

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
CURSO DE DIREITO

Alexandre Luiz Rodrigues Zarth

**O CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO E A  
POSSIBILIDADE DE SUA RESCISÃO INDIRETA PELA  
CARACTERIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL**

Santa Maria, RS  
2018

**Alexandre Luiz Rodrigues Zarth**

**O CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO E A POSSIBILIDADE  
DE SUA RESCISÃO INDIRETA PELA CARACTERIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL**

Monografia apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de **Bacharel em Direito**.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Ricardo Inhaquite da Costa  
Coorientadora: Me. Bárbara Chiodini Axt Hoppe

Santa Maria, RS  
2018

Alexandre Luiz Rodrigues Zarth

**O CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO E A POSSIBILIDADE  
DE SUA RESCISÃO INDIRETA PELA CARACTERIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL**

Monografia apresentada ao Curso de  
Direito, da Universidade Federal de Santa  
Maria (UFSM, RS), como requisito parcial  
para obtenção do título de **Bacharel em  
Direito**.

**Aprovado em 04 de julho de 2018:**



---

**Paulo Ricardo Inhaquite da Costa, Dr. (UFSM)**  
(Presidente/Orientador)



---

**Bárbara Chiodini Axt Hoppe, Me. (UFSM)**  
(Coorientadora)



---

**Carlos Norberto Belmonte Vieira, Bel. (UFSM)**



---

**Pricila Dalmolin Tomasi, Bel. (UFSM)**

Santa Maria, RS  
2018

## RESUMO

### O CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO E A POSSIBILIDADE DE SUA RESCISÃO INDIRETA PELA CARACTERIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

AUTOR: Alexandre Luiz Rodrigues Zarth  
ORIENTADOR: Paulo Ricardo Inhaquite da Costa  
COORIENTADORA: Bárbara Chiodini Axt Hoppe

Este trabalho apresentou o contrato especial de trabalho desportivo face o ordenamento jurídico brasileiro, em especial as características introduzidas pós Lei 9.615/1998 (Lei Pelé), e analisou a possibilidade de sua rescisão indireta pela caracterização de assédio moral. O objetivo do trabalho foi identificar quais as alternativas de vínculo de emprego entre atletas profissionais e entidade de prática desportiva e analisar a possibilidade de rescisão indireta deste contrato pela caracterização de assédio moral. Para tanto, necessário se fez compreender suas características importantes, bem como estudar o instituto da rescisão indireta do contrato de trabalho e os elementos que caracterizam o assédio moral no contexto laboral desportivo. O estudo da figura do assédio moral permitiu esquematizar abstratamente os elementos determinantes componentes de sua estrutura. A partir do estabelecimento desses parâmetros abstratos, inovou-se ao se recorreu ao estudo de casos e ao entendimento jurisprudencial para confronto da hipótese da possibilidade de rescisão indireta pela caracterização do assédio moral. Nesse confronto, observou-se que, quando presentes os elementos componentes da estrutura do assédio moral, a resposta predominante do judiciário foi pela caracterização do assédio moral laboral. Dentre as condutas assediadas detectadas, destacou-se a prática do clube de afastar o atleta do grupo principal para treinar em separado ou em horários alternativos. Percebeu-se que caracterização do assédio moral no contexto laboral desportivo implica na rescisão indireta do contrato especial de trabalho desportivo, dissolvendo o vínculo desportivo e liberando o atleta para celebrar outro contrato com nova entidade de prática desportiva.

**Palavras-chave:** Direito desportivo. Direito do trabalho desportivo. Contrato especial de trabalho desportivo. Rescisão indireta. Assédio moral.

## ABSTRACT

### THE SPECIAL SPORTS WORK CONTRACT AND THE POSSIBILITY OF ITS CONSTRUCTIVE DISMISSAL BY THE CHARACTERIZATION OF MORAL HARASSMENT

AUTHOR: Alexandre Luiz Rodrigues Zarth  
ADVISOR: Paulo Ricardo Inhaquite da Costa  
CO-ADVISOR: Bárbara Chiodini Axt Hoppe

This work presents the Special Sport Work Contract in relation to the Brazilian legal system, especially the characteristics introduced after Law 9.615/1998 (Lei Pelé), and analyzes the possibility of its constructive dismissal for the characterization of moral harassment. The objective of this study is to identify the employment link alternatives between professional athletes and sports practice entity and to analyze the possibility of constructive dismissal of this contract by the characterization of moral harassment. To do so, it is necessary to understand its characteristics and important elements, as well as study the institute of constructive dismissal of employment contract and the elements that characterize moral harassment in the sports work context. The study of the figure of moral harassment allowed to abstractly outline the determinant elements of its structure. Based on the establishment of these abstract parameters, we used case studies and the jurisprudential understanding to confront the hypothesis of the possibility of constructive dismissal by the characterization of moral harassment. In this comparison, it was observed that when the elements that are part of the structure of workplace moral harassment, as outlined throughout the work, the predominant response of the judiciary was the characterization of moral harassment. Among the detected harassing behavior, it is worth mentioning the practice of the club to remove the athlete from the main group to train separately or at alternative times. It was noticed that characterization of moral harassment in the sports context implies the constructive dismissal of the special sports work contract, dissolving the sports bond and releasing the athlete to celebrate a new contract with another entity of sports practice.

**Keywords:** Sports law. Sports work law. Special sports work contract. Constructive dismissal. Moral harassment.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART	Artigo
BH	Belo Horizonte
BID	Boletim Informativo Diário
CAP	Clube Atlético Paranaense
CBF	Confederação Brasileira de Futebol
CETD	Contrato Especial de Trabalho Desportivo
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNRD	Câmara Nacional de Resolução de Disputas
COB	Comitê Olímpico Brasileiro
CONMEBOL	Confederação Sul-Americana de Futebol
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FIFA	Fédération Internationale de Football Association
ING	Inglaterra
MG	Minas Gerais
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PR	Paraná
REC	Regulamento Específico da Competição
RNRTAF	Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol da Confederação Brasileira de Futebol
RO	Recurso Ordinário
RR	Recurso de Revista
RS	Rio Grande do Sul
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TV	Televisão
UFSC	Universidade Federal de Santa Maria

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO .....</b>	<b>11</b>
2.1	HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO DESPORTIVA NO BRASIL.....	11
2.2	PRINCÍPIOS DO DIREITO DESPORTIVO.....	12
2.3	O CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO (CETD).....	14
2.4	ATIVIDADE DO MENOR E PRIMEIRO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO.....	20
2.5	OS EXTINTOS INSTITUTOS DO PASSE E DA CLÁUSULA PENAL E AS ATUAIS CLÁUSULAS INDENIZATÓRIA E COMPENSATÓRIA DESPORTIVAS DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO .....	24
2.6	ALTERAÇÃO, RENOVAÇÃO, SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO E DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO .....	27
2.7	CESSÃO TEMPORÁRIA DE ATLETA PROFISSIONAL.....	31
2.8	DIREITO DE IMAGEM E DE ARENA DO ATLETA PROFISSIONAL .....	33
2.9	FUTEBOL: REGULAMENTO NACIONAL DE REGISTRO E TRANSFERÊNCIA DE ATLETAS DE FUTEBOL DA CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL.....	36
<b>3</b>	<b>DA POSSIBILIDADE DE RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO PELA CARACTERIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL LABORAL .....</b>	<b>40</b>
3.1	EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E RESCISÃO INDIRETA.....	40
3.2	RESCISÃO DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO E DISSOLUÇÃO DO VÍNCULO DESPORTIVO .....	42
3.3	ASSÉDIO MORAL LABORAL: CONCEITO E A RESCISÃO INDIRETA.....	44
3.4	RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO PELA CARACTERIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL.....	48
3.5	A POSSIBILIDADE DE RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO PELA CARACTERIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL – ESTUDO DE CASOS .....	49
3.6	O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL SOBRE A POSSIBILIDADE DE RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO PELA CARACTERIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL.....	57
<b>4</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>64</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>68</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Este trabalho trata do contrato especial de trabalho desportivo e da possibilidade de sua rescisão indireta pela caracterização de assédio moral. As características do contrato especial de trabalho desportivo (CETD) firmado entre o atleta profissional e a entidade de prática desportiva no Brasil, face o ordenamento jurídico brasileiro, em especial as apresentadas pós Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé), serão estudadas; bem como é feita uma análise sobre a possibilidade de rescisão indireta do contrato especial de trabalho desportivo pela caracterização de assédio moral.

O objetivo do trabalho é identificar quais as possibilidades de vínculo de emprego entre atletas profissionais e entidade de prática desportiva na legislação pátria e analisar a possibilidade de rescisão indireta do contrato especial de trabalho desportivo pela caracterização de assédio moral. Para tanto, necessário se faz compreender o contrato especial de trabalho desportivo segundo a legislação pátria, em especial a Lei Pelé, suas características, seus elementos, formas de extinção e suas peculiaridades em relação ao contrato geral de trabalho segundo a Consolidação das Leis do Trabalho.

Também, analisar a possibilidade de ocorrência de assédio moral na vigência do contrato especial de trabalho desportivo e suas consequências, oportunidade em que se examinará a possibilidade da rescisão indireta do contrato especial de trabalho desportivo pela caracterização de assédio moral e quais as consequências jurídicas que podem ser providas. A pesquisa sobre o entendimento jurisprudencial a respeito do assédio moral na vigência do contrato especial de trabalho desportivo contribui para a verificação da hipótese de ocorrência de rescisão indireta deste contrato pela caracterização de assédio moral.

É bastante notável como o esporte está profundamente inserido na sociedade brasileira e, como atividade lúdica, presencia-se incalculáveis benefícios. No desporto de alto rendimento e de entretenimento, a busca pelo melhor desempenho e a árdua tarefa das entidades desportivas estão sempre prospectando e disputando os melhores atletas. Nesse contexto social singular, reside a importância de se analisar quais as diretrizes jurídicas no vínculo entre atleta profissional e entidade de prática desportiva. Adicionalmente, tendo em vista que a Universidade Federal de Santa Maria não possui, em seu currículo acadêmico do curso de Direito, nenhuma disciplina

da área de Direito Desportivo, tem-se, neste trabalho, uma oportunidade única de preenchimento dessa lacuna, oportunizando um momento de revisão e aprofundamento no Direito do Trabalho Desportivo. Soma-se a identificação pessoal do autor com o tema desportivo.

O processo de profissionalização do esporte em curso no País vem expondo as fragilidades das relações jurídicas entre entidades de prática desportiva e atletas profissionais. Dessa maneira, com o advento da Lei Pelé, necessário se faz analisar: será que algumas das condutas cometidas pelas entidades de prática desportiva durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo poderiam levar à rescisão indireta do contrato pela caracterização de assédio moral?

O procedimento que será aplicado para alcançar os objetivos do presente trabalho é o método de abordagem hipotético-dedutivo, com o objetivo de testar a hipótese de ocorrência de rescisão indireta do contrato especial de trabalho desportivo pela caracterização de assédio moral.

