



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**VALERIANO JOSÉ DE FREITAS FILHO**

**NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DE ARENA AOS  
ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL NO BRASIL**

Salvador  
2015

**VALERIANO JOSÉ DE FREITAS FILHO**

**NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DE ARENA AOS  
ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL DO BRASIL**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Mestre Jaime Barreiros Neto

Salvador

2015

## TERMO DE APROVAÇÃO

**VALERIANO JOSÉ DE FREITAS FILHO**

### **NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DE ARENA AOS ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL DO BRASIL**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_\_/\_\_\_\_/ 2015

Aos meus pais, por todo amor, dedicação e esforço que fizeram, a Leila, Lílian e Esther, minhas irmãs queridas.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao professor Jaime Barreiros Neto, por ter aceitado participar desse desafio sobre o tema.

À minha namorada, Jéssica Arraes, pela ajuda e por estar sempre comigo.

À Filó, minha cachorrinha, por sempre tentar brincar comigo na hora de escrever o presente trabalho.

“Bola na trave não altera o placar  
Bola na área sem ninguém pra cabecear  
Bola na rede pra fazer o gol  
Quem não sonhou em ser um jogador de futebol?”

*(É uma partida de futebol, Skank, de Samuel Rosa e Nando Reis)*

## RESUMO

O presente trabalho tenta buscar os dois lados dos fundamentos que a doutrina brasileira se embasa no intuito de identificar qual seria essa natureza do direito de arena e quais as consequências disso para o atleta profissional. A depender da natureza jurídica do direito de arena ocorrerá mudanças nos cálculos que incidem diretamente sobre o salário do atleta. Os objetivos específicos são: definir o fundamento da natureza jurídica do direito de arena; analisar a diferença entre direito de arena e direito de imagem; identificar como os tribunais estão decidindo sobre o assunto; identificar quais são os requisitos para que o atleta possa receber o direito de arena; analisar os princípios que norteiam o Direito do Trabalho e o Direito Desportivo em relação ao tema proposto; determinar se a remuneração do atleta profissional de futebol terá incidência direta do direito de arena, pois a depender da natureza jurídica do direito de arena, a base de cálculo do salário do atleta profissional será diferente. Por fim, analisar os fundamentos que justificaram a natureza jurídica do direito de arena como sendo de caráter remuneratório, assim como acontece com as gorjetas recebidas pelos garçons. O que levou à escolha desse tema foi a sua relevância prática nos dias de hoje. Há muita discussão na doutrina no âmbito da natureza jurídica do direito de arena, pois é parte do pagamento que o atleta profissional do futebol recebe. Alguns doutrinadores acreditam que esse direito possui natureza civil, por decorrer do direito de imagem, porém, uma outra parte da doutrina acredita que ele tem natureza remuneratória, mesmo que o pagamento recebido pelo atleta não seja pago diretamente pelo empregador.

**Palavras-chave:** Natureza jurídica; Remuneratória; Direito de Arena; Atleta Profissional de Futebol.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
CC	Código Civil
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
FGTS	Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho



## SUMÁRIO

1.	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	10
2.	<b>PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO E PRESSUPOSTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO</b> .....	12
2.1	PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	12
2.1.1	Princípio da Proteção.....	12
2.1.2	Princípio da Intangibilidade Salarial.....	15
2.1.3	Princípio <i>in dubio pro operario</i> .....	17
2.2	REQUISITOS PARA A CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	18
2.2.1	Trabalho por Pessoa Física.....	19
2.2.2	Pessoalidade.....	21
2.2.3	Não eventualidade.....	23
2.2.4	Onerosidade.....	24
2.2.5	Subordinação.....	27
2.3	A ENTIDADE DESPORTIVA COMO EMPREGADORA.....	29
3.	<b>PRINCIPAIS ASPECTOS DO CONTRATO DE TRABALHO DO JOGADOR DE FUTEBOL NO BRASIL</b> .....	31
3.1	CARACTERÍSTICAS.....	33
3.2	PAGAMENTO.....	37
3.2.1	Salário.....	37
3.2.2	Remuneração.....	40
3.2.2.1	Bichos.....	41
3.2.2.2	Luvras.....	42
3.3	JORNADA DE TRABALHO.....	43
3.3.1	Jogos e Treinos.....	44
3.3.2	Intervalos durante os jogos.....	44
3.3.3	Concentração.....	45
3.4	FÉRIAS.....	46
4.	<b>DIREITO DE ARENA E SUA NATUREZA JURÍDICA</b> .....	48
4.1	CONCEITO.....	49

4.2	DIREITO DE ARENA, DIREITO DE IMAGEM E O CONTRATO DE LICENÇA DE USO DE IMAGEM.....	52
4.3	LEI PELÉ E O DIREITO DE ARENA.....	59
4.4	NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DE ARENA AOS ATLETAS PROFISISONAIS DE FUTEBOL NO BRASIL.....	60
5.	<b>CONCUSÃO</b> .....	68
	<b>REFERÊNCIAS</b>	

## 1. INTRODUÇÃO

Há muita discussão na doutrina em relação a natureza jurídica do direito de arena, pois é parte do pagamento que o atleta profissional recebe.

Alguns doutrinadores acreditam que esse direito possui natureza civil, por decorrer do direito de imagem, porém, uma outra parte da doutrina acredita que o direito de arena tem natureza remuneratória, mesmo que o pagamento recebido pelo atleta não seja pago diretamente pelo empregador.

Faz-se necessário entender a natureza jurídica do direito de arena tendo em vista as consequências que isso trará para o empregador e para o empregado. A depender da natureza, o cálculo sobre os adicionais e outros direitos que se baseiam diretamente sobre o salário do empregado incidirão.

Assim, o tema é de extrema importância, pois não é possível dissociar a ideia de atleta profissional de futebol do empregado celetista. O direito que serve para o celetista também servirá para o atleta. Além do que, esse direito não atinge somente um sujeito determinado, mas sim toda a classe de jogadores profissionais, permitindo uma melhor análise da Consolidação das Leis Trabalhistas, da Lei Pelé, de outras leis vigentes e uma maior observância no modo como os Tribunais estão solucionando esse tipo de conflito.

É de notório saber que o atleta profissional de futebol no Brasil possui um contrato de trabalho especial em relações aos empregados comuns celetistas, porém, possui direitos iguais, pois, independentemente da enorme diferença salarial entre esse grupo de pessoas e os demais empregados celetistas, eles não deixam de ser considerados como empregados dos clubes desportivos.

A escolha do tema exposto tem como motivo a discussão no que se refere a natureza jurídica do Direito de Arena. Mesmo que haja um maior entendimento por certa natureza do objeto, não é uma unanimidade. Por esses motivos, esse trabalho tentará trazer os dois lados da discussão que se insere nos debates acadêmicos e jurisprudenciais sobre a natureza do direito de arena, tema tão importante, por se tratar de uma parte da remuneração que é recebida pelo atleta profissional.

Por fim, o tema proposto demonstra a sua relevância jurídica, tendo em vista a necessidade de demonstrar a natureza jurídica do direito de arena, no intuito de garantir direitos trabalhistas.

## 2. PRESSUPOSTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios do Direito do Trabalho surgem e servem para proteger o trabalhador que se encontra no lado mais fraco de quase todas as relações trabalhistas. É por esse motivo que existem vários princípios específicos do direito trabalhista, sendo alguns deles: da proteção, da indisponibilidade de direitos, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade, da razoabilidade e do da boa-fé.

### 2.1 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO

O professor Luciano Martinez<sup>1</sup> traz o conceito do que seria cada princípio exposto. Para ele, o princípio da proteção serve para tentar equilibrar uma relação jurídica que é totalmente desigual, sendo o trabalhador a parte mais hipossuficiente. Por esse motivo, ele acredita que cabe ao Estado criar mecanismos que façam esse equilíbrio, se não qualquer um poderia considerá-lo como cúmplice dessa desigualdade.

Segundo José Cairo Júnior<sup>2</sup>, citado por Luciano Martinez, os direitos trabalhistas foram criados para serem aplicados, então não cabe ao trabalhador dispor de qualquer direito trabalhista através de um acordo com seu empregador, até mesmo por participar dessa relação desigual que é a relação do Direito do Trabalho.

#### 2.1.1 Princípio da Proteção

Para a professora Alice Monteiro de Barros<sup>3</sup>, o princípio da proteção serve que para equilibrar os pesos dessa balança na relação entre o empregador e o empregado. Através desse princípio, quanto ao processo trabalhista, as partes estariam com paridade de armas, podendo, assim, duelarem de uma forma mais igual.

---

<sup>1</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 106.

<sup>2</sup> CAIRO Júnior, José *apud* MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 112.7

<sup>3</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2012, p. 142.

Em consonância com esse entendimento, traz o Ministro Godinho<sup>4</sup> a seguinte ideia sobre o princípio em questão:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro - visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

O jurista uruguaio Américo Plá Rodriguez<sup>5</sup> traz a ideia de que este princípio da proteção juslaboral se divide em três subespécies (dimensões), sendo: o princípio *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.

Pelo princípio do *in dubio pro operario*, quando o magistrado estiver se deparado por uma norma que seja suscetível de diversas interpretações, ele deverá utilizar daquela interpretação que seja mais conveniente ao empregador.

Esse entendimento deriva da “hipossuficiência” do empregado perante o empregador. Não seria uma crítica à remuneração dos mesmos, pois é de notório saber que ser atleta profissional de futebol no Brasil remete quase sempre a ideia de um excelente salário.

Pode-se remeter a ideia desse princípio ao do princípio do *in dubio, pro reo*, do Direito Penal, pela sua proximidade, pois a partir desse princípio o magistrado, estando diante de uma norma que tenha mais de uma interpretação, deve decidir em favor do réu.

É óbvio que o juiz, no caso concreto, não pode julgar de forma contrária ao que o legislador previu. Ele deve utilizar a norma que foi objeto do processo legislativo, conforme artigo 59<sup>6</sup> da CF, para realizar a subsunção da norma ao caso concreto.

No caso do princípio da norma mais favorável, duas situações são possíveis: a) pode ser que uma norma jurídica tenha diversas interpretações; b) ou várias normas podem ser aplicadas ao caso concreto.

---

<sup>4</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2013, p. 190.

<sup>5</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2000, p. 107-139.

<sup>6</sup> Art. 59. O processo legislativo compreende a elaboração de: I – emendas à Constituição; II – leis complementares; III – leis ordinárias; IV – leis delegadas; V – medidas provisórias; VI – decretos legislativos; VII – resoluções. Parágrafo único. Lei complementar disporá sobre a elaboração, redação, alteração e consolidação das leis.

Se considerarmos a primeira situação, esse princípio se confundiria com o anterior, pois diante de diversas interpretações que uma única norma poderia trazer, o magistrado deveria interpretá-la de uma forma mais benéfica ao empregado.

Quando se analisa a segunda situação, chega-se mais próximo ao conceito e abrangência desse princípio, pois, nesse caso, o juiz se encontra fornecido por diversas normas, não necessariamente de mesma hierarquia, que podem ser aplicadas ao caso concreto.

Através desse princípio, ele deve utilizar a norma que seja mais favorável ao empregado, mesmo que ela seja de uma hierarquia inferior à comparada, segundo o entendimento do professor uruguaio. Esse princípio poderia gerar certos problemas em relação a aplicação das normas por causa do critério hermenêutico da hierarquia das normas jurídicas.

O terceiro desmembramento que o jurista Plá Rodriguez utiliza é chamado de regra da condição mais benéfica. Aqui se acredita que já exista uma situação concreta, que já é reconhecida, e por isso, ela deve ser respeitada mesmo quando comparada à norma aplicável.

Esse é o caso de surgimento de novas normas para o empregado ou até mesmo para o empregador. Ou seja, se uma situação fática já existe e é reconhecida por todos, então se uma norma surgir posteriormente e não for tão boa quanto à anterior, então o magistrado deve interpretar de modo que essa condição mais benéfica prevaleça.

No intuito de compreender melhor a ideia do princípio debatido, o professor Luciano Martinez<sup>7</sup>, em conformidade com a ideia da professora Alice, explica que existe sim essa relação desigual, que é a trabalhista, entre as partes contratantes. Por isso, é obrigação do Estado atuar de uma forma que não privilegie uma parte em detrimento de outra, criando mecanismos de proteção que aqueles que estejam na parte mais fraca da balança da relação contratual trabalhista, que, no caso, é de simples constatação que se trata dos empregados.

Segundo Luiz de Pinho Pedreira<sup>8</sup>, citado por Luciano, o motivo dessa atuação estatal teria como motivo essa inferioridade do empregador em relação ao empregador. Caso o Estado não concedesse tais instrumentos à parte

---

<sup>7</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 106

<sup>8</sup> PEDREIRA, Luiz de Pinho *apud* MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 106

hipossuficiente, toda vez que uma ação trabalhista fosse proposta, automaticamente os empregadores sairiam vitoriosos, mesmo muitas vezes agindo de uma forma que não respeite certos direitos trabalhistas, visando somente seu lucro como empregador.

Tais conceitos trazidos por esses autores mencionados são necessários para se compreender que a relação entre empregado e empregador é totalmente desigual, e através do princípio da proteção, o juiz observará os fatos para garantir que as partes da relação trabalhistas, empregador e empregado, no caso aqui, o atleta profissional e a entidade desportiva, possam ter seus direitos preservados ao longo do processo trabalhista.

### 2.1.2 Princípio da Intangibilidade Salarial

O artigo 7º, VI e VII, da CF<sup>9</sup> garante que o salário nunca será ter seu valor abaixo do salário mínimo, exceto se ele for estiver disposto em alguma convenção ou acordo coletivo de trabalho, que poderá reduzir também o salário, mas esse exemplo é mais difícil de ocorrer. Normalmente, o que acontece é a proteção do salário, constitucionalmente garantido, e a sua irredutibilidade como um dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, tendo como objetivo a melhoria da sua condição social.

Não é só a Constituição Federal de 1988 que garante tal princípio. É possível encontrar na Consolidação das Leis do Trabalho<sup>10</sup>, em seu art. 462, *caput*, a vedação que o empregador possui em descontar do salário do seu empregado, a não ser que seja algum tipo de adiantamento, solicitado pelo próprio empregado, ou por disposição em convenção ou contrato coletivo. No parágrafo 1º desse mesmo artigo, existe a possibilidade do empregador efetuar o desconto sobre o salário do empregado, caso haja previsão no contrato de trabalho, para no caso de acontecer dano causado pelo empregado, em que esteja configurado o dolo.

---

<sup>9</sup> Art, 7º. VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.

<sup>10</sup> Art. 462 – Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo (atualmente convenção coletiva). §1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.



Fora tais previsões ainda existe a proteção do salário prevista no CPC<sup>11</sup> brasileiro, no seu artigo 649, IV. Ele traz a ideia de que o salário é absolutamente impenhorável, salvo no caso de penhora em prestação alimentícia.

O professor e ministro Maurício Godinho Delgado<sup>12</sup> traz a seguinte ideia sobre o princípio da Intangibilidade Salarial:

Estabelece o princípio da intengibilidade dos salários que esta parcela justralhista merece garantias diversificadas da ordem jurídica, de modo a assegurar seu valor, montante e disponibilidade em benefício do empregado. Este merecimento deriva do fato de considerar-se ter o salário *caráter alimentar*, atendendo, pois, a necessidades essenciais do ser humano.

Esse princípio da intangibilidade salarial traz a ideia da dignidade da pessoa humana. O atleta profissional, mesmo com elevados salários, deve sempre ser considerado empregado, tendo as mesmas necessidades que outros empregados comuns, seja para adquirir produtos, fazer pagamentos de dívidas, dar escola, comida para seus filhos, entre outras necessidades. Por isso a importância do salário ao atleta profissional de futebol no Brasil.

Para a professora Volia Bomfim Cassar, o princípio compreende a proteção contra os descontos que não estejam previstos em lei. Serviria de escudo do salário do empregado em relação aos seus credores. A autora traz algumas hipóteses em que a legislação dispõe expressamente casos onde o salário não terá tal tipo de proteção, como: na pensão alimentícia, quando se deduz do Imposto de Renda, empréstimos bancários, contribuições previdenciárias, entre outros.<sup>13</sup>

Para que esse princípio sofra algum tipo de restrição de seus efeitos, é necessário que haja previsão por parte do Poder Legislativo, quanto a criação de determinada legislação que traga expressamente quando o salário do trabalhador poderá sofrer diminuições no momento de seu recebimento.

Dando continuidade a ideia trazida pela professora Vólia Bomfim, o princípio em questão teria como objetivo criar uma estabilidade econômica ou financeira para o trabalhador, pois é através dos seus vencimentos que ele pode fazer seu

---

<sup>11</sup> Art. 469. São absolutamente impenhoráveis: IV – os vencimentos, subsídios, soldos, salários, remunerações, proventos de aposentadoria, pensões, pecúlios e montepios; as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, observado o dispositivo no §3º deste artigo.

<sup>12</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2013, p. 197

<sup>13</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2011, p. 206.

planejamento mensal de gastos. Com isso, o empregado não poderia ficar dependendo das oscilações salariais.<sup>14</sup>

O princípio da intangibilidade salarial independe da quantia percebida pelo empregado, seja ele um atleta profissional de futebol ou de qualquer outra profissão. Ter um salário alto não quer dizer que se ele for reduzido ou oscilado não trará prejuízo àqueles que os recebem. O atleta profissional possui um dos maiores salários que um trabalhador poderia receber atuando no Brasil. Porém, deve-se observar que esse tipo de empregado tem um padrão de vida ou planeja seus gastos mensais a partir daquele valor mensal que é recebido.

Por esses motivos é que o princípio da proteção é importante, pois visa trazer uma maior segurança no que tange o salário recebido pelo empregado.

### 2.1.3. Princípio *in dubio pro operário*

O entendimento que Luciano Martinez<sup>15</sup> tem em relação ao princípio do *in dubio pro operário* é o de que o magistrado, quando estiver deparado por uma única norma que seja passível de diversas interpretações, deve interpretá-la da forma que seja mais benéfica ou favorável ao trabalhador. O professor ainda traz a ideia de que isso não acontece somente no Direito do Trabalho, mas também no âmbito cível, quando se tratar de contratos de adesão. Quando não existir dúvida quanto a interpretação da norma, esse princípio não poderá ser aplicado pelo juiz.

Tal princípio é bastante utilizado na fundamentação do Tribunal Superior do Trabalho (TST), vide:

PROCESSO Nº TST-AIRR-552-19.2012.5.15.0028. ACÓRDÃO (2ª Turma). DCCACM/006.

1. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL. DESPROVIMENTO. Se o acórdão regional verificou que a peça exordial preenche os requisitos estabelecidos no artigo 840, § 1º da CLT, não cabe a alegação de violação do parágrafo único do artigo 295 do CPC. Agravo de instrumento desprovido.

