



## Sílvia Pérola: A fraude trabalhista em contrato de imagem de atleta

A Subseção de Dissídios Individuais 1 (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho julgará, pela primeira vez, na próxima quinta-feira (18/6), o primeiro caso de utilização do contrato de imagem como fraude à legislação trabalhista, tendo como pano de fundo a proteção à maternidade. O tema será discutido por ocasião do julgamento dos embargos da autora contra a decisão da 5ª Turma que deu provimento aos recursos do clube, modificando a decisão do Tribunal Regional da 3ª Região, que havia concluído pela



tas.

O caso envolve uma renomada atleta do voleibol brasileiro,

que mantinha com o clube um contrato de trabalho de R\$ 812,05 (mensal) e, paralelamente, um contrato de imagem no valor de R\$ 98.891,55, correspondente, portanto, a 99,5% do seu contrato de trabalho.

Quando a atleta ficou grávida, o clube resolveu não renovar o contrato de imagem, passando a atleta a receber, de um dia para o outro, apenas o valor anotado na carteira de trabalho, pouco mais de R\$ 800 por mês.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reconheceu a fraude trabalhista, nos termos do artigo 9º da CLT, [\[1\]](#), salientando não ser "*crível se imaginar que uma atleta profissional com o curriculum da reclamante, com passagens por vários clubes de renome e até mesmo pela Seleção Brasileira, que conquistou vários títulos e medalhas na modalidade, seja remunerada com valores tão ínfimos, como aquele lançado em sua CTPS, ou seja, R\$ 812,05 (oitocentos e doze reais e cinco centavos)*" , considerando, ainda que, "*é zombar do Judiciário a apresentação de um contrato de trabalho de uma jogadora de voleibol profissional, e de renome nacional, com o apontamento de um salário inferior àquele percebido por qualquer profissional não qualificado. Isso porque o direito de imagem é apenas acessório do contrato de trabalho (...), não pode suplantiar o salário pago para a atividade principal*".

Na verdade, a permissão para a livre negociação entre atletas e clubes pavimentava a irregularidade. Foi esse cenário de práticas fraudulentas na contratação de atletas que deu ensejo à regulamentação do tema na Lei Pelé [\[2\]](#) com o acréscimo do artigo 87-A, que estabelece: "*O valor correspondentemente ao uso da imagem não poderá ultrapassar 40% (quarenta por cento) da remuneração total paga ao atleta*".



No caso concreto, o tribunal de Minas, última instância competente para analisar fatos e provas, deixou muito clara a inexistência de qualquer vinculação da imagem da atleta a campanhas publicitárias, considerando emblemático que os valores por ela recebidos, a título de contrato de imagem, remuneravam, na verdade, sua atividade principal, que é jogar voleibol.

Além de revelar a prática de clubes desportivos de contratar de maneira fraudulenta seus atletas, mascarando a remuneração da sua atividade profissional, outra discussão que se coloca é a seguinte: por que o fato de estar grávida impediria a atleta de projetar a imagem do clube em tão sublime condição?

A mulher trabalhadora já encontra inúmeros desafios para transitar, ingressar e permanecer no mercado de trabalho. A atleta, que se submete a uma série de exigências previstas na legislação, que prevê um contrato por prazo determinado, tem, ainda, o desafio de ser considerada inapta pelo fato de estar grávida. Ao lado da previsão constitucional de proteção à maternidade, à lactância e à criança, práticas como essa, que aviltam a dignidade da mulher e da criança, não podem ser toleradas pelo Judiciário.

Eis o caso que será analisado pela SDI do TST: uma mulher trabalhadora, atleta exemplar, que projetou o clube e a nação com sua dedicação e talento, ao se descobrir grávida, viu-se privada de sua remuneração, com o salário reduzido para R\$ 800, menos de 1% do que vinha recebendo. E se fosse um homem, esse contrato deixaria de ser renovado?

Novamente aqui é preciso renovar o debate da discriminação de gênero, associado à afronta ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, princípios fundamentais sobre os quais se sustentam a República Federativa do Brasil [\[3\]](#).

Como fica a dignidade de uma trabalhadora que, de um dia para o outro — grávida — passa a receber menos de 1% do que recebia? O que responderá quando lhe perguntarem o que houve? "Desculpe, mas engravidei"? Como fica a dignidade dessa trabalhadora no momento em que devendo usufruir, não como benevolência, mas como cumprimento de mandamentos constitucionais, do apoio do seu clube e da nação que tão bem representa, é aviltada com tamanha coação moral, que olvida sua trajetória esportiva e abala sobremaneira a sua dimensão física e psicológica?