Inicialmente, desenvolver-se-á a formulação provida pelo ordenamento jurídico vigente para o contrato especial de trabalho desportivo. A partir de uma análise normativa e bibliográfica, identificar-se-á um modelo legal que alcance características, requisitos e formas de extinção desses contratos. Nessa mesma linha de abordagem do problema formulado, analisar-se-ão as hipóteses de caracterização e consequências de assédio moral na vigência do contrato individual do trabalho geral, estendendo sua compreensão ao contrato especial de trabalho desportivo.

Em seguida, testar-se-á a hipótese de ocorrência de assédio moral na vigência do contrato especial de trabalho desportivo, oportunidade em que se examina a possibilidade da rescisão indireta do contrato especial de trabalho desportivo pela caracterização de assédio moral. Finalmente, identificar-se-ão casos concretos e o posicionamento jurisprudencial a respeito da possibilidade da rescisão indireta do contrato especial de trabalho desportivo pela caracterização de assédio moral.

Nesse momento, com o objetivo de inferir uma conclusão, poder-se-á comparar a hipótese legal/bibliográfica com a resposta do judiciário ao problema. Neste trabalho são utilizados os métodos de procedimento histórico, comparativo e estudo de casos, visto que, além de buscar investigar o desenvolvimento histórico do direito desportivo, será necessário o estudo de semelhanças e diferenças na formulação da hipótese e análise da jurisprudência pertinente.

O presente trabalho foi organizado em dois capítulos: o primeiro, intitulado “Do Contrato Especial de Trabalho Desportivo”, apresentará, inicialmente, o contrato individual de trabalho conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seguida, o Contrato Especial de Trabalho Desportivo segundo a Lei Pelé, descrevendo seu desenvolvimento histórico, princípios que a ele se aplicam, seus elementos, características, sujeitos, prazo, remuneração e salário. No decorrer do capítulo, far-se-á a introdução de institutos típicos do Direito Desportivo, como o vínculo de emprego e o vínculo desportivo, o passe, as cláusulas penal, indenizatória e compensatória, a cessão temporária, as luvas e bichos, o direito de imagem e o direito de arena. Importante menção se faz à regulamentação da atividade do menor no desporto. Ainda, foram abordados neste primeiro capítulo as formas de alteração, renovação, suspensão e interrupção do Contrato Especial de Trabalho Desportivo (CETD). O primeiro capítulo é finalizado com o estudo do Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol, da Confederação Brasileira de Futebol, que apresenta regras específicas ao contexto do futebol.

O segundo capítulo do trabalho, intitulado “Da Possibilidade de Rescisão Indireta do Contrato Especial de Trabalho Desportivo pela Caracterização de Assédio Moral”, foi iniciado apresentando a temática da extinção e da rescisão do contrato de trabalho geral, estendendo a compreensão ao CETD e à dissolução do vínculo desportivo. Em seguida, foi estudado o assédio moral laboral e os elementos de seu conceito para caracterização da figura jurídica. Sedimentada a compreensão do assédio moral laboral, partiu-se para o estudo abstrato da possibilidade da rescisão indireta do CETD pela caracterização do assédio moral. O trabalho foi finalizado com a análise de casos concretos e da jurisprudência pátria sobre a possibilidade da rescisão indireta do CETD pela caracterização do assédio moral.

Por fim, o trabalho se mostrou relevante no sentido de suscitar a discussão no espaço acadêmico de que o esporte, em geral, muito embora apresente um rol de peculiaridades, não pode se afastar do ambiente e regras das demais organizações no âmbito das relações de trabalho.

## **2 DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO**

### **2.1 HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO DESPORTIVA NO BRASIL**

Nesta etapa preliminar do trabalho se fará um histórico do desenvolvimento da legislação desportiva brasileira, com base na literatura especializada consultada de Martins (2016) e Veiga (2017), que são as referências para todo o presente subcapítulo.

O marco inicial se dá com a Lei nº 378, de 1937, que criou a divisão de Educação Física no Ministério de Saúde e Educação. O Decreto nº 526, de 1938, criou o Conselho Nacional de Cultura, cuja finalidade era supervisionar as atividades culturais do país, incluso nelas a Educação Física e o Desporto.

A estruturação, no Brasil, do desporto ocorre com o Decreto-Lei nº 3.199, de 1941, que estabeleceu a primeira lei orgânica do desporto nacional e criou o Conselho Nacional de Desporto, atribuindo à União competência privativa para legislar a respeito do desporto. É no contexto totalitarista da II Guerra Mundial que surge essa estruturação do desporto, apresentando forte controle estatal das atividades desportivas.

O Decreto-Lei nº 3.617/1941 definiu as bases da organização do desporto universitário. O Decreto-Lei nº 5.342/1943 e o Decreto-Lei nº 5.452/1943 dispuseram sobre a competência do Conselho Nacional de Desportos, sobre a disciplina das atividades desportivas e a respeito das relações de atletas profissionais e auxiliares especializados com as entidades.

O Decreto-Lei nº 8.458/1945 definiu o registro das entidades e associações desportivas. O Decreto nº 47.978 disciplinou normas para o registro de Técnicos Desportivos no Conselho Nacional de Desportos. O Decreto nº 53.820/1964 estabeleceu critérios para a profissão de atleta de futebol e sobre a participação do atleta no valor de venda do seu passe. A Lei nº 5.939/1973 regulou os benefícios previdenciários dos atletas profissionais do futebol.

A Lei nº 6.269/1975 criou o sistema de assistência complementar ao atleta profissional e inseriu o atleta nos âmbitos das relações de trabalho. A Lei nº 6.354/1976 estabeleceu as relações entre jogadores e entidades desportivas, definindo que atleta profissional é aquele que, mediante remuneração a qualquer

título, faça do desporto sua atividade principal. Esta lei foi revogada pela Lei nº 12.395/2011.

A Constituição Federal de 1988 passou a tratar o desporto como Direito Social e Fundamental, elevando o desporto ao patamar da educação e da cultura, conforme disposição no seu art. 217. *Verbis*:

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

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

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

§3º O Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social (BRASIL, 1988).

No período pós Constituição de 1988 se destacam as seguintes leis:

A Lei nº 8.672/1993 atribuiu aos clubes a faculdade de se tornarem empresas e previu o fim do passe.

A Lei Geral do Desporto é conhecida como Lei Pelé, Lei nº 9.615/1998, que atribuiu aos clubes a obrigatoriedade de se constituírem em clube-empresas, enquadrando o torcedor como consumidor, viabilizou a criação de ligas pelas entidades de prática do desporto e tratou do direito de arena.

A Lei nº 9.981/2000 estabeleceu os deveres do atleta profissional, criou o Superior Tribunal de Justiça Desportiva e inseriu-o na organização judiciária brasileira. A Lei nº 10.672/2003 alterou a Lei Pelé, estabelecendo as normas de organização do esporte.

Mas recentemente, em fevereiro de 2011 foi aprovada a Lei nº 12.395/2011, que alterou mais da metade da Lei Pelé e que pode ser considerada um novo marco no que diz respeito à regulamentação da atividade do atleta profissional. A Lei nº 13.155/2015 estabeleceu princípios e práticas de responsabilidade fiscal e financeira e de gestão transparente e democrática para as entidades desportivas profissionais de futebol.

## 2.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DESPORTIVO

Segundo José Cairo Júnior (2014), entende-se por princípio tudo aquilo que orienta o operador do Direito na sua atividade interpretativa. Os princípios, juntamente com um conjunto de regras, compõem o Direito.

Américo Plá Rodriguez (2000) aponta em sua obra os princípios que norteiam o Direito do Trabalho: princípio da proteção, princípio da irrenunciabilidade dos direitos, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da primazia da realidade, princípio da razoabilidade, princípio da boa-fé e princípio da não discriminação.

A Constituição Federal, em seu art. 217, definiu que fomentar práticas desportiva formais e não formais é um dever do Estado, como direito individual, observando-se:

- I - a autonomia das entidades desportivas dirigentes e associações, quanto a sua organização e funcionamento;
- II - a destinação de recursos públicos para a promoção prioritária do desporto educacional e, em casos específicos, para a do desporto de alto rendimento;
- III - o tratamento diferenciado para o desporto profissional e o não-profissional;
- IV - a proteção e o incentivo às manifestações desportivas de criação nacional (BRASIL, 1988).

A Lei Pelé, em seu art. 2º, fundamentado nos princípios constitucionais, descreve os princípios do desporto, abaixo apresentados:

- I – princípio da soberania, caracterizado pela supremacia nacional na organização da prática desportiva;
- II - princípio da autonomia, definido pela faculdade e liberdade de pessoas físicas e jurídicas organizarem-se para a prática desportiva;
- III - princípio da democratização, garantido em condições de acesso às atividades desportivas sem quaisquer distinções ou formas de discriminação;
- IV - princípio da liberdade, expresso pela livre prática do desporto, de acordo com a capacidade e interesse de cada um, associando-se ou não a entidade do setor;
- V - do direito social, caracterizado pelo dever do Estado em fomentar as práticas desportivas formais e não-formais;
- VI - da diferenciação, consubstanciado no tratamento específico dado ao desporto profissional e não-profissional;
- VII - da identidade nacional, refletido na proteção e incentivo às manifestações desportivas de criação nacional;
- VIII - da educação, voltado para o desenvolvimento integral do homem como ser autônomo e participante, e fomentado por meio da prioridade dos recursos públicos ao desporto educacional;
- IX - da qualidade, assegurado pela valorização dos resultados desportivos, educativos e dos relacionados à cidadania e ao desenvolvimento físico e moral;
- X - da descentralização, consubstanciado na organização e funcionamento harmônicos de sistemas desportivos diferenciados e autônomos para os níveis federal, estadual, distrital e municipal;
- XI - da segurança, propiciado ao praticante de qualquer modalidade desportiva, quanto a sua integridade física, mental ou sensorial;
- XII - da eficiência, obtido por meio do estímulo à competência desportiva e administrativa (BRASIL, 1998).

Dentre os princípios apresentados pela Lei Pelé, merece destaque o princípio da autonomia desportiva, inclusive consagrado constitucionalmente em seu artigo 217, prevendo a autonomia das entidades desportivas, dirigentes e associações, quanto a sua organização e funcionamento. Desse princípio decorre que não pode o Estado interferir nos assuntos de natureza desportiva no que tange à organização e ao funcionamento das entidades de administração desportivas. Assim, se um clube discordar da solução adotada para um conflito por determinada federação que ele seja filiado, ou discordar da maneira como está sendo gerenciada a organização de competições e regras, o clube pode espontaneamente e a qualquer momento se desfiliar da federação (VEIGA, 2017).

O desenvolvimento histórico e a apresentação dos principais princípios aplicados ao direito desportivo são os alicerces para o estudo do contrato especial de trabalho desportivo. O objetivo das próximas seções é exatamente identificar quais as possibilidades de vínculo de emprego entre atletas profissionais e entidade de prática desportiva na legislação, compreendendo suas características, seus elementos, formas de extinção e suas peculiaridades em relação ao contrato geral de trabalho segundo a Consolidação das Leis do Trabalho.

