



FACULDADE DOCTUM DE CARATINGA

RODRIGO COELHO COSTA

**O USO INDEVIDO DAS VERBAS SALARIAIS NO CONTRATO DESPORTIVO  
COMO FORMA DE FRAUDAR ENCARGOS TRABALHISTAS**

BACHARELADO EM DIREITO

CARATINGA – MG

2019



FACULDADE DOCTUM DE CARATINGA

RODRIGO COELHO COSTA

**O USO INDEVIDO DAS VERBAS SALARIAIS NO CONTRATO DESPORTIVO  
COMO FORMA DE FRAUDAR ENCARGOS TRABALHISTAS**

Projeto de Monografia apresentado à banca examinadora do Curso de Direito da Faculdade Doctum de Caratinga, como exigência na disciplina Monografia Jurídica II, requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito. Sob orientação do professor Márcio Xavier.

CARATINGA - MG

2019

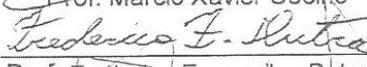
TERMO DE APROVAÇÃO

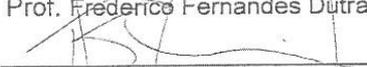
Trabalho de Conclusão de Curso Do uso indevido do pagamento do bicho como direito de imagem do jogador de futebol como forma de fraudar encargos trabalhistas, elaborado Rodrigo Coelho Costa foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito da FACULDADES DOCTUM DE CARATINGA, como requisito parcial da obtenção do título de

**BACHAREL EM DIREITO.**

Caratinga 04 de DEZEMBRO 2019

  
Prof. Márcio Xavier Coelho

  
Prof. Frederico Fernandes Dutra

  
Prof. Rafael Soares Firmino

A todos aqueles que de alguma forma estiveram e estão próximos de mim, fazendo esta vida valer cada vez mais a pena.

## **AGRADECIMENTO**

Queria agradecer a todos os meus amigos, familiares, colegas e pessoas próximas a mim que sempre estiveram presentes nos momentos bons e ruins durante essa longa caminhada acadêmica, que sempre me deram forças para seguir minha caminhada em busca dos meus objetivos.

## **RESUMO**

A presente monografia jurídica discorrerá acerca da figura do contrato de trabalho do jogador de futebol profissional, sobretudo, sobre os direitos inerentes a este que acabam se tornando assuntos polêmicos decorrente do direito de imagem do atleta. Neste viés, realizaremos uma forma de abordagem comparativa entre os contratos de trabalhos tidos para profissionais no âmbito profissional administrativo e executivo, em detrimento com a relação contratual desportiva. Com isso, objetivando oferecer um conhecimento a mais sobre esse dado tema, o presente trabalho realizará uma pesquisa teórica dogmática, a respeito dos direitos elucidados no contratual desportivo, sobretudo, sobre a forma como é realizado o direito a imagem do jogador profissional.

**Palavras-chave:** Jogador Profissional; contrato de Trabalho; Bicho, Direito de Imagem.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>07</b>
<b>CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS .....</b>	<b>09</b>
<b>CAPÍTULO I- O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL.....</b>	<b>10</b>
<b>1.1 Do Contrato de Trabalho.....</b>	<b>10</b>
<b>1.2 Do Contrato de Trabalho do Atleta Profissional.....</b>	<b>13</b>
<b>1.3 Do Empregado e Empregador no Contrato de Trabalho do Atleta Profissional.....</b>	<b>16</b>
<b>CAPÍTULO II – DO VINCULO DESPORTIVO .....</b>	<b>20</b>
<b>2.1 Do vínculo trabalhista na CLT .....</b>	<b>20</b>
<b>2.2 Do Vínculo Desportivo .....</b>	<b>22</b>
<b>2.3 Da Diferença entre Vínculo Trabalhista e Vínculo Desportivo.....</b>	<b>28</b>
<b>CAPÍTULO III- DO DIREITO DE IMAGEM .....</b>	<b>30</b>
<b>3.1 “Luvas”.....</b>	<b>30</b>
<b>3.2 “Bichos”.....</b>	<b>30</b>
<b>3.3 Do Direito de Imagem.....</b>	<b>32</b>
<b>3.4 Do Direito de Arena.....</b>	<b>36</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>39</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>40</b>

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho de pesquisa objetiva analisar e discutir acerca da forma de funcionamento do contrato de trabalho do jogador profissional, de uma forma especial, dos jogadores de futebol.

Com isso, procurar adentrar dentro das características contratuais inerentes a estes atletas, demonstrando e procurando entender e conhecer seus direitos, obrigações e quais as práticas abusivas realizadas pelos clubes na firmação do contrato, afim de que essas possam ser indenizadas aos atletas.

Neste viés, é necessário observarmos as mudanças ocorridas na legislação desportiva brasileira, através da lei Pelé criada em março de 1998, a qual possui o objetivo de instituir normas gerais sobre o desporto brasileiro.

Através da referida legislação, foi possível a alteração estrutural na forma do contrato firmado entre clubes e atletas. Sua importância é de grande valia que proporcionou ao profissional do esporte a possibilidade de obter mais profissionalismo e segurança para exercer o seu trabalho e obter seus direitos resguardados.

Por este motivo, se torna viável a presente discussão jurídica, tendo em vista que a modalidade de contrato de trabalho do atleta profissional é completamente diferente com os contratos profissionais convencionais, firmados em outras categorias que não sejam a desportiva.

No entanto, mesmo que seja algo pelo qual se tem uma lei própria que rege as contratações desportivas, assim como os outros ramos do direito, existem lacunas que deixam passar alguns deveres daqueles que eram para proteger os profissionais. É com esse intuito que disporemos da presente pesquisa jurídica, objetivando elencar formas que demonstrem a necessidade de averiguação da forma como o contrato é cumprido pelos clubes, principalmente no que tange o direito de imagem do profissional.

Em um primeiro momento, busca-se analisar o conceito do que vem a se caracterizar como contrato de trabalho, buscando uma introdução a respeito da história do tão amado futebol brasileiro e sua constante evolução, analisando neste momento, as normas que regem e protegem essa modalidade contratual.

Nesse capítulo iremos discorrer também a respeito do surgimento do contrato do trabalho, apresentando sua conceituação e todos os elementos necessários para sua validade.

No segundo momento discorreremos a respeito dos direitos elencados nos contratos de trabalho profissional, sob a figura do empregado e empregador.

Por fim, iremos analisar os direitos que estão sendo descumpridos pelos clubes brasileiros, objetivando demonstrar que por mais que se exista uma lei específica para reger um determinado assunto no direito, é necessário que os sindicatos de classes estejam preparados e dispostos a requerer que tais direitos possam ser respeitados.

## CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS

Precipuamente, fara-se necessário entender alguns conceitos para posteriormente partimos para o ponto principal da presente pesquisa jurídica.

Inicialmente, cumpre salientar que o jogador de futebol se caracteriza como sendo o profissional contratado por determinada associação desportiva, afim de representar um determinado time nos diferentes campeonatos que este participar.

O contrato firmado pelo jogador profissional é conhecido como contrato desportivo, possuindo especificações oriundas da própria Lei Pelé, tendo com isso características próprias de modalidade de contrato diversa da convencional.

No que tange o contrato de trabalho, este por sua vez caracteriza com sendo a relação pactuada entre duas partes, onde um se dispõe a cumprir um determinado serviço denominado este como empregado, enquanto o empregador possui o dever de realizar o pagamento do valor oneroso pelo serviço realizado pelo empregado.

No que diz respeito ao direito de imagem, este por sua vez, conceitua-se pelo direito em que um terceiro não pode utilizar de sua imagem para se beneficiar isto sem haver previa autorização.

## **CAPÍTULO I- O CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL**

### **1.1 Do Contrato de Trabalho**

Desde os primórdios da existência humana, o homem teve a necessidade de conviver em grupos e de constituir obrigações entre os membros de seu grupo social.

No momento em que se constituía uma obrigação ele também ganhava um direito que deveria ser cumprido pela outra parte nessa relação. É desta forma que se nasce o contrato de trabalho.

O contrato de trabalho é conceituado como sendo um acordo realizado por ambas as partes em uma relação empregatícia, com o fim de que ambas constituam para si direitos e deveres.

Tal forma de contratação pode ser realizada tanto de forma expressa como de forma tácita, sendo possibilitada a devida relação para todos os ramos e atividades existente no meio social.