2. CARÊNCIA DA AÇÃO – IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO. DESPROVIMENTO. Há possibilidade jurídica do pedido quando não houver expressa vedação legal quanto àquilo que se pretende ver amparado pela tutela jurisdicional do Estado. *In casu*, o Regional demonstrou que os pedidos de pagamento de multa de 40% sobre o FGTS e aviso prévio indenizado encontram-se aptos ao conhecimento, visto que não encontram eles qualquer vedação legal. Agravo de instrumento não provido.

<sup>14</sup> *Ibidem*, p. 207.

<sup>15</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 111

3. ILEGITIMIDADE PASSIVA. DESPROVIMENTO. A apreciação da legitimidade para figurar na relação processual se faz *in statu assertiones*. Basta, portanto, a parte ter sido indicada como aquela que resiste à pretensão para se ter configurada a legitimidade passiva. Agravo de instrumento não provido.

4. APOSENTADORIA. FALTA DE CLAREZA A QUE TÍTULO TERIA OCORRIDO A RESCISÃO CONTRATUAL (SE POR APOSENTADORIA ESPONTÂNEA OU NÃO). PREVALÊNCIA DO PRINCÍPIO *IN DÚBIO PRO OPERÁRIO*. MULTA DE 40% INCIDENTE SOBRE OS DEPÓSITOS DO FGTS. OJ 361 DA SDI-1 DO TST. DESPROVIMENTO. Se não está claro no acórdão regional a que título se deu a rescisão nos casos em que houve adesão à licença pré-aposentadoria, se ela deu-se na modalidade "sem justa causa" ou na de "pedido de demissão", nesse passo, e considerando o princípio da proteção, em sua vertente *in dubio pro operário*, não resta dúvida que o entendimento que deve prevalecer é de que se trata de dispensa sem justa causa, o que, por sua vez, dá direito ao empregado à multa de 40% do FGTS. Não demonstrada a violação da OJ 361 da SDI-1 do c. TST, o recurso de revista não merece seguimento quer pela alínea "a", quer pela alínea "c" do art. 896 da CLT. **Agravo de instrumento não provido.**<sup>16</sup>

Esse também é o entendimento que o Ministro Godinho<sup>17</sup> possui a respeito do princípio do *in dubio pro operario*, na sua dimensão processual, por causa do desequilíbrio probatório que é imposto para as partes, pois acredita que o prestador de serviços possui uma maior facilidade em demonstrar o que está quer comprovar nos autos em relação ao que o empregador pode fazer.

Por esses motivos, nada mais justo do que o magistrado se utilizar de tal princípio quando uma norma dispuser de várias interpretações, pois na relação atleta e entidade desportiva, essa parte possui uma maior facilidade em fazer prova das suas argumentações em relação ao atleta profissional.

## 2.2 REQUISITOS PARA A CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Quanto a relação de emprego, a importância aqui tem como destinatários os requisitos para a configuração da relação de emprego, sendo eles: a pessoalidade, a onerosidade, o trabalho por pessoa física, a subordinação e a não eventualidade.

O professor Luciano Martinez<sup>18</sup> nos ensina que a relação de emprego deve ter a soma de todos esses requisitos para ser configurada, com o intuito proteger a parte

<sup>16</sup> Processo n. TST-AIRR-552-19.2012.5.15.0028. Firmado por assinatura eletrônica em 24/10/2014 pelo Sistema de Informações Judiciárias do Tribunal Superior do Trabalho, nos termos da Lei nº 11.419/2006.

<sup>17</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2013, p. 203

<sup>18</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 150.

hipossuficiente da relação de emprego, que é o empregado, e proteger, assim, seus direitos trabalhistas.

Não há motivos para se discutir qualquer direito trabalhista, inclusive o direito de arena, se não for explanado cada requisito que configura a relação de emprego entre o atleta e o clube desportivo.

O atleta profissional tem um papel importante em toda essa relação jurídica, pois, independentemente de receber um salário fora de qualquer padrão normal de um trabalhador comum, ele sempre deverá ser considerado como empregado perante a entidade desportiva que possui um contrato de trabalho.

Alice Monteiro de Barros<sup>19</sup> acredita que para ser considerado empregado, o trabalhador deve possuir aqueles mesmos requisitos já explanados anteriormente, podendo fazer diversos serviços de natureza técnica, intelectual ou manual. A professora acredita que na falta de um desses requisitos formais fica inviável a configuração da relação de trabalho.

### 2.2.1 Trabalho por Pessoa Física

O Direito do Trabalho se preocupa com a prestação do serviço que será desempenhado pela pessoa física, pois é ela quem usufruirá dos bens essenciais à vida, como o lazer, o bem-estar, a saúde, ou seja, são bens que a pessoa jurídica não pode sentir.<sup>20</sup>

Por esses motivos é que, para que seja considerado como empregado, o trabalho deverá ser prestado por pessoa física, natural. No momento que a empresa contrata uma pessoa jurídica para prestar um serviço, que lhe é necessário, descaracterizará a relação de emprego, não podendo a pessoa jurídica ser considerada empregada.

Não pode passar despercebida a noção de que essa poderia ser uma oportunidade muito boa em relação aos empregadores. Por exemplo, uma empresa poderia impor a uma pessoa física que para contratar seu serviço, essa pessoa deveria criar um CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica), tornando-se pessoa jurídica. Com isso, ela não teria a relação de emprego configurada. Porém, isso não é verdade. O magistrado, ao analisar os fatos, deverá se utilizar do princípio da primazia da

<sup>19</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2012, p. 208.

<sup>20</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2013, p. 282

realidade sobre a forma, para descobrir como as coisas funcionam de fato, declarando, assim, a existência da relação de emprego nessa situação apresentada, fazendo com que a empresa tenha que pagar todos os direitos trabalhistas que essa pessoa possui, mesmo tendo trabalho como “pessoa jurídica”. Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino trazem a seguinte ideia a respeito do requisito da pessoa física:

Empregado é sempre pessoa física ou natural. Não é possível, dada a natureza personalíssima das obrigações que ele assume, admitir-se a hipótese de um empregado pessoa jurídica. A proteção da legislação trabalhista é destinada à pessoa física, ao ser humano que trabalha, à sua vida, saúde etc. Os serviços prestados por pessoa jurídica são regulados pelo Direito Civil.<sup>21</sup>

De fato, para saber se há ou não relação de emprego, deverá o magistrado observar a realidade do que ocorre na prática, para o empregado não ser considerado meramente como “pessoa jurídica”. Deve-se observar o que dispõe o artigo 9º da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.<sup>22</sup>

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física. Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados por este ramo do Direito, como vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer etc., importam a pessoa física, ou seja, não podem ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, normalmente, uma pessoa natural.

Uma relação entre duas pessoas jurídicas não configura uma relação de emprego, em tese, ainda que os demais requisitos estejam presentes. Com base no princípio da primazia da realidade sobre a forma, é necessário que se observe a realidade dessa relação, pois ela poderia ser eivada de pejotização.

Como os custos trabalhistas estão, dentro da lógica empresarial, inseridos nas despesas de uma empresa, então é possível se fazer a lógica: quanto menor a despesa, maior o lucro. Com isso, o mundo do trabalho busca e encontra uma série de subterfúgios para fugir dessa relação de emprego.

Por isso, cabe ao Direito do Trabalho desconstituir essa fraude e reconhecer a relação empregatícia ali existente. As normas trabalhistas são imperativas e

---

<sup>21</sup> PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2005, p.

70.

<sup>22</sup> Art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452/43).

indisponíveis, e ainda que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica para ser contratado por determinada empresa, por exemplo, ele estará protegido.

### 2.2.2 Pessoaalidade

As características, as qualidades e aptidões pessoas são os fatores que normalmente fazem com que um empregador contrate um empregado. É através desses fatores que o empregador vai querer que aquela pessoa específica desempenhe determinada função na sua empresa, e não outra pessoa qualquer. É a ideia da *intransferibilidade*, ou seja, só aquela pessoa física específica vai poder fazer seu trabalho pré-estabelecido.<sup>23</sup>

Isso quer dizer que o trabalho executado pelo empregado é *intuitio personae*. Existem três formas de trabalhar: dentro da empresa, em domicílio e à distância. Quem trabalha dentro da empresa é o trabalhador clássico, o trabalhador em domicílio está previsto no art. 6º, CLT<sup>24</sup>. Já o teletrabalhador, previsto no parágrafo único<sup>25</sup> do art. 6º, CLT, não trabalha no âmbito da empresa física, somente à distância. O trabalhador não pode ser substituído na execução de sua tarefa, pelo seu caráter personalista, exceto nas hipóteses legais e consensuais, como, por exemplo, no caso de afastamento por licença médica, podendo o empregador substituir o empregado por outra pessoa até ele poder voltar para o trabalho.

O ministro Godinho<sup>26</sup> também traz a ideia de que esse requisito da pessoaalidade para a configuração da relação empregatícia, sendo *intuitio personae*, tem caráter infungível. Se há uma constante substituição do empregador para a mesma função desempenhada, então a figura do trabalhador tornar-se-á impessoal e fungível, desconfigurando qualquer relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico.

---

<sup>23</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 150

<sup>24</sup> Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

<sup>25</sup> §único – Os meios telemáticos e informativos de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

<sup>26</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2013, p. 283

A súmula 331, III, do TST, traz a ideia da legalidade do contrato de prestação de serviços de vigilância e de conservação e limpeza, tratando a questão da seguinte maneira:

Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.6.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.<sup>27</sup>

Ou seja, é requisito fundamental a pessoalidade para que a relação de emprego seja configurada e possa dar todas as garantias que o trabalhador as tenha.

Normalmente, dentro da relação empregatícia, o empregado coloca sua força pessoal que fica disponível para as necessidades que o empregador possua. Esse requisito está intrinsecamente ligado à subordinação, por causa de sua virtualidade individual. Com isso, o empregado não poderia ser substituído no desempenho de suas funções, exceto em casos previstos e por mútuo consentimento, como é o caso de doença ou licença maternidade. O empregado que irá substituir a pessoa que está afastada possui uma nova relação de trabalho, pois o contrato de trabalho da pessoa que está sendo substituída fica suspenso.<sup>28</sup>

É essencial à relação empregatícia que a prestação de trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, *intuitu personae* ao prestador do serviço, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática da substituição intermitente do trabalhador enfocado, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência do segundo elemento fático-jurídico.

A depender da forma como o trabalho seja prestado, a pessoalidade vai se dar de maneira distinta. O trabalho em domicílio ou à distância assume outra conotação, pois a pessoalidade seria mais mitigada. Por exemplo, um prestador de serviço pode trabalhar em casa, e não raramente, poderia ter ajuda de alguém que não fosse necessariamente empregado daquela empresa. Talvez o mais correto seria falar em trabalho prevalentemente pessoal.

---

<sup>27</sup> Súmula 331, III, do Tribunal Superior do Trabalho.

<sup>28</sup> RODRIGUEZ, José Augusto. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2007, p. 120-121.

### 2.2.3 Não eventualidade

O art. 3º, da CLT, dispõe sobre a prestação de serviços de natureza não eventual do empregado para a configuração da relação de emprego<sup>29</sup>. O professor Luciano Martinez traz a seguinte ideia sobre o requisito da duração não eventual, sendo “independentemente da pessoalidade ou da subordinação, aquele que presta serviços de caráter não é empregado. É, na realidade, por oposição à definição legal, um trabalhador eventual”.<sup>30</sup>

Embora seja um conceito complexo, o Direito do Trabalho dispõe de três teorias sobre a não eventualidade, sendo a teoria da descontinuidade, teoria da fixação jurídica, teoria do evento e teoria dos fins do empreendimento.

Para a teoria da descontinuidade, trabalho não eventual é igual a trabalho contínuo, sendo prestado por, no mínimo, quatro vezes por semana. Menos do que isso seria trabalho eventual. Essa continuidade está prevista no art. 1º da Lei 5.859/72 (Lei do Trabalhador Doméstico)<sup>31</sup>.

Pela teoria da fixação jurídica, o trabalhador que se fixar juridicamente a um posto de trabalho, em virtude da prestação de serviços prolongados, deverá ser considerado empregado. Por exemplo, no caso de um professor de faculdade, que já trabalha nesse local por 5 anos, mas que só leciona suas aulas uma vez por semana na instituição. Mesmo sendo uma vez por semana, o professor será considerado como empregado em relação à instituição de ensino. A súmula 191 do TST trata sobre essa teoria<sup>32</sup>.

No que tange a teoria do evento, será eventual o trabalhador que for contratado em virtude de um evento/obra especificado e com prazo ou termo para ser concluído. É uma forma de contratação admitida pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

Por fim, a teoria dos fins do empreendimento diz que não será eventual o trabalhador que prestar seus serviços atendendo à finalidade principal do

---

<sup>29</sup> Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

<sup>30</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 150

<sup>31</sup> Art. 1º - Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta Lei.

<sup>32</sup> Súmula 191 – ADICIONAL – PERICULOSIDADE – INCIDÊNCIA – NOVA REDAÇÃO. O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.



empregador. Nesse caso, deve-se observar qual é o serviço meio e qual é o serviço fim da empresa.

Há quem diga que para ser considerado empregado deve-se utilizar alguma dessas teorias, já para outros, o mais correto seria fazer uma sistematização de todas essas quatro teorias paralelamente. O ministro Maurício Godinho Delgado também traz em sua obra a configuração e o conceito dessas quatro teorias, mas não se filia a nenhuma em especial, porém ele acredita na ideia da permanência e no princípio da continuidade da relação de emprego, como formas de que, para haver relação de emprego é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência.<sup>33</sup>

#### 2.2.4. Onerosidade

A onerosidade é o quarto elemento necessário para a configuração da relação de emprego. Trabalho oneroso é o trabalho no qual o trabalhador objetiva a contraprestação. Trabalho oneroso não significa receber necessariamente a contraprestação, pois, por exemplo, se fosse assim não se teria trabalho em relação aos atletas profissionais de futebol quando eles não recebem os salários dos clubes. O ministro Godinho traz a seguinte ideia acerca do requisito da onerosidade, sendo:

A relação de empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. Através dessa relação sociojurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos, característicos do mercado atual. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada.<sup>34</sup>

Essa ideia de contraprestação pelo serviço prestado faz com que o requisito da onerosidade seja dividido em dois planos, um objetivo e outro subjetivo, tal ideia também é compartilhada pelo ministro Godinho<sup>35</sup> e pelo professor Luciano Martinez<sup>36</sup>.

---

<sup>33</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2013, p. 284-285.

<sup>34</sup> *Ibidem*, p. 289.

<sup>35</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2013, p. 289-290

<sup>36</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 151

O plano objetivo seria o pagamento por parte do empregador em virtude da prestação realizada pelo empregado. É um dos elementos componentes do salário, garantido no art. 3º, da CLT.

Já no plano subjetivo, observa-se a intenção da contraprestação. Traz a ideia do direito das obrigações. O trabalhador vai prestar o serviço designado, com isso, vai gerar uma obrigação por parte do empregador de dar a contraprestação econômica anteriormente ajustada para o serviço.

André Luiz Paes de Almeida e Leone Pereira afirmam que “o requisito da onerosidade é relacionado ao salário, que represente a principal obrigação do empregador e o principal direito do empregado”.<sup>37</sup>

A questão da onerosidade é importante, pois o debate que tange a natureza jurídica do direito de arena atinge tanto o lado da remuneração quanto o lado civil, debatido pela doutrina. Por isso, os Tribunais trazem o requisito da onerosidade em seus julgamentos. Vejamos:

VÍNCULO DE EMPREGO. MATÉRIA FÁTICA. É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório dos autos seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pelo Tribunal Regional, no sentido de que restaram configurados, na hipótese, os elementos caracterizadores do vínculo de emprego, quais sejam, a pessoalidade, a onerosidade, a continuidade e a subordinação jurídica. Incidência da Súmula n.º 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(...)

Diante destes elementos, conclui-se pela fragilidade da prova produzida pela reclamada, que do seu ônus não se desincumbiu a contento. Ao contrário, pela prova coligida, conclui-se pela existência de relação de emprego. Desse modo, verificam-se, na incontroversa prestação de serviços do autor, os elementos pessoalidade, onerosidade, continuidade e subordinação, elementos caracterizadores do vínculo de emprego.

Encontrando-se presentes todos os requisitos estipulados no artigo 3º da CLT para que se tenha por configurada nítida relação empregatícia, dá-se provimento ao recurso para, reconhecendo a relação de emprego entre o reclamante e a empresa, determinar o retorno dos autos à origem para apreciação e julgamento da matéria remanescente.

Recurso provido.

Insurgiu-se a reclamada, nas razões do recurso de revista aduzidas às fls. 561/575, contra a decisão mediante a qual se descaracterizou a relação civil de representação comercial, reconhecendo a existência do vínculo de emprego entre as partes. Alegou que a prova dos autos é robusta em demonstrar a constituição de empresa de representação comercial pelo autor em data anterior à contratação, bem como a ausência de exclusividade e dependência econômica. Sustentou que "não importa se a

<sup>37</sup> PAES, André Luiz; PEREIRA, Leone. Relação de trabalho e relação de emprego. In: BARROSO, Darlan; ARAUJO, Marco Antonio (coords.). **Direito do Trabalho: Elementos do Direito**. São Paulo: Editora RT, 2011, p. 52.

relação era com a pessoa física ou com a pessoa jurídica, uma vez que tal fato não descaracteriza a relação havida entre as partes de representação comercial, sem vínculo". Asseverou que o reclamante emitia Notas Fiscais de Prestação de Serviços quando do recebimento das comissões contratadas. Argumentou que a emissão de relatórios mensais encontra amparo no artigo 28 da Lei de Representação Comercial. Acrescentou que a não eventualidade não descaracteriza o contrato em questão, porquanto inserido tal elemento no artigo 1º da Lei n.º 4.886/65. Afirmou, ainda, que houve a confissão do autor acerca de sua autonomia. Pretendeu a descaracterização do vínculo empregatício e o afastamento das parcelas dele decorrentes. Esgrimiou com ofensa aos artigos 1º e 28 da Lei n.º 4.886/65, 348 e 351 do Código de Processo Civil e 818, 820 e 830 da Consolidação das Leis do Trabalho. Transcreveu arestos para confronto de teses.

Tem-se, todavia, que somente com a alteração da moldura fática delineada nos autos seria possível modificar a decisão recorrida. O Tribunal de origem, com base no conjunto probatório produzido nos autos, registrou que se encontram presentes, na hipótese, os elementos pessoalidade, onerosidade, continuidade e subordinação, caracterizadores do vínculo de emprego. Nesse sentido, consignou que "há elementos que confortam a tese da subordinação do reclamante no desempenho de suas atividades de vendedor, não possuindo este real autonomia, nem havendo uma estrutura organizativa própria que justificasse sua qualificação como representante comercial autônomo". Destacou, ainda, que as testemunhas da reclamada confirmam a realização de reuniões dos representantes com os supervisores da ré, a existência de metas e objetivos a serem alcançados, a necessidade de comunicação ao supervisor da reclamada do período de ausência no final do ano, bem como a verificação pelo supervisor se de fato está havendo a visitação aos clientes pelos representantes comerciais. Diante do quadro fático delineado, não há como alcançar conclusão diversa da consagrada no acórdão revisando.