### 2.3 O CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO (CETD)

A definição de contrato individual de trabalho é encontrada na própria CLT, art. 442: é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego e que poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado (BRASIL, 1943).

A definição legal é criticada pela doutrina, dado que é possível compreender que contrato de trabalho e relação de trabalho são expressões distintas de uma realidade particular: o vínculo entre empregado e empregador. São figuras diferentes, uma vez que o contrato de trabalho é o fato gerador da relação de trabalho, ou seja, a relação surge a partir do contrato (VEIGA, 2017).

Contrato de trabalho é o negócio jurídico em que uma pessoa física se obriga a prestar trabalho não eventual para outra pessoa física ou jurídica, mediante o pagamento de salário (CAIRO JÚNIOR, 2014). Trata-se de um contrato bilateral e sinalagmático, impondo direitos e obrigações recíprocas para as partes.

O contrato de trabalho é concretizado pela pessoa do trabalhador de um dos lados e do outro lado pela pessoa do empregador. O contrato de trabalho enseja a obrigação de pagar salário para o empregador, enquanto que, para o empregado, gera a obrigação de prestar serviço ao empregador (CAIRO JÚNIOR, 2014).

O contrato de trabalho para sua validade, conforme disposto no art. 104 do Código Civil, deve apresentar agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável, e forma prescrita ou não defesa em lei (BRASIL, 2002).

As regras previstas pelas CLT aplicam-se ao trabalhador ordinário, entretanto, se aplicam apenas de forma subsidiária ao atleta profissional. A legislação desportiva (Lei Pelé) prevê um contrato especial de trabalho desportivo que apresenta particularidades, motivo pela qual a aplicação das normas gerais da legislação trabalhista se dá de forma subsidiária à legislação desportiva (BRASIL, 1998).

O contrato especial de trabalho desportivo é o negócio jurídico celebrado entre o atleta profissional e a entidade desportiva profissional (clube), disciplinando condições de trabalho, de forma onerosa e sob a supervisão da entidade desportiva profissional (VEIGA, 2017).

Considera-se entidade desportiva profissional, para fins da legislação desportiva, as entidades de prática desportiva envolvidas em competições de atletas profissionais, as ligas em que se organizarem e as entidades de administração de desporto profissional (BRASIL, 1998).

A celebração do contrato de trabalho dá origem à relação de emprego em que participam dois sujeitos, denominados de empregado e de empregador (CAIRO JÚNIOR, 2014). O empregado é o contratante que assume a obrigação principal de prestar serviço, conceituado pela CLT como toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

Já o empregador, por sua vez, é o contratante que remunera e dirige a prestação de serviço do empregado, assumindo a obrigação principal de pagar salários ao trabalhador (CAIRO JÚNIOR, 2014). O empregador é igualmente conceituado pela CLT, sendo empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (BRASIL, 1943).

No contrato especial de trabalho desportivo, o empregado e o empregador são, respectivamente, o atleta profissional e a entidade de prática desportiva. Dessa

relação surge o vínculo de emprego entre o atleta e a entidade de prática desportiva (VEIGA, 2017).

As entidades de prática desportiva são pessoas jurídicas de direito privado, com organização e funcionamento autônomo, e terão as competências definidas em seus estatutos ou contratos sociais (BRASIL, 1998). O empregador só pode ser pessoa jurídica, não podendo jamais ser pessoa física.

Empregado é o atleta que pratica atividade desportiva profissional sob a subordinação da entidade de prática desportiva, prestando serviço com continuidade e mediante remuneração (VEIGA, 2017). Trata-se necessariamente de uma pessoa física que presta serviço com habitualidade para configuração da relação de emprego (MARTINS, 2016). A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva (BRASIL, 1998).

O contrato especial de trabalho desportivo cria duas relações jurídicas distintas: uma principal de cunho trabalhista (vínculo empregatício) e outra acessória de caráter desportivo (vínculo desportivo) (CAIRO JÚNIOR, 2014).

O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva surge a partir do registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto (BRASIL, 1998). O contrato especial de trabalho desportivo é o requisito inicial para o registro desportivo na entidade de administração do desporto, decorrendo do registro do vínculo esportivo.

O parágrafo 5º, do art. 28 da Lei Pelé, elenca as hipóteses de dissolução do vínculo desportivo. *Verbis*:

§ 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;

V - com a dispensa imotivada do atleta (BRASIL, 1998).

Do dispositivo legal depreende-se que o vínculo desportivo tem natureza acessória ao vínculo empregatício e se dissolve com o término da vigência do contrato ou o seu distrato (BRASIL, 1998).

O contrato de trabalho regulado pelas normas gerais da legislação trabalhista (CLT) é, ordinariamente, celebrado por prazo indeterminado (CAIRO JÚNIOR, 2014). De forma diferente, o contrato especial de trabalho desportivo tem vigência unicamente por tempo determinado. A Lei Pelé estabelece o prazo mínimo do contrato de 3 meses e o máximo de 5 anos, determinando expressamente que ao contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional não se aplica ao disposto nos arts. 445 e 451 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1998). Assim, terminado o prazo do contrato especial de trabalho desportivo, ele não passará a vigorar por prazo indeterminado.

As características da atividade desenvolvida pelo atleta profissional justificam a vigência do contrato por tempo determinado, estabelecendo, além do vínculo empregatício, o vínculo desportivo. Dessa forma, não pode o atleta deixar a entidade desportiva no decorrer de uma competição. No entanto, o prazo determinado do contrato desportivo garante ao atleta que ele não ficará vinculado a uma entidade desportiva por período demasiadamente longo, exceto se for de sua vontade (VEIGA, 2017). Encerrado o prazo determinado no contrato de trabalho, o atleta poderá firmar outro contrato com outras entidades de forma independente e autônoma.

No contrato de trabalho, ficam definidas as obrigações dos sujeitos da relação de emprego. A principal obrigação do empregador é pagar salário ao empregado que lhe presta serviço ou fica a sua disposição. José Cairo Júnior (2014, p. 400) conceitua salário como “a principal obrigação do empregador, derivada da celebração de um contrato de trabalho, correspondente à contraprestação direta pelo trabalho prestado ou pelo fato de o empregado estar aguardando ordens do empregador”.

Embora, muitas vezes, salário e remuneração sejam utilizados equivocadamente como sinônimos, já que remuneração abrange toda contraprestação financeira percebida pelo empregado, o salário é pago apenas pelo patrão (CAIRO JÚNIOR, 2014). A CLT, em seu art. 457, apresenta os elementos constitutivos da remuneração, definindo que se compreende o salário devido e pago diretamente pelo empregador e as gorjetas que receber (BRASIL, 1943).

Em relação ao Contrato Especial de Trabalho Desportivo, o salário compreende o abono de férias, o décimo terceiro, salário, as gratificações, os prêmios e demais

verbas inclusas no contrato de trabalho (BRASIL, 1998). Além do pagamento de salário, a o atleta profissional pode receber luvas e bichos.

A Lei nº 6.354/1976 trouxe a definição de luvas como sendo a importância paga pelo empregador atleta, na forma do que for convencionado, pela assinatura do contrato (BRASIL, 1976). As luvas se prestam a uma espécie de incentivo pecuniário ao atleta para convencê-lo a assinar um contrato com a entidade de prática desportiva, sendo justificadas pelo seu desempenho histórico no esporte e diretamente vinculado à expectativa do clube em ter um retorno financeiro ou técnico com a contratação do atleta (VEIGA, 2017).

O “bicho” é um prêmio pago ao atleta (empregado) pela entidade desportiva (empregador), que pode estar estabelecida, ou não, em contrato de trabalho do qual são partes. Tal prêmio tem, sempre, a característica de ser individual, embora seja decorrente de um trabalho desportivo que é coletivo. Além disso, via de regra, é aleatório na medida em que está condicionado ao êxito a ser obtido em campo, sujeito a fatores, às vezes, alheios à vontade do atleta, como sorte ou azar (VEIGA, 2017).

A jornada de trabalho representa a quantidade de energia horária despendida pelo trabalhador, por dia, por semana, mês ou ano, enquanto estiver à disposição do empregador, laborando ou aguardando ordens. Já a expressão horário de trabalho serve para designar o momento em que o empregado inicia e finda o seu labor, sendo representado por uma das 24 horas diárias. Em outras palavras, corresponde à distribuição da jornada de trabalho durante o dia (CAIRO JÚNIOR, 2014).

A jornada de trabalho ordinária, atualmente protegida pela Constituição Federal como direito fundamental, é de oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais, conforme seu art. 7º, XIII. O empregador pode distribuir as horas semanais ao longo dos seis dias da semana, observando que não deve ultrapassar o limite de oito horas diárias (BRASIL, 1988).

A jornada de trabalho do atleta profissional, em virtude das peculiaridades da atividade desenvolvida, apresenta-se como uma jornada especial de trabalho. A Lei Pelé, após a alteração acrescentada pela Lei nº 12.395/2011, estabelece que a jornada de trabalho desportiva normal é de quarenta e quatro horas semanais. Em que pese a definição do máximo de jornada semanal, não há limitação diária imposta, restando o limite constitucional. Observa-se que o período de jogos e de treinos devem compor a jornada de trabalho do atleta, visto que representam tempo à disposição da entidade de prática desportiva empregadora.

A celebração do contrato especial de trabalho desportivo dá origem à relação de emprego em que figuram como sujeitos o atleta profissional, como empregado, e a entidade de prática desportiva, como empregador. Dessa relação, a Lei nº 9.615/98, nos seus arts. 34 e 35, apresentam deveres específicos de cada um dos sujeitos.

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

I - registrar o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional na entidade de administração da respectiva modalidade desportiva;

II - proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais;

III - submeter os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva.

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

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

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

III - exercitar a atividade desportiva profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade desportiva e as normas que regem a disciplina e a ética desportivas (BRASIL, 1998).

Dentre as obrigações apresentadas, a entidade de prática desportiva empregadora deve proporcionar, aos atletas profissionais, as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais, submetendo os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva. Por outro lado, o atleta profissional deve participar dos jogos, treinos, estágios e outras sessões preparatórias de competições com a aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas.

As entidades de prática desportiva são obrigadas a contratar seguro de vida e de acidentes pessoais, vinculado à atividade desportiva, para os atletas profissionais, com o objetivo de cobrir os riscos a que eles estão sujeitos (BRASIL, 1998). A importância desse mandamento legal é cobrir eventuais riscos em caso de lesões e outros.

Nesse tópico foram estudados os aspectos gerais e abrangentes do contrato especial de trabalho desportivo. Nas próximas seções, estudar-se-á pontos específicos e que regulam situações peculiares que se apresentam na realidade desportiva nacional.

## 2.4 ATIVIDADE DO MENOR E PRIMEIRO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO

A Constituição Federal, art. 7º, XXXIII, proíbe expressamente o trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz. Assim, o jovem com idade entre 14 e 16 anos só poderá trabalhar na condição de aprendiz.