Inicialmente, cumpre lembrar que durante um bom tempo o Brasil viveu sobre o período de escravidão, o qual impossibilitava que houvesse relação empregatícia existente entre empregado e empregador.

Nessa época o que existia era a mão de obra escrava sendo caracterizada pela submissão dos escravos aos seus senhores e senhoras feudais. Os escravos não eram remunerados, além disso eram maltratados e obrigados a realizar o trabalho pesado de seus senhores.

No entanto, com o advindo da produção artesã as coisas começaram a mudar e a industrialização começou a crescer cada vez mais, com isso após a abolição da escravidão que começou a ter o trabalho remunerado.

Nesta época, porém, mais uma vez o povo passava por uma nova escravidão, esta, por sua vez, era caracterizada pelas horas exorbitantes trabalhadas em contrapartida de um valor que mal dava para comprar alimentos para sua subsistência e de sua família.

**Segundo Nascimento:**

Assim, como a estrutura jurídica de Roma antiga ao considerar o

trabalhador como escravo o excluiu da possibilidade de figurar como sujeito de uma relação jurídica trabalhista, entendido que era uma coisa, portanto um instrumento de trabalho, as subseqüentes conceituações estavam condicionadas a ideia fundamental de uma coisa arrendada.<sup>1</sup>

Desse jeito, a escravidão impossibilitava a relação trabalhista entre as pessoas, havendo escravos o que excluía a possibilidade de figurar como sujeito de uma relação jurídica trabalhista.

Através das constantes brigas ocasionadas entre operadores e donos de fábricas que começou a desenvolver cada vez mais a relação empregatícia convencional.

No Brasil a denominação de contrato de trabalho surgiu em meados de 1935, com o objetivo de regulamentar a relação de trabalho entre o empregado que é subordinado do empregador. Neste sentido Sergio Pinto dispõe:

Relação de trabalho é o gênero, que compreende o trabalho autônomo, eventual, avulso, etc. Relação de emprego que trata do trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador. A CLT disciplina a relação de empregados. A justiça do trabalho, de modo geral, julga questões de empregados. Contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. Daí por que falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato de trabalho seria gênero e o contrato de emprego, espécie.<sup>2</sup>

Ao dissertar a respeito da diferença entre a relação de trabalho e o contrato de trabalho, o autor demonstra a importância de compreender as diferenças dentro do âmbito trabalhista.

Maurício Godinho Delgado também explica o que se conceitua por contrato de trabalho, e em seu ver assim dispõe:

Pode ser definido o contrato empregatício como o acordo de vontades, tácito, ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador. A definição, portanto, constrói-se a partir dos elementos fáticos-jurídicos componentes da relação empregatícia, deflagrada pelo ajuste tácito ou expresso entre as partes.<sup>3</sup>

Podemos entender, que o contrato de trabalho ou contrato empregatício como é popularmente conhecido constitui em um acordo entre vontades realizadas entre empregado e empregador, trabalhador e patrão.

Pode ser realizado de forma tácita ou expressa, sendo necessários

---

<sup>1</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascara do. **Curso de Direito do Trabalho**, 1989. P.259.

<sup>2</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 80.

<sup>3</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012. p. 501.

alguns requisitos para que se constitua a relação empregatícia, em que uma parte coloca a disposição da outra a sua mão de obra, enquanto a outra parte se dispõe a realizar o pagamento de referente quantia como pagamento pelo trabalho realizado.

Assim, o contrato de trabalho serve como meio, instrumento utilizado onde uma dada pessoa física se dispõe a prestar serviços de forma não eventual, onerosa e obrigacional, com subordinação, tal instrumento pode ser firmado por pessoa física com pessoa física, bem como pessoa física com pessoa jurídica.

Se faz importante salientar que o vínculo existente entre empregado e empregador possui natureza contratual, em decorrência da relação de obrigações existente entre as partes, onde uma se dispõe a trabalhar com sua mão de obra e a outra a pagar um determinado valor pela mão de obra realizada.

O instrumento contratual possui individualidade própria, de natureza específica, colocando ambas as partes em pé de igualdade jurídica. Conforme preconiza Maranhão:

Um contrato de direito privado, já que os contratantes colocam-se em pé de igualdade jurídica; o que acaba por lhe emprestar natureza de um contrato privado. Um contrato concluído "intuitu personae" em relação à pessoa do empregado, calcado numa relação patrimonial e o dever de fidelidade, inerentes a ele como a qualquer outra forma de relação de caráter patrimonial. Um contrato sinalagmático, por dele resultarem obrigações contrárias e equivalentes.<sup>4</sup>

O contrato de trabalho possui particularidades inerentes somente as partes que a compõem, se tornando uma convenção pela qual um ou mais empregados através de uma remuneração prestam um determinado trabalho pessoal em direção a um terceiro que no caso constitui a figura do empregador.

Para Nascimento:

A relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos empregado e empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado. Observa-se que o contrato de trabalho e a relação de emprego se diferenciam apenas pela origem da formação do vínculo, porém produzem o mesmo efeito entre o empregado e o empregador.

A teoria contratual existente entre a relação jurídica do empregado e

---

<sup>4</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; Maranhão, Délio; Viana, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 1993. P. 233-234.

empregador se denomina como sendo a teoria contratualista e anticontratualista, assim, a teoria contratualista se considera como sendo a relação onde houver contrato firmado.

Tal teoria é fundada pela vontade das partes, onde o vínculo jurídico se funda pelo compromisso das partes em adimplir com suas obrigações seja ela a onerosa ou não.

Dentre os requisitos necessários para se constituir um contrato de trabalho estão a relação de subordinação, não eventualidade, onerosidade, pessoalidade e a alteridade.

Nesse sentido, o trabalho deve ser prestado de forma contínua, de maneira eventual, ou seja, sempre havendo uma periodicidade do trabalho a ser realizado, devendo ser a própria pessoa quem firmou o contrato o responsável por cumpri-lo. Ademais, é necessário que se tenha a subordinação pelo empregado em relação ao seu empregador.

Neste sentido Magano dispõe:

A subordinação constitui o poder de direção visto do lado do trabalhador. Por isso que o empregador organiza e controla os fatores de produção, advém-lhe o poder de dirigir seus empregados. Esse poder desdobra-se em poder diretivo propriamente dito, isto é, faculdade de dar ordens; em poder de fiscalização, isto é, faculdade de acompanhar a atividade do trabalho, para ver se este a desempenha conforme as ordens dadas; e em poder disciplinar, isto é, faculdade de punir o empregado que não se submete ao poder diretivo.<sup>5</sup>

Como podemos verificar, a subordinação constitui como sendo o poder de direção visto em relação ao trabalhador com seu patrão, onde ele tem de se submeter a subordinação de seu empregador.

Por este motivo que o empregado detém sobre seus funcionários o poder de dirimir suas obrigações, afim de que eles não consigam desenvolvê-las sem possuir uma pessoa capaz de dizer o que eles farão.

## **1.2 Do Contrato de Trabalho do Atleta Profissional**

No que tange o contrato profissional do atleta, este por sua vez possui as mesmas características do contrato eventual, a mesma obrigação

---

<sup>5</sup> MAGANO, Otávio Bueno. **Manual do direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.p.43.

empregatícia.

No entanto, as cláusulas contratuais, bem como a forma em que o contrato é desenvolvido difere dos contratos convencionais, possuindo regras específicas tipificadas pela própria Lei Pelé.

Conforme preconiza Veiga:

O contrato de trabalho do atleta profissional, apresenta certos detalhes que o diferenciam dos contratos convencionais de trabalho que estamos habituados a ver, como dispõe o art. 28, da lei Pelé, “a atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial do trabalho desportivo, firmado com a entidade de prática no qual deverá constar, obrigatoriamente.

Dessa forma, o contrato do atleta profissional possui sua base firmada através da Lei Pelé, que objetiva um maior cuidado para essa categoria profissional.

A subordinação do atleta, de modo especial, dos jogadores de futebol, esta diretamente ligada a subordinação deste com o clube, pessoa jurídica com a qual contém contrato.

Algumas das características desse tipo de contrato é que além das cláusulas normais, quais sejam as relacionadas aos treinos, concentrações e demais viagens realizadas para competição, se encontram também normas do aspecto pessoal, quais sejam, aquelas relacionadas a forma como deverá proceder sua alimentação, descanso, controle de pesagem e forma física.