Nota-se, assim, que o julgado teve por base os elementos de convicção constantes dos autos, em estrita consonância com as regras consubstanciadas no artigo 131 do Código de Processo Civil. O recurso investe, portanto, contra pressuposto fático consagrado no acórdão prolatado pelo Tribunal Regional, razão por que enfrenta o óbice da Súmula n.º 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Nesse contexto, não há como vislumbrar maltrato aos artigos 1º e 28 da Lei n.º 4.886/65, 348 e 351 do Código de Processo Civil e 818, 820 e 830 da Consolidação das Leis do Trabalho, tampouco a divergência jurisprudencial alegada.<sup>38</sup>

O trabalhador não pode prestar o serviço de forma gratuita, pois configuraria trabalho voluntário, e esse não é o ponto central do presente trabalho. Para ser considerado empregado, deve haver a contraprestação, estipulada no próprio artigo 3º da CLT, no que tange o salário.

Esclarecem ainda os autores que "o salário é pago pelo empregador, enquanto que as gorjetas são oferecidas por terceiro (cliente). O salário e as gorjetas consubstanciam a remuneração".<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> AIRR - 42840-40.2006.5.04.0014 , Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 17/11/2010, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/11/2010.

<sup>39</sup> *Ibidem*.

Fica claro, com isso, a importância de reconhecer esse requisito para a configuração da relação de emprego, tendo em vista que o salário é o direito mais importante para o empregado.

### 2.2.5 Subordinação

A professora Alice Monteiro de Barros<sup>40</sup> traz a origem etimológica da palavra “subordinação”: *sub-ordinare*. A palavra remonta a ideia de dependência, que pode ser vista muitas vezes em relação ao empregado e ao empregador, nesse caso, entre o atleta profissional e a entidade desportiva. Com isso, traz uma classificação da subordinação: a) técnica; b) econômica; c) social e d) jurídica. Outros autores como Godinho se filiam a essa classificação.

Na subordinação técnica, se dizia que o empregado seria aquele que dependesse tecnicamente do tomador de serviços. A falha desta teoria, por exemplo, está no fato de não se encontrar essa dependência em todas as situações de trabalho, como nos intelectuais.

Superada a subordinação técnica, muitos autores passaram a dizer que o empregado é aquele que depende economicamente do tomador de serviços, já que retira daquele trabalho o necessário para a sua subsistência. Porém, esse critério é muito frágil, pois existem pessoas que trabalham, mas que não necessariamente precisam daquele trabalho específico para sobreviver. Mesmo assim, essa pessoa deve ser considerada empregada para todos os casos.

Na subordinação social e jurídica, é possível observar que esse requisito nasce do próprio contrato de trabalho, no momento na manifestação do empregado em querer trabalhar para determinado empregador. Com isso, ele manifesta sua anuência em se submeter a alguém. Além de surgir desse contrato de trabalho, nele encontram-se seus limites. É o capital que subordina o empregado, pois os riscos da atividade empresarial é do tomador de serviços, por isso que ele tem o condão de dirigir sua empresa da forma que achar mais conveniente. Isso é o poder empregatício, sendo o conjunto de prerrogativas a cabo do empregador destinadas ao controle e a direção do trabalho alheio.

---

<sup>40</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2012, p. 209

Outros autores, como Luciano Martinez<sup>41</sup>, seguem outra classificação quanto à subordinação. A ideia é praticamente a mesma adotada pela professora Aline, mas a expressão utilizada para a subordinação que é diferente.

A primeira subordinação seria a clássica e a parassubordinação. Essa subordinação se assemelha à subordinação técnica, egressa do modelo fordista. Ela era representada pelo controle, através de ordens intensas e diretas, do modo, do tempo e do lugar do trabalho alheio. A segunda subordinação, estrutural, integrativa e reticular, dispensa essa ordem direta na formação do vínculo empregatício entre os beneficiários do serviço e contratados. Essa subordinação foi encampada pelo ministro Godinho. Para que se consiga ampliar a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas é necessário um alargamento do Direito do Trabalho, ampliando-se seu campo de abrangência. Sendo assim, estrutural seria, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber, ou não, suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.

Há, ainda, a subordinação integrativa que se faz presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador, e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente os riscos de perdas ou ganhos, e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para qual presta a sua atividade. Essa ideia também é defendida pela professora Alice Monteiro de Barros<sup>42</sup> Por fim, existe a subordinação retirar, que é atrelada ao fenômeno específico das empresas de rede, que criam redes de empresas que prestam serviços pra ela. Com isso, essa subordinação surge com o fenômeno da união de empresas em um sistema de rede.

Na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 3º, existe o conceito do que é considerado empregado. Porém, ele não traz a expressão “subordinação jurídica”, mas sim em “dependência”.<sup>43</sup> Tal subordinação decorre do contrato de trabalho celebrado entre o empregado e o empregador. Nesse contrato, o empregado

---

<sup>41</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 154-156.

<sup>42</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2012, p. 223

<sup>43</sup> Art. 3º, CLT – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

manifesta sua vontade de se subordinar a alguém. É nele também que se encontram os limites dos poderes empregatícios, que seria o conjunto de prerrogativas, a cargo do empregador, destinadas ao controle e a direção do trabalho alheio.

O professor Danilo Gaspar acredita que a subordinação está ligada à ideia do poder diretivo do empregador. E o fundamento para isso seria chamada de alteridade.<sup>44</sup> O risco da atividade laborativa é do empregador. Por isso é que o contrato de trabalho servirá para atribuir os poderes que este terá em relação ao empregado, daí a subordinação jurídica. Prossegue Gaspar no seguinte sentido:

Sendo assim, cumpre destacar que o fundamento que justifica a existência de um poder por parte do empregador de dirigir a prestação de serviços do empregado e, por consequência, justifica a existência de uma subordinação deste em razão daquele, é a alteridade.

A alteridade representa a assunção dos riscos da atividade por parte do empregador que reúne, em sua empresa, os diversos fatores de produção, dentre eles, o trabalho.<sup>45</sup>

A assunção à subordinação independe da sua (in)dependência econômica. Pois, por exemplo, um magistrado poderia lecionar em uma faculdade, mas não necessariamente dependesse da instituição para a sua sobrevivência. A celebração do contrato de trabalho faz com que haja a subordinação.

Sendo essa subordinação derivada do contrato de trabalho, essa subordinação seria jurídica, pois representa a prestação material dos serviços em si. Quando se diz que a subordinação é fruto do contrato de trabalho, quer-se dizer que existe um acordo de vontades, de um lado situa-se o empregado, manifestando sua vontade de subordina-se e a vontade de trabalhar, e do outro lado encontra-se o empregador, que manifesta sua vontade de contratar esse prestador de serviços que será seu subordinado em troca de um salário.

### 2.3. A ENTIDADE DESPORTIVA COMO EMPREGADORA

O art. 31 da Lei Pelé (Lei n. 9.615/98) dispõe que “a entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento [...]”<sup>46</sup>. Ou seja, o próprio artigo se refere a

---

<sup>44</sup> GASPAR, D. *A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial*. 2011. 280 f. Dissertação (Mestrado em Direito Privado e Econômico) – Pós-graduação na Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011. P. 123.

<sup>45</sup> *Ibidem, loc.cit.*

essa entidade como aquele empregador previsto no art. 2ª, da Consolidação das Leis Trabalhistas, pois ela assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

É interessante observar que nesse aspecto a figura da entidade desportiva existe, pois, é a partir dela, como pessoa jurídica, que o(s) dono(s) dos clubes obterão o lucro da atividade econômica.

Em relação ao empregador, nessa relação de trabalho, figura-se a entidade desportiva ou o clube desportivo, que é responsável pelo pagamento do salário pela prestação do serviço do atleta profissional e também pelo repasse do direito de arena que é pago pelas emissoras de televisão, por causa da transmissão dos espetáculos das partidas esportivas.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)<sup>47</sup>, em seu artigo 2º, caput, traz o conceito de empregador, sendo que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Da mesma forma, Maurício Godinho Delgado<sup>48</sup> aborda o conceito de empregador nos seguintes termos:

Empregador define-se como a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com personalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação.

A noção jurídica de empregador, como se percebe, é essencialmente relacional à de empregado: existindo esta última figura no vínculo laboral pactuado por um tomador de serviços, este assumirá, automaticamente, o caráter de empregador na relação jurídica consubstanciada.

É importante frisar que a entidade esportiva é pessoa jurídica de direito privado, ou seja, não é possível que um atleta profissional estabeleça um vínculo empregatício com uma pessoa jurídica de direito público.

---

<sup>46</sup> Art. 31 da Lei Pelé.

<sup>47</sup> Art. 2º da CLT.

<sup>48</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2013, p. 400.

### 3. PRINCIPAIS ASPECTOS DO CONTRATO DO JOGADOR DE FUTEBOL NO BRASIL

A atividade que o atleta desenvolve pode ser classificada como desporto rendimento profissional, pois depende da remuneração que é feito pelo contrato de trabalho celebrado entre o clube e o atleta. Esse contrato cria duas relações jurídicas, uma que é a trabalhista, sendo considerada a principal, e a outra, desportiva, como acessória.<sup>49</sup>

O vínculo empregatício que se forma entre o atleta profissional e a entidade desportiva se dá com a celebração do contrato de trabalho, conforme já visto. No entanto, para que surja o vínculo desportivo entre o atleta e o clube é necessário que haja o registro do Contrato Especial de Trabalho Desportivo na entidade de administração do desporto, possuindo, assim, natureza acessória ao contrato de trabalho.<sup>50</sup>

É comum que apareça nos jornais ou programas de televisão que o clube contratou determinado jogador, que ele já fez exames médicos, mas que ainda não pode atuar em determinada competição. Isso se dá muitas vezes pelo fato de as partes terem celebrado o contrato de trabalho, mas não levarem esse contrato a registro na entidade competente.

Mesmo antes do registro, a relação empregatícia já existe, por causa do contrato de trabalho, conjuntamente com todos os deveres, direitos e obrigações ali dispostas. Porém, o atleta só poderá atuar por uma competição oficial em que o seu clube participe caso seu registro tenha sido feito no órgão mencionado.

Caso atleta sofra algum tipo de penalidade, em que seja apurada sua total responsabilidade, e dessa punição decorra impossibilidade de atuar por sua equipe por prazo ininterrupto que for maior do que 90 (noventa) dias, seu contrato de trabalho poderá ser suspensiva pelo clube.<sup>51</sup>

Essa suspensão do contrato de trabalho gera dispensa do pagamento de salários, por exemplo, pela entidade desportiva ao seu atleta. Para que dessa punição o contrato continue em vigor, mesmo o atleta não tendo como atuar pelas competições

---

<sup>49</sup> CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho: Direito Individual e Direito Coletivo do Trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2009, p. 265.

<sup>50</sup> CAVAZZOLA, Cesar Augusto Júnior. **Manual de Direito Desportivo**. São Paulo: EDIPRO, 2014, p. 216.

<sup>51</sup> *Ibidem*.



oficiais, é necessário que haja cláusula prevista no próprio contrato de trabalho que será levado a registro competente.

Nelson de Oliveira Santos Costa traz o seguinte conceito acerca do atleta profissional:

O Atleta Profissional de qualquer modalidade será considerado empregado de uma associação esportiva ou sociedade esportiva, sempre que esta se valer de seus serviços mediante remuneração e subordinação jurídica, conforme determinam os artigos 1º e 2º da Lei 6354/76 e artigos 28 da Lei Pelé, ressaltando ser o empregador pessoa jurídica de direito privado.<sup>52</sup>

O autor traz o conceito mediante as disposições dos artigos da Lei Pelé, juntamente com os requisitos para a configuração da relação de emprego, utilizadas no Direito do Trabalho.

Prossegue o autor no entendimento de que é necessário que, no caso do atleta profissional de futebol, a existência do contrato formal, demonstrando assim respeito ao atleta, ratificando os compromissos dispostos no contrato e as obrigações que serão contraídas a partir deste.

Esses fatores são importantes, pois com o contrato formal firmado entre o atleta e a entidade desportiva será possível assegurar ao trabalhador os direitos trabalhistas, evitando futuras demandas judiciais. É através desse contrato de trabalho que será possível o pagamento de todas as verbas trabalhistas oriundas da relação de emprego, igual como outra relação de emprego qualquer.

O que se pretende observar aqui é que o futebol passou a obter uma maior significação em virtude do enorme movimento de dinheiro que acontece com as transações dos atletas profissionais do futebol.

Disciplina o professor Jaime Barreiros Neto acerca dos sujeitos do contrato de trabalho do atleta profissional:

Os sujeitos do contrato são o empregado, na pessoa natural do atleta, e a entidade desportiva, na condição de empregador. Disso resulta que o patrão será sempre a associação, devendo o contrato revestir-se das formalidades legais pertinentes ao registro de seus atos constitutivos nos órgãos competentes, ou seja: a federação estadual de futebol e a CBF (Confederação Brasileira de Futebol).<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> COSTA, Nelson de Oliveira Santos. Atleta Profissional. In: BARREIROS NETO, Jaime; JORDÃO, Milton. (orgs.). **Direito Desportivo: Temas Selecionados**. Salvador: JusPODIVM, 2010, p.

93

<sup>53</sup> BARREIROS Neto, Jaime. **Direito Desportivo**. Curitiba: Juruá, 2010, p. 117.

Observa-se, nesse contrato, que a figura do empregador, prevista no artigo 2º da CLT, jamais será uma pessoa física, mas sim a associação, a entidade desportiva. O atleta prestará seu serviço no intuito de representar os interesses do clube que firmou o contrato de trabalho com ele.

### 3.1. CARACTERÍSTICAS

O contrato do atleta profissional possui as seguintes características: bilateralidade, pois é formado por um acordo de vontade tanto da entidade desportiva quanto do atleta; onerosidade, representada pela remuneração através do trabalho feito pelo atleta; temporariedade, porque não é um contrato por tempo indeterminado; e formalidade, por ser escrito.

No que se refere à transitoriedade, o professor Jaime Barreiros traz a seguinte ideia disposta:

Deturpa a regra da transitoriedade o contrato do atleta profissional de futebol, uma vez não haver limitação legal à quantidade de renovações, cujo tempo somando poderá exceder aos dois anos, sendo o limite máximo de vigência do contrato, desde o advento da Lei 9.981/00, de cinco anos. De se ressaltar que previa a Lei 6.354/76 o prazo de vigência máximo de 2 anos para o contrato de trabalho do jogador de futebol, norma revogada pela Lei Pelé.<sup>54</sup>

O professor Jaime traz ainda alguns requisitos que devem constar obrigatoriamente no contrato do atleta, como os nomes das partes que estão celebrando o contrato, nesse caso, o do atleta e o da entidade desportiva, devidamente com suas qualificações; o prazo de vigência do contrato, que pela Lei 6.354/76<sup>55</sup>, em seu artigo 3º, facultava ser de no mínimo 3 meses e no máximo de 5 anos, podendo haver renovação; a forma da remuneração, com todas as suas especificidades, contendo o salário, alguns prêmios, se tiver algumas gratificações ou adicionais, as luvas, se tiver convencionadas anteriormente; deve conter ainda a menção das partes conhecerem os estatutos das entidades que as partes estiverem vinculados, a do clube e o da CBF (Confederação Brasileira de Futebol); por fim o número da CTPS de atleta profissional de futebol.

---

<sup>54</sup> *Ibidem*, p. 118.

<sup>55</sup> Art. 3º - O contrato de trabalho do atleta, celebrado por escrito, deverá conter: I – os nomes das partes contratantes devidamente individualizados e caracterizados; II – o prazo de vigência, que, em nenhuma hipótese, poderá ser inferior a 3 (três) meses ou superior a 2 (dois) anos. (Lei revogada)

Esses requisitos formam as características que devem conter o contrato do atleta profissional de futebol no Brasil, possuindo alguns requisitos que diferem dos contratos de trabalho dos trabalhadores comuns do país.

É notório o tratamento diferenciado no que tange o contrato do atleta profissional em relação em trabalhador comum brasileiro. Há muitas diferenciações presentes, até porque existe muito investimento para os jogadores profissionais, e o retorno desse investimento geralmente é bem rentável. Porém, ninguém pode esquecer que esse atleta, mesmo com uma remuneração, às vezes, astronômica, não pode deixar de ser considerado como empregado, pois ele preenche os requisitos formais que configuram a relação de emprego perante as entidades desportivas, e, por isso, mesmo todas as proteções de um trabalhador comum.

Existem julgados do TST que trazem algumas características que estão presentes nesse tipo de contrato de trabalho. Vejamos:

**Como se vê, o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, por força de lei especialmente a ele aplicável, sempre será celebrado por prazo determinado, diferentemente do que é previsto no Direito do Trabalho para as demais categorias profissionais no sentido de a regra ser a indeterminação do prazo. Portanto, no caso do jogador de futebol é a própria lei que regulamenta a profissão que não admite que o contrato de trabalho seja por prazo indeterminado, não havendo que se falar, então, em unicidade contratual, rompendo-se cada vínculo, que são autônomos entre si, no termo do respectivo contrato.**

**Assim, a prescrição para reclamar os direitos referentes a cada um dos contratos celebrados se conta a partir do seu termo, individualmente, ainda que sucessivas sejam as renovações.**

Oportuna se faz aqui a transcrição dos seguintes arestos:

'ATLETA PROFISSIONAL. CONTRATO DE TRABALHO. PRAZO DETERMINADO. PRORROGAÇÃO. REDUÇÃO SALARIAL. O contrato de trabalho celebrado entre o clube e o atleta profissional é sempre por prazo determinado, consoante exigência do artigo 30, parágrafo único, da Lei nº 9.615/1998, que revogou o disposto no artigo 3º, II, da Lei nº 6.354/76, e, por isso, ainda que celebrados vários contratos sucessivamente, não podem ser tomados de forma unificada. Os artigos 451 e 452 da Consolidação das Leis do Trabalho não se aplicam ao atleta profissional do futebol, porquanto incompatíveis com as disposições especiais previstas para esse trabalhador. Não há falar, tampouco, em redução salarial, porquanto não fora configurada a hipótese de unicidade contratual. Recurso de revista não conhecido. (TST - PROCESSO: 660130. ANO: 2000. PUBLICAÇÃO: DJ - 24/11/2006).'