O aprendiz é um empregado especial em que o empregador se compromete a lhe assegurar formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, devendo estar, o aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem (CAIRO JÚNIOR, 2014). Obviamente, deve, o empregador, também, pagar ao aprendiz pelo trabalho executado.

Os programas de aprendizagem são aqueles autorizados por lei, como, por exemplo, aqueles proporcionados pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT), Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), entre outros (CAIRO JÚNIOR, 2014).

Em se tratando da realidade da atividade laboral do atleta profissional, não há sentido em se falar na condição especial de trabalhador aprendiz, pois não há curso formal de capacitação técnico profissional a ser feito (VEIGA, 2017). Ainda, a realidade tem demonstrado que consagrados atletas iniciaram sua formação na infância e adolescência. Sobre a proteção constitucional dado ao menor em relação ao trabalho e o contexto do esporte no cenário nacional, Maurício da Veiga (2017, p. 78-81) se posiciona:

Alguns centros formadores de futuros atletas profissionais, são simplesmente impedidos de treinar os atletas menores em razão da tenra idade, sem que as autoridades competentes percebam que se não fosse aquela atividade o menor certamente estaria nas ruas, exposto à tentação das drogas, da prostituição e de inúmeras possibilidades de delitos.

[...]

É fato público e notório que jogadores consagrados como Neymar, Messi, Phillippe Coutinho e Kaká começaram sua formação esportiva com pouca idade, isso sem contar outros milhares de jovens anônimos, razão pela qual não se pode simplesmente fechar os olhos para esta realidade e se defender a proibição irrestrita da atividade esportiva ao menor de 14 anos, sem antes verificar em que condições tais atividades estão sendo exercidas (VEIGA, 2017).

A Lei nº 9.615/98 apresenta uma construção legal para a celebração do primeiro contrato especial de trabalho desportivo entre o atleta profissional maior de

16 anos de idade e a entidade de prática desportiva, estabelecendo o conceito de entidade de prática desportiva formadora. Desse modo, o artigo 29 dessa define que a entidade de prática desportiva formadora do atleta terá o direito de assinar com ele o primeiro contrato especial de trabalho desportivo, a partir dos seus 16 anos de idade, cujo prazo não poderá ser superior a 5 (cinco) anos (BRASIL, 1998).

O parágrafo segundo do artigo 29 define entidade de prática desportiva formadora aquela que:

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

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 técnico desportiva;

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 (BRASIL, 1998).

Reconhecido o caráter de entidade de prática desportiva formadora, esta terá direito à celebração do primeiro contrato especial de trabalho desportivo com o atleta. Caso ficar impossibilitada de assinar o primeiro contrato especial de trabalho desportivo por oposição do atleta, ou quando ele se vincular sob qualquer forma, a outra entidade de prática desportiva sem autorização expressa da entidade de prática desportiva formadora, esta fará jus ao valor indenizatório que será limitado ao montante correspondente a 200 (duzentas) vezes os gastos comprovadamente efetuados com a formação do atleta (BRASIL, 1998).

A principal consequência da celebração do contrato como entidade de prática desportiva formadora é do direito de preferência que esta entidade terá para a primeira renovação desse contrato. Assim, a entidade de prática desportiva formadora e

detentora do primeiro contrato especial de trabalho desportivo, com o atleta por ela profissionalizado, terá o direito de preferência para a primeira renovação desse contrato, cujo prazo não poderá ser superior a 3 anos, salvo se para equiparação de proposta de terceiro. A motivação do direito de preferência na renovação do contrato reside na expectativa de retorno no alto investimento financeiro feito e da preparação que fez na formação do atleta profissional.

O direito de preferência na renovação do contrato é exercido em conformidade com as regras dos parágrafos 8º e 9º da Lei nº 9.615/98. *Verbis*:

§ 8º Para assegurar seu direito de preferência, a entidade de prática desportiva formadora e detentora do primeiro contrato especial de trabalho desportivo deverá apresentar, até 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do contrato em curso, proposta ao atleta, de cujo teor deverá ser cientificada a correspondente entidade regional de administração do desporto, indicando as novas condições contratuais e os salários ofertados, devendo o atleta apresentar resposta à entidade de prática desportiva formadora, de cujo teor deverá ser notificada a referida entidade de administração, no prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recebimento da proposta, sob pena de aceitação tácita.

§ 9º Na hipótese de outra entidade de prática desportiva resolver oferecer proposta mais vantajosa a atleta vinculado à entidade de prática desportiva que o formou, deve-se observar o seguinte:

I - a entidade proponente deverá apresentar à entidade de prática desportiva formadora proposta, fazendo dela constar todas as condições remuneratórias;

II - a entidade proponente deverá dar conhecimento da proposta à correspondente entidade regional de administração; e

III - a entidade de prática desportiva formadora poderá, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, a contar do recebimento da proposta, comunicar se exercerá o direito de preferência de que trata o § 7º, nas mesmas condições oferecidas (BRASIL, 1998).

Ainda que a entidade de prática desportiva formadora detenha o direito de preferência na renovação do contrato, o atleta pode se opor à renovação do contrato que lhe é ofertado nas mesmas condições de terceiros. Para tanto, deve, a nova entidade de prática desportiva contratante, pagar o valor indenizatório de, no máximo, 200 (duzentas) vezes o valor do salário mensal constante da proposta (BRASIL, 1998).

A Lei Pelé prevê, ainda, que o atleta não profissional em formação, maior de quatorze e menor de vinte anos de idade, poderá receber auxílio financeiro da entidade de prática desportiva formadora, sob a forma de bolsa de aprendizagem livremente pactuada mediante contrato formal, sem que seja gerado vínculo empregatício entre as partes (BRASIL, 1998). Os termos especificados, neste contrato

formal de atleta não profissional, compõem a base de cálculo de valor indenizatório que a entidade de prática desportiva formadora fará jus se ficar impossibilitada de assinar o primeiro contrato especial de trabalho desportivo por oposição do atleta menor, ou quando ele se vincular, sob qualquer forma, à outra entidade de prática desportiva, sem autorização expressa da entidade de prática desportiva formadora.

Uma temática de grande discussão é no que diz respeito aos menores de 14 anos de idade que estão em processo de formação esportiva e apresentam singular potencial para se tornarem atletas profissionais de destaque. Muitos desses jovens, aos se sobressaírem nas atividades esportivas de formação, atraem para si os olhares de clubes e investidores. É comum no futebol, por exemplo, clubes estrangeiros, ao convencer os pais, levarem menores para treinarem e se formarem em seus respectivos países.

É de se observar que não se está falando, nesses casos, de um trabalho, mas sim de uma prática desportiva lúdica em que o menor se empenha e desperta atenção alheia, apresentando tal situação como possivelmente uma das poucas possibilidades de ele ter diferenciado sucesso em sua carreira. Na verdade, não só do menor, mas também de toda a sua família.

Maurício Figueiredo Corrêa da Veiga (2017, p. 78), sobre o tema, assevera:

O desafio é encontrar um ponto de equilíbrio com a harmonização dos diplomas legais na busca da pacificação da relação jurídica existente entre os atletas menores e os seus clubes, de modo a possibilitar que esses atletas celebrem bons contratos sem prejuízo de sua formação física e mental.

Em consequência das especialidades que cercam a formação do atleta profissional e o tempo de seu desenvolvimento, é imprescindível uma visão mais flexível sobre o tema. A inexistência de diplomas legais que regulem a atividade do atleta menor, que às vezes, muito cedo, deixa o Brasil para jogar futebol em clubes do exterior, podem prejudicar enormemente a saúde econômica de uma entidade desportiva formadora. Atividade essa, frisa-se, que de forma alguma se confunde com trabalho.

## 2.5 OS EXTINTOS INSTITUTOS DO PASSE E DA CLÁUSULA PENAL E AS ATUAIS CLÁUSULAS INDENIZATÓRIA E COMPENSATÓRIA DESPORTIVAS DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO

O passe era um mecanismo legal regulamentado pela Lei nº 6.354/1976, justificado como indenização do investimento feito pelo clube na formação do atleta profissional. Dessa maneira, entendia-se por passe a importância devida por um empregador a outro, pela cessão do atleta durante a vigência do contrato ou depois de seu término, observadas as normas desportivas pertinentes à época (BRASIL, 1976). Trata-se da formalidade de uma obrigação entre o atleta e uma entidade esportiva.

A já revogada Lei nº 8.672/1993, conhecida como Lei Zico, apresentou novas regulações sobre o desporto, inovou as relações jurídicas do atleta profissional e a entidade esportiva, extinguido o instituto do “passe”. Essa Lei instituiu a cláusula penal como requisito obrigatório do contrato de trabalho do atleta profissional para as hipóteses de descumprimento ou rompimento unilateral (BRASIL, 1993). A cláusula penal, prevista inicialmente pela Lei Zico, foi igualmente reproduzida na primeira versão da Lei Pelé, que representava uma obrigação acessória, utilizada para as hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral do contrato de trabalho do atleta profissional. Observa-se que a norma não previa o seu montante, apenas estipulava que o valor da cláusula penal seria livremente estabelecido pelos contratantes até o limite máximo de cem vezes o montante da remuneração anual pactuada (MARTINS, 2016).

A cláusula penal vigorou desde a instituição da Lei Zico até a Lei nº 12.395/2011 que deu nova redação a diversos artigos da Lei Pelé. Durante a sua vigência, o entendimento da jurisprudência trabalhista, quanto à aplicação da cláusula penal, era divergente. Não havia um entendimento pacífico se ela era devida apenas pelo atleta ou se sua aplicação era bilateral, embora a inclinação dominante fosse no sentido de que era devida apenas pelo atleta (VEIGA, 2017).

A Lei nº 12.395/2011 deu nova redação a diversos artigos da Lei Pelé. Entre outras alterações, a cláusula penal passou a ser denominada como cláusula indenizatória desportiva e, ainda, instituiu a cláusula remuneratória desportiva. Essas cláusulas são requisitos essenciais e obrigatórios do contrato especial de trabalho desportivo, previsto na atual redação da Lei nº 9.615/98. O contrato especial de

trabalho desportivo deve conter, obrigatoriamente, as cláusulas indenizatória e compensatória (BRASIL, 1998).

A cláusula indenizatória desportiva representa uma construção jurídica que tem por objetivo a valorização das entidades de prática desportiva em razão da extinção do passe, servindo para compensar o clube pela formação e desenvolvimento do atleta. Outra característica dessa cláusula é que agora os atletas têm um mecanismo legal para rescindir os contratos de trabalhos desportivos a qualquer momento (VEIGA, 2017).

A cláusula indenizatória desportiva é o valor financeiro devido exclusivamente à entidade de prática desportiva quando o atleta profissional pretende se desvincular do clube durante a vigência do contrato (BRASIL, 1998). A cláusula indenizatória tem origem no extinto instituto do “passe” (VEIGA, 2017).

As hipóteses em que é devida a cláusula indenizatória são a transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo e por ocasião do retorno do atleta às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses (BRASIL, 1998).