Nesse aspecto Renan Alves dispõe:

No contrato de trabalho dos atletas profissionais do futebol, está ligada a subordinação jurídica, que é ampla e acentuada, pois, além da atividade esportiva que inclui os treinos, concentrações e excursões cotidianas. A mesma inclui os aspectos pessoais, como por exemplo: o balanceio da alimentação, as horas recomendadas de sono, controle da pesagem e forma física do atleta, questões íntimas (como até o comportamento sexual), e circunstâncias mais habituais, como as declarações em entrevistas para as rádios, televisão e outros meios de comunicação.<sup>7</sup>

É possível verificar neste caso, que o contrato de trabalho do atleta profissional é diferentemente dos outros contratos convencionais, tratam de áreas específicas da vida profissional do jogador.

---

<sup>6</sup> VEIGA, Maurício de Figueiredo Correa da; Sousa, Fabrício Trindade de. **A Evolução do Futebol e das Normas que o Regulamentam: Aspectos Trabalhista – Desportivos**. 2. Ed. São Paulo: LTR, 2014.

<sup>7</sup> SANTOS, Renan Alves. **O Contrato e Trabalho do Jogador Profissional de Futebol e o Direito de Imagem**. UNISUL. ARARANGUÁ – SC, 2018, p. 15.

Nesse aspecto, Luiz Antônio também elenca:

A profissão de atleta de futebol é uma das muitas atividades regidas por legislação específica, pois apresentam características bastante peculiares. Vale ressaltar que o fato de submeterem-se a uma normatização específica não afasta a aplicação de todos os preceitos contidas na Consolidação das Leis do Trabalho.<sup>8</sup>

Dessa forma, podemos constatar que o atleta de futebol possui uma legislação específica levando em conta que sua profissão não desrespeita somente a uma atividade que será realizada pelo empregado, como caracteriza pela quantidade de atividades que serão realizadas pelo profissional.

Neste feito, o profissional é considerado como empregado da associação desportiva que utiliza dos serviços deste profissional em seu clube, ademais é devido a esse atleta que a associação realize o pagamento do valor combinado no contrato.

Há de se frisar que o jogador profissional sempre será contratado por alguma pessoa jurídica, nunca podendo ser contrato por pessoa física, isto porque na relação contratual desportiva, é firmada por clubes e não somente pelo presidente ou diretor do referido clube.

Assim discorre Renan Alves:

A relação de trabalho desportiva, sendo um vínculo trabalhista de categoria considerada única, possui uma relação diferente de outras atividades especiais de trabalho como, por exemplo, a do artista, sendo assim, há o regime jurídico próprio que rege a relação de trabalho entre as partes, ou seja, possui um contrato de trabalho específico e uma fusão entre a atividade laboral e a prática desportiva do atleta.<sup>9</sup>

Portanto, o contrato de trabalho desportivo é muito mais complexo do que se imagina, isto, pois é um determinado tipo de trabalho que abre um leque enorme para outras áreas da vida pessoal do contratado.

Possui como características essenciais do contrato de trabalho do atleta profissional a assinatura do contrato do atleta com a entidade desportiva, estabelecendo através desse momento os direitos e deveres a serem respeitados.

---

<sup>8</sup> GRISARD, Luiz Antonio. **Considerações sobre a relação entre contrato de trabalho de atleta profissional de futebol e contrato de licença de uso de imagem.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 7, n. 60, 1 nov. 2002. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/3490>>. Acesso em: setembro. 2019.

<sup>9</sup> SANTOS, Renan Alves. **O Contrato e Trabalho do Jogador Profissional de Futebol e o Direito de Imagem.** UNISUL. ARARANGUÁ – SC, 2018, p. 16.

Outra característica importante, é que a partir do momento em que o clube contrata o atleta para que possa defendê-lo nas competições desportivas surge a relação empregatícia entre as partes.

Constitui como sendo negócio jurídico em que o empregado, pessoa física, caracterizado pela figura do atleta profissional obriga-se a prestar trabalho de natureza não eventual, ou seja, com datas e horários certos a serem seguidos, em proveito de uma outra pessoa mediante o salário, que nesse caso se caracteriza pela figura do clube como empregador.

O referido instrumento contratual, possui como característica para sua realização os requisitos da personalidade do empregador pessoa física (jogador/atleta), pela onerosidade, ou seja o pagamento a ser realizado ao atleta pelo trabalho desenvolvido dentro e fora do campo.

A não eventualidade que nesse caso é manifesta pela forma de como o contrato se dará, onde possui todo um cronograma com datas a serem seguidas.

A subordinação jurídica, tendo em vista se tratar de contrato desportivo a subordinação jurídica se dá pelo jogador em contrapartida com seu clube, ou seja os dirigentes do clube, que possui autoridade sobre ele.

### **1.3 - Do Empregado e Empregador no Contrato de Trabalho**

Assim como nos demais modelos de contratos, existem a figura do empregado e a figurada do empregador, constituindo as partes existentes na relação contratual.

Dessa forma, o empregador constitui como sendo a pessoa responsável por dar emprego a outrem, sendo também o responsável pelo pagamento do valor referente aos serviços prestados por outrem.

O empregador possui o poder de direcionar o seu empregado, de informá-lo como deve ser realizado determinado tipo de serviço, dentre outras tarefas.

Compete ao empregador dispor sobre as normas para realização do serviço que será realizado. Conforme preconiza Maranhão:

O empregador tem, ainda, a obrigação de dar trabalho e de

possibilitar ao empregado a execução normal de sua prestação, proporcionando-lhe os meios adequados para isso. E, acima de tudo, tem o empregador a obrigação de respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana.<sup>10</sup>

Portanto, o empregador também conhecido como patrão, possui o dever de informar qual o serviço que será realizado pelo funcionário, bem como fiscalizar se o trabalho esta sendo realizado da forma em que deseja.

Podemos entender que ambas as partes da relação contratual possui direitos e deveres a serem cumpridos, nesse aspecto Luiz Antônio diz:

A determinação de um lapso temporal pelo qual as partes terão obrigações recíprocas é da grande valia no âmbito do futebol. Caso o contrato chegue ao seu final, nenhuma indenização será devida por qualquer das partes. Por outro lado, na hipótese da ocorrência de rescisão antecipada, a parte que deu ensejo ao término da contratualidade deverá arcar com as penalidades previstas na legislação específica, quais sejam o pagamento da cláusula penal, devida pelo atleta ao clube (artigo 28, § 3º), ou da multa rescisória, paga pelo clube ao atleta (artigo 31, § 3º).<sup>11</sup>

É nítido que todas as partes nesse tipo de relação possui suas obrigações a serem cumpridas, devendo por isso, fazer com que cada parte cumpra o que lhe convém, uma vez que a parte de uma determinada parte não faz, acaba prejudicando a outra parte e a relação contratual acaba se exaurindo.

Conforme descrito acima, o empregador possui o dever de tratar o empregado com educação, cordialidade, e respeito, no que tange a personalidade moral do empregado na sua dignidade. Nesse sentido, a própria CLT informa que em casos onde o empregador tentar se satisfazer em relação ao empregado, o próprio funcionário poderá rescindir contrato e requerer indenização pelos danos sofridos. Assim preconiza a CLT:

**Art. 483** - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a)** forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b)** for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c)** correr perigo manifesto de mal considerável;
- d)** não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e)** praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

<sup>10</sup> MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2000.p.261.

<sup>11</sup> GRISARD, Luiz Antonio. **Considerações sobre a relação entre contrato de trabalho de atleta profissional de futebol e contrato de licença de uso de imagem**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 7, n. 60, 1 nov. 2002. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/3490>>. Acesso em: setembro. 2019.

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965).<sup>12</sup>

Portanto, cabe ao empregador tratar seu funcionário respeitosamente, respeitando os limites contidos no contrato de trabalho.

Já o empregado, corresponde como sendo a pessoa responsável por realizar o serviço contratado pelo empregador. O empregado possui o dever de prestar seus serviços para o empregador, devendo obedecer as normas e formas de trabalho imposta pelo empregador, no entanto, caso a forma e as normas impostas pelo patrão sejam normas que contrariam o direito da dignidade humana e honra, o próprio empregado poderá rescindir o contrato e procurar através do judiciário indenização pelos danos prestados.