'RECURSO DO RECLAMANTE. ATLETA PROFISSIONAL. LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA. CONTRATO A PRAZO DETERMINADO. AUSÊNCIA DE UNICIDADE CONTRATUAL. PRESCRIÇÃO. A existência de regra específica sobre a duração do contrato de trabalho do atleta profissional afasta as normas de caráter geral. Lei Especial que estabelece que o contrato de trabalho do atleta profissional tem duração determinada e que mantém esse caráter mesmo na ocorrência de sucessivas renovações. A autonomia e a independência de cada um dos contratos impede a soma dos períodos, excluindo a hipótese de unicidade contratual. Prazo

prescricional que flui a partir da extinção de cada um dos contratos. RECURSO DO RECLAMADO. DIREITO DE IMAGEM. NATUREZA JURÍDICA. Os valores pagos em decorrência da participação assegurada pelo disposto no artigo 42 da Lei nº 9.615/98 não se revestem de natureza salarial, sobretudo quando o ajuste acerca do uso da imagem do jogador de futebol se faz por meio de contrato de natureza civil firmado pelo clube e por pessoa jurídica em cuja constituição participa o próprio atleta. Apelo provido. (TRT 4ª R.; RO 00847-2001-022-04-00-9; Quarta Turma; Rel. Juiz Darcy Carlos Mahle; Julg. 01/04/2004; DOERS 25/05/2004)  
**Mantenho, pois, o julgado que, não reconhecendo a unicidade contratual pretendida, decretou a extinção do processo sem resolução de mérito em relação aos créditos pleiteados decorrentes do contrato de trabalho vigente no período de 03.08 a 05.12.2007, eis que a reclamação somente foi ajuizada em 03.12.2010.** (fls. 1.482/1.484 da numeração eletrônica; grifos nossos)<sup>56</sup>

Alice Monteiro de Barros afirma que é não possível o reconhecimento do vínculo empregatício com os jogadores de futebol amadores<sup>57</sup>, pois não há o caráter profissional, e tampouco há relação de empregado entre os atletas profissionais e as empresas que os patrocinam<sup>58</sup>.

O contrato de trabalho celebrado entre o atleta profissional de futebol e a entidade desportiva gera deveres e obrigações para as duas partes. É a partir do contrato de trabalho que vai existir a relação de emprego entre ambos. Em se tratando de futebol profissional, a lei Pelé exige que exista o contrato escrito. Não pode ser considerado empregado o atleta que celebrou um contrato verbal com a entidade desportiva.<sup>59</sup>

É possível que alguém atue por um time, mesmo sem ser considerado como empregado deste, quando se tratar de uma partida de amistoso, quando o objetivo for, por exemplo, arrecadar alimentos para uma instituição de caridade, celebrar a aposentaria de um grande ídolo do clube, entre outros fatores.

Os artigos 34 e 35 da Lei Pelé trazem os deveres das entidades de prática desportiva empregadora e dos atletas profissionais, sendo:

<sup>56</sup> RR - 1612-89.2010.5.06.0014 , Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 08/04/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015.

<sup>57</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2012, p. 241-242. **“Jogador de futebol amador**. Impossível o reconhecimento de vínculo empregatício, porque não amparado pela Lei n. 6.354/76”. TRT – 6ª Reg. – 2ª T. – Proc. RO-4404/96 – julgado em 7.8.96 – Relª: Juíza Josélia Costa – BJ n. 8/96. *Repertório de Jurisprudência Trabalhista*. João de Lima Teixeira Filho, v. 7, p. 315.

<sup>58</sup> **Patrocínio promovido por empresas**, nos meios esportivos, com a utilização de propaganda e mediante ajustes com atletas, não caracteriza relacionamento subordinado a teor no art. 3º da CLT. E foi isso o que ocorreu no presente caso, pelo que mantém-se a sentença de primeiro grau, que não reconheceu vínculo de emprego entre as partes”. TRT – 8ª Região – RO-1925/01 – Ac. 3ª T. – 8.6.01 – Relª: Juíza Lygia Simão Luiz Oliveira. *Revista LTr* 66-03/364.

<sup>59</sup> BARREIROS Neto, Jaime. **Direito Desportivo**. Curitiba: Juruá, 2010, p. 122.

**Art. 34.** São deveres da entidade de prática desportiva empregadora, em especial:

I – Registrar o contrato de trabalho do atleta profissional na entidade de administração nacional da respectiva modalidade esportiva;

II – Proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições esportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais;

III – Submeter os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva.

**Art. 35.** São deveres do atleta profissional, em especial:

I – Participar dos jogos, treinos, estágios e outras sessões preparatórias de competições com a aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas;

II – Preservar as condições físicas que lhes permitam participar das competições desportivas, submetendo-se aos exames médicos e tratamentos clínicos necessários à prática desportiva;

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 desportiva.

De acordo ainda com a Lei n. 9.615/78, é necessário que o contrato de trabalho esteja assinado pelo responsável que administra a entidade desportiva, pelo atleta profissional, e esse contrato deve ser registrado nos órgãos de administração esportiva, sendo, no Brasil, a federação estadual de futebol e a Confederação Brasileira de Futebol.

Dispõe o art. 445 da CLT que o contrato por prazo determinado não pode ser superior a 2 anos<sup>60</sup>. Já o 451 da mesma Lei legisla que se esse tipo de contrato for prorrogado mais de uma vez, será ele por tempo indeterminado.<sup>61</sup>

No entanto, o doutrinador faz uma ressalva sobre a duração do contrato do atleta profissional, por causa do art. 30 da Lei nº 9.615/98. Por esse artigo, o contrato pode ser feito para durar de 3 (três) meses a 5 (cinco) anos. Com isso, estaria afastada a aplicação desses dois artigos da Consolidação da Lei Trabalhista em face ao artigo da Lei Pelé.<sup>62</sup>

É uma forma de proteger e dar segurança aos atletas, por um lado. E também de não “prendê-lo” à entidade desportiva por um período tão longo de contrato. A Lei Pelé trouxe esse dispositivo no intuito de equilibrar esses dois aspectos.

<sup>60</sup> Art. 445 – O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

<sup>61</sup> Art. 451 – O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo.

<sup>62</sup> MELO, Álvaro. **Direito Desportivo**. São Paulo: THOMSON, 206, p. 125.

A Lei nº 6.354/76, em seu artigo 7º, trouxe a questão da concentração a que os atletas profissionais estão submetidos<sup>63</sup>, decorrentes do contrato de trabalho. A concentração será uma escolha feita pelo próprio clube ou treinador, a depender do caso, no intuito de fornecer ao atleta o foco necessário para determinada partida ou competição. Vejamos:

O atleta será obrigado a concentrar-se, se convier ao empregador, por prazo não superior a 3 (três) dias por semana, desde que esteja programada qualquer competição amistosa ou oficial, e ficar à disposição do empregador quando da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede.

A concentração serve para que o empregador possa obter um maior rendimento do atleta, por estar à sua disposição, mas também permite que o vínculo com a sua família, colegas e amigos não sejam preservados.

### 3.2 PAGAMENTO

O pagamento ao atleta profissional de futebol no Brasil decorre do próprio requisito da onerosidade, previsto no art. 3º da CLT, para a caracterização da relação de empregado perante a entidade desportiva.

#### 3.2.1 Salário

O salário não corresponde, muitas vezes, na remuneração que o empregado recebe de seu patrão. Em alguns casos, o salário é menor do que a remuneração recebida. Porém, é necessário diferenciar o conceito das duas figuras, que são decorrentes de um dos requisitos para a configuração da relação de emprego que é a onerosidade. O Ministro Maurício Godinho Delgado<sup>64</sup> diz que “salário é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho”.

O artigo 31 da Lei Pelé traz o que compõe o salário, capaz de autorizar o jogador a rescindir o contrato de trabalho em caso de mora, sendo que “são entendidos como

---

<sup>63</sup> Art. 7º da Lei 6.354/76.

<sup>64</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2013, p. 713.

salário, para efeitos previstos no *caput*, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho”.

Essa é uma proteção que o empregado tem referente ao seu contrato de trabalho, pois, como o pagamento do salário é mensal, não basta o atraso de 1 (um) mês para que possa gerar o efeito da rescisão indireta. São necessários 3 (três) meses de atraso de pagamento de salário para que o atleta possa ingressar em juízo trabalhista, com a pretensão de receber o que for devido mais a rescisão do contrato de trabalho, possibilitando, assim, a busca por uma outra entidade para a realização de um novo contrato de trabalho.

Nelson de Oliveira Santos Costa afirma que “(...) vez que patente a falta grave cometida pelo empregador, sendo uma das situações mais vexatórias que pode-se submeter a figura do empregado, não efetuar a contraprestação referente ao seu salário (...)”.<sup>65</sup>

No entanto, há uma possibilidade de proteção ao empregador, quando ao pagamento de salário, prevista no art. 18 da Lei nº 6.354/76.

Vejamos:

Não podendo contar com o atleta, impedido de atuar por motivo de sua própria e exclusiva responsabilidade, poderá o empregador ficar dispensado do pagamento de salário durante o prazo de impedimento ou do cumprimento da pena, considerando-se o contrato por igual prazo nas mesmas condições, a critério do empregador.

Vários fatores podem fazer com que o atleta fique impossibilitado de estar à disposição da entidade desportiva. É possível que o atleta possa uma licença para cuidar, por exemplo, de sua companheira que se encontra com uma doença grave. Um outro motivo poderia ser uma suspensão, aplicada ao atleta por um tribunal desportivo.

O professor Jaime Barreiros Neto traz a seguinte ideia sobre a suspensão, sendo que “é muito comum que atletas sejam suspensos por longos períodos, em casos, por exemplo, de uso de *doping*. Quando isto ocorre, é facultado ao clube agir de acordo com a norma transcrita”.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> COSTA, Nelson de Oliveira Santos. Atleta Profissional. In: BARREIROS NETO, Jaime; JORDÃO, Milton. (orgs.). **Direito Desportivo: Temas Selecionados**. Salvador: JusPODIVM, 2010, P. 100.

<sup>66</sup> BARREIROS, Jaime. **Direito Desportivo**. Curitiba: Juruá, 2010, p. 132.

O professor Nelson de Oliveira traz algumas complementações que fazem parte do salário.

Vejamos:

O salário poderá receber os acréscimos de outras vantagens como as luvas, ou outras gratificações estritamente ligadas a competição disputada pelo atleta, sendo o “bicho” gratificação efetuada pela performance do atleta, sendo mais frequente na modalidade do futebol, embora também exista em outras modalidades.<sup>67</sup>

Percebe-se, com isso, que o salário não corresponde somente ao valor fixado no contrato. Ele pode variar, porém, nunca inferior ao estipulado. A possibilidade que existe é o atleta perceber mais do que o contrato estipula, através de gratificações ou bônus por seu desempenho.

Em consonância com a ideia trazida por Nelson Oliveira, José Augusto Rodrigues Pinto acredita que o salário não possui apenas da obrigação, mas também tem um caráter de função social. Por esse motivo, ele traz a ideia de que o que se leva em consideração do cálculo do salário do empregado são as “necessidades vitais do trabalhador”, junto as “compensações sociais” dele e de sua família.<sup>68</sup>

Interpreta-se desse entendimento que o salário do atleta não pode ser interpretado somente pelo aspecto formal, de correspondência contratual, mas sim concorrentemente com o caráter social, que se estabelece na vinculação que o atleta tem perante a entidade desportiva pela qual jogará. Muitos aspectos estão envolvidos aqui.

Normalmente nas equipes de destaque o atleta não possui residência na cidade que o time joga. Por isso, ele tem que deslocar sua família junto com ele, quando não for o caso da família ter que ficar, há toda uma mudança de rotina, mudança de escolas dos filhos, emprego da companheira (o) que pode ser deixado de lado, por causa da mudança de vida que tem um atleta profissional de futebol no Brasil. É essa a ideia da função social que deve ser levada em consideração no que tange o cálculo do salário do jogador de futebol.

---

<sup>67</sup> COSTA, Nelson de Oliveira Santos. Atleta Profissional. In: BARREIROS NETO, Jaime; JORDÃO, Milton. (orgs.). **Direito Desportivo: Temas Selecionados**. Salvador: JusPODIVM, 2010, p. 94.

<sup>68</sup> RODRIGUES, José Augusto. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2000, p. 267.



### 3.2.2 Remuneração

José Augusto Rodrigues Pinto acredita que a remuneração “se movimenta num círculo abrangencial de raio muito maior que o salário, capaz de até alcançar sujeitos estranhos à própria relação de emprego”.<sup>69</sup>

De fato pode-se observar que os conceitos de salário e remuneração, por vezes, podem confundir-se, mas não podem ser considerados como regra absoluta. O salário traz mais uma ideia de contraprestação do empregado para o empregador. Já a remuneração o abrangeria, somando-se com outras parcelas recebidas pelo empregado, não necessariamente vindas pelo empregador.

No artigo 457 da CLT, inclui-se na remuneração o salário que as partes (empregado e empregador) acordaram mais as gorjetas para aqueles que as recebe<sup>70</sup>.

Por isso, extrai-se o conceito de que a remuneração seria igual ao salário, e aos que recebem gorjetas, que são pagas voluntariamente por terceiros, a remuneração seria o salário acrescido às gorjetas.

A professora Alice Monteiro de Barros ensina que o salário não corresponde ao que é pago pelo empregador somente pela contraprestação dos serviços prestados, mas também pelo empregado estar à disposição daquele ou pela própria força do contrato de trabalho<sup>71</sup>. Para ela, por ser o contrato de trabalho um contrato sinalagmático no conjunto, então por si só já obrigaria o empregador a realizar o pagamento do salário para o empregado, pois ele deverá receber salário quando seu contrato estiver interrompido, quando estiver afastado em virtude das férias ou do descanso semanal. Já a remuneração seria a retribuição do serviço realizado, podendo ser realizada também por terceiro. O salário só poderia ser pago pelo empregado, mas a remuneração também poderia feita por terceiro estranho à relação do contrato de trabalho.

A distinção entre esses dois institutos é importante demais, pois é a base da discussão acerca da natureza jurídica do direito de arena em relação aos atletas profissionais de futebol do Brasil. Muitos são os institutos do direito que são

---

<sup>69</sup> RODRIGUES, José Augusto. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2000, p. 307.

<sup>70</sup> Art. 457 – Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

<sup>71</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2012, p.591.

calculados com base não só no salário, mas também sobre a remuneração, como é o caso do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), o 13º salário, as férias. Esses exemplos também são trazidos pela professora Alice.

### 3.2.2.1 Bichos

Esse tipo de gratificação surgiu nos primórdios das primeiras apostas no futebol amador. O profissionalismo ainda não tinha força, embora houvesse uma tendência de crescimento. Existia uma correlação com o jogo do bicho, aqui no Brasil. Com isso, os atletas amadores justificavam o ganho desse tipo de remuneração dizendo que haviam recebido através do jogo do bicho. Por isso, tal popularização.<sup>72</sup>

O professor Cesar Augusto Cavazzola Junior conceitua o “bicho” como um incentivo, sendo uma forma do time presentear seus atletas por um bom desempenho em alguma competição ou partida. Funciona como um acordo entre a entidade desportiva e o empregado, no caso, o atleta, no caso de sucesso da equipe.<sup>73</sup>

Não resta dúvida quanto à natureza dos bichos, sendo remuneratória, conforme entendimento jurisprudencial consolidado. Vejamos:

JOGADOR DE FUTEBOL. I – INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO DA PARCELA “BICHOS”. A parcela “bichos” paga, aos jogadores de futebol em caso de vitória do clube empregador em determinada partida, detém nítida natureza salarial. O art. 31, §1º da Lei nº 9.615/1998 determina que o pagamento de gratificações e de prêmios possui natureza salarial e os “bichos” são pagos a esse título e de forma habitual, o que atrai a conclusão de que integram a remuneração do jogador de futebol para todos os fins, inclusive reflexos. II – CLÁUSULA PENAL. A cláusula penal ou “multa por quebra de contrato”, prevista no art. 28 da Lei nº 9.615/98, é aplicável apenas no rompimento contratual promovido pelo jogador de futebol, visto que tem por objetivo indenizar os clubes pelo investimento feito naquele determinado jogador de futebol.<sup>74</sup>

Esse tipo de remuneração compõe o salário do atleta. Ele se encontra presente no disposto do art. 31 da Lei nº 9.615/98, podendo ser encaixado como “gratificações” ou “prêmios”, que já são incluídas em seu contrato de trabalho.

Geralmente, o bicho é recebido pelo atleta por causa de resultados positivos de sua equipe ou no caso de empates, cujo resultado seja vantajoso também para eles.

<sup>72</sup> BARREIROS, Jaime. **Direito Desportivo**. Curitiba: Juruá, 2010, p. 130.

<sup>73</sup> CAVAZZOLA, Cesar. **Manual de Direito Desportivo**. São Paulo: EDIPRO, 2014, p. 274.

<sup>74</sup> TRT-PR-14747-2008-009-09-00-9-ACO-05334-2011 – 2ª Turma – Rel. Ana Carolina Zaina – DEJT de 18.2.2011.

Pela habitualidade com que é pago aos atletas e pelo princípio da força atrativo do salário, essa gratificação se incorpora ao salário, inclusive referente a férias e 13º salário.<sup>75</sup>

A questão da habitualidade também é defendida por Fábio Menezes de Sá Filho, que acredita que o bicho decorre de compensação dos esforços dos atletas pelas vitórias ou empates conquistados, integrando-se a importância o salário do atleta, quando ele for pago de forma habitual pelo clube.<sup>76</sup>

### 3.2.2.2 Luvas

As luvas são importantes, pois surgem como um atrativo para que o atleta de outra equipe ou que esteja sem clube se interesse em celebrar o contrato de trabalho com a entidade desportiva. Essa importância é devida pelo empregador ao seu atleta. Não necessariamente precisa ser em dinheiro, mas também através de outros bens, como veículos ou imóveis.<sup>77</sup> O histórico do atleta serve de base para que seja fixado o valor das luvas. Vai ser o passado dele, seus feitos, suas conquistas, que servirão para demonstrar a quantia devida.

O potencial do atleta também poderá servir de parâmetro para a fixação das luvas que serão devidas ao atleta profissional de futebol. Esse pagamento não precisa ser feita de uma só vez. Ele também poderá ser parcelado, a depender do acordo celebrado entre o clube e o jogador. Esse também é entendimento do professor Nelson Oliveira Santos Costa, quanto à “perspectiva de futuro eficiência do atleta com excelência, antes deste iniciar suas atividades em sua atividade esportiva na nova entidade desportiva”.<sup>78</sup>

Outro fator que serve para calcular o montante que será pago ao atleta, trazida pelo professor Fábio Menezes de Sá Filho, é mudança de vida que o jogador sofrerá. É possível que haja transferência de município, estado ou até mesmo de país. Com isso, ele e sua família precisarão se adaptar a uma nova cultura, condições climáticas, entre outros fatores. Ele acredita que quanto melhor o currículo do

---

<sup>75</sup> BARREIROS, Jaime. **Direito Desportivo**. Curitiba: Juruá, 2010, p. 131.

<sup>76</sup> SÁ FILHO, Fábio Menezes. **Contrato de Trabalho Desportivo: Revolução Conceitual de Atleta Profissional de Futebol**. São Paulo: LTR, 2010, p. 102.