O valor da cláusula indenizatória desportiva será livremente pactuado pelas partes e expressamente quantificado no instrumento contratual até o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para as transferências nacionais (cláusula indenizatória desportiva nacional); e sem qualquer limitação, para as transferências internacionais (cláusula indenizatória desportiva internacional). São solidariamente responsáveis pelo pagamento da cláusula indenizatória desportiva o atleta e a nova entidade de prática desportiva empregadora (BRASIL, 1998).

O valor da cláusula indenizatória desportiva internacional, originalmente pactuada entre o atleta e a entidade de prática desportiva cedente, independentemente do pagamento da cláusula indenizatória desportiva nacional, será devido a esta pela entidade de prática desportiva cessionária caso esta venha a concretizar transferência internacional do mesmo atleta, em prazo inferior a 3 (três) meses, caracterizando o conluio com a entidade de prática desportiva estrangeira (BRASIL, 1998).

Se a cláusula indenizatória protege o clube contra o descumprimento do contrato, a cláusula compensatória desportiva equilibra a relação protegendo o atleta profissional.

A cláusula compensatória desportiva é o valor financeiro devido exclusivamente pela entidade de prática desportiva ao atleta em caso de dissolução do vínculo desportivo por iniciativa da entidade desportiva. As hipóteses em que é devida a cláusula compensatória são: a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, nos termos da Lei Pelé; a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista; e a dispensa imotivada do atleta (BRASIL, 1998).

O valor da cláusula compensatória desportiva será livremente pactuado entre as partes e formalizado no contrato especial de trabalho desportivo, observando-se, como limite máximo, 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão e, como limite mínimo, o valor total de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do referido contrato (BRASIL, 1998).

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, além de exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos. Para esse caso de rescisão, entende-se como salário o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e as demais verbas inclusas no contrato de trabalho (BRASIL, 1998).

No caso de cessão temporária do atleta, a outra entidade de prática desportiva, o não pagamento ao atleta de salário e contribuições previstas em lei por parte da entidade de prática desportiva cessionária, por 2 (dois) meses, implicará na rescisão do contrato de empréstimo e na incidência da cláusula compensatória desportiva nele prevista, a ser paga ao atleta pela entidade de prática desportiva cessionária (BRASIL, 1998).

O pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva dissolve os vínculos desportivo e de emprego entre o atleta e a entidade de prática desportiva.

## 2.6 ALTERAÇÃO, RENOVAÇÃO, SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO E DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO

As condições de trabalho, pactuadas no contrato, podem sofrer alterações ao longo de sua vigência, a fim de se adaptar a uma realidade dinâmica. Entretanto, não é toda e qualquer alteração que é acolhida pela legislação (CAIRO JÚNIOR, 2014). A CLT determina, no art. 468, que nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia (BRASIL, 1943).

Um das características em que se distingue do contrato previsto na CLT, é que o contrato especial de trabalho desportivo apresenta prazo determinado, estabelecendo, a Lei Pelé, o prazo mínimo do contrato de 3 meses e o máximo de 5 anos. Assim, terminado o prazo do contrato especial de trabalho desportivo, ele não passará a vigorar por prazo indeterminado.

A Lei Pelé não apresenta nenhum empecilho à renovação do contrato, apenas regula algumas possibilidades específicas, inclusive há casos de atletas que realizam suas atividades profissionais por longos períodos, bem superiores (VEIGA, 2017). O goleiro Rogério Ceni, por exemplo, jogou pelo São Paulo Futebol Clube de 1997 a 2015 (LOZETTI, 2015).

Em relação às hipóteses especiais de renovação previstas na Lei, cita-se o direito de preferência da entidade de prática desportiva formadora do atleta e detentora do primeiro contrato especial de trabalho desportivo com o atleta que terá o direito de preferência para a primeira renovação deste contrato (VEIGA, 2017).

O contrato especial de trabalho desportivo pode, em situações determinadas e específicas, comportar a possibilidade de cláusula de renovação automática (VEIGA, 2017). Tal situação pode, aparentemente, opor-se ao princípio constitucional do livre exercício da profissão. Quando se fala em situações determinadas e específicas que suporte a cláusula da renovação automática, subentende-se que se trata de uma situação benéfica ao atleta, apresentando-se como uma premiação ao seu bom desempenho. Enfim, sobre essa temática, Maurício da Veiga (2017, p. 70-71) ensina:

[...] para que a chamada cláusula de renovação automática, tenha validade, a mesma deve ser firmada sempre dentro do princípio da boa-fé objetiva e, definitivamente, não pode restar caracterizada a condição puramente potestativa, ou seja, as bases desta renovação, ou continuidade do contrato,

devem ser definidas de forma clara, com estipulação prévia de bases salariais, de prazo, observando-se, logicamente o limite temporal já citado na art. 30 da lei Específica, de modo a que não se evidencie a configuração da chamada condição puramente protestativa, sob pena de evidente nulidade da cláusula.

Destarte, requisito necessário para não ocorrência de nulidade da cláusula de renovação automática é a observação do princípio da boa-fé objetiva e que as condições não sejam simplesmente potestativas.

O contrato de trabalho, em termos gerais, define obrigações ao empregado e ao empregador que se renovam continuamente ao longo da vigência do contrato, sempre sendo possível a ocorrência de fatos que levem à suspensão temporária de sua execução. Nessa situação, os sujeitos do contrato de trabalho deixam, por um tempo, de cumprir suas obrigações, dando origem ao fenômeno da suspensão ou interrupção do contrato trabalhista (CAIRO JÚNIOR, 2014).

Suspensão e interrupção do contrato de trabalho representam fenômenos diferentes. Quando o trabalhador deixa de prestar serviço, mas o empregador continua pagando seu salário, a hipótese é de interrupção do contrato de trabalho. Por outro lado, quando não há prestação de serviço e nem pagamento de salário, a hipótese é de suspensão do contrato de trabalho (CAIRO JÚNIOR, 2014).

Durante a ocorrência da suspensão ou da interrupção, ou ao seu final, efeitos são produzidos no contrato de trabalho. Os que merecem destaque são apresentados a seguir: impossibilidade de extinção do contrato de trabalho; o trabalhador tem direito de voltar ao exercício de suas funções nas condições anteriores; nos casos de interrupção, o período é contado como tempo de serviço para efeito de férias e não deixa de contar o prazo prescricional por direito violado antes da suspensão ou interrupção (CAIRO JÚNIOR, 2014).

A hipótese de suspensão do contrato especial de trabalho desportivo é definida no parágrafo 7º do art. 28 da Lei Pelé. A possibilidade de suspensão por iniciativa da entidade de prática desportiva é possível 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 e desvinculado da atividade profissional (BRASIL, 1998). Nesse período de suspensão a entidade fica dispensada do pagamento da remuneração.

Antes da introdução da Lei Pelé no ordenamento jurídico, regulava a suspensão do contrato especial o Decreto nº 2.574/1998 que previa a suspensão de contrato

também por acidente do trabalho, caso ficasse, o atleta, impossibilitado de exercer a sua atividade (VEIGA,2017). Assim, suspenso o contrato por lesão, o atleta se via obrigado a cumprir o período restante do contrato de trabalho após o tratamento que lhe dava condições de voltar à prática do esporte. Tal possibilidade de suspensão não é mais suportada pela legislação, ou seja, em caso de afastamento das atividades por fato considerado acidente de trabalho, como por exemplo uma lesão originada nas atividades ordinárias do atleta profissional, não poderá haver suspensão do contrato de trabalho. Desse modo, ocorrendo o acidente de trabalho, o atleta não fica mais obrigado a cumprir o período de afastamento após o termo final do contrato de trabalho (VEIGA,2017).

Há de se analisar a possibilidade do contrato prever expressamente sua suspensão por acidente de trabalho ou sua prorrogação quando o retorno do atleta se realizar após o termo final do contrato. A seguir, apresenta-se a sentença proferida pelo Juiz Ézio Martins Cabral Júnior nos autos da Reclamação Trabalhista nº 0210-42.2011.503.0136 ajuizada perante a 36ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. *Verbis*:

[...] Alega o autor, em resumo, que: em 06.01.2009, firmou contrato de trabalho de atleta profissional de futebol com o réu, passando a pagar ao mesmo a remuneração mensal de R\$ 30.000,00; dentre as condições contratuais, foi estabelecida uma cláusula que oportunizava às partes a prorrogação de vigência do contrato; dentre as hipóteses que autorizariam a prorrogação do contrato estavam a convocação do atleta para servir à seleção brasileira de futebol, punições disciplinares da Justiça Desportiva e o afastamento do atleta para tratamento de lesões; o réu lesionou-se em 05.06.2010, razão pela qual deixou de prestar serviços por mais de seis meses, embora tenha continuado a receber seus salários normalmente; notificou o réu em 15.12.2010, comunicando-o do interesse na prorrogação automática do pacto celebrado; apesar da cláusula contratual, o réu se recusou a receber a notificação, demonstrando desinteresse na prorrogação do contrato; ao final do pacto, o réu celebrou contrato com outro clube; em decorrência do descumprimento contratual havido, deve o réu ser condenado ao pagamento da cláusula penal estabelecida no pacto celebrado, no valor de R\$16.000.000,00.

Defendendo-se, argumentou o autor, em síntese, que: no período em que esteve em recuperação, continuou a cumprir seu contrato de trabalho, respeitando o programa de recuperação e reabilitação física apontado pelo clube-empregador; o autor não contratou em seu favor seguro de acidente de trabalho, descumprindo obrigação imposta nesta direção pela Lei Pelé (n.º 9.615/98); não se aproximou de nenhum clube de futebol até o encerramento do contrato celebrado com o clube-autor; o empregador demonstrou desinteresse na renovação de seu contrato de trabalho, tendo manifestado tal fato publicamente; é inválida a cláusula contratual que prevê a possibilidade de prorrogação automática do contrato por iniciativa exclusiva do empregador.

A controvérsia nuclear dos autos prende-se à seguinte indagação: no caso de jogador de futebol profissional, o período de afastamento decorrente de lesão sofrida durante uma partida implica suspensão automática do contrato

de trabalho, com a majoração de seu período de validade após o seu término legal ajustado?

[...]

Examinando o contrato de trabalho celebrado entre as partes (fls.43/54), constato que a cláusula terceira do mesmo estabelece que a vigência do pacto seria até 31.12.2010, com previsão de prorrogação unilateral pelo contratante, nos casos em que o Contratado for suspenso disciplinarmente, sofrer lesões musculares ou físicas, e nos casos de convocação do Contratado para prestar seus serviços pela Seleção Brasileira de Futebol (f. 46). Entretanto, como bem destacado pelo réu na defesa, a cláusula acima referida é inválida, tendo em vista que sujeita seus efeitos exclusivamente ao puro arbítrio da parte contratante (no caso, o autor).

[...]

Importante destacar ainda que as alterações legislativas recentes restringem a prorrogação automática dos contratos dos atletas profissionais de futebol, como se vê na redação dos parágrafos 7º e 8º do art. 28 da Lei n.º 9.615/98, respectivamente alterado e acrescentado pela Lei n.º 12.395/11.