Para Gabriel Nascimento:

Por sua vez, a obrigação essencial do empregado é de prestar os serviços para o qual foi contratado, submetendo-se ao poder de comando ou subordinação jurídica do empregador. O empregado deve “obedecer às ordens e instruções do empregador, expedidas com respeito ao contrato, à lei e a outras fontes de direito incidentes sobre a relação de trabalho”. É também um dos deveres do empregado, agir com boa-fé no ambiente de trabalho, não cometendo atos que prejudiquem a empresa ou que atentem contra a hora e a boa fama de qualquer pessoa.<sup>13</sup>

Ademais, da mesma forma como empregador possui seus direitos, o empregado também possui seus direitos e deveres.

Ao empregado compete não só os direitos de realizar os deveres referente à profissão e o trabalho no qual exerce, como também possui o direito de possuir seus direitos elencados no art. 7º da Constituição Federal de 1988.

Dentre os direitos inerentes ao empregado, estão presentes o direito do

---

<sup>12</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Vademecum. Saraiva.. 2019.

<sup>13</sup> NASCIMENTO, Gabriel Kinczeski. **Folha de Pagamento: Impacto Financeiro dos Gastos com Empregados Gerados pela Política de Expansão de uma Empresa**. Florianópolis – SC. 2011,p.47.

salário pela categoria trabalhada, o recolhimento do FGTS, décimo terceiro salário, férias, assinatura da carteira, dentre outros direitos.

Em se tratando de contrato desportivo, assim como aludido anteriormente, tem-se como empregado, o jogador que se dispõe através das características elencadas acima, quais sejam, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, subordinação jurídica, se dispõe com a assinatura de um contrato a representar um determinado clube, seguindo todos os requisitos do clube, desde sua forma física que deverá manter até a forma como devesse se portar perante reportagens.

Enquanto o empregador será caracterizado pelo clube responsável pela assinatura do contrato com o atleta.

## CAPITULO II – DO VINCULO DESPORTIVO

### 2.1 – Do vínculo trabalhista na CLT

Segundo entendimento de Carlos Alberto Silva, o contrato de trabalho é:

Relativamente à primeira denominação proposta à retribuição salarial do trabalho, não é característica diferenciadora desse tipo de contrato. Outros contratos tratam da 'retribuição' por serviços prestados, bastando citar, entre outros, a locação de serviços. Quanto à segunda, afirma-se que a expressão 'contrato de trabalho' pode ser substituída com vantagem por 'contrato de emprego' porque só o empregado e o empregador podem ser sujeitos desse contrato e também porque dessa forma seria afastada a possível confusão desse contrato com o de locação de serviços e outras espécies do mesmo gênero. Ainda na doutrina brasileira há quem defenda a denominação proposta porque, além da distinção entre gênero e espécie, a própria lei, como é o caso do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, fala em relação de emprego.<sup>14</sup>

Assim, o contrato de trabalho constitui como sendo o acordo firmado entre empregado e empregador, onde o empregado se dispõe a realizar determinada atividade de forma subordinada, mediante o pagamento de um determinado valor oneroso.

Neste viés, o vínculo empregatício realizado entre empregado e empregador é regulamentada pela Consolidação das leis do Trabalho, popularmente conhecida como CLT.

Compete a CLT disciplinar a respeito do contrato de trabalho, objetivando que sejam respeitados os direitos do empregado e do empregador.

Em seu teor, encontram-se incluídas todas as formas de trabalho existentes, as quais são consideradas como válidas, tendo disciplinado tanto relações individuais como relações coletivas, abrangendo desde o trabalhador rural até o trabalhador urbano.

Aprovada na era Vargas, a Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada pelo decreto lei de nº 5.452/43 estipula as normas que atendam as necessidades e mudanças ocorridas dentro da relação empregatícia.

---

<sup>14</sup> SILVA, Carlos Alberto Barata. Compêndio de direito do trabalho. 4.ed. São Paulo: LTr, 1986,p .200.

Dentre os assuntos explicitados na referida lei, se encontram a assinatura de Carteira de Trabalho, sendo explicadas as regras inerentes à assinatura da CTPS.

O referido dispositivo também trata sobre a jornada de trabalho, devendo ser no máximo 8 horas por dia e 44 horas semanais, dentre outros direitos, tais como férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, dentre outros.

Conforme preconiza Carlos Alberto Silva:

O contrato de trabalho é também oneroso, no sentido de que cada uma das partes recebe uma vantagem, com a execução do contrato. Pelos arts. 3º e 76º da CLT, está legalmente consignado o caráter de onerosidade do contrato de trabalho. O empregador deve pagar, no mínimo, o salário-mínimo a seu empregado, ainda que parcialmente em utilidades. Não há, em nossa legislação, prestação gratuita de trabalho, que, derest, seria a negação da própria natureza alimentar desta espécie de contrato.<sup>15</sup>

A onerosidade compreende presume a relação bilateral do contrato, pois produz efeito para ambos os lados, tanto para aquele que realiza as atividades como para aquele que passa a ordem para que as atividades sejam realizadas.

Ademais, a bilateralidade do contrato de trabalho é ocasionado pela reciprocidade de obrigações para duas partes. Conforme prevê o art. 442 da CLT:

Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.  
Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.<sup>16</sup>

O contrato de trabalho pode ser considerado como sendo o fato gerador da relação empregatícia, no entanto, a relação de trabalho sendo comprovada pelo empregado pode constituir como sendo apto a comprovar o vínculo empregatício existente.

O contrato de trabalho, poderá se realizado com prazo determinado ou prazo indeterminado. Segundo disposto no art. 443, §§ 1º e 2º da CLT:

§ 1º. Considera-se como prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

---

<sup>15</sup> SILVA, Carlos Alberto Barata. **Compêndio de direito do trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 1986, p. 202.

<sup>16</sup> BRASÍLIA. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Vade Mecum. 28 Ed. Saraiva.

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.<sup>17</sup>

O término da relação contratual por tempo determinado pode ser realizado em detrimento a quantidade de dias que irão ser trabalhados, podendo ser medidos desde dias, semanas, meses ou até mesmo anos. O determinado, também pode ser realizado através do serviço que será prestado, como por exemplo obras denominadas como empreitadas.

Já o tempo indeterminado é aquele pelo qual não se disciplina a data final de seu acontecimento, atualmente esta modalidade é considerada como sendo a mais comum, pois a maioria dos empregadores contratam seus funcionários sem data final para a prestação de seus serviços.

Ademais, o contrato de trabalho determinado é conhecido como sendo uma exceção, uma vez que não traz muitos benefícios para o empregado como o trabalho com prazo indeterminado traz.

No caso de contrato por tempo determinado, para que se tenha validade é necessário que ele se encaixe dentro de uma dessas hipóteses:

- a) execução de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) desempenho de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) sujeição a um período de experiência.<sup>18</sup>

Para todas as formas descritas acima, exceto o contrato de experiência, a CLT prevê o prazo máximo de contrato em 2 (dois) anos, tendo a possibilidade de prorrogação em uma vez, podendo chegar a mais 2(dois) anos.

## **2.2 – Do Vínculo Desportivo**

Diferentemente do que dispõe a CLT, o vínculo desportivo possui suas particularidades.

O atleta profissional precisa preencher alguns requisitos para ser inserido dentro da profissão na qual deseja.

Nesse sentido, Veiga dispõe:

---

<sup>17</sup> BRASÍLIA. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Vade Mecum. 28 Ed. Saraiva.

<sup>18</sup> BRUSTOLIN, **Contrato de Trabalho do Atleta Profissional de Futebol**. SC.2008,p.57.

O indivíduo que preenche os requisitos técnicos para o exercício da profissão que ele livremente escolher tem o direito, constitucionalmente garantido, de trabalhar em qualquer atividade lícita. Em que pese o direito ao trabalho seja um direito fundamental, ele pode sofrer determinadas limitações. Em razão da especificidade do trabalho desenvolvido – é o que ocorre, por exemplo, com a prática desportiva profissional que, por se tratar de um vínculo especial, deve contar com certas formalidades.<sup>19</sup>

O atleta se insere dentro de determinada profissão desportiva devido a sua vontade, sendo a atividade desenvolvida pelo indivíduo devidamente remunerada, tendo todos os direitos e deveres do atleta explicitam em seu contrato de trabalho.

Conforme dispõe o art. 28 da Lei Pelé, alterada pela lei de nº 12.395/11, que assim diz:

**Art. 28. A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente:**

I - cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses:

- a) transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo; ou
- b) por ocasião do retorno do atleta às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses; e

II - cláusula compensatória desportiva, devida pela entidade de prática desportiva ao atleta, nas hipóteses dos incisos III a V do § 5.