<sup>77</sup> BARREIROS, NETO. *Op. cit.*, 2010, p. 131 *et seq.*

<sup>78</sup> COSTA, Nelson de Oliveira Santos. *Atleta Profissional*. In: BARREIROS NETO, Jaime; JORDÃO, Milton. (orgs.). **Direito Desportivo: Temas Selecionados**. Salvador: JusPODIVM, 2010, p. 95.

jogador, quanto mais prêmios ele ganhou durante sua carreira, então maior serão as luvas a receber para assinar com o novo clube.<sup>79</sup>

### 3.3 JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho do atleta profissional de futebol no Brasil não foi prevista pela Lei Pelé, até porque os horários das partidas são determinados através de acordos com a Confederação Brasileira de Futebol (CBF) e pelas emissoras de televisão que detêm os direitos de transmissão das partidas.

Foi necessário que a Lei nº 12.395/11 tratasse da matéria para a ocorrência da inclusão no art. 28 da Lei Pelé.

Com isso, deve-se observar que o §4º, VI do art. 28 da 9.615/98 traz a possibilidade da aplicação da CLT quando não houver alguma peculiaridade disposta na Lei Pelé.

Vejam os:

Art. 28, §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: VI – jornada de trabalho desportiva normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Por esses motivos, “a jornada de trabalho deve ser no máximo de 08 (oito) horas diárias, podendo haver as devidas compensações quando necessário”.<sup>80</sup>

Deve-se observar se há acordo de compensação no contrato de trabalho, pois se não tiver, e ultrapassar a duração normal da jornada, o atleta terá direito a horas extras, com o adicional de, no mínimo, 50% sobre a diária.<sup>81</sup>

Tudo vai depender da organização com que o clube terá que fazer para utilizar o período máximo de produção de seu empregado, pois não necessariamente o atleta terá hora certa para chegar e sair. Pode ser que isso seja previamente estabelecido, ou talvez fique a cargo da comissão técnica, em relação aos atletas profissionais de

<sup>79</sup> MENEZES, Fábio. **Contrato de Trabalho Desportivo: Revolução Conceitual de Atleta Profissional de Futebol**. São Paulo: LTR, 2010, p. 103.

<sup>80</sup> COSTA, Nelson de Oliveira Santos. *Atleta Profissional*. In: BARREIROS NETO, Jaime; JORDÃO, Milton. (orgs.). **Direito Desportivo: Temas Selecionados**. Salvador: JusPODIVM, 2010, p. 101.

<sup>81</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Jornada de Trabalho*. In: Machado, Rubens Approbato; Lanfredi, Luís Geraldo San’Ana; Toledo, Otávio Augusto de Almeida; Sagres, Crespilho; Nascimento, Wagner. (coords.). **Curso de Direito Desportivo Sistemico. V. II**. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2010, p. 598.

futebol. Não existir dias em que serão somente treinos, outros somente de reforço muscular ou departamento médico, e outros de jogos oficiais.

### 3.3.1 Jogos e Treinos

O art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que o tempo em que o empregado ficar à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, considera-se como serviço efetivo. Sendo assim, considera-se como período efetivo de jornada de trabalho.

A entidade desportiva deve proporcionar todas as condições necessárias para que o atleta possa participar das competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias, conforme preceitua o art. 34, II da Lei Pelé.

Já o art. 35, I da Lei mencionada legisla que participar de jogos, treinos e qualquer outras atividades que sejam anteriores aos jogos são deveres do atleta profissional. Por esses preceitos dispostos, é possível perceber que os jogos e treinos também integram a jornada de trabalho dos jogadores.

### 3.3.2 Intervalos durante os jogos

Os intervalos durante os jogos integram também o art. 4º da CLT, pois o atleta fica à disposição da comissão técnica para os treinos, a musculação, o departamento médico, entre outras atividades que são anteriores às partidas oficiais.

Preceitua o art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho que o intervalo entre uma jornada de trabalho seja de, no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas em descanso. Porém, no caso de atleta, vai depender do planejamento feito pela comissão técnica para a recuperação dos atletas, podendo tal período ser menor ou maior.

Deve-se observar, ainda, o período de descanso após a 6ª hora consecutiva de trabalho para repouso ou alimentação, sendo, no mínimo, de 1 (uma) hora, conforme preceitua do art. 71, CLT.

### 3.3.3 Concentração

A concentração é uma figura especial que existe no contrato de atleta profissional. É difícil imaginar alguma outra atividade que traga esse tipo de figura. Mesmo figurando na jornada de trabalho do atleta, pois o atleta fica à disposição da entidade desportiva, conforme art. 4º da CLT, deve-se atentar para o fato de que não faz jus à hora extra o atleta que se encontre concentrado com seu clube.

Esse fato é percebido na própria jurisprudência do TST. Vejamos:

JOGADOR DE FUTEBOL. HORAS EXTRAS. PERÍODO DE CONCENTRAÇÃO. Nos termos do art. 7º da Lei 6.534/76, a concentração do jogador de futebol é uma característica especial do contrato de trabalho do atleta profissional, não se admitindo o deferimento de horas extras neste período. Recurso de Revista conhecido e não provido.<sup>82</sup>

Resguardar a integridade física e mental dos atletas às vésperas de uma alguma partida ou competição é uma das finalidades da concentração. Tal característica especial do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol ocorre geralmente em hotéis e tem o comando da entidade desportiva.<sup>83</sup>

Essa é uma das regras trazidas pelo art. 7º da Lei 6.354/76.<sup>84</sup> No entanto, essa norma se contrapõe ao art. 7º, XIII da CF, por causa do limite máximo de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

O professor Jaime Barreiros acredita que não faz jus à horas extras se for respeitado o limite máximo de 3 (três) dias de concentração. Excepcionalmente, o período de concentração poderá ser expandido caso o atleta esteja à disposição da Confederação ou Federação.<sup>85</sup>

---

<sup>82</sup> RR - 129700-34.2002.5.03.0104 , Relator Ministro: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, Data de Julgamento: 24/06/2009, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/08/2009.

<sup>83</sup> MELO, Álvaro. **Direito Desportivo**. São Paulo: THOMSON, 2006, p.127.

<sup>84</sup> Art. 7. O atleta será obrigado a concentrar-se, se convier ao empregador, por prazo não superior a 3 (três) dias por semana, desde que esteja programada qualquer competição amistosa ou oficial, e ficar à disposição do empregador quando da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede.

<sup>85</sup> BARREIROS, Jaime. **Direito Desportivo**. Curitiba: Juruá, 2010, p. 126.

### 3.4 FÉRIAS

As férias fazem parte do descanso, que é o período em que o empregado não trabalha, mas recebe, devendo ocorrer anualmente, possuindo diversos objetivos, como passar mais tempo com a família, viajar, descansar, entre outros.<sup>86</sup>

Fazem parte das estratégias do empregador dar férias aos seus empregados, não necessariamente coletivas, pois, com isso, resolvem-se problemas de saúde e segurança do trabalho. Além disso, deve-se observar que as férias representam um ganho expressivo na economia, pois com o recebimento do salário acrescido do percentual devido, o empregado fará com que a economia gire, pois estará consumindo, sendo um verdadeiro mecanismo de política de desenvolvimento econômico e social.<sup>87</sup>

O professor Nelson de Oliveira Santos Costa traz a questão da aplicação subsidiária da CLT no que tange as férias do atleta. Veja-se:

As férias de atleta profissional devem, como em outros casos, atentar a subsidiariedade da Consolidação das Leis do Trabalho, motivo pelo qual o atleta profissional possui o direito há (*sic*) 30 (trinta) dias para seu lazer e descanso.<sup>88</sup>

Dois fatores são determinantes para o não respeito à previsão feita pela CLT aos 30 (trinta) dias de férias devidos. Primeiro, o calendário futebolístico brasileiro não é semelhante ao europeu. É possível que um atleta saia na janela de transferências no final de uma temporada no Brasil e vá pra um time europeu que esteja no meio de sua temporada. Segundo, as federações de cada estado fazem seus campeonatos Estaduais, fazendo com que dificilmente algum atleta de times mais expressivos desfrute do período de férias total previsto na legislação.

Outro fator importante no que tange as férias é que o art. 130 da CLT traz o condicionamento da concessão a depender do número de faltas do empregado. No entanto, essa regra não é compatível como o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol no Brasil.

O jogador de futebol terá sempre direito aos 30 (trinta) dias de férias, pois a ele não é imposto à obrigatoriedade do cumprimento total do período aquisitivo para a

---

<sup>86</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2013, p. 993.

<sup>87</sup> *Ibidem*.

<sup>88</sup> MELO, Álvaro. **Direito Desportivo**. São Paulo: THOMPSON, 2006, p. 103.

concessão das férias.<sup>89</sup> Abstrai daí que independentemente de quando ele for contratado, entende-se que o período que deve ser levado em conta é o da temporada do futebol brasileiro, ou seja, do final de janeiro ao início de dezembro. Com isso, ele gozará de férias conjuntamente com os outros companheiros de equipe, pois elas são coletivas.

---

<sup>89</sup>BARREIROS, Jaime. **Direito Desportivo**. Curitiba: Juruá, 2010, p. 128.



#### 4. DIREITO DE ARENA E SUA NATUREZA JURÍDICA

O Direito de Arena tem seu histórico das antigas arenas, utilizado para a prática de esportes, na antiguidade, pelos gladiadores que se enfrentavam ou com animais ferozes, como, por exemplo, leões ou tigres.

O art. 42 da Lei Pelé afirma que a entidade desportiva tem o direito de negociar, autorizar e proibir a fixação, transmissão ou retransmissão de imagem das partidas que os atletas participam.<sup>90</sup>

Com isso, será através dessa negociação que o atleta se beneficiará monetariamente, no valor mínimo de 20% sobre essa parcela, que é pago pelas emissoras de televisão.

O direito de arena não significa uma compensação à baixa média de público nos eventos esportivos no Brasil. Logicamente que o a entidade desportiva deve utilizar de medidas que sejam atrativas para seu torcedor compareça sempre ao seu estádio, seja através de programas de sócio-torcedor, seja pelos preços dos ingressos. Isso é algo que cabe ao próprio clube se organizar para ter sempre um grande público presente ao seu espetáculo. Essa relação com o direito de arena não é proporcional à média de público, pois a transmissão do evento dá ao clube ganhos elevadíssimos, com, por exemplo, cotas de patrocínio e de publicidade.<sup>91</sup>

Através da transmissão do espetáculo esportivo, o alcance dos destinatários ultrapassam as barreiras geográficas, pois, eventualmente, qualquer pessoa poderá assistir, seja ela residente em outra cidade, estado ou país, pelas emissoras que transmitem a partida.

A importância das cotas de televisão é muito grande, pois representa, muitas vezes, a maior fonte de renda dos clubes brasileiros. Não é à toa que aparece na mídia que os clubes recorreram ao adiantamento das cotas de televisão, seja para quitar uma dívida salarial, para contratar, dentre outros fatores. Por isso que o direito de arena é bem peculiar.

---

<sup>90</sup> Pertence às entidades de prática desportiva o direito de arena, consistente da 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.

<sup>91</sup> GARCIA, Rebeca dos Santos. Transmissão de eventos desportivos e direito de arena: contornos de um direito peculiar. In: SCHREIBER, Anderson (coord.). **Direito e Mídia**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 221.

## 4.1 CONCEITO

O direito de arena refere-se aos direitos das entidades desportivas celebrar acordos sobre as autorizações das transmissões ou retransmissões pelos canais de televisão, sejam eles abertos ou fechados, de um evento esportivo. Segundo a Lei Pelé, do valor acordado entre essas duas partes, 20%, no mínimo, serão repassados aos jogadores que participarem da partida. No entanto, esse valor poderá ser alterado entre as partes, mas nunca poderá ser inferior ao que determina a legislação.<sup>92</sup> O doutrinador Nelson de Oliveira Santos Costa traz o seguinte conceito sobre o direito de arena:

O Direito de Arena constitui no pagamento que é feito pelas emissoras de televisão aos Sindicatos dos Atletas profissionais que repassam ao clube – entidade esportiva para então ser efetuado o pagamento aos atletas que participaram de partida transmitida ao vivo pela televisão, constituindo 20% no mínimo do que um clube recebe, a ser dividido entre os jogadores participantes de uma partida.<sup>93</sup>

É possível extrair diversos elementos desse conceito. O dinheiro que é pago aos atletas não pertence à entidade esportiva, mas sim às emissoras de televisão. Ou seja, esse pagamento não é feito pelo empregador ao empregado, e sim por um terceiro que transmite as partidas ao vivo pela televisão.

É necessário observar que não é o plantel todo do clube que será beneficiado por esse valor que as emissoras de televisão paga, mas sim somente aqueles que participaram o espetáculo desportivo. Aqui estão selecionados todos aqueles que estarão escalados para a partida, sejam eles titulares ou reservas. O que o direito de arena garante é a participação coletiva e não somente aos que participaram efetivamente do jogo. Com o mesmo raciocínio, Álvaro Melo Filho<sup>94</sup> leciona que:

Ou seja, o direito de arena é devido em partes iguais para os atletas partícipes do espetáculo e tal pagamento poderá não se revestir de periodicidade uma vez que condicionado à transmissão ou retransmissão de imagem de espetáculo ou de evento desportivo de que participem os atletas profissionais.

---

<sup>92</sup> TERRELL, Joseph Roberto. O Direito de Arena e o Contrato de Licença de Uso de Imagem. In: NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria. (coords.). **Revista de Direito Privado nº 20**. São Paulo: RT: Revista dos Tribunais, 2004, p. 185.

<sup>93</sup> COSTA, Nelson de Oliveira Santos. Atleta Profissional. In: BARREIROS NETO, Jaime; JORDÃO, Milton. (orgs.). **Direito Desportivo: Temas Selecionados**. Salvador: JusPODIVM, 2010, P. 96.

<sup>94</sup> MELO Filho, Álvaro. **Direito Desportivo: Aspectos Teóricos e Práticos**. São Paulo: IOB Thompson, 2006, p. 131.

Não há uma proporcionalidade entre o tempo que cada atleta ficou ou participou da partida em relação ao quantum ele deverá receber. O valor repartido entre os atletas será de valor igual, independentemente da sua maior ou menor contribuição durante o jogo.

Quanto a relação de emprego, a importância aqui tem como destinatários os requisitos para a configuração da relação de emprego, sendo eles: a personalidade, a onerosidade, o trabalho por pessoa física, a subordinação e a não eventualidade.

A incidência do direito de arena independe do evento esportivo ser gratuito ou com fins lucrativos. Se a partida está sendo transmitida por alguma emissora televisiva, então houve um prévio acordo. Com isso, o lucro indireto que as emissoras receberão através de publicidade comercial ou institucional já fará com que o “direito ao espetáculo” seja devido.<sup>95</sup>

Ou seja, o lucro que as emissoras de televisão recebem pela partida, seja ela gratuita ou onerosa não possui relação para saber se ocorre a incidência ou não do direito de arena. O que importa saber é se existiu acordo prévio entre a entidade desportiva e a emissora que fará a transmissão ou retransmissão para haver direito. Até porque a transmissão depende de contrato, pois, em caso de não ocorrência, fica clara a violação ao direito à imagem individual daqueles que estão participando do evento esportivo.

A incidência do direito de arena também independe da partida ser amistosa ou oficial. O importante é saber se na transmissão haverá participação de atletas profissionais, pois não há que se falar em direito de arena aos jogadores não-profissionais.<sup>96</sup> A conceituação dessas duas categorias de atletas está prevista no parágrafo único do art. 3º da Lei nº 9.615/98. Profissional, previsto no inciso I do parágrafo mencionado, seria aquele “caracterizado pela remuneração pactuada em contrato formal de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva”. Já o não-profissional, previsto no inciso II, seria aquele “identificado pela liberdade de prática e pela inexistência de contrato de trabalho, sendo permitido o recebimento de incentivos materiais e de patrocínio”.

---

<sup>95</sup> CHINELATO E ALMEIDA; Silmara Juny de Abreu. Direito autoral e direito de arena. *In*: TEPEDINO, Gustavo (dir.). **RTDC: Revista Trimestral de Direito Civil**. Ano 1. Vol. 4. Rio de Janeiro: PADMA, 2000, p. 94.

<sup>96</sup> *Ibidem*, p. 88.

Daí é possível extrair, também, que, mesmo participando do evento esportivo, o árbitro de futebol não faz jus ao direito de arena, sendo exclusivo do atleta profissional de futebol, por opção legislativa.

Em termos simples, o direito de arena seria uma forma de retribuição que o atleta recebe por causa de sua imagem e voz através de exposição comercial, durante a partida que está disputando.<sup>97</sup>

O atleta seria como um ator de um grande espetáculo, só que diferentemente do teatro, o atleta pode ser prestigiado não só por aqueles que estão na plateia (arquibancada), mas também por aqueles que assistem ao jogo pela televisão ou ouvem pela transmissão do rádio.

Registre-se, aqui, que não são todos os atletas profissionais de futebol que podem ser considerados verdadeiros personagens ou artistas da bola. Cada posição a ser desempenhada por determinação do treinador do clube é importante, mas saber fazer um desarme, fazer uma grande defesa, aplicar um drible desconcertante, saber fazer muitos gols, isso tudo não é para todos, e por isso, quem sabe ou o faz, certamente, grande enorme destaque, seja no cenário nacional ou internacional. Mas a atuação do atleta na partida não impede que o direito de arena seja devido.

Muitos se perguntam se haveria direito de arena independentemente do tempo de exibição da partida. Se a finalidade da exibição de partes do jogo for jornalístico ou educativo e ela não ultrapassar 3% (três por cento) do período do total de tempo da partida, não há o que se falar em direito de arena.<sup>98</sup>

A partida dura normalmente 90 (noventa) minutos. Com isso, 3% (três por cento) dá um total de 2 minutos e 7 segundos que podem ser exibidos com os fins já mencionados que, mesmo assim, não estará configurado o direito de arena aos atletas profissionais de futebol.

---

<sup>97</sup> SÁ FILHO, Fábio Menezes. **Contrato de Trabalho Desportivo: Revolução Conceitual de Atleta Profissional de Futebol**. São Paulo: LTR, 2010, p. 109.

<sup>98</sup> RODRIGUEZ, Décio Luiz José. **Direitos do Torcedor e Temas Polêmicos do Futebol**. São Paulo: Rideel, 2003, p. 62.

## 4.2 DIREITO DE ARENA, DIREITO DE IMAGEM E O CONTRATO DE LICENÇA DE USO DE IMAGEM

Muitos doutrinadores e jornalistas acreditam que os institutos são a mesma coisa. Isso também ocorre entre o direito de arena e o direito de imagem. No entanto, como será comprovado a seguir, o direito de imagem e o contrato de licença de uso de imagem são figuras semelhantes, porém, diferentes.