[...]

In casu, é incontroverso que o réu, enquanto atleta profissional vinculado ao autor, ficou afastado dos campos de futebol por período aproximado de seis meses, em decorrência de lesão sofrida no exercício de sua atividade profissional. Vê-se, pois, que o afastamento do autor não se enquadra na hipótese prevista no §7º (em sua nova redação) da Lei n.º 9.615/98, posto que decorrente de lesão vinculada intimamente à atividade profissional para a qual havia sido contratado.

Por todo o exposto, não restam dúvidas quanto à invalidade da cláusula terceira do contrato de trabalho celebrado entre as partes, razão pela qual não há que se falar em prorrogação automática do referido pacto, como pretendido pelo autor.

Ademais, mesmo que se admitisse a validade da mencionada cláusula terceira, percebe-se que o contrato de trabalho celebrado entre as partes não foi efetivamente suspenso, já que o autor continuou a pagar ao réu seus vencimentos, sendo certo que este continuou a receber e acatar as ordens do seu empregador (inclusive em relação ao tratamento médico e fisioterápico), fatos incontroversos no presente feito.

Frise-se que a suspensão do contrato do réu não foi possível em decorrência da incúria do próprio autor, que, a despeito da obrigação legal prevista no art. 45 da Lei n.º 9.615/98, não contratou seguro de vida e acidente pessoal vinculado à atividade desportiva em favor do réu, fato confessado pelo preposto em seu depoimento (f. 230).

Ora, diante da ausência de contratação do seguro previsto em lei, a única alternativa do autor, diante da lesão do réu, era continuar remunerando o mesmo durante o período de convalescença; portanto, sequer foi implementada a condição propagada pelo autor para a prorrogação do contrato, já que o pacto não foi efetivamente suspenso.

[...]

Diante do exposto, não vislumbro o alegado descumprimento contratual por parte do réu, a ensejar o pretendido pagamento da cláusula penal ou de qualquer indenização ao autor, razão pela qual julgo improcedentes os pedidos respectivos (BRASIL, 2011b).

Nota-se, nesse caso julgado pelo TRT mineiro, que há uma relação entre a suspensão do contrato de trabalho ou sua prorrogação com a cláusula de renovação automática.

Em conformidade com o parágrafo oitavo do art. 28 da Lei Pelé, a suspensão do contrato especial de trabalho desportivo por lesão somente será possível quando

esta estiver totalmente desvinculada da atividade profissional do atleta (BRASIL, 1998). Segue esse mesmo raciocínio a questão do afastamento do atleta por prazo igual ou superior a 90 dias decorrente de punição disciplinar desportiva, pois é o caso de evidente relação com a atividade profissional do atleta.

Outra é a conclusão quando o atleta profissional restar impedido de laborar em cumprimento à condenação penal na sua vida privada. Nesse caso, entende-se que é possível a suspensão do contrato.

## 2.7 CESSÃO TEMPORÁRIA DE ATLETA PROFISSIONAL

O instituto da cessão temporária do atleta profissional abriga a peculiar possibilidade da entidade de prática desportiva, que mantém contrato vigente com o atleta, de emprestá-lo a outro clube, por tempo certo, condicionando à formal e expressa anuência do atleta.

Para se compreender o instituto da cessão temporária, inicialmente necessário se faz lembrar que dois são os vínculos entre atleta e entidade: vínculo empregatício (principal) e vínculo desportivo (acessório). O vínculo empregatício surge do fato gerador da relação de trabalho: o contrato especial de trabalho desportivo.

Já o vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva surge a partir do registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto. O vínculo desportivo é, então, autônomo do contrato de trabalho, embora surja com seu registro e se dissolva com o término da vigência do contrato ou o seu distrato.

É exatamente sobre o vínculo desportivo que recai a cessão temporária do atleta. Veja, nos negócios desportistas entre clubes, o que se vende, se compra e se empresta é o vínculo desportivo. Assim, o vínculo desportista pode ser transferido, tanto na forma definitiva (venda do atleta) quanto temporária (cessão temporária do atleta), podendo ocorrer de forma gratuita ou onerosa, deixando claro que a pessoa do atleta, ou seu contrato com o cedente, jamais será objeto de comercialização ou repasse. A cessão temporária não prejudica o contrato original com o cedente. Trata-se de uma situação muito peculiar admitida pela lei, dado que, ao ter seu vínculo desportivo cedido à outra entidade, esta se encontrará em situação análoga de empregador, com os direitos e obrigações que naturalmente se atribui ao empregador (OLIVEIRA, 2015).

A previsão legal da cessão temporária é expressa nos artigos 38 ao 40 da Lei Pelé, abaixo transcritos:

Art. 38. Qualquer cessão ou transferência de atleta profissional ou não-profissional depende de sua formal e expressa anuência.

Art. 39. O atleta cedido temporariamente a outra entidade de prática desportiva que tiver os salários em atraso, no todo ou em parte, por mais de 2 (dois) meses, notificará a entidade de prática desportiva cedente para, querendo, purgar a mora, no prazo de 15 (quinze) dias, não se aplicando, nesse caso, o disposto no caput do art. 31 desta Lei.

§ 1º O não pagamento ao atleta de salário e contribuições previstas em lei por parte da entidade de prática desportiva cessionária, por 2 (dois) meses, implicará a rescisão do contrato de empréstimo e a incidência da cláusula compensatória desportiva nele prevista, a ser paga ao atleta pela entidade de prática desportiva cessionária.

§ 2º Ocorrendo a rescisão mencionada no § 1º deste artigo, o atleta deverá retornar à entidade de prática desportiva cedente para cumprir o antigo contrato especial de trabalho desportivo.

Art. 40. Na cessão ou transferência de atleta profissional para entidade de prática desportiva estrangeira observar-se-ão as instruções expedidas pela entidade nacional de título.

§ 1º As condições para transferência do atleta profissional para o exterior deverão integrar obrigatoriamente os contratos de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva brasileira que o contratou.

§ 2º O valor da cláusula indenizatória desportiva internacional originalmente pactuada entre o atleta e a entidade de prática desportiva cedente, independentemente do pagamento da cláusula indenizatória desportiva nacional, será devido a esta pela entidade de prática desportiva cessionária caso esta venha a concretizar transferência internacional do mesmo atleta, em prazo inferior a 3 (três) meses, caracterizando o conluio com a entidade de prática desportiva estrangeira (BRASIL, 1998).

A art. 39 estabelece que a entidade cedente é responsável solidariamente pelo salário não pago pela cessionária, apresentando, com requisito formal para a responsabilidade, a notificação para a cedente purgar a dívida (BRASIL, 1998). Essa responsabilidade excepcional, por não ser automática, reforça o caráter autônomo entre o contrato original e o contrato de cessão temporária.

Quando um atleta é cedido temporariamente para uma entidade de prática desportiva cessionária, algumas consequências jurídicas decorrem, conforme apresentadas por Leonardo Oliveira (2015, p. 85), abaixo transcrita:

[..] ocorrem as seguintes relações jurídicas: (i) em relação ao cedente, haverá a suspensão dos efeitos do contrato de trabalho com o atleta, que pode ser total ou parcial, conforme as obrigações assumidas para o período de empréstimo, retornando a produzir integrais efeitos ao término da cessão; (ii) em relação ao cessionário, haverá a negociação e assinatura de um novo contrato de trabalho, totalmente independente do anterior, com novo empregador, prazo de duração identificando ao período de cessão, e livre pactuação das condições financeiras, tais como o valor do salário mensal, o

pagamento de eventuais luvas pela assinatura e/ou os critérios de premiação, se houver.

A suspensão do contrato original, quando da cessão temporária, pode ser parcial ou integral, conforme dispor o contrato de cessão. Especial atenção diz respeito ao salário. Há casos em que o clube cessionário se responsabiliza completamente pelo salário do atleta, já em outras situações, a entidade cedente se responsabiliza pelo pagamento de parte do salário ou até mesmo o paga integralmente.

## 2.8 DIREITO DE IMAGEM E DE ARENA DO ATLETA PROFISSIONAL

O direito de imagem acompanha o que é protegido pelo direito da personalidade que, como explica Maria Cecília Affornalli (2008), visa conferir proteção ao ser humano naquilo que lhe é próprio e também às suas emanções e projeções para o mundo exterior, sendo o Direito à Imagem um direito da personalidade, classificado como um direito essencial, absoluto, oponível *erga omnes*, em geral, irrenunciável, imprescritível, inexpropriável e impenhorável. Embora decorrente do direito da personalidade, o direito de imagem apresenta um aspecto individualizador que é a possibilidade de sua utilização para fins econômicos.

Maurício da Veiga (2017) conceitua direito de imagem como direito personalíssimo e intransferível, podendo haver permissão, autorização ou concessão de seu uso, previamente estabelecidos, em contrato, como, por exemplo, finalidade de uso, abrangência territorial, meios de divulgação, quantidade de publicação, etc. Diz, ainda, que o direito à imagem não pode ser transferido, mas tão somente licenciado para determinado fim e por tempo certo. Portanto, é válida e lícita a cessão do direito de explorar comercialmente o uso da imagem, pois tal fato se configura em cessão da faculdade de aproveitamento econômico e exploração comercial da imagem. Entretanto, a referida cessão não representa a transmissão da titularidade do direito à imagem (VEIGA, 2017).

A Constituição da República, em seu art. 5º, XXVIII, assegura a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas. Já o artigo 20 do Código Civil decreta:

Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais (BRASIL, 2002).

O artigo 87-A, da Lei Pelé, permite que o atleta profissional ceda o direito ao uso de sua imagem, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho desportivo.

A Lei Pelé, de forma explícita, estabelece que o direito à imagem é um acordo de natureza civil e não trabalhista. Assim, acordaram, em novembro de 2017, os Ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, no processo Nº TST-E-RR-406-17.2012.5.09.0651:

Em tese, portanto, o contrato de cessão do direito de exploração da imagem de atleta profissional ostenta natureza civil e, a despeito de caminhar em paralelo, não se confunde com o contrato especial de trabalho firmado com a entidade de prática desportiva. Nessa circunstância, os valores percebidos a tal título, em princípio, não se confundem com a contraprestação pecuniária devida ao atleta profissional, na condição de empregado, à luz do artigo 457 da CLT, e, portanto, não constituem salário.

A diferenciação do contrato civil de cessão do direito de exploração da imagem de atleta profissional em relação ao contrato de trabalho típico decorre, ainda de acordo com o artigo 87-A da Lei nº 9.615/98, da “fixação de direitos, deveres e condições” específicas e inerentes a contrato civil dessa natureza, naturalmente relacionadas à efetiva exploração da imagem do atleta, sua veiculação na mídia ou em eventos esportivos, por exemplo (BRASIL, 2017b).