§ 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.

[...]

Art. 30. O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos.<sup>20</sup>

Conforme descrito na lei 12.395/2011, a atividade do atleta profissional será caracterizada pela remuneração descrita no contrato de trabalho desportivo, firmado entre o atleta e a entidade na qual pratica a atividade desportiva.

<sup>19</sup> VEIGA, Mauricio de Figueiredo Correa da; SOUSA, Fabrício Trindade de. **A Evolução do Futebol das Normas que o Regulamentam: Aspectos Trabalhista-Desportivos**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2014. P.100 e 102.

<sup>20</sup> BRASÍLIA. **Lei de nº 12.395 de 16 de março de 2011**. Altera as Leis nº s 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto, e 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.

O contrato desportivo deverá conter em seu teor cláusula indenizatória nas hipóteses de transferência do atleta para outra entidade, podendo ser esta nacional ou até mesmo internacional.

Também deverá conter a cláusula indenizatória quando se tratar de ocasiões onde o atleta devesse retornar as atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, dentro do prazo de 30 (trinta) meses.

Ressalta-se que o valor da cláusula poderá ser pactuado de forma livre entre as partes, no entanto devendo ser expressamente descrito no objeto contratual.

Para tanto, conforme preconiza o §2º do art. 28 da referida lei, o atleta e a nova entidade de prática desportiva são solidariamente responsáveis pelo pagamento da indenização em casos de transferências, e no retorno do atleta.<sup>21</sup>

O atleta profissional poderá firmar contrato com a entidade desportiva formadora a partir dos 16 (dezesesseis) anos de idade, com o prazo de no máximo 05 (cinco) anos.<sup>22</sup>

Constitui como sendo a entidade formadora, aquela que fornece ao atleta vários programas de treinamento decorrente da categoria no qual o atleta firmou contrato, sendo a primeira denominada como categoria de base e complementação educacional.

É obrigação da entidade formadora do atleta fazer com que alguns requisitos sejam cumpridos, quais sejam:

“Art. 29. A entidade de prática desportiva formadora do atleta terá o direito de assinar com ele, a partir de 16 (dezesesseis) anos de idade, o primeiro contrato especial de trabalho desportivo, cujo prazo não poderá ser superior a 5 (cinco) anos.

§ 2º É considerada formadora de atleta a entidade de prática desportiva que:

---

<sup>21</sup> BRASÍLIA. **Lei de nº 12.395 de 16 de março de 2011**. Altera as Leis nº s 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto, e 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.

<sup>22</sup> BRASÍLIA. **Lei de nº 12.395 de 16 de março de 2011**. Altera as Leis nº s 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto, e 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.

- I - forneça aos atletas programas de treinamento nas categorias de base e complementação educacional; e
- II - satisfaça cumulativamente os seguintes requisitos:
- a) estar o atleta em formação inscrito por ela na respectiva entidade regional de administração do desporto há, pelo menos, 1 (um) ano;
  - b) comprovar que, efetivamente, o atleta em formação está inscrito em competições oficiais;
  - c) garantir assistência educacional, psicológica, médica e odontológica, assim como alimentação, transporte e convivência familiar;
  - d) manter alojamento e instalações desportivas adequados, sobretudo em matéria de alimentação, higiene, segurança e salubridade;
  - e) manter corpo de profissionais especializados em formação tecnicodesportiva;
  - f) ajustar o tempo destinado à efetiva atividade de formação do atleta, não superior a 4 (quatro) horas por dia, aos horários do currículo escolar ou de curso profissionalizante, além de propiciar-lhe a matrícula escolar, com exigência de frequência e satisfatório aproveitamento;
  - g) ser a formação do atleta gratuita e a expensas da entidade de prática desportiva;
  - h) comprovar que participa anualmente de competições organizadas por entidade de administração do desporto em, pelo menos, 2 (duas) categorias da respectiva modalidade desportiva; e
  - i) garantir que o período de seleção não coincida com os horários escolares.<sup>23</sup>

Cabe à instituição formadora fazer com que os atletas estejam inscritos através da instituição formadora, inscrito na entidade regional de administração do desporto há, pelo menos, 1 (um) ano.

Também deverá comprovar a efetiva inscrição do atleta em competições que foram e serão realizadas referente a atividade desenvolvida pelo atleta.

Ademais, também cabe a formadora prezar pelo bom desenvolvimento educacional, psicológico, alimentar, médica, odontológica, convivência familiar, alojamento e instalações, dentre outros.

A duração do contrato de trabalho do atleta, conforme previsto no art. 30 da lei Pelé, terá o prazo determinado, não podendo ser inferior a três meses e nem superior a cinco anos, vejamos:

Art. 30. O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos.

Parágrafo único. Não se aplica ao contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional o disposto nos arts. 445 e 451 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei

---

<sup>23</sup> BRASÍLIA. **Lei de nº 12.395 de 16 de março de 2011**. Altera as Leis nº s 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto, e 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.

nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).<sup>24</sup>

Logo, há de se destacar que diferentemente do que dispõe a CLT, no contrato de trabalho do atleta existe um tempo determinante diferente do que dispõe a consolidação trabalhista.

Para esse grupo de funcionários, a lei prevê que o seu tempo deva ser de 3 (três) meses a 5 (anos), não podendo ser inferior e nem superior a esse prazo.

Os registros desses atletas acompanham o que dispõe o Regulamento Nacional de Registros e Transferências de atletas, sendo este registro imprescindível para participação de competições.

Ao se inscrever, o atleta deverá submeter-se aos Estatutos e Regulamentos da Federação Internacional de Futebol Associativo, de forma incondicional. Sendo também obrigatório seu registro na Confederação Sul-Americana de Futebol, Confederação Brasileira de Futebol, no entanto, só poderá fazer parte em um único clube, o qual será responsável pelo seu registro nessas confederações.

Há hipóteses em que o contrato pode ser renovado automaticamente, no entanto é necessário que se preencha alguns requisitos, devendo ser algo benéfico tanto para o profissional, bem como para a entidade desportiva.

Na cláusula de renovação automática é necessário que o profissional esteja em perfeitas condições de físicas. Ademais as partes devem estar pautadas sob observação da boa fé objetiva.

No que tange a possibilidade de suspensão do contrato, esta se encontra regulamentada através da lei 9.615/98, que diz:

Art.28.

§ 7º A entidade de prática desportiva poderá suspender o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional, ficando dispensada do pagamento da remuneração nesse período, quando o atleta for impedido de atuar, por prazo ininterrupto superior a 90 (noventa) dias, em decorrência de ato ou evento de sua exclusiva responsabilidade, desvinculado da atividade profissional, conforme previsto no referido contrato.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> BRASILIA. **Lei nº 9.615 de 24 de março de 1998.** Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências.

<sup>25</sup> BRASILIA. **Lei nº 9.615 de 24 de março de 1998.** Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências.

Depois de realizada a leitura do artigo acima, depreende-se que a entidade desportiva não será obrigada a realizar qualquer remuneração, quando por responsabilidade do profissional, este vier a ficar 90 (noventa) dias impedido de atuar, de forma ininterrupta.

Conforme salienta Veiga:

Destarte, não mais vigora o decreto n 2.574/98, o qual previa possibilidade de suspensão do contrato de trabalho em decorrência de acidente de trabalho. Logo, em casos que ocorram lesões nos atletas derivadas de treinos ou jogos, não mais ocorrerá a suspensão do contrato e desse modo, o atleta não ficará obrigado a cumprir o período de afastamento após o advento do termo final do contrato de trabalho.<sup>26</sup>

No entanto, a lei Pelé prevê que as partes logo na assinatura do contrato, por intermédio de clausula explicita fazer com que em casos de suspensão o período que permanecer paralisado seja acrescido no final do contrato.

Já a hipótese de interrupção diferente da suspensão, ocorre quando o empregado não estará mais prestando serviços para a entidade. Nesse caso há a cessão temporária e parcial dos efeitos do contrato de trabalho.

Assim dispõe a lei Pelé:

Art. 41. A participação de atletas profissionais em seleções será estabelecida na forma como acordarem a entidade de administração convocante e a entidade de prática desportiva cedente.

§ 1º A entidade convocadora indenizará a cedente dos encargos previstos no contrato de trabalho, pelo período em que durar a convocação do atleta, sem prejuízo de eventuais ajustes celebrados entre este e a entidade convocadora.