O direito de imagem possui uma dimensão constitucional, enquanto o direito de arena nasce de uma legislação ordinária.<sup>99</sup> A imagem da pessoa decorre do seu traço físico, sua feição e da sua aparência. Ela serve como requisito para que uma pessoa seja reconhecida perante outras pessoas. Como objeto de um direito, sua importância figura-se quanto aos poderes negativos que lhe é peculiar. Seria um direito à sua não realização, produção ou reprodução, se não houver um prévio consentimento para tanto, pois se trata também de um direito fundamental, que é o da intimidade.<sup>100</sup>

A imagem é a representação que pode se dar, por exemplo, através filmagens quando reproduzidas, alcançando a parte física da pessoa em questão, não necessariamente a reprodução do seu corpo inteiro.<sup>101</sup> Pode ser que a reprodução fique adstrita a alguma parte do corpo humano, seja ele somente a boca, os olhos, os membros. Isso independe para que o direito à imagem esteja presente e deva ser protegido constitucionalmente. Visa-se a proteção não somente da imagem-retrato, que é aquela que reproduz a parte física, mas também a imagem-atributo, no que tange a sua dimensão artística, que revela a característica da pessoa, como ele é visto por todos no mundo exterior.<sup>102</sup>

Tal proteção constitucional destina-se tanto às pessoas físicas quanto as jurídicas, em face aos meios de comunicação, como a televisão, podendo gerar indenização por danos morais, quando da sua não autorização.<sup>103</sup>

---

<sup>99</sup> SILVA NETO, Manuel Jorge. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 745.

<sup>100</sup> SAMPAIO, JOSÉ ADÉRCIO LEITE. Art. 5º, X. *In*: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz. (coords.) **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 283.

<sup>101</sup> TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 546.

<sup>102</sup> *Ibidem*, p. 549.

<sup>103</sup> MORAES, Alexandre. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2015, p. 54.

Esse direito não caracteriza uma proteção à intimidade e à privacidade, até porque sua exploração pode ser feita, quando autorizada pelo legitimado.<sup>104</sup> A não violação a esses direitos dependem da autorização por parte do titular, a não ser que seja por interesse público, em determinadas situações, como em locais públicos. Alguns doutrinadores, como o professor Dirley da Cunha Júnior, defendem que mesmo diante dessas determinadas situações de locais públicos, não se abriria mão do direito à imagem, seja em restaurantes, hotéis, entre outros locais que juntam o público e o privado, pois sendo um direito fundamental, seria irrevogável.<sup>105</sup> Tal direito em questão teria como objetivo a proteção dos aspectos físicos da pessoa, e com isso sua divulgação estaria proibida, a princípio.

Percebe-se que esse é um direito fundamental individual, garantido constitucionalmente, então não é possível que um terceiro se utilize da exploração da imagem alheia, caso não tenha uma autorização para isso. Não se trata aqui dos casos de matérias carnavalescas, onde algumas pessoas aparecem em fotos, mas não autorizam previamente a sua utilização, ou no caso de publicação de imagem no interesse público, no caso de foragido da justiça. Trata-se, aqui, de exploração da imagem no sentido de campanhas publicitárias, transmissão de eventos desportivos, comerciais, entre outros.

Como a imagem é um direito da personalidade, sua indisponibilidade não é *stricto sensu*, ou seja, não dá para afirmar que é transmissível ou renunciável. A imagem não se separa da pessoa, porém, sua exploração poderá acontecer concorrentemente, sem deixar de ser pertencente àquela pessoa determinada. A transmissão de direitos necessita de acordo de vontades.<sup>106</sup>

Esse pensamento decorre justamente da autonomia privada, pois o aspecto positivo dos direitos da personalidade dá liberdade jurídica para que possa existir negócio jurídico, pois, nesse caso, não afeta direito de terceiros.<sup>107</sup>

O art. 87-A da Lei 9.615/98 dispõe que para que ocorra a cessão e a exploração do direito ao uso da imagem do atleta profissional de futebol deve ser feito um ajuste

---

<sup>104</sup> SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 2015, p. 211.

<sup>105</sup> CUNHA JÚNIOR, Dirley. **Curso de Direito Constitucional**. Salvador: JusPodivm, 2015, p. 574.

<sup>106</sup> BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. Contrato de Licença de Uso de Imagem. In: PAMPLONA FILHO, Rodolfo; PEDROSA, Lauricio Alves Carvalho. (coords.). **Novas Figuras Contratuais: homenagem ao professor Washington Luiz de Trindade**. São Paulo: LTR, 2010, p. 241.

<sup>107</sup> *Ibidem*, p. 243.

contratual civil, onde deverão ser incluídos os deveres, direitos e condições que não podem ser confundidos com o contrato de trabalho que já tenha sido celebrado com o atleta e a entidade desportiva.<sup>108</sup>

Tal confusão decorre do fato de que muitos interpretam o art. 5º, XXVIII, “a” da nossa Constituição, quando se refere “à reprodução da imagem humana”. Porém, no caso do direito de arena, a proteção individual da imagem humana está vinculada à fixação, transmissão ou retransmissão da imagem do atleta no evento desportivo.<sup>109</sup>

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região traz, em suas decisões, a diferenciação entre os institutos, como se percebe a seguir:

Ementa: ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL (JOGADOR) – DIREITO DE IMAGEM (DIREITO DE ARENA) – NATUREZA SALARIAL DA VERBA – CABÍVEL INTEGRAÇÃO NA REMUNERAÇÃO PARA FINS TRABALHISTA, PREVIDENCIÁRIO E FISCAL – Parcela paga atleta profissional de futebol (jogador) a título de direito de imagem ou arena, possui natureza jurídica salarial, cabendo integração remuneratória para fins trabalhista, previdenciário e fiscal, mormente quando o valor pago é 157% superior ao salário para jogar futebol, entrar em campo. O direito de imagem, embora personalíssimo e de arrimo constitucional, civil e trabalhista, decorre do contrato de emprego firmado com o clube, cujo ganho é acessório, não podendo suplantar o salário pela atividade principal contratada (jogar bola). A dissimulação salarial fica evidente, não só pela desproporção da paga pelo direito de imagem, mas em razão da forma do pagamento: através de empresa simulada de divulgação e eventos em nome do reclamante. Não passando pelo crivo dos arts. 9º. e 444 da CLT. Sentença mantida.<sup>110</sup>

O funcionamento da questão procede da seguinte forma: o clube acorda com a emissora de televisão a transmissão ou retransmissão da partida. Nesse acordo, um valor é pago pela emissora ao clube, que após seu recebimento, fará o repasso aos atletas que participaram do evento. O número de retransmissão também deverá estar presente no acordo para uma futura utilização.

A titularidade no caso do direito de arena e no contrato de licença de uso de imagem pertence a pessoas diferentes. No primeiro, a titularidade do direito pertence à entidade desportiva, que tem o poder de celebrar o contrato diretamente com os canais de televisão. Já no segundo, é o próprio atleta profissional que celebra o

<sup>108</sup> CAVAZZOLA, Cesar. **Manual de Direito Desportivo**. São Paulo: EDIPRO, 2014, p. 220.

<sup>109</sup> TERRELL, Joseph Roberto. O Direito de Arena e o Contrato de Licença de Uso de Imagem.

*In:*

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria. (coords.). **Revista de Direito Privado nº 20**. São Paulo: RT: Revista dos Tribunais, 2004, p. 188.

<sup>110</sup> TRT 15ª. R. – RO 00564-2004-092-15-00-0 . 6ª. T. – Rel. Juiz Édson dos Santos Pelegrini – DJSP 20.01.2006”. Processo 0000209-35.2013.5.05.0038 RecOrd, Origem SAMP, ac. nº 222202/2014, Relatora Desembargadora MARIA ADNA AGUIAR , 5ª. TURMA, DJ 18/11/2014

contrato com determinado patrocinador e, com isso, receberá integral e exclusivamente a remuneração devida, não tendo vinculação com a entidade desportiva, nesse caso.<sup>111</sup>

A titularidade do direito foi dada às entidades desportivas por uma opção do legislador. Não seria possível debater os interesses individuais de cada atleta quando eles fossem celebrar o contrato de transmissão e retransmissão das partidas. Por isso, o legislador preferiu deixar a titularidade para as entidades desportivas, por entender que estas possuem uma força maior no momento de negociar em relação ao poder que cada atleta teria em face das emissoras de televisão.<sup>112</sup>

Em relação ao direito de imagem, o atleta que se sentir lesado pela violação do seu direito de imagem poderá ser indenizado, tendo esse direito garantido pelos artigos 5º, X, XXVIII, “a”, da Constituição Federal<sup>113</sup>, e o art. 20 do CC<sup>114</sup>.

O Superior Tribunal de Justiça entende que a proteção da imagem deve ser ponderada quando se confronta com outros interesses protegidos constitucionalmente, devendo ser preservada a imagem quando utilizada na forma comercial.<sup>115</sup> No entanto, a finalidade da licença desse contrato é o retorno lucrativo que determinada empresa terá ao celebrar contrato com determinado jogador. Por isso, essa proteção à imagem estabelece que para o uso da imagem é necessária uma autorização, sendo que ela deverá estar presente como cláusula no contrato de licença de uso de imagem.

---

<sup>111</sup> *Ibidem.*

<sup>112</sup> SANTIAGO, Mariana Ribeiro; PORTO, Marcos Dolgi Maia Porto. Direito de Arena. *In*: NERY JUNIOR, NELSON; NERY, Rosa Maria (coords.). **Revista de Direito Privado nº 22**. São Paulo: RT: Revista dos Tribunais, 2005, p. 231.

<sup>113</sup> Art. 5º. X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; XXVIII – são assegurados, nos termos da lei: a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;

<sup>114</sup> Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.

<sup>115</sup> Enunciado da Jornada de Direito Civil nº 279 do STJ. Art. 20. A proteção à imagem deve ser ponderada com outros interesses constitucionalmente tutelados, especialmente em face do direito de amplo acesso à informação e da liberdade de imprensa. Em caso de colisão, levar-se-á em conta a notoriedade do retratado e dos fatos abordados, bem como a veracidade destes e, ainda, as características de sua utilização (comercial, informativa, biográfica), privilegiando-se medidas que não restrinjam a divulgação de informações.



O art. 20 do Código Civil trata do direito à imagem, pois estabelece mecanismos para que ninguém possa utilizar da imagem alheia e, posteriormente, a divulgue, sem sua autorização. Entende-se que abriria a possibilidade dessa divulgação, caso não maculasse a honra ou quando não tivesse finalidade lucrativa.<sup>116</sup>

Porém, é notório que os jogadores conhecem do contrato de transmissão que as emissoras de televisão celebram com as entidades desportivas, por isso há de considerar que os mesmos autorizam implicitamente a utilização de sua imagem para as transmissões das atividades desportivas.

O autor Carlos Roberto Gonçalves<sup>117</sup> afirma que o direito de imagem é um direito da personalidade, onde o destaque deve ocorrer na apresentação do rosto do indivíduo, nesse caso, o atleta profissional.

Então, o direito de imagem na transmissão esportiva fica configurado a partir do momento que quem está assistindo a partida através da televisão ou outro meio eletrônico consegue reconhecer quem está participando do jogo.

O direito à imagem refere-se exclusivamente ao ser humano, pois reflete o que aquele atleta é para o mundo exterior. A reprodução da imagem é uma das formas possíveis da qual podemos identificar quem é determinada pessoa. Mariana Ribeiro e Marcos Dolgi discorrem que “O direito à imagem protege a pessoa contra a reprodução da sua imagem particular, de forma gratuita ou onerosa, desde que a reprodução careça de autorização do titular da imagem”.<sup>118</sup>

O contrato de licença de uso de imagem se dá em razão do *merchansing* que envolve a figura do atleta. É através dele que as empresas farão suas propagandas comerciais, e com isso, terão a vinculação de sua marca com o atleta em questão, não se falando aqui de relação de emprego.<sup>119</sup>

As cifras decorrentes da celebração desse tipo de contrato são gigantescas, principalmente quando estamos diante da figura dos jogadores de futebol. Existem determinados jogadores que, por esses contratos, recebem até mesmo um valor

---

<sup>116</sup> DONEDA, Danilo. Os direitos da personalidade no Código Civil. *In*: TEPEDINO, Gustavo. **A parte geral do novo código civil: estudos na perspectiva civil-constitucional**. Rio de Janeiro: RENOVAR, 2007, p. 52-53.

<sup>117</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 203.

<sup>118</sup> SANTIAGO, Mariana Ribeiro; PORTO, Marcos Dolgi Maia Porto. Direito de Arena. *In*: NERY JUNIOR, NELSON; NERY, Rosa Maria (coords.). **Revista de Direito Privado nº 22**. São Paulo: RT: Revista dos Tribunais, 2005, p. 234.

<sup>119</sup> TERRELL, Joseph Roberto. O Direito de Arena e o Contrato de Licença de Uso de Imagem. *In*: NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria. (coords.). **Revista de Direito Privado nº 20**. São Paulo: RT: Revista dos Tribunais, 2004, p. 189.

mensal superior ao próprio salário percebido entre ele e o seu clube. Um dos jogadores mais famosos que tal fato ocorria era o meio campista inglês David Beckham, que possuía diversos contratos com várias empresas onde fazia propagandas, vinculando sua imagem aos produtos vendidos por essas marcas.

Atualmente, os atletas profissionais de futebol são vistos, muitas vezes, como celebridades, associada à ideia de conceitos positivos, como saúde, liderança, sucesso profissional e pessoal, vitória etc. Com isso, a exploração desse tipo de imagem se tornou muito lucrativa para as empresas.

Esse contrato deve ter a forma escrita, instrumento pelo qual o atleta autorizará a exploração de sua imagem individual e, em contrapartida, a obrigação da empresa em pagar o valor pactuado. O contrato de licença de uso de imagem não gera vínculo de emprego entre o atleta e a empresa interessada, pois o objeto não é a atividade física do atleta, dentro da partida, mas somente a exploração de sua imagem individual.<sup>120</sup> Ele também não se confunde com o direito de arena, pois o que se quer extrair do direito de arena é a imagem coletiva dos atletas, diferentemente da individualidade que está relacionada com a licença.

A natureza jurídica do contrato de licença de uso de imagem é civil e não trabalhista, pois é paga não decorrente do trabalho, mas sim pela exploração comercial da imagem do atleta, não sendo integrante da remuneração mensal.<sup>121</sup>

É possível que esse tipo de contrato seja firmado entre a empresa patrocinadora e o atleta, mas que o clube esteja “presente” numa tentativa de burlar as obrigações trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho, pois a quantia desse tipo de pagamento pode chegar, muitas vezes, as quantias vultosas, muito maiores do que o salário recebido somente da entidade que o atleta está vinculado. Uma outra forma possível de burla se justifica, pois esse tipo de contrato não precisa ser registrado na CBF ou na Federação da qual o clube se vincula, com isso não incide férias, 13º salário ou até mesmo o FGTS.

A análise desse tipo de contrato deve ser feito de uma forma delicada pela magistratura trabalhista, uma vez que isso não ocorre somente no futebol, mas em outros esportes também. Não está se dizendo que todo contrato de licença de uso

---

<sup>120</sup> SANTIAGO, Mariana Ribeiro; PORTO, Marcos Dolgi Maia Porto. Direito de Arena. In: NERY JUNIOR, NELSON; NERY, Rosa Maria (coords.). **Revista de Direito Privado nº 22**. São Paulo: RT: Revista dos Tribunais, 2005, p. 234.

<sup>121</sup> MELO Filho, Álvaro. **Direito Desportivo: Aspectos Teóricos e Práticos**. São Paulo: IOB Thompson, 2006, p. 132.

de imagem tem por fim a violação aos direitos trabalhistas. A atenção deve ser dada nas campanhas publicitárias quando o novo material desportivo do clube for lançado, quando o atleta participar de programas televisivos e estiver vestindo o uniforme do seu clube. Ou seja, é todo tipo de forma que seja possível para a obtenção de lucros através de publicidade e a imagem do atleta como, por exemplo, a verificação do aumento do número de vendas de camisas do clube decorrente da campanha publicitária realizada.<sup>122</sup>

O contrato de cessão de imagem pode ser superior ao contrato de trabalho do atleta, podendo ser maior do que os 5 anos, pois envolve a utilização da imagem pessoal do indivíduo e não do clube. Existem casos, como os ex-jogadores de futebol e basquete, respectivamente, Ronaldo, “o fenômeno”, e Michael Jordan, que possuem contrato vitalício com a empresa Nike.

Não é possível afirmar que todo contrato de imagem seja fraudulento, porém as ações trabalhistas na Justiça do Trabalho estão conseguindo descaracterizar alguns desses contratos, fazendo com que esse valor recebido seja integrado ao salário do atleta, aplicando o art. 9º da CLT.<sup>123</sup>

Qualquer tipo de tentativa cujo objetivo seja fraudar os direitos trabalhistas deverá ser descaracterizada pela Justiça do Trabalho, tendo o magistrado o papel fundamental de garantir os direitos que são devidos aos empregados, determinando a nulidade desses atos fraudulentos.

O que se quer demonstrar através desse contrato de licença é que seu objeto não é a imagem do atleta. Ninguém está dando a sua própria imagem para outra pessoa. O que se pretende conseguir é a autorização, a licença, necessária para que alguém explore e veicule o que aquele indivíduo representa para o mundo exterior. Essa exploração não vincula a imagem do clube ao atleta. Busca-se a força da imagem individual que determinado jogador representa e seus efeitos lucrativos através de suas propagandas. A importância desse contrato é tanto que o atleta acaba

---

<sup>122</sup> COSTA, Nelson de Oliveira Santos. Atleta Profissional. In: BARREIROS NETO, Jaime; JORDÃO, Milton. (orgs.). **Direito Desportivo: Temas Selecionados**. Salvador: JusPODIVM, 2010, P. 98.