Assim, as verbas contratadas pela cessão de direitos de imagem do atleta profissional não repercutirão nas verbas de natureza trabalhista do atleta. Entretanto, a natureza não salarial do direito à imagem não pode suportar ou esconder pagamento efetivo de salários como tentativa de enganar as leis trabalhistas, podendo configurar fraude aos direitos trabalhistas. É o que demonstra outro fragmento do acórdão anteriormente citado. *Verbis*:

É verdade que, diante da submissão do Direito do Trabalho ao princípio da primazia da realidade e em respeito às disposições do artigo 9º da CLT, excepcionalmente é concebível, em tese, atribuir natureza salarial dos valores auferidos a pretexto de retribuição pecuniária em razão da cessão do direito de exploração da imagem, desde que hajam sido repassados ao atleta pela entidade desportiva empregadora com o verdadeiro intuito de “mascarar” o pagamento de salário.

A pedra de toque do excepcional reconhecimento da natureza salarial dos valores auferidos a tal título, desse modo, repousa precisamente no efetivo desvirtuamento da finalidade do contrato civil celebrado entre as partes, no que toca à vinculação à exploração da imagem do atleta. Constatado o intuito de fraudar a aplicação da legislação trabalhista, insuscetível de reexame em sede extraordinária, à luz da Súmula nº 126 do TST, afasta-se a natureza civil do contrato de cessão do direito de imagem; caso contrário, deve prevalecer o quanto ajustado livremente entre as partes, a teor do artigo 87-A da Lei nº 9.615/98 (BRASIL, 2017b).

Portanto, o acórdão mostra que é possível reconhecer a natureza salarial das verbas recebidas a título de cessão de direito de imagem quando restar demonstrado o verdadeiro intuito de “mascarar” o pagamento de salário. Nesse caso de fraude demonstrada, é possível admitir que os valores pagos pela exploração do direito de imagem deveriam fazer parte da remuneração do atleta, com repercussão em FGTS, 13º salário e férias.

A Lei nº 13.155, de 2015, incluiu o parágrafo único ao artigo 87-A da Lei Pelé, limitando o valor correspondente ao uso da imagem a 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 (BRASIL, 2015a).

Nos eventos esportivos, não há como negar que os protagonistas são os atletas que disputam a modalidade. Os atletas profissionais, ao disputar competições, proporcionam espetáculos que geram notório interesse do público que é de ampla exploração econômica no que diz respeito à sua exibição. É nesse contexto que surge o direito de arena.

O direito de arena, conforme Maurício da Veiga (2017), é uma espécie de direito de imagem (e neste está compreendido), consistindo na veiculação da imagem do atleta enquanto participante do espetáculo em jogos televisionados. É decorrente da participação do profissional em jogos e eventos desportivos e está diretamente relacionado com a prestação do trabalho do atleta no período em que está em campo, apresentando-se na “arena” e não apenas ao uso de sua imagem (VEIGA, 2017).

A Lei Pelé estabelece que o direito de arena pertence exclusivamente à entidade de prática desportiva, destinando um mínimo de 5% a ser distribuído entre os atletas profissionais participantes do evento. O art. 42, da Lei nº 9.615/98, é que disciplina o instituto do direito de imagem. *Verbis*:

Art. 42. 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.

§ 1º Salvo convenção coletiva de trabalho em contrário, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais serão repassados aos sindicatos de atletas profissionais, e estes distribuirão, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo, como parcela de natureza civil (BRASIL, 1998).

Assim, da receita proveniente do direito da arena pertencente às entidades, uma parte dos valores são repassados ao sindicato dos atletas profissionais que deverão ser distribuídos, em partes iguais, aos atletas participantes do evento. É de se observar que o dispositivo legal define expressamente que o valor recebido pelo direito de arena é de natureza civil, portanto, não compoendo as verbas de natureza trabalhista do atleta, contratuais e rescisórias, e sem repercussão em FGTS, 13º salário e férias.

## 2.9 FUTEBOL: REGULAMENTO NACIONAL DE REGISTRO E TRANSFERÊNCIA DE ATLETAS DE FUTEBOL DA CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL

O futebol, esporte criado pelos ingleses, é considerado o desporto mais popular do mundo, já que cerca de 270 milhões de pessoas participam das suas várias competições (SILVA, 2018). É amplamente difundido no Brasil, razão pela qual, neste trabalho se faz uma seção especial à modalidade.

O Sistema Nacional do Desporto, previsto na Lei Pelé, tem por finalidade promover e aprimorar as práticas desportivas de rendimento. O sistema é composto pelo Comitê Olímpico Brasileiro (COB), o Comitê Paraolímpico Brasileiro, as entidades nacionais de administração do desporto, as entidades regionais de administração do desporto, as ligas regionais e nacionais, as entidades de prática desportiva filiadas ou não àquelas referidas anteriormente e a Confederação Brasileira de Clubes.

No futebol, esporte amplamente difundido no Brasil, a entidade nacional de administração do desporto é a Confederação Brasileira de Futebol (CBF). Trata-se de pessoa jurídica de direito privado, com organização e funcionamento autônomo, que terão as competências definidas em seu estatuto.

A Confederação Brasileira de Futebol, por meio do Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol (RNRTAF), estabelece regras para o registro e transferências de atletas de futebol profissionais (CBF, 2017). Com base nesse regulamento, esta subseção do trabalho tem por objetivo apresentar alguns

aspectos especialmente relacionados aos atletas profissionais e entidades de prática desportiva do futebol (CBF, 2017).

Para fins do regulamento se considera profissional o atleta de futebol que exerce a sua atividade desportiva em cumprimento a um contrato formal de trabalho desportivo firmado e regularmente registrado na CBF com uma entidade de prática desportiva, doravante denominado clube (CBF, 2017).

O contrato especial de trabalho desportivo deverá ser encaminhado à entidade de administração do desporto filiada (doravante “Federação”, no Estado do Rio Grande do Sul é representada pela Federação Gaúcha de Futebol) que, após análise, remeterá à CBF, obrigatoriamente, pelo Sistema de Registro para finalização de registro e publicação no Boletim Informativo Diário (BID), depois de verificada a regularidade da documentação (CBF, 2017).

Observa-se que o registro do contrato não importa qualquer apreciação, concordância ou responsabilidade da CBF sobre o conteúdo das cláusulas extras. A CBF obriga que o contrato especial de trabalho desportivo mencione se contou com a efetiva atuação de Intermediário registrado perante a CBF para a sua concretização, devendo, em caso positivo, figurar o nome completo e a qualificação do intermediário. Caso não haja a participação de um intermediário, deve constar expressamente no contrato especial de trabalho desportivo que sua celebração ocorreu sem a participação ou uso dos serviços de intermediário (CBF, 2017).

O registro do atleta na CBF é requisito indispensável para a sua participação em competições oficiais organizadas, reconhecidas ou coordenadas pela CBF, por Federação, pela Confederação Sul-Americana de Futebol (CONMEBOL) e/ou pela Fédération Internationale de Football Association (FIFA) (artigo 13) (CBF, 2017). Observa-se que todos os atos de registro e de transferências de atletas, contratos, termos aditivos, cessões temporárias, rescisões, inscrições e reversão de atletas pelos clubes devem realizar-se somente através do Sistema de Registro da CBF para que possam produzir todos os efeitos jurídicos e desportivos.

A solicitação do registro do atleta deve ser, obrigatoriamente, instruída com o respectivo contrato especial de trabalho desportivo e outros documentos exigidos na legislação desportiva, neste Regulamento e demais atos normativos da CBF (artigo 14) (CBF, 2017). Caso ocorra mais de um pedido de inscrição ou registro em relação ao mesmo atleta, a CBF acolhe somente aquele que for recebido em primeiro lugar, consagrando o princípio da prioridade (artigo 18) (CBF, 2017).

A etapa final do processo de registro se dá por sua confirmação, que ocorre com a publicação no BID da CBF, após o envio da documentação através do Sistema de Registros com, pelo menos, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência (artigo 22, parágrafo 2º) (CBF, 2017).

Um atleta profissional estará livre para celebrar um contrato com outro clube se o contrato com o seu clube atual finalizou ou deve expirar dentro de seis meses (pré-contrato), sendo que, nessa hipótese, o contrato terá vigência somente a partir do término do contrato ainda não expirado. O clube que pretende celebrar um contrato especial de trabalho desportivo com um atleta profissional deve informar ao clube atual do mesmo, por escrito, antes de entrar em negociações com o atleta (artigo 25) (CBF, 2017).

É possível a pactuação de novo contrato com clube terceiro durante a vigência do contrato atual do atleta, sendo necessário, para isso, o mútuo acordo devidamente formalizado entre as partes ou a rescisão unilateral em conformidade com a legislação trabalhista, com implicação da cláusula indenizatória desportiva (CBF, 2017).

Quando o atleta profissional tiver contrato em vigor, os clubes envolvidos devem realizar a transferência no sistema da CBF, informando valores da transferência e forma de pagamento (artigo 33) (CBF, 2017).

São passíveis de sanção administrativa as chamadas “transferências ponte”. Entende-se por “transferência ponte” toda transferência que envolva o registro do atleta em um clube sem finalidade desportiva e visando a obtenção de vantagem, direta ou indireta, por quaisquer dos clubes envolvidos (cedente, intermediário ou adquirente), pelo atleta e/ou por terceiros (artigo 34) (CBF, 2017).

A cessão temporária sujeita-se às mesmas regras aplicáveis às transferências definitivas de atletas, inclusive às disposições referentes à indenização por formação e mecanismo de solidariedade. O prazo da cessão temporária não pode ser inferior a 3 (três) meses, nem superior ao prazo restante do contrato de trabalho desportivo profissional do atleta com o clube cedente. O salário do atleta profissional com o clube cessionário não pode ser inferior ao que consta do contrato firmado com o clube cedente, salvo expressa previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho. É lícita a prorrogação do prazo da cessão temporária desde que limitada ao prazo do contrato especial de trabalho desportivo firmado com o clube cedente e por este expressamente autorizada (artigo 35) (CBF, 2017).

A cessão temporária importa na suspensão dos efeitos do contrato especial de trabalho desportivo celebrado com o cedente (artigo 36) (CBF, 2017). O clube cessionário do atleta não tem poder, direito ou faculdade de transferi-lo a terceiros sem prévia anuência do cedente por escrito (artigo 38) (CBF, 2017).

Se um atleta profissional se transferir de forma onerosa em caráter definitivo ou temporário de um clube para outro antes de findo seu contrato especial de trabalho desportivo, os clubes que deram suporte à sua formação e educação receberão uma parte da indenização a título de contribuição de solidariedade, distribuída proporcionalmente ao número de anos em que o atleta esteve inscrito em cada um deles ao longo das temporadas. O mecanismo de solidariedade nas transferências nacionais será de 5% (cinco por cento) do valor pago pelo novo clube do atleta, sendo obrigatoriamente distribuídos entre os clubes que contribuíram para a formação do atleta (artigo 58) (CBF, 2017).