Vale dizer, como têm insistido o ministro Maurício Godinho e a professora Gabriela Delgado, em suas obras, que *"o Direito do Trabalho consiste em instrumento jurídico de promoção da dignidade humana"*, cabendo-lhe *"normatizar a proteção do sujeito trabalhador, além de proibir a mercantilização do trabalho humano"* [\[4\]](#)

Os mesmos autores afirmam que *"sem o Direito do Trabalho, tem-se mostrado impossível, segundo reiterados exemplos históricos nos últimos 150 anos, obstar-se ou se restringir a conversão do trabalho e da própria pessoa humana em simples mercadoria, como qualquer outra existente na vida socioeconômica"*. [\[5\]](#)



A proteção à mulher gestante e às mulheres-mães foi alçada ao status de obrigação internacional, recebendo proteção de diversos tratados internacionais. Com efeito, são inúmeros os instrumentos internacionais ratificados pelo Brasil, pavimentados na exigência do trabalho digno e na proteção à mulher e à criança contra toda forma de discriminação de gênero, invocando-se, de início, a atuação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), destacando-se suas Convenções de nºs 111 e 158. Começando pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e passando pela Declaração de Filadélfia (1944), pela Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979) e pela Convenção sobre os Direitos das Crianças (1989), chega-se, na esfera do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, à Convenção Americana de Direitos Humanos, conhecida como Pacto de San Jose da Costa Rica (1969) que encerra perfeita proteção ao caso em questão ; sua aplicação compete à Corte Interamericana de Direito Humanos (CIDH).

O recurso da empresa levado à apreciação do TST tem por objeto unicamente a discussão da configuração do contrato de imagem. Dessa forma, a alteração da decisão do tribunal mineiro, favorável à trabalhadora, demandaria necessariamente a subversão pelo tribunal superior de algumas premissas fixadas na decisão regional acerca da fraude trabalhista:

I) A gritante discrepância entre os valores auferidos a título de contrato de trabalho (R\$ 812,05) e de contrato de imagem (R\$ 98.891,55);

II) A percepção de valores mensais fixos independentemente do tempo de exposição de sua imagem em competições, transmissões e eventos de patrocinadores; e

III) Se a gravidez da atleta não a impediria de jogar, muito menos seria óbice a que pudesse projetar a imagem do clube nessa condição.

Como corte extraordinária, o TST só pode apreciar recurso que satisfaça alguns requisitos bem rigorosos. E o recurso de revista do clube teve seu seguimento negado no tribunal de Minas com base na Súmula nº 126 do TST, que impede esse tribunal superior de examinar provas. Dessa decisão, o clube interpôs agravo de instrumento [6] para o TST, que teve seu seguimento denegado, monocraticamente, pelo ministro relator, por considerar o recurso manifestamente inadmissível. E, de fato, o agravo de instrumento do clube não atendia aos requisitos legais para que fosse admitido.

Contudo, em juízo de reconsideração, em sessão, o agravo interno interposto pelo clube foi admitido para julgar o agravo de instrumento, que, também, restou provido, para julgar o recurso de revista, o qual acabou sendo conhecido e provido para declarar improcedente a reclamatória.

No entanto, o recurso de revista do clube veio deserto [7]. E quem alerta para a deserção é o próprio clube, que, nos autos, ao protocolar petição datada de 30/8/2016 (fls. 523) [8] propugnando pela juntada das guias pagas do depósito recursal (mais de um mês depois do prazo para a interposição do recurso). Contudo, o artigo 7º da Lei nº 5.584/70 dispõe que a comprovação do depósito tem que ser feita dentro do prazo recursal [9], exegese que ficou consagrada na Súmula nº 245 do TST [10].



O TST já analisou a matéria à luz do novo CPC, modificando sua Instrução Normativa nº 39, que resultou na revogação do parágrafo único do seu artigo 10, que restringia a insuficiência no valor do preparo, para efeitos do §2º [\[11\]](#) do artigo 1.007 do CPC, apenas às custas processuais e não ao depósito recursal. É que o artigo 1.007, em seu parágrafo segundo, refere-se à insuficiência, como destacado na IN-39, e não à ausência de depósito, como é o caso dos autos. No ato da interposição do recurso de revista do clube não havia depósito algum. Somente após um mês do prazo recursal vieram aos autos as guias autenticadas do depósito; não se trata aqui de suprir insuficiência, mas de total ausência de satisfação de pressuposto recursal, qual seja, o preparo, encontrando-se a revista da reclamada fulminada pela deserção.