§ 2º O período de convocação estender-se-á até a reintegração do atleta à entidade que o cedeu, apto a exercer sua atividade.<sup>27</sup>

Depreende-se que uma das formas de interrupção do contrato do atleta, poderá ser realizada nas participações dos atletas em seleção, uma vez que mesmo havendo o período de interrupção do contrato de trabalho o clube deverá cumprir com suas obrigações trabalhistas, com o pagamento do salário, sendo posteriormente ressarcido pela entidade convocante.

Quanto a rescisão contratual esta poderá ocorrer por vontade de uma das partes, considerando esta unilateral, ou quando da vontade de ambas as partes, sendo esta denominada como bilateral.

---

<sup>26</sup> BRASILIA. Lei nº 9.615 de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências.

<sup>27</sup> BRASILIA. Lei nº 9.615 de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências.

### 2.3 – Da diferença entre vínculo trabalhista e vínculo desportivo

Dentre as diferenças existentes entre as atividades do atleta ser caracterizada pela remuneração de contrato especial de trabalho desportivo, firmado entre a entidade de prática desportiva (clube) com a pessoa física do atleta profissional.

Segundo preconiza Ramos, para saber a diferença existente entre esses dois grupos de vínculos é necessário que se conheça o denominado:

O “passe” se perfazia com o primeiro registro do atleta na federação desportiva mais a realização de sua inscrição, ou com a sua compra seguida de registro na federação, pode se dizer que tal instituto representava, então, o vínculo desportivo existente entre atleta e entidade desportiva. Este vínculo era totalmente independente do vínculo empregatício, perdurando inclusive após a extinção do contrato de trabalho, o que acarretava plenos poderes ao empregador para manter ou negociar a condição federativa de jogo do seu atleta. Isso acabava por gerar a coisificação do atleta profissional, tolhendo sua liberdade profissional.<sup>28</sup>

O passe é caracterizado pela atitude de um clube ceder o seu jogador a outro durante a vigência do contrato ou até mesmo no final deste, objetivando com essa atitude a reparação dos investimentos efetuados na formação do atleta.

Tal atitude fazia com que os profissionais se sentissem como sendo escravos, marionetes nas mãos dos clubes, por este motivo eles lutavam pela extinção do passe.

Com o advento da lei Pelé e em conjunto com a posterior entrada em vigor da lei 12.395/11, em seu artigo 28, §5º eis que o vínculo desportivo mudou, ficando da seguinte forma:

§ 5º O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante constitui-se com o registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto, tendo natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais: I - com o término da vigência do contrato ou o seu distrato; II - com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva; III - com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, nos termos desta Lei; IV - com a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista; e V - com a dispensa imotivada do atleta.<sup>29</sup>

<sup>28</sup> RAMOS, Rafael Teixeira 2014, p. 13-14

<sup>29</sup> BRASILIA. **Lei nº 9.615 de 24 de março de 1998**. Institui normas gerais sobre desporto e dá

Assim extinguiu-se o denominado “passe”, tendo o contrato desportivo agora o início e o fim podendo ser o mesmo prorrogado.

Dentre as regras que não se aplicam ao contrato especial de trabalho desportivo, elencado no art. 28, §10 da lei Pelé, que faz remissão aos artigos 479 e 480 que diz:

Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagá-lo, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato. (Vide Lei nº 9.601, de 1998)

Parágrafo único - Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 480 - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições. (Renumerado do parágrafo único pelo Decreto-lei nº 6.353, de 20.3.1944)<sup>30</sup>

Dessa forma, no contrato do desporto, as regras auferidas acima não serão aplicadas. Assim, através da promulgação dessas leis específicas que regulamentam a forma como o contrato se dará e a forma como se findará, algumas regras da CLT, não mais se aplica a esse tipo de caso.

---

outras providências.

<sup>30</sup> BRASÍLIA. **Consolidação das Leis Trabalhistas.**

## CAPITULO III – DO DIREITO DE IMAGEM

### 3.1 – “Luvas”

Constitui como sendo “luvas” os valores pago ao atleta pela agremiação desportiva, ou seja, pela ida do atleta para o clube através da assinatura do contrato.

Tais valores poderão ser pagos em uma única parcela ou em prestações, valendo o que for acordado entre as partes. Sobre a conceituação de Luvas, Sergio Pinto dispõe:

Luva é a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que foi convencionado, pela assinatura. São pagas em razão do passado do atleta, como da eficiência do atleta antes de ser contratado por um clube. Representam reconhecimento pelo desempenho e pelos resultados alcançados pelo profissional em sua carreira. As luvas dos jogadores são pagas quando há assinatura de um contrato desportivo ou em razão da renovação do contrato do atleta.<sup>31</sup>

Entende-se que a luva seria devida pela assinatura do contrato, ou seja, o seu fato gerador podemos considerar como sendo a assinatura do contrato em si, onde caracterizam o pagamento pelo passado do atleta e pela eficiência na qual acredita-se que o mesmo terá com o clube.

Ademais, podem ser consideradas como formas de reconhecimento do desempenho e dos resultados que o atleta alcançou em sua vida profissional, sendo colecionadas durante sua carreira.

Além da assinatura do contrato, a mesma é devida em casos onde o contrato é renovado, possuindo com isso natureza salarial, uma vez que são incluídas expressamente no contrato desportivo.

Por se tratar de natureza salarial, sobre a luva recai o referente as férias, gratificações natalinas, FGTS, e todas as outras verbas pertinentes ao âmbito salarial.

### 3.2 – “Bichos”

---

<sup>31</sup> Martins, Sergio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. São Paulo: Atlas, 2011.p.53.

Entende-se como Bichos o valor pago pelas entidades de prática desportivas para o atleta, afim de que sirva como um estímulo decorrente de conquistas realizadas.

A denominação dada “bichos” corresponde ao jogo popularmente conhecido como jogo do bicho, segundo Thiago:

Com a democratização do futebol no seio das camadas inferiores, as agremiações desportivas começaram a recompensar pecuniariamente os atletas mais pobres como forma de incentivo as vitórias, criando assim, o que ficou conhecido como “bichos”. A palavra “bicho” vem do jogo do bicho, haja vista que o valor pago aos atletas amadores era proveniente da referida bolsa de apostas.<sup>32</sup>

Logo, compreende que o bichos é oriundos do costume do mundo do esporte. Para Domingos:

1. a recompensa dos jogadores amadores seria realizada através da dação de bichos pelo clubes e não do pagamento em dinheiro, pois o esporte amador não comportava salário mediante contrato empregatício, assim eles recebiam galinha, vaca, etc., como retribuição por vitórias, empates...;
2. torcedores se uniam para juntar dinheiro e comprar bichos, vaca, galinha, etc., com o intuito de compensar os jogadores do seu time pelas conquistas;
3. a mais decantada, inclusive na doutrina especializada, é a que os atletas amadores, receosos de qualquer repreensão, para justificar e camuflar o ganho em dinheiro pelas vitórias (conquistas de competições), propalavam ter ganhado no jogo do bicho.<sup>33</sup>

Anteriormente a reforma trabalhista caracterizada como lei n 13.467/17, os bichos eram conhecidos como sendo parcelas de natureza salarial que fazia parte do contrato desportivo, tendo em vista que era paga habitualmente pela entidade.

O bichos era também conhecidos como sendo uma recompensa financeira adicional, ou seja, além do salario em si o atleta também percebia o bichos. Tal parcela era paga em virtude do alcance coletivo de resultados positivos coletivamente nas partidas e competições.

Para Homero a forma de pagamento do bichos era realizado da seguinte forma:

Ressalve-se que, geralmente, na realidade prática, os bichos são acertados verbalmente ou contratualmente entre clube empregador e

<sup>32</sup> SANTOS, Thiago Kim Pinto. **Contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. Direito à imagem e Direito de Arena.** São Luis. 2013,p.41.

<sup>33</sup> ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1998.

atleta empregado, por isso, eivados da característica da habitualidade eram consideradas parcelas de natureza salarial antes da Reforma Trabalhista. Porém, quando existia a figura dos bichos quitados esporadicamente e sem pactuação de qualquer espécie, admitia-se a configuração da não habitualidade, deixando o aspecto salarial, transformando-se em parcelas de caráter não salarial.<sup>34</sup>

Podem ser caracterizadas como bichos e luvas as premiações previstas no art. 31, §1º da lei Pelé, que assim diz:

Art. 31. A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário ou de contrato de direito de imagem de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses, terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para transferir-se para qualquer outra entidade de prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos. (Redação dada pela Lei nº 13.155, de 2015)

§ 1º São entendidos como salário, para efeitos do previsto no *caput*, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.<sup>35</sup>

Dessa forma, tem-se que o bichos é denominação dada a prêmios recebidos pelo desempenhado de todos do clube, sendo cabível para todos os outros atletas, sem característica personalíssima.