<sup>123</sup> ZAINAGHI, Domingos Sávio. Direito do Trabalho dos Jogadores de Futebol. In: FRANCO FILHO, Geogenor de Sousa (pres.). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região nº 70**. Pará: Tribunal Regional do Trabalho, 2003, p. 211-212.

recebendo uma grande parcela de seus ganhos, não se confundindo, entretanto, com verbas remuneratórias, pois trata-se de um contrato mercantil.<sup>124</sup>

Diferentemente do direito de imagem, que é personalíssimo, o direito de arena visa um caráter econômico-financeiro, que garante aos clubes o direito de explorar a transmissão dos eventos em que a entidade desportiva esteja presente.<sup>125</sup>

#### 4.3 LEI PELÉ E O DIREITO DE ARENA

A partir do entendimento que era interpretado pela Lei Pelé, restava claro que sobre o direito de arena, as entidades desportivas deveriam recolher o INSS, e fazer o depósito do FGTS e pagar sobre as férias e 13º salário, conforme preceitua a Súmula 354 do TST.<sup>126</sup>

Em relação a redução da porcentagem do direito de arena que será repassada aos atletas profissionais, o Tribunal Superior do Trabalho já decidiu pela impossibilidade de redução do valor mínimo de 20%, mesmo que exista acordo extrajudicial ou judicial firmado entre as partes interessadas, até mesmo em respeito aos princípios da proteção, da norma mais favorável e o da intangibilidade salarial. Veja-se:

**RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. DIREITO DE ARENA. REDUÇÃO DO PERCENTUAL POR MEIO DE ACORDO JUDICIAL. IMPOSSIBILIDADE.** Discute-se a possibilidade de redução de percentual referente ao direito de arena, por meio de acordo judicial. Segundo a Jurisprudência desta Corte, o percentual mínimo de 20%, estabelecido no art. 42, §1º, da Lei nº 9.615/1998 para o cálculo do direito de arena é o percentual mínimo assegurado que será distribuído aos atletas profissionais, pelo que não poderá ser reduzido por acordo judicial nem por negociação coletiva. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.<sup>127</sup>

Outros exemplos dessa impossibilidade ainda podem ser demonstrados:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA – DESCABIMENTO. DIREITO DE ARENA. ALTERAÇÃO DO PERCENTUAL MÍNIMO DE LEI POR ACORDO ENTRE OS INTERESSADOS. IMPOSSIBILIDADE.** 1. O direito de arena se refere à prerrogativa oferecida

<sup>124</sup> CAVAZZOLA, Cesar. **Manual de Direito Desportivo**. São Paulo: EDIPRO, 2014, p. 220-221.

<sup>125</sup> GARCIA, Rebeca dos Santos. Transmissão de eventos desportivos e direito de arena: contornos de um direito peculiar. In: SCHREIBER, Anderson (coord.). **Direito e Mídia**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 228.

<sup>126</sup> CAVAZZOLA, Cesar. **Manual de Direito Desportivo**. São Paulo: EDIPRO, 2014, p. 220-221.

<sup>127</sup> RECURSO DE REVISTA. 6ª Turma KA/IT. Processo Nº TST-RR-952.80.2010.5.01.0064. Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data da Publicação: DEJT 30/04/2014.

às entidades de prática desportiva para autorização ou não da fixação, transmissão ou retransmissão pela televisão ou qualquer outro meio que o faça, de evento ou espetáculo desportivo, sendo que, do valor pago a essas entidades, vinte por cento, como mínimo, será destinado aos atletas participantes, dividido entre partes iguais, conforme previsão legal. 2. Por sua vez, a base constitucional da parcela é letra –a- do inciso XXVIII do art. 5ª da Constituição Federal, que assegura a –proteção, nos termos da lei, às participações individuais em obras coletivas, e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades esportivas.- 3. A Lei é clara ao prever que o valor referente ao direito de arena será no mínimo de vinte por cento, pelo que a expressão –salvo convenção em contrário- se refere à forma de distribuição do percentual entre os atletas ou à possibilidade de ampliação do percentual. Decorre daí que não é possível a diminuição do valor de vinte por cento definido em Lei. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.<sup>128</sup>

Essas decisões esclarecem que o direito de arena também é um direito desse trabalhador, e por isso não pode ser suprimido ou reduzido, mesmo que haja acordo estabelecido pelas partes, pois, o atleta é considerado perante o clube desportivo como parte hipossuficiente dessa relação trabalhista, e, por isso, deve ser sempre protegido, enquanto esteja de boa-fé.

#### 4.4 NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DE ARENA AOS ATLETAS PROFISISONAIS DE FUTEBOL NO BRASIL

A natureza jurídica pressupõe um comando, um dever-ser, por si, que deverá ser observado por quem for fazer a interpretação da norma jurídica, pois ela proibi ou autoriza determinada conduta humana. A relevância da natureza jurídica de determinado instituto está ligado diretamente à sua essência.

Rizzato Nunes<sup>129</sup> acredita que não se deve fazer uma confusão nos conceitos de “norma jurídica em si” com sua “formulação lógica”. Para ele, “a natureza jurídica em si constitui sempre um comando, ordem, prescrição. A natureza jurídica é um “dever-ser”, um mandamento dirigido a certo destinatário, proibindo, impondo ou permitindo determinada ação ou conduta”.

Seguindo esse raciocínio, pode-se observar que o que vale da norma jurídica é a sua parte material, aquilo que está na sua essência. E em caso de descumprimento, o sujeito poderá se submeter a determinadas sanções já previstas.

<sup>128</sup> AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – Processo Nº 1699-66.2011.5.02.0064 Data de Julgamento: 25/09/2013, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data da Publicação: DEJT 27/09/2013

<sup>129</sup> NUNES, Rizzato. **Manual de Introdução ao Estudo do Direito**. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 202.

Hoje em dia ainda existe muita discussão em torno da natureza jurídica do direito de arena, em virtude da semelhança entre o direito de imagem e o direito de arena. O doutrinador Nelson de Oliveira Santos Costa<sup>130</sup> separa os dois conceitos, indicando que uma parte da doutrina entende ser de natureza civil, derivando, assim, do direito de imagem, protegido constitucionalmente, e não da prestação que o atleta dá ao clube desportivo. Porém, ele acredita que a melhor doutrina está embasada em reconhecer o direito de arena como de natureza remuneratória, possui os mesmos aspectos dos garçons no momento que recebem a gorjeta. Seria um valor pago por terceiro, mas que integra o salário do atleta profissional. A corrente majoritária é a da natureza jurídica de remuneração, que utiliza-se do método da analogia para equiparar o direito de arena às gorjetas, como defende Domingos Sávio Zainaghi<sup>131</sup>. Esse também é um entendimento predominante no Tribunal Superior do Trabalho, vide:

**RECURSO DE REVISTA. DIREITO DE ARENA, IMAGEM, E LUVAS. NATUREZA JURÍDICA.** A jurisprudência desta Corte tem atribuído natureza jurídica remuneratória à parcela paga ao atleta decorrente do denominado direito de arena, imagem, e luvas. De outro lado, não corresponde a uma parcela paga diretamente pelo empregador, aproximando-se do sistema das gorjetas. Em face de sua similaridade com as gorjetas, aplica-se, por analogia, o artigo 457 da CLT e a Súmula nº 354 do TST, o que exclui os reflexos no cálculo do aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal e autoriza, contrariu sensu, na gratificação natalina, férias com o terço constitucional e no FGTS. Precedentes. Não conhecido. **DIREITO DE ARENA. PERCENTUAL FIXADO. CLÁUSULA CONTRATUAL QUE SUPRIME DIREITO ASSEGURADO POR LEI. IMPOSSIBILIDADE.** Na hipótese, o eg. Regional com base no princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas declarou a nulidade de cláusula contratual em que houve renúncia de direito mínimo assegurado por lei. Precedentes. Não conhecido.<sup>132</sup>

No âmbito civil, esse direito envolve-se na divulgação da imagem do atleta profissional de futebol, que é protegido pela Constituição Federal e civilmente como direito da personalidade.<sup>133</sup>

<sup>130</sup> COSTA, Nelson de Oliveira Santos. *Atleta Profissional*. In: BARREIROS NETO, Jaime; JORDÃO, Milton. (orgs.). **Direito Desportivo: Temas Selecionados**. Salvador: JusPODIVM, 2010, p. 97

<sup>131</sup> ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Direito do Trabalho dos Jogadores de Futebol*. In: FRANCO FILHO, Geogenor de Sousa (pres.). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região nº 70**. Pará: Tribunal Regional do Trabalho, 2003, p. 211.

<sup>132</sup> RECURSO DE REVISTA. RR - 1462-72.2012.5.09.0041, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 05/11/2014, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/11/2014.

<sup>133</sup> SANTIAGO, Mariana Ribeiro; PORTO, Marcos Dolgi Maia Porto. *Direito de Arena*. In: NERY JUNIOR, NELSON; NERY, Rosa Maria (coords.). **Revista de Direito Privado nº 22**. São Paulo: RT: Revista dos Tribunais, 2005, p. 225.

A divergência doutrinária quanto à natureza desse direito decorre justamente do fato dessa proteção que a Constituição Federal dá à imagem, sendo um direito fundamental, e, por outro lado, deve-se observar que o direito de arena gera também um maior recebimento de verbas por parte dos atletas, embora o titular do direito de arena não seja o atleta e sim a entidade desportiva e exista a polêmica em saber se pessoa jurídica possui direitos da personalidade, mas não vem ao caso agora, é importante dizer que o atleta tem direito ao repasso de, no mínimo, 20% sobre o valor acordado.

A partir desse entendimento, utilizando-se da analogia, é possível utilizar a Súmula nº 354 do Tribunal Superior do Trabalho em relação ao direito de arena também, a saber:

**GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.** As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.<sup>134</sup>

Com o advento da Lei nº 12.395/11, o art. 42, §1º dispôs que a entidade desportiva não precisa mais repassar o valor diretamente aos atletas. Agora o valor é passado ao Sindicato de Atletas Profissionais, e se não houver convenção coletiva em contrário, será de 5% da receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais, que serão repassados de forma igualitária aos participantes do espetáculo esportivo, sendo parcela de natureza civil.<sup>135</sup>

Através da vigência dessa nova Lei nº 12.395/11, alguns doutrinadores tentaram encerrar a questão da natureza jurídica do direito de arena, fundamentando no próprio art. 42, §1º, como Cesar Augusto Cavazzola Junior, que afirma ter o direito de arena natureza civil, fazendo com que os encargos trabalhistas não recaiam sobre o 13º salário, as férias e o FGTS, por exemplo. Com isso, na falta de pagamento do direito de arena, quem teria a titularidade para cobrar judicialmente os valores devidos não seria o atleta, mas sim os clubes contra aquele que celebrou o contrato e se obrigou ao pagamento regular.<sup>136</sup>

---

<sup>134</sup> Súmula 354 do Superior Tribunal do Trabalho.

<sup>135</sup> SAVY, Renato Ferraz Sampaio. **Alterações na Lei Pelé**. São Paulo: Visão Jurídica, 2011, p.

31.

<sup>136</sup> CAVAZZOLA, Cesar. **Manual de Direito Desportivo**. São Paulo: EDIPRO, 2014, p. 222-223.

Antes da reforma de 2011, se entendia que o direito de arena deveria ser comparado à figura das gorjetas dadas aos garçons, que devem ser compostos no cálculo dos direitos trabalhistas, como férias, entre outros, previstos na CLT, mas começou-se a fundamentar na natureza civil por causa da redação utilizada pelo artigo mencionado à cima.<sup>137</sup> Entender o dispositivo como natureza civil é simplesmente violar os princípios da proteção e o da intangibilidade salarial. O empregado não pode ficar à mercê de mudanças legislativas que acabem restringidos seus direitos garantidos anteriormente.

Jorge Pinheiro Castelo defende ter o direito de arena a natureza civil, fazendo uma relação com a remuneração paga pela obrigação de dar a cessão de direito de personalidade, dentre eles, o direito de imagem e o direito de arena, que é diferente da obrigação de fazer. O autor utiliza o conceito trazido pelo art. 3º da Lei 9.610/98<sup>138</sup>, que dispõe “os direitos autorais reputam-se, para efeitos legais, bens móveis”. E sendo bens móveis, não se manifestam através da atividade humana. A cessão da imagem configuraria uma obrigação de dar, mediante remuneração que não importaria qualquer obrigação de fazer por parte do cedente, no caso, o atleta. Com isso, o pagamento do direito de arena não remuneraria a prestação de serviços, disposto no art. 457 da CLT, mas sim remuneraria um título de cessão, possuindo natureza civil.<sup>139</sup>

É sabido que a lei nº 12.395/11 alterou o art. 42, §1º da Lei Pelé, expressando ter o direito de arena uma parcela civil. No entanto, o Direito do Trabalho rege-se pelo princípio da primazia da realidade. Ou seja, quando houver discordância no modo como se dão os fatos na realidade e na forma como ele foi celebrado contratualmente, o magistrado deve utilizar o princípio mencionado no sentido de que aplicar o que acontece na realidade, não ficando preso ao dispositivo legal.<sup>140</sup>

Por entender que o valor a ser repassado ao atleta será dividido de uma forma igualitária, não seria o caso de indenização individual a cada jogador pelo seu

---

<sup>137</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2015, p. 102.

<sup>138</sup> Art. 3º da Lei nº 9.610/98.

<sup>139</sup> CASTELO, Jorge Pinheiro. Direito de arena do jogador e do árbitro de futebol – natureza jurídica, pagamento, mora e outros enfoques. **Revista LTR: Legislação do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2015, p. 447.

<sup>140</sup> SILVA NETO, Manuel Jorge. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 746.



desempenho na partida, então esta parcela seria remuneratória, tendo um caráter retributivo, como contribuição ao espetáculo esportivo apresentado.<sup>141</sup>

Mesmo com o advento da Lei nº 12.395/11, o TST continuou entendendo que a natureza do direito de arena é remuneratória, pois trata-se de parcela análoga às gorjetas, que são também pagas por terceiros, fazendo aplicação na analogia da Súmula 354 do TST e art. 457 da CLT. Vejamos:

#### **DIREITO DE ARENA – NATUREZA JURÍDICA REMUNERATÓRIA CONHECIMENTO**

Eis a decisão recorrida:

"(...)

Em relação à natureza da parcela, muito embora se trate de verba quitada por terceiros, o direito de arena decorre da relação empregatícia firmada entre as partes.

Assim, diversamente da conclusão a que chegou a sentença, para o período anterior à Lei 12.395/2011 é correto afirmar que a natureza jurídica é de remuneração, pois, como tem reconhecido a doutrina e a jurisprudência, trata-se de parcela análoga às gorjetas, que também são pagas por terceiro. Aplicação analógica do art. 457 da CLT c/c Súmula 354 do C. TST.

Nesse sentido, inclusive, tem se posicionado o C. TST:

'DIREITO DE ARENA. NATUREZA JURÍDICA. O direito de arena, espécie do gênero direito de imagem, previsto no artigo 42 da Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé), constitui parcela paga aos atletas em contraprestação pela exposição comercial de sua imagem durante o seu desempenho em atividade esportiva. Desse modo, o referido direito é vinculado ao momento em que o atleta desempenha a sua atividade profissional, pelo que a parcela por ele recebida decorre da relação de emprego e, por isso, à semelhança do que ocorre com as gorjetas, possui natureza salarial, devendo, por isso, integrar a remuneração do Reclamante, nos moldes previstos no art. 457, §3º, da CLT, e Súmula 354 desta Corte. Recurso conhecido e provido.' (Processo: RR - 1264-85.2010.5.03.0004 Data de Julgamento: 02/05/2012, Relatora Juíza Convocada: Maria Laura Franco Lima de Faria, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/05/2012).

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. DIREITO DE ARENA. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL.

É certo que a parcela paga a título de direito de arena visa remunerar o atleta, não sendo possível afastar o entendimento de que se trata de parcela de natureza salarial, decorrendo daí os reflexos pretendidos pelo autor. Nesse sentido a jurisprudência desta c. Corte vem firmando o entendimento, quando alude especificamente ao direito de arena como parcela que, sendo paga por terceiros, deve ser integrada ao salário do atleta, por aplicação analógica da Súmula 354 do c. TST. Precedentes do c. TST. Recurso de revista conhecido e desprovido. (Processo: RR - 148000-42.2009.5.01.0011 Data de Julgamento: 26/03/2014, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/03/2014).

Ante o exposto, reformo para acrescer à condenação o pagamento dos reflexos decorrentes do direito de arena pago e devido até 16/03/2011 (data da vigência da Lei 12.395/2011) em férias com 1/3, gratificação natalina e FGTS, observada a Súmula 354 do C. TST." (fls. 381/382)

O debate, portanto, consiste em definir a natureza jurídica do direito de arena e, posteriormente, os efeitos produzidos no contrato de trabalho.

<sup>141</sup> SÁ FILHO, Fábio Menezes. **Contrato de Trabalho Desportivo: Revolução Conceitual de Atleta Profissional de Futebol**. São Paulo: LTR, 2010, p. 110.

Para tanto, convém pesquisar a sua origem que, de modo inegável e ainda que remotamente, se situa no artigo 5o, XXVIII, "a", da Constituição, o qual garante a proteção à reprodução da imagem, inclusive nas atividades desportivas, como se constata:

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;

No campo da atividade desportiva, o § 1º do artigo 42 da Lei nº 9.615/78, atribui às entidades de prática desportiva a titularidade para negociar, autorizar e proibir a fixação, a transmissão ou retransmissão de imagem de espetáculo ou eventos desportivos de que participem.

Tal dispositivo, em sua redação original, vigente à época do contrato em discussão, também conferia aos atletas uma participação no valor por elas recebido, equivalente a vinte por cento, a ser distribuído, em partes iguais, àqueles profissionais participantes do espetáculo ou evento:

Art. 42. Às entidades de prática desportiva pertence o direito de negociar, autorizar e proibir a fixação, a transmissão ou retransmissão de imagem de espetáculo ou eventos desportivos de que participem.

§ 1º Salvo convenção em contrário, vinte por cento do preço total da autorização, como mínimo, será distribuído, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo ou evento.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica a flagrantes de espetáculo ou evento desportivo para fins, exclusivamente, jornalísticos ou educativos, cuja duração, no conjunto, não exceda de três por cento do total do tempo previsto para o espetáculo.

Portanto, de origem constitucional e ligada à imagem, a participação em jogos de futebol e eventos desportivos gera o direito à percepção de parte da receita auferida pela entidade que contrata a sua transmissão ou retransmissão.

Tal retribuição constitui direito individual, na medida em que, sem o atleta, não há que se falar no espetáculo e é por meio do esforço humano por ele despendido, a sua energia produtiva, que o resultado é alcançado. Direito conexo ao contrato de trabalho, com o qual possui inquestionável vínculo.

Veja-se a afirmação, no particular, de Jorge Miguel Acosta Soares:

"Há outra explicação do porquê da titularidade do Direito de Arena pertencer ao clube, e não ao jogador, que diz respeito exatamente às características do contrato de trabalho do atleta profissional. Como já visto, é característica intrínseca da atividade do atleta exibir-se em público. Seu contrato de trabalho somente se aperfeiçoa no momento da disputa da partida, no momento de sua apresentação. Para o jogador, a contratação representa o instrumento de cessão de sua imagem profissional para o clube empregador, para todas as atividades ligadas ao exercício da profissão. Esse consentimento é obrigatório, uma vez que a natureza do cumprimento do contrato de trabalho de atleta exige a exibição da imagem do profissional. Assim, sua imagem como profissional envergando a camisa de seu clube, não lhe pertence. Por essa razão, a imagem do conjunto dos atletas em campo também não lhes pertence, mas sim ao empregador. Essa imagem da atividade coletiva é, na verdade, o Direito de Arena" (SOARES, Jorge Miguel Acosta. Direito de imagem e direito de arena no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. São Paulo: LTr, 2008. p. 107).