Da mesma forma, a revista do empregador, veiculada sob a égide da Lei nº 13.015/14, não observa nenhum dos incisos do §1º-A do artigo 896 da CLT, sendo certo que a tese sustentada no apelo extraordinário não foi prequestionada [\[12\]](#) na decisão regional que — no diálogo de fontes — pautou-se, na verdade, pela configuração da fraude trabalhista tendo como pano de fundo o sagrado princípio constitucional de proteção à maternidade e não discriminação de gênero.

Ultrapassar esse óbice é afrontar frontalmente o princípio do devido processo legal e do contraditório, uma vez que coloca em desvantagem a parte contrária que bem se houve na observância dos devidos trâmites processuais. Também aqui seria desrespeitado, mais uma vez, o princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que a parte tem direito a um processo justo.

É importante ficar destacado então que a revista foi conhecida à revelia da Súmula 245 [\[13\]](#) do TST e da Orientação Jurisprudencial nº 140 da SDI-1 [\[14\]](#) e contrariando jurisprudência do próprio tribunal, que, em casos envolvendo o mesmo clube, na mesma situação de impressionante disparidade entre o contrato de trabalho e o de imagem, identificou a fraude nos termos do artigo 9º da CLT.

É um caso que invoca a aplicação pelo tribunal superior do princípio vigente no nosso ordenamento jurídico da vedação do retrocesso social. Não se espera, portanto, uma decisão que signifique retrocesso na observância da legislação trabalhista.

A decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho deverá representar censura ao clube que, ao invés de adequar sua prática à previsão regulamentada, ocupa o Judiciário com insurgência considerada *contra legem*.

Esperamos e confiamos que a justiça social, que é também uma Justiça constitucional, não permitirá que a dignidade da mulher, trabalhadora, na condição especial de atleta, seja aviltada.

[\[1\]](#) Artigo 9º — Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

[\[2\]](#) A Lei nº 13.155, de 04/08/2015, acrescentou ao artigo 87-A da Lei 9.615/98 (Lei Pelé)



[3] Artigo 1º — A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

[4] DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. "Os direitos sócio trabalhistas como dimensão dos direitos humanos". In *Trabalho constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014. ISBN 978-85-361-2881-8. p.65.

[5] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves – *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. ISBN 978-853-618-380-0. p.77.

[6] O agravo de instrumento, no processo do trabalho, é o recurso para destrancar recurso denegado no primeiro juízo de admissibilidade.

[7] Sem a realização do preparo recursal, que é a comprovação do pagamento do depósito recursal que, na Justiça do Trabalho, tem a natureza de garantia do juízo.

[8] O acórdão regional foi publicado em 19/7/2016.

[9] (artigo 7º) A comprovação do depósito da condenação ([CLT, artigo 899, §§ 1º a 5º](#)) terá que ser feita dentro do prazo para a interposição do recurso, sob pena de ser este considerado deserto.

[10] Súmula Nº 245 do TST. DEPÓSITO RECURSAL. PRAZO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O depósito recursal deve ser feito e comprovado no prazo alusivo ao recurso. A interposição antecipada deste não prejudica a dilação legal.

[11] A insuficiência no valor do preparo, inclusive porte de remessa e de retorno, implicará deserção se o recorrente, intimado na pessoa de seu advogado, não vier a supri-lo no prazo de 5 (cinco) dias.

[12] Súmula 297 do TST: I- Diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito.

[13] O depósito recursal deve ser feito e comprovado no prazo alusivo ao recurso. A interposição antecipada deste não prejudica a dilação legal.



[14] DEPÓSITO RECURSAL E CUSTAS PROCESSUAIS. RECOLHIMENTO INSUFICIENTE. DESERÇÃO. Em caso de recolhimento insuficiente das custas processuais ou do depósito recursal, somente haverá deserção do recurso se, concedido o prazo de 5 (cinco) dias previsto no § 2º do artigo 1.007 do CPC de 2015, o recorrente não complementar e comprovar o valor devido.

**Date Created**

14/06/2020