De acordo com a jurisprudência pacífica, os denominados “bichos” pagos com habitualidade podem se caracterizar como natureza salarial, mas quando pagos eventualmente não constitui natureza salarial.

### 3.3 – Do Direito de Imagem

Dentre os direitos dos profissionais do mundo do esporte, encontra-se dois que trazem uma certa confusão na hora de discerni-los.

Entende-se como direito de imagem, na visão de Arnaldo Siqueira:

O direito à imagem engloba todos os caracteres físicos, psíquicos e morais, não ficando restrito à representação do aspecto visual, seja por retrato, pintura, escultura, fotografia ou qualquer forma de reprodução de traços da pessoa, mas também a sua voz, seus gestos

<sup>34</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado: livro das profissões regulamentadas**. vol. 4. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 223-224.

<sup>35</sup> BRASILIA. **Lei nº 9.615 de 24 de março de 1998**. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências.

e expressões e partes individualizadas do corpo pelas quais possa ser reconhecida.<sup>36</sup>

Neste viés, o direito da imagem corresponde todos os aspectos pessoais físicos, e por esse motivo necessita que se tenha autorização para ser utilizada.

Tal direito integra o rol dos direitos da personalidade, ou seja, direito inerente à pessoa que não podem ser transmitidos ou transferidos para outrem.

Assim como previsto pelo art. 11 do Código Civil, os direitos a personalidade são de carácter intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo sofrer quaisquer limitações, ainda que seja pela própria pessoa.

Conforme preconiza Thiago Kim:

A imagem é atributo inerente ao ser humano por ser um direito da personalidade, qualidade essencial do indivíduo. Portanto, a licença para a utilização da imagem deve ser pactuada a prazo determinado, devendo ser revista periodicamente, prevalecendo sempre o consentimento do seu titular. A forma de utilização da imagem, bem como as finalidades e circunstâncias também devem ser firmadas por escrito em documento solene.<sup>37</sup>

Compreende-se que o direito da imagem é tido como uma faculdade do possuidor permitir ou não a reprodução, exposição ou divulgação de sua imagem. Nesse sentido Dias dispõe:

O direito à imagem consiste na faculdade do titular permitir ou não a reprodução, exposição ou divulgação de sua imagem. A imagem é exteriorização da personalidade. É a concretização dessa abstração física e moral. Não se reduz ao rosto, as feições de cada um, mas inclina-se por todos os modos de ser físicos e psíquicos do homem.<sup>38</sup>

Por se qualidade essencial da pessoa humana, o direito de imagem é tido como atributo inerente a personalidade. Para que alguém possa utilizar a imagem de outrem é necessária a previa autorização, caso o contrario culmina em possibilidade de a pessoa que utilizou a imagem indevidamente ser condenado ao pagamento por danos oriundos dessa utilização desautorizada.

---

<sup>36</sup> LIMA, Arnaldo Siqueira de. **O direito à imagem: proteção jurídica e limites de violação**. 4 ed. Brasília, DF: Universa, 2010,p.19.

<sup>37</sup> SANTOS, Thiago Kim Pinto. **Contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. Direito à imagem e Direito de Arena**. São Luis. 2013,p.46.

<sup>38</sup> DIAS, Jacqueline Sarmiento. **O direito à imagem**. Belo Horizonte: Del Rey, 2000.p.71.

No caso do contrato do atleta, o próprio contrato funciona como meio de “cessão” de uso, uma vez que o empregado do profissional depreende-se de ter sua imagem vinculada sempre nos diversos canais de comunicação.

Segundo preconiza Soares:

O contrato de trabalho do jogador é na prática o instrumento de cessão dessa imagem profissional. O contrato de trabalho, por determinação legal sempre com tempo determinado, delimita a duração da relação entre o jogador e o clube, e, por conseguinte, o tempo em que a imagem do atleta estará ligada às cores e aos emblemas da agremiação. O contrato do atleta fixa a forma como se dará a utilização da imagem profissional do atleta, restrita aos momentos em que este esteja a serviço do clube. Assim, por força da especificidade da profissão, a imagem do atleta, nos períodos em que esteja a serviço do empregador, é cedida a este de forma gratuita, uma vez que o salário contratual remunera sua atividade, retribui somente a prática da atividade futebolista.<sup>39</sup>

Assim compreende que o contrato do atleta por se tratar de um instrumento tido como cessão, ou seja, pelo fato de que o profissional fará parte dos quadros de funcionários de certa entidade, a entidade poderá utilizar a imagem sem que realize o pagamento pelo uso da mesma.

No entanto, vale ressaltar que a imagem somente poderá ser utilizada quando se tratar de períodos em que o empregado esteja a serviço do empregador, isto, de forma gratuita, devido a cessão de contrato.

Com o advento da lei de nº 9.615/98, o direito de imagem ficou ainda mais valorizada, observa-se dentro dos contratos desportivos que após a entrada em vigor da referida lei, que os atletas acabam assinando dois contratos, sendo um firmado com a pessoa jurídica do clube e clube e com a pessoa física do jogador e outro sendo o contrato de licença do uso de imagem, assinado entre a agremiação desportiva e uma pessoa jurídica.

Tal situação trouxe divergências para a doutrina no que tange a natureza jurídica do contrato de cessão de imagem. Isto pois, conforme prevê o art. 87-A da lei Pelé:

Art. 87-A. O direito ao uso da imagem do atleta pode ser por ele cedido ou explorado, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho desportivo. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

---

<sup>39</sup> SOARES, Jorge Miguel Acosta. **Direito de imagem e direito de arena no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol: análise sob a ótica da lei n 12.395/2011**. 2ed. São Paulo: LTR, 2012, p.100.

Parágrafo único. Quando houver, por parte do atleta, a cessão de direitos ao uso de sua imagem para a entidade de prática desportiva detentora do contrato especial de trabalho desportivo, o valor correspondente ao uso da imagem não poderá ultrapassar 40% (quarenta por cento) da remuneração total paga ao atleta, composta pela soma do salário e dos valores pagos pelo direito ao uso da imagem.<sup>40</sup>

O direito ao uso da imagem do profissional poderá ser cedido ou explorado, no entanto, mediante ajuste contratual, com os direitos do atleta resguardados em condições inconfundíveis com o contrato especial desportivo.

Ainda elenca o parágrafo único do referido artigo que quando houver a cessão de uso da imagem, o valor correspondente a remuneração poderá ser até 40% da remuneração total paga ao atleta, não podendo passar dessa porcentagem.

Ademais, cumpre salientar que o contrato de licença ao uso da imagem pode ser de forma exclusiva ou não, sendo essa decisão tomada pelo titular do referido direito.

Neste feito, as entidades desportivas podem assinar licitamente com seus atletas contrato de licença de uso de imagem sem viciar o respectivo contrato de trabalho. No entanto, as entidades são obrigadas a respeitar as condições estabelecidas para que isto ocorra.

Sendo também necessária que haja as agremiações e que estas preencham cumulativamente os requisitos da utilização proporcional da imagem do atleta, e a proporcionalidade no valor obtivo pela licença da imagem.

Ocorre que devido as constantes transferências internacionais, oriundas da transferência do atleta para o exterior, trouxe a vertente da diminuição de público nos estádios e em contrapartida gerou um aumento nos salários dos jogadores.

Dessa forma, a associação de entidades desportivas, querendo impedir que a transferência do atleta ocorresse, aumentou o salário do atleta, fazendo com isso que gerasse uma queda na renda dos clubes, reduzindo com isso seus custos.

---

<sup>40</sup> BRASILIA. **Lei nº 9.615 de 24 de março de 1998**. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências.

Como forma de burlar esse direito, as entidades desportivas começaram a copiar o contrato de licença para uso da imagem utilizado na Europa. Com isso, os atletas passaram a assinar de forma simultânea outro contrato, o de imagem, possuindo este natureza distinta do contrato desportivo.