Por conseguinte, extrai-se, da análise dos dispositivos mencionados, que o direito à imagem é personalíssimo e, por isso, pode ser objeto de negociação pelo atleta, como se constata em patrocínios individuais, ao passo que o direito de arena é de titularidade da entidade desportiva, muito embora, também como assinalado, da receita por ela obtida deva ser necessariamente distribuída parcela para os que participaram do evento.

Resta, então, enquadrar juridicamente a parcela por ele recebida, fruto de sua participação no evento, considerando a ausência de expressa previsão normativa, e, para tanto, recorro à clássica doutrina de Arnaldo Süssekind, para quem "[...] salário é a retribuição dos serviços prestados pelo

empregado, por força do contrato de trabalho, sendo devido e pago diretamente pelo empregador que dele se utiliza para a realização dos fins colimados pela empresa; remuneração é a resultante da soma do salário percebido em virtude do contrato de trabalho e dos proventos auferidos de terceiros, habitualmente, pelos serviços executados por força do mesmo contrato" (SÚSSEKIND, Arnaldo, et al. Instituições de direito do trabalho. v. I. São Paulo: LTr, 2005. p. 347).

Por conseguinte, o valor pago a título de "direito de arena" possui natureza remuneratória e não salarial, considerando que, embora também decorra do labor prestado pelo atleta, o pagamento é efetuado por terceiro, representado pela dedução do percentual aludido, incidente sobre a quantia obtida pelo clube.

Não se trata de salário fixado por unidade de obra ou por produção (comissão, por exemplo), em que o preço do produto ou serviço é definido pelo empregador e sobre ele incide o percentual que a ela corresponde. No caso, do valor obtido com a transmissão ou retransmissão do evento é subtraída parcela equivalente ao repasse para os atletas que dele participaram.

Dessa conclusão decorre que, para efeito de reflexos, a parcela se equipara às gorjetas. Assim, a citada verba gera reflexos apenas sobre o 13º salário e o FGTS, mas não sobre o aviso-prévio, o adicional noturno, as horas extras e o repouso semanal remunerado, nos moldes da Súmula nº 354 desta Corte.<sup>142</sup>

A nova regra trazida pela Lei nº 12.395/11 tem por objetivo afastar o enquadramento salarial ou da remuneração paga por essa cessão que o atleta faz de sua imagem, mesmo que seja resultando de um pacto feito pela emissora de televisão e o clube em que o jogador tem seu contrato de trabalho firmado.<sup>143</sup>

Essa cessão visa constituir um nova relação jurídica, uma nova realidade, que é a obra coletiva, pois o espetáculo do jogo deve ser levado em consideração no todo, em detrimento da vontade individual do atleta.<sup>144</sup>

Os atletas, em conjunto, farão o espetáculo, podendo, assim, ser considerada uma obra, tendo uma dinâmica própria. A Justiça do Trabalho não ficará afastada para julgar e dirimir as lides existentes, independentemente da natureza que a doutrina dispuser. Essa parcela decorre da existência do contrato de trabalho celebrado entre o atleta e o clube desportivo, colocando, assim, o tanto o empregador quanto o empregado na figura dos credores do direito de arena.<sup>145</sup>

Apesar do dispositivo legal em sentido contrário, pode-se entender que a natureza jurídica do direito de arena do direito de arena aos atletas profissionais de futebol no

<sup>142</sup> RR - 800-04.2012.5.09.0011 , Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 13/05/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2015.

<sup>143</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2013, p.

785.

<sup>144</sup> *Ibidem*.

<sup>145</sup> *Ibidem*, p. 787.

Brasil é remuneratória, tendo em vista a prestação de serviço realizada pelo jogador de futebol para o clube a que pertence. Por isso, deve integrar o salário para todos os efeitos legais, assim como ocorre com as gorjetas, em relação aos garçons. O fundamentado está justamente no fato de que a celebração desse tipo de contrato só ocorre em virtude da celebração de contrato de trabalho realizado entre a entidade desportiva e o próprio atleta, como ensina o professor Nelson Oliveira Santos Costa<sup>146</sup>. Uma vez não existindo contrato de trabalho com o clube, esse direito ao repasse não existirá para o jogador profissional de futebol.

---

<sup>146</sup> COSTA, Nelson de Oliveira Santos. Atleta Profissional. *In*: BARREIROS NETO, Jaime; JORDÃO, Milton. (orgs.). **Direito Desportivo: Temas Selecionados**. Salvador: JusPODIVM, 2010, P. 96.

## 5. CONCLUSÃO

O objetivo geral do presente trabalho pretendeu tratar de buscar os dois lados dos fundamentos que a doutrina brasileira se embasa no intuito de identificar qual seria essa natureza do direito de arena e quais as consequências disso para o atleta profissional. A depender da natureza jurídica do direito de arena ocorrerá mudanças nos cálculos que incidem diretamente sobre o salário do atleta.

Os objetivos específicos foram: definir o fundamento da natureza jurídica do direito de arena; analisar a diferença entre direito de arena e direito de imagem; identificar como os tribunais estão decidindo sobre o assunto; identificar quais são os requisitos para que o atleta possa receber o direito de arena; analisar os princípios que norteiam o Direito do Trabalho e o Direito Desportivo em relação ao tema proposto; determinar se a remuneração do atleta profissional de futebol terá incidência direta do direito de arena, pois a depender da natureza jurídica do direito de arena, a base de cálculo do salário do atleta profissional será diferente.

Mostrou-se indispensável o estudo dos princípios que norteiam o Direito do Trabalho e a sua aplicação por parte do magistrado quando estiver diante do concreto para analisar a natureza jurídica do direito de arena e sua consequência sobre a incidência dos cálculos trabalhistas sobre as verbas salariais.

Posteriormente, o trabalho também faz uma abordagem sobre os requisitos configuradores da relação de emprego, que justificam a aplicação do direito. É o atleta, empregado, que terá direito ao repasse do direito de arena. Mas antes de analisar o direito em si, necessita-se explicar todos os pressupostos da relação empregatícia para que o atleta seja considerado empregado, como acontece em qualquer outro tipo de relação trabalhista.

Nesse mesmo sentido, a entidade desportiva também foi analisada, pois é a titular do direito de arena em questão. A entidade figura como o empregador da relação trabalhista, que terá o direito de negociar com as emissoras de televisão sobre a transmissão, retransmissão das partidas em que seu clube estará participando. Com o recebimento da parcela acordada, é a entidade que deverá repassar ao Sindicato dos atletas o valor devido, para, assim, seja o valor repassado aos atletas profissionais de futebol no Brasil.

O terceiro capítulo do presente trabalho teve o objetivo de trazer aspectos importantes que devem estar presentes no contrato de trabalho do atleta profissional.

Algumas formas de remuneração também foram demonstradas nesse capítulo, como as luvas e o bicho, servindo como análise de comparação em relação ao próprio direito de arena.

Por fim, ao quarto capítulo coube analisar os fundamentos trazidos pela doutrina que entendem ter o direito de arena a natureza civil e os daqueles que defendem a natureza remuneratória.

Inicialmente, não havia legislação que dispusesse acerca do próprio direito de arena. Graças à lei que regulamentou os direitos autorais, a Lei Zico (8.672/93), a Lei Pélé (9.615/98) e a Lei nº 12.395/11, que instituiu normas gerais sobre desporto, que foi possível analisar o direito de arena.

Pelos motivos que foram expostos, ficou justificado que a natureza jurídica do direito de arena deve ser considerada como remuneratória, assim como acontece com as gorjetas recebidas pelos garçons.

## 6. REFERÊNCIAS

BARREIROS; Jaime. **Direito Desportivo**. Curitiba: Juruá, 2010.

BARROS; Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2012.

BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. Contrato de Licença de Uso de Imagem. *In*: PAMPLONA FILHO, Rodolfo; PEDROSA, Lauricio Alves Carvalho. (coords.). **Novas Figuras Contratuais: homenagem ao professor Washington Luiz de Trindade**. São Paulo: LTR, 2010.

BRASIL. **Código Civil de 2002**. 14. ed. São Paulo: Rideel, 2012.

\_\_\_\_\_. **Código de Processo Civil**. 14. ed. atual. e ampl. São Paulo: Rideel, 2012.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: LTR, 2013.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, Distrito Federal: Senado, 1988.

\_\_\_\_\_. **Enunciados das Jornadas de Direito Civil**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei 5.859**, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências. Brasília, DF, 12 dez. 1972. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm) > Acesso em: 17 nov. 2014.

\_\_\_\_\_. **Lei 6.354**, de 2 de setembro de 1976. Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências. Brasília, DF, 3 set. 1976. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6354.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6354.htm) > Acesso em: 17 nov. 2014.

\_\_\_\_\_. **Lei 9.610**, de 19 de fevereiro de 1998. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências. Brasília, DF, 19 fev. 1998. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/CCivil\\_03/leis/L9610.htm](http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/L9610.htm) > Acesso em: 28 mai. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei 9.615**, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Brasília, DF, 24 mar. 1998. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9615consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9615consol.htm) > Acesso em: 17 nov. 2014.

\_\_\_\_\_. **Lei 12.395**, de 16 de março de 2011. Altera as Leis nº 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto, e nº 10.891, de 9 de julho de 2004, que institui a Bolsa-Atleta; cria os Programas Atleta Pódio e Cidade Esportiva; revoga a Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976; e dá outras providências. Brasília, DF, 17 mar. 2011. Disponível em: <

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12395.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12395.htm) > Acesso em: 27 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da Bahia (5ª Região). Acórdão em Recurso Ordinário n. 00564-2004-092-15-00-0. Recorrente: Ricardo Luis Pozzi Rodrigues. Recorrido: Esporte Clube Bahia. Min. Rel. Maria Adna Aguiar, Bahia, DEJT 18 novembro 2014. Disponível em: <  
[http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlobTexto.asp?v\\_id=642043&texto=direito%20and%20arena](http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlobTexto.asp?v_id=642043&texto=direito%20and%20arena) > Acesso em: 26 mai. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná (9ª Região). Acórdão em Recurso Ordinário n. 14747-2008-009-09-00-9-ACO-05334-2011. Recorrente(s): Coritiba Foot Ball Club e outros. Recorrido(s): Coritiba Foot Ball Club, James Dens Maia da Silva – Recurso Adesivo. Min. Rel. Ana Carolina Zaina, Paraná, DEJT 18 fevereiro 2011. Disponível em: <  
[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=4176743](http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=4176743) > Acesso em: 18 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 1210/2004-025-03.00.7. Agravante: Sociedade Esportiva Palmeiras. Agravado: Jumar José da Costa Junior. Min. Rel. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, DJ 25 setembro 2013. Disponível em: <  
<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1699&digitoTst=66&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0064&submit=Consultar> > Acesso em: 17 nov. 2013

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 552-19.2012.5.15.0028. Agravante: Banco Santander (BRASIL) S.A.. Agravado: Mauro Artico. Convocado Relator: Min. Cláudio Armando Couce de Menezes. Brasília, DJ 24 outubro 2014. Disponível em: <  
<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=552&digitoTst=19&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0028&submit=Consultar> > Acesso em: 17 nov. 2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 42840-40.2006.5.04.0014. Agravante: Júlio César Martins dos Reis. Agravado: Patrus Transportes Urgentes Ltda. Min. Rel. Lélío Bentes Corrêa. Brasília, DJ 26 novembro 2010. Disponível em: <  
<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%2042840-40.2006.5.04.0014&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAL55AAV&dataPublicacao=26/11/2010&localPublicacao=DEJT&query=onerosidade> > Acesso em: 10 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 800-04.2012.5.09.0011. Recorrente: Clube Atlético Paranaense. Recorrido: Fransérgio Rodrigues Barbosa. Min. Rel. Cláudio Mascarenhas Brandão. Brasília, DJ 22 maio 2015. Disponível em: <  
<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20800->



04.2012.5.09.0011&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAGWSAAW&dataPublicacao=22/05/2015&localPublicacao=DEJT&query=direito%20and%20de%20and%20arena%20and%20natureza%20and%20juridica > Acesso em: 01 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 1462-72.2012.5.09.0041. Recorrente: Clube Atlético Paranaense. Recorrido: Antônio Carlos dos Santos Aguiar. Min. Rel. Emmanoel Pereira. Brasília, DJ 06 nov 2014. Disponível em: <  
<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201462-72.2012.5.09.0041&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAHRWAAJ&dataPublicacao=14/11/2014&localPublicacao=DEJT&query=direito%20and%20de%20and%20arena%20and%20natureza%20and%20juridica> > Acesso em: 17 nov. 2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do trabalho. Recurso de Revista n. 1612-89.2010.5.06.0014. Embargante: Geraldo Moreira da Silva Junior. Embargado: Clube Náutico Capibaribe. Min. Rel. João Oreste Dalazen. Brasília, DJ 08 mai 2015. Disponível em: <  
<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201612-89.2010.5.06.0014&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAIMjAAR&dataPublicacao=08/05/2015&localPublicacao=DEJT&query=ferias%20and%20atleta%20and%20profissional> > Acesso em: 06 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 1699-66.2011.5.02.0064. Recorrente: Ygor Maciel Santiago. Recorrido: Fluminense Football Club. Min. Rel. Kátia Magalhães Arruda. Brasília, DJ 25 set 2013. Disponível em: <  
<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=952&digitoTst=80&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0064&submit=Consultar> > Acesso em: 17 nov. 2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 88000-16.2008.5.04.0662. Recorrente: Maico Gregori Farias. Recorrido: Clube do Remo. Min. Rel. Renato de Lacerda Paiva. Brasília, DJ 24 ago 2012. Disponível em: <  
<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AI RR%20-%2088000-16.2008.5.04.0662&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAJbQAAG&dataPublicacao=24/08/2012&localPublicacao=DEJT&query=jogador%20and%20de%20and%20futebol%20and%20horas%20and%20extras%20and%20periodo%20and%20de%20and%20concentracao> > Acesso em: 28 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331. 41. ed. São Paulo: LTR, 2013.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho: Direito Individual e Direito Coletivo do Trabalho**. 4. ed. Salvador: JusPodivm, 2009.

CASSAR; Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

CASTELO, Jorge Pinheiro. Direito de arena do jogador e do árbitro de futebol – natureza jurídica, pagamento, mora e outros enfoques. **Revista LTR: Legislação do Trabalho. Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência. Vol.4 Ano 79. Abril.** São Paulo: LTR, 2015.

CAVAZZOLA, Cesar. **Manual de Direito Desportivo.** 1. ed. São Paulo: EDIPRO, 2014.

CHINELATO E ALMEIDA; Silmara Juny de Abreu. Direito autoral e direito de arena. *In:* TEPEDINO, Gustavo (dir.). **RTDC: Revista Trimestral de Direito Civil.** Ano 1. Vol. 4. Outubro-Dezembro. Rio de Janeiro: PADMA, 2000.

COSTA, Nelson de Oliveira Santos. Atleta Profissional. *In:* BARREIROS, Jaime; JORDÃO, Milton. (Coord.) **Direito Desportivo: Temas Selecionados,** Salvador: JusPODIVM, 2010.

CUNHA JÚNIOR, Dirley. **Curso de Direito Constitucional.** 9. ed., Revista, ampliada e atualizada, conforme EC 84/14. Salvador: JusPodivm, 2015.

DELGADO; Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 12. ed. São Paulo: LTR, 2013.

DONEDA, Danilo. Os direitos da personalidade no Código Civil. *In:* TEPEDINO, Gustavo. **A parte geral do novo código civil: estudos na perspectiva civil-constitucional.** 3. ed. Rio de Janeiro: RENOVAR, 2007.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTR, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Jornada de Trabalho. *In:* Machado, Rubens Approbato; Lanfredi, Luís Geraldo San´Ana; Toledo, Otávio Augusto de Almeida; Sagres, Crespilho; Nascimento, Wagner. (coords.). **Curso de Direito Desportivo Sistêmico. V. II.** São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2010.

GARCIA, Rebeca dos Santos. Transmissão de eventos desportivos e direito de arena: contornos de um direito peculiar. *In:* SCHREIBER, Anderson (coord.). **Direito e Mídia.** São Paulo: Atlas, 2013.

GASPAR, Danilo. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial.** 2011. 280 f. Dissertação (Mestrado em Direito Privado e Econômico) – Pós-graduação na Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro.** São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINEZ; Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MELO, Álvaro; **Direito Desportivo: Aspectos Teóricos e Práticos.** São Paulo: THOMPSON – IOB, 2006.

MORAES, Alexandre. **Direito Constitucional**. Trigesima Primeira Edição. Revista e Atualizada até a EC nº 84, de 2 de dezembro de 2014. São Paulo: Atlas, 2015.

NUNES, Rizzato. **Manual de Introdução ao Estudo do Direito**. São Paulo: Saraiva, 2005.

PAES, André Luiz; PEREIRA, Leone. Relação de trabalho e relação de emprego. *In*: BARROSO, Darlan; ARAUJO, Marco Antonio (coords.). **Direito do Trabalho: Elementos do Direito**. V. 9. São Paulo: Editora RT, 2011.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINHO, Marcelo. **Direito do Trabalho**. 6. ed. Niterói: Impetus, 2005.

RODRIGUES, José Augusto. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTR, 2000.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTR, 2000.

RODRIGUEZ, Décio Luiz José. **Direitos do Torcedor e Temas Polêmicos do Futebol**. Biblioteca de Atualidades. São Paulo: Rideel, 2003.

RODRIGUEZ, José Augusto. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2007.

SÁ FILHO, Fábio Menezes. **Contrato de Trabalho Desportivo: Revolução Conceitual de Atleta Profissional de Futebol**. São Paulo: LTR, 2010.

SAMPAIO, JOSÉ ADÉRCIO LEITE. Art. 5º, X. *In*: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz. (coords.) **Comentários à Constituição do Brasil**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SANTIAGO, Mariana Ribeiro; PORTO, Marcos Dolgi Maia Porto. Direito de Arena. *In*: NERY JUNIOR, NELSON; NERY, Rosa Maria (coords.). **Revista de Direito Privado nº 22 Abril-Junho**. São Paulo: RT: Revista dos Tribunais, 2005.

SAVY, Renato Ferraz Sampaio. **Alterações na Lei Pelé**. Edição nº 61. São Paulo: Visão Jurídica, 2011.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 38. ed., revista e atualizada (até a Emenda Constitucional n. 84, de 2.12.2014). São Paulo: Malheiros, 2015.

SILVA NETO, Manuel Jorge. **Curso de Direito Constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

TERRELL, Joseph Roberto. O Direito de Arena e o Contrato de Licença de Uso de Imagem. *In*: NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria. (coords.). **Revista de Direito Privado nº 20 Outubro-Dezembro**. São Paulo: RT: Revista dos Tribunais, 2004.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. Direito do Trabalho dos Jogadores de Futebol. *In*: FRANCO FILHO, Geogenor de Sousa (pres.). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região nº 70. Vol. 36. Janeiro-Junho**. Periódico. Pará: Tribunal Regional do Trabalho, 2003.