

## Direito de imagem integra salário de jogador

Não há como negar que direito de imagem faz parte do salário de jogador. O entendimento é da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Os ministros reformaram decisão de segunda instância e condenaram o Paraná Clube a pagar R\$ 12 mil sobre o direito de imagem de um ex-jogador e mais R\$ 1,2 da cláusula penal.

O relator, ministro Horácio Senna Pires, considerou alguns precedentes do TST e avaliou que “seria inadmissível, sob pena de estímulo a fraudes de toda espécie, que as partes envolvidas em um contrato de trabalho pudessem celebrar contrato supostamente civil cujo objeto fosse idêntico ao do contrato de trabalho”. De acordo com ele, essa era a intenção do clube.

Por isso, o relator e a Turma concluíram que o direito de imagem integrava o salário do atleta contratado pelo clube. Para chegar a esse entendimento, o relator verificou a impossibilidade de aplicação das regras do direito de arena ao direito de imagem, por ser este personalíssimo.

Dispensado em maio de 2004, o atleta ajuizou ação contra o clube e apresentou seu contrato de trabalho, com início em janeiro de 2004 e término dezembro do mesmo ano com a previsão de salário de R\$ 1 mil, com a ressalva de outras “cláusulas extras”. Em documento intitulado “Proposta de Contrato”, consta o salário de R\$ 1 mil e direito de imagem de R\$ 11,8 mil, com previsão de reajuste de maio a dezembro de 2004 para R\$ 14,8 mil.

Assim, o jogador pediu na Justiça a declaração do caráter salarial da verba paga e a descaracterização da natureza civil que o clube pretendia dar ao contrato. O clube alegou que o contrato de cessão de uso de imagem, voz, nome e apelido desportivo era um contrato de natureza civil, e não trabalhista, mas não juntou aos autos o documento. Na segunda instância, o clube obteve êxito em suas argumentações, mas, no Recurso de Revista ao TST, foi a vez do jogador.

Quanto à cláusula penal, também concedida pela Turma, o relator fundamentou que não há no artigo 28 da Lei 9.615/98 (Lei Pelé) previsão expressa de que esta seria direito exclusivo do empregador. E concluiu que a limitação deste direito à parte mais forte na relação trabalhista “atentaria contra princípios elementares do Direito do Trabalho”.

**RR-12.720/2004-013-09-00.7**

**Date Created**

15/08/2008