Assim, os clubes pagavam quantias vultuosas pela imagem do profissional, o que seria utilizado pelo marketing em suas campanhas de publicidade. No entanto, a entidade não fazia uso dessa imagem em nenhuma ocasião, o que fazia com que o contrato infringisse as leis.<sup>41</sup>

Uma vez que a desproporcionalidade entre obrigações das partes eram muito altas, ocasionava o que se entende por fraude de contratação, e conseqüente os clubes realizaram de forma fraudulenta o que se compreende como sendo desoneração referente a folha salarial, que reduz de forma considerável os custos das entidades de praticas desportivas.

### 3.4 – Do direito de Arena

Atualmente consuma-se confundir o direito de imagem com o direito de arena, isto porque as pessoas mais antigas tinha a mania de achar que os referidos direitos eram parecidas e por isso passavam essa informação errônea a seus filhos.

No que dispõe o direito de arena, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região dispõe:

EMENTA: DIREITO DE ARENA E DIREITO DE IMAGEM – SIMILARIDADE. O art. 42 da lei de nº 9.615/98 não faz qualquer alusão ao direito de arena, mas sim ao direito da entidade de pratica desportiva de “negociar, autorizar, e proibir a fixação, transmissão ou retransmissão de imagem de espetáculo ou evento desportivo de que participem”, sendo a referida lei uma extensão do direito de imagem previsto no art. 5º, XXVIII, letra “a” da Constituição da Republica Federativa do Brasil, que cuida também da reprodução da imagem, voz humana nas atividades desportivas, não mencionando acerca do direito de arena. Logo, se o texto legal não faz qualquer menção a Direito de Arena, deduz-se disto que o direito de arena e direito de imagem não são figuras distintas, havendo similaridade entre ambas..<sup>42</sup>

Para Thiago Kim:

<sup>41</sup> SANTOS, Thiago Kim Pinto. **Contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. Direito à imagem e Direito de Arena.** São Luis. 2013.

<sup>42</sup> TRT 3ª Região – **Recurso Ordinário nº00960-2004-016-03-00-0 7ª Turma** – Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno

O vocabulário “arena” refere-se aos locais onde são realizados espetáculos esportivos. Como visto o direito de arena não se confunde com o direito de imagem, este possui como o titular o atleta profissional, enquanto aquele tem como detentor a entidade de prática desportiva, ou seja, pessoa jurídica. Além disso apesar de ambos serem direitos da personalidade, visam proteger bens jurídicos distintos.<sup>43</sup>

Dessa forma, enquanto o direito de imagem objetiva proteger e resguardar a integridade moral da pessoa física, ou seja, a imagem do atleta profissional, o direito de arena busca proteção da integridade do clube contratante do atleta.

Introduzida pela lei de nº 5.988/1973, antiga lei de direitos autorais, introduziu no ordenamento jurídico o instituto do Direito de Arena.

Nesse sentido Thiago Kim continua:

O instituto do direito de arena garantiu as entidades pratica desportiva a possibilidade de negociarem as transmissões ou retransmissões dos eventos de que participem, auferindo grandes lucros com tal negociação. Contudo, a revogada lei nº 5.988/73 reservou 20 % do valor percebido pelas agremiações desportivas a titulo de direito de arena aos atletas participantes do evento negociado. Tal parcela dificilmente era paga aos futebolistas profissionais.<sup>44</sup>

No entanto, com a entrada em vigor da lei Pelé, revogou-se o referido direito de arena e manteve as características essenciais do direito sobre as negociações dos eventos esportivos.

Ademais o direito de arena possuía como natureza jurídica a cota-parte percebida pelos atletas, enquanto a jurisprudência e doutrina entendiam como sendo a natureza jurídica a parcela percebida em conjunto pelos jogadores.

Porém, recentemente a lei de nº 12.395/2011, dispôs o seguinte:

Art. 4: Pertence às entidades de prática desportiva o direito de arena, consistente na prerrogativa exclusiva de negociar, autorizar ou proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão ou a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de espetáculo desportivo de que participem.<sup>45</sup>

Dessa forma, com a referida lei, o direito de arena consiste na prerrogativa exclusiva de negociar, autorizar ou proibir a captação de

---

<sup>43</sup> SANTOS, Thiago Kim Pinto. **Contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. Direito à imagem e Direito de Arena.** São Luis. 2013.p.52/55.

<sup>44</sup> SANTOS, Thiago Kim Pinto. **Contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. Direito à imagem e Direito de Arena.** São Luis. 2013.p.52/55.

<sup>45</sup>

reprodução de imagem, por qualquer espetáculo desportivo de que participem.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o advento da lei de nº 6.354/1976, o atleta profissional começa a ser considerado de forma oficial como trabalhador inerente a direitos e obrigações dentro de sua relação de trabalho.

A referida lei objetivava a inclusão do profissional da área esportiva de adentrar em processos trabalhistas com o intuito de resguardar seus direitos.

Podemos citar como fator importante do advento da lei 6.354/1976 a extinção do que se conhece por passe, uma vez que os atletas sentiam-se mais escravos do que profissionais na área desportiva.

A relação constituída através do contrato de trabalho pelo empregado (clube) e empregador (atleta), deve de forma obrigatória ser expressa em instrumento contratual, de modo que ambas as partes possam se resguardar de problemas futuros.

Não obstante, o direito de imagem do atleta é algo que ainda suscita grande repercussão social, uma vez que dentro dos próprios termos contratuais o jogador tem de proteger o máximo de sua imagem, além de manter seu físico sempre bom, afim de que passe para os torcedores de seu time a ideia do cuidado do time com seus astros.

No entanto, acabam por se confundir bastante o direito de imagem com o direito de arena, porém conforme demonstrado no teor deste trabalho, o segundo fora extinto sendo complementemente diferente do primeiro.

Uma vez que o direito de arena objetivava a proteção da personalidade e imagem do clube, enquanto o direito de imagem objetiva até hoje a proteção dos direitos e fisionomia do atleta.

Vislumbrando a necessidade de proteção ao direito da imagem e o direito da arena, a lei de nº 12.395/2011, foi criada justamente para suprir e proteger os direitos dos atletas objetivando que ambas as partes saiam satisfeitas.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Vademecum. Saraiva. 2019.

BRASILIA. **Lei nº 9.615 de 24 de março de 1998**. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências.

BRASÍLIA. **Lei de nº 12.395 de 16 de março de 2011**. Altera as Leis nº s 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto, e 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.

BRUSTOLIN, **Contrato de Trabalho do Atleta Profissional de Futebol**. SC.2008,p.57.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

GRISARD, Luiz Antonio. **Considerações sobre a relação entre contrato de trabalho de atleta profissional de futebol e contrato de licença de uso de imagem**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 7, n. 60, 1 nov. 2002. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/3490>>. Acesso em: setembro. 2019.

LIMA, Arnaldo Siqueira de. **O direito à imagem: proteção jurídica e limites de violação**. 4 ed. Brasília, DF: Universa, 2010.

MAGANO, Otávio Bueno. **Manual do direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

Martins, Sergio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascara do. **Curso de Direito do Trabalho**, 1989

NASCIMENTO, Gabriel Kinczeski. **Folha de Pagamento: Impacto Financeiro dos Gastos com Empregados Gerados pela Política de Expansão de uma Empresa**. Florianópolis – SC. 2011.

SANTOS, Thiago Kim Pinto. **Contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. Direito à imagem e Direito de Arena**. São Luis. 2013.

SILVA, Carlos Alberto Barata. **Compêndio de direito do trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 1986.

SANTOS, Renan Alves. **O Contrato e Trabalho do Jogador Profissional de Futebol e o Direito de Imagem**. UNISUL. ARARANGUÁ – SC, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado: livro das profissões regulamentadas**. vol. 4. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SOARES, Jorge Miguel Acosta. **Direito de imagem e direito de arena no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol: análise sob a ótica da lei n 12.395/2011**. 2ed. São Paulo: LTR, 2012.

SUSSEKIND, Arnaldo; Maranhão, Délio; Viana, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 1993.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Correa da; Sousa, Fabrício Trindade de. **A Evolução do Futebol e das Normas que o Regulamentam: Aspectos Trabalhista – Desportivos**. 2. Ed. São Paulo: LTR, 2014.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. ***Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho***. São Paulo: LTr, 1998.

RAMOS, Rafael Teixeira. **Cláusula indenizatória desportiva e cláusula compensatória desportiva: nova sistemática rescisória do contrato de trabalho do atleta**. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*. São Paulo: Síntese, v. 24, n. 296, p. 9-24, fev. 2014