Compete à Câmara Nacional de Resolução de Disputas (CNRD) da Confederação Brasileira de Futebol (CBF) apreciar quaisquer questões decorrentes do Regulamento, além de julgar e sancionar infrações a este, bem como aos demais dispositivos de Regulamentos ou dos estatutos da FIFA ou da CBF que tratem sobre os temas abrangidos no Regulamento (artigo 69) (CBF, 2017). Cabe à CBF publicar e informar à FIFA todas as sanções porventura impostas pela CNRD, cabendo ao Comitê Disciplinar da FIFA verificar se tais sanções devem ou não ter alcance mundial, como previsto no Código Disciplinar da FIFA (artigo 70) (CBF, 2017).

### **3 DA POSSIBILIDADE DE RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO PELA CARACTERIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL LABORAL**

#### **3.1 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E RESCISÃO INDIRETA**

O contrato de trabalho estabelece as obrigações de empregado e empregador. Com os cumprimentos dessas obrigações, o contrato segue seu andamento normal, entretanto, o descumprimento pode ocasionar na extinção do contrato de trabalho. As causas da extinção do contrato podem ser atribuídas a ambos sujeitos desse contrato, bem como a terceiros ou mesmo força maior.

A extinção do contrato de trabalho pode se dar pelo decurso do seu prazo estabelecido pelas partes. Ele também pode ser extinto pela vontade de um dos contratantes (rescisão unilateral), ou seja, é facultado ao empregador ou empregado encerrar a execução do contrato em vigor a qualquer momento e sem necessidade de apresentar justificativa (CAIRO JÚNIOR, 2014). Quando tal fato é atribuído ao empregador, tem-se a despedida sem justa causa. Já quando é originado na vontade do trabalhador, tem-se a demissão.

Importante ressaltar os princípios trabalhistas que mais se aplicam na temática da extinção do contrato trabalhista, que são: princípio da continuidade da relação de emprego, princípio das presunções favoráveis ao trabalhador e princípio da norma mais favorável (DELGADO, 2016).

A rescisão indireta do contrato de trabalho é a modalidade de extinção do contrato por ato culposo do empregador, deixando de cumprir as obrigações inerentes ao pacto laboral. O contrato de trabalho contém uma cláusula implícita que impõe ao empregador o dever de respeitar as condições fundamentadas no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (CAIRO JÚNIOR, 2014).

A extinção do contrato de trabalho, pela rescisão indireta, pressupõe o cometimento de uma infração pelo empregador. De forma análoga à aplicação de penalidades decorrentes das infrações obreiras, necessário se faz estabelecer critérios de fixação de penalidades trabalhistas ao empregador, impondo a observância conjunta nos casos concretos dos requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais para validade da punição. Objetivos são os requisitos relacionados com a caracterização da própria conduta infracional cometida. Subjetivos são os requisitos relacionados com o envolvimento ou não do empregador na respectiva

conduta. Circunstanciais são os requisitos relacionados com a aferição da infração e aplicação da respectiva pena (DELGADO, 2016).

O art. 483, da CLT, arrola as hipóteses de infrações empresariais que podem resultar na ocorrência da rescisão indireta, abaixo transcrito.

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;
- 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 (BRASIL, 1943).

Em caso de ocorrência da rescisão indireta do contrato de trabalho, a CLT prevê que o empregado terá direito a todas as verbas trabalhistas que seriam devidas caso fosse despedido sem justa causa (CAIRO JÚNIOR, 2014).

Quando o empregado comete uma infração trabalhista, cabe ao empregador, a quem a ordem justralhista confere o poder de fiscalização e disciplinamento, verificar o cumprimento do contrato, avaliando sua conduta infratora e aplicando-lhe, se necessário, as penas compatíveis, adequadas e proporcionais. Já nas infrações cometidas pelo empregador, não é conferido, ao trabalhador, tais poderes de fiscalização e de disciplinamento, não sendo plausível a insurgência do trabalhador frente à infração do patrão no sentido de constatar a ocorrência tipificada no art. 483 da CLT e lhe impor a obrigação de lhe pagar as inúmeras verbas rescisórias que faria jus. Por essa razão, a rescisão indireta do contrato de trabalho passa quase que, necessariamente, por um rito formal específico, o processo judicial trabalhista, que irá firmar, pela sentença, a data da rescisão indireta do contrato de trabalho com a consequente determinação ao pagamento das verbas rescisórias (DELGADO, 2016).

### 3.2 RESCISÃO DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO E DISSOLUÇÃO DO VÍNCULO DESPORTIVO

O contrato especial de trabalho desportivo, como visto anteriormente, terá vigência obrigatória por tempo determinado, sendo celebrado no mínimo por 3 meses e no máximo por 5 anos.

A extinção do contrato especial de trabalho desportivo dissolve o vínculo desportivo entre o atleta e a entidade de prática desportiva. O art. 28, § 5º, da Lei Pelé, prevê cinco hipóteses abaixo de dissolução do vínculo desportivo:

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:

[..]

§ 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;

V - com a dispensa imotivada do atleta (BRASIL, 1998, grifo nosso).

A condição para configuração do inadimplemento salarial é quando a entidade de prática desportiva empregadora atrasar o pagamento de salários ou de direito de imagem por período igual ou superior a três meses, conforme art. 31 da Lei Pelé (BRASIL, 1998). Ocorrendo o inadimplemento salarial, o atleta pode se transferir para outra entidade e terá direito a exigir o pagamento da cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos. A cláusula compensatória desportiva é o valor financeiro devido exclusivamente pela entidade de prática desportiva ao atleta em caso de dissolução do vínculo desportivo por iniciativa da entidade desportiva, sendo ela requisito obrigatório do contrato especial de trabalho desportivo, previsto na atual redação da Lei nº 9.615/98.

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.

§ 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.

§ 2º A mora contumaz será considerada também pelo não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias.

§ 3º (Revogado pela Lei nº 12.395, de 2011).

§ 4º (Incluído e vetado pela Lei nº 10.672, de 2003).

§ 5º O atleta com contrato especial de trabalho desportivo rescindido na forma do caput fica autorizado a transferir-se para outra entidade de prática desportiva, inclusive da mesma divisão, independentemente do número de partidas das quais tenha participado na competição, bem como a disputar a competição que estiver em andamento por ocasião da rescisão contratual (BRASIL, 1998).

Especial situação prevê o parágrafo quinto do referido artigo da Lei Pelé, em que, configurado o inadimplemento salarial, o atleta fica autorizado a transferir-se para outra entidade de prática desportiva, inclusive da mesma divisão, independentemente do número de partidas das quais tenha participado na competição, bem como a disputar a competição que estiver em andamento por ocasião da rescisão contratual (BRASIL, 1998). Para contextualizar a situação, no campeonato brasileiro de futebol da série A, essa exceção afasta a aplicação da *regra dos seis jogos*, prevista no Regulamento Específico da Competição (REC) do Brasileirão, da Confederação Brasileira de Futebol, que determina que um atleta não pode se transferir para outro clube na competição após atuar por seis jogos no clube de origem.

A rescisão pelo inadimplemento salarial pode ocorrer também quando o atleta é cedido temporariamente a outra entidade de prática desportiva. Nesse caso, consideram-se atrasados os salários após 2 meses sem o pagamento. Entretanto, o atleta que tiver o salário em atraso deve notificar o clube cedente para purgar a mora. Tal mecanismo de rescisão é previsto no art. 39 da Lei Pelé.

Art. 39. O atleta cedido temporariamente a outra entidade de prática desportiva que tiver os salários em atraso, no todo ou em parte, por mais de 2 (dois) meses, notificará a entidade de prática desportiva cedente para, querendo, purgar a mora, no prazo de 15 (quinze) dias, não se aplicando, nesse caso, o disposto no caput do art. 31 desta Lei.

§ 1º O não pagamento ao atleta de salário e contribuições previstas em lei por parte da entidade de prática desportiva cessionária, por 2 (dois) meses, implicará a rescisão do contrato de empréstimo e a incidência da cláusula compensatória desportiva nele prevista, a ser paga ao atleta pela entidade de prática desportiva cessionária.

§ 2º Ocorrendo a rescisão mencionada no § 1º deste artigo, o atleta deverá retornar à entidade de prática desportiva cedente para cumprir o antigo contrato especial de trabalho desportivo (BRASIL, 1998).

Com a extinção do contrato especial de trabalho desportivo e a conseqüente dissolução do vínculo desportivo, o atleta profissional estará livre para celebrar novo contrato com qualquer outra entidade de prática desportiva.

Dentre as condutas que podem levar à rescisão indireta do contrato de trabalho, destaca-se a caracterização do assédio moral laboral, cujos elementos passam a ser apresentados na sequência deste trabalho.

### 3.3 ASSÉDIO MORAL LABORAL: CONCEITO E A RESCISÃO INDIRETA

O assédio moral laboral surge inicialmente de um conflito interpessoal quando ele não se soluciona e se transforma em uma de violência à integridade moral da pessoa, que se repete ao longo do tempo (CASTRO, 2012).

Nesse sentido, a jurisprudência do TRT da 3ª Região:

As eventuais divergências entre o empregado e o empregador, travadas dentro de um clima de respeito mútuo, sem perversidade e sem violação à dignidade da pessoa humana, é algo normal e até construtivo, pois pode apresentar momentos de discussões e debates construtivos entre as pessoas envolvidas em um mesmo projeto.

Porém, o que não pode ocorrer é que, por detrás de divergências profissionais, aflore a violência, o desrespeito e a perseguição. Um conflito mal resolvido entre o empregado e o seu superior hierárquico ou mesmo entre o empregado e o empregador pode abrir espaço para o assédio moral, mormente em relações hierárquicas em que o poder de direção se transforma, muitas vezes, em abuso de poder com um resultado conexo extremo: a demissão.

Se o empregador age de forma discriminatória, humilhante e constrangedora em relação ao empregado, dispensando-lhe tratamento diferenciado sem nenhuma justificativa, configura-se o assédio moral, sendo devida, por conseguinte, a indenização trabalhista por causa do dano, da dor íntima, que se mistura e infunde no interior da vítima a sensação de inferioridade (BRASIL, 2009a).

Delgado (2016, p. 1363) define o assédio moral como:

[...] a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de desequilíbrio e tensão emocionais graves. Em regra, é praticado pelo empregador (assédio moral “vertical descendente”, mas pode ser perpetrado pelo subordinado (assédio moral “vertical ascendente”), por colega de trabalho (assédio moral “horizontal”) ou por terceiro estranho à relação de emprego.

Os trabalhadores, que são submetidos ao assédio moral, passam por uma série de transtornos psicológicos e físicos que contemplam desde uma inicial sensação de fraqueza e impotência, se sentem culpados e podem chegar a sofrer transtornos do sono, ansiedade, depressão, etc. (CASTRO, 2012). Não há dúvidas que, apresentando essas características, o assédio moral é danoso à saúde.

Cláudio Roberto Carneiro Castro (2012, p. 140), em sua obra, apresenta uma conceituação para o assédio moral laboral, abaixo transcrita:

Violência moral intensa praticada por um agente (ou mais), em regra, o empregador ou superior hierárquico (assédio moral “vertical descendente”), porém, pode ser efetuada por subordinado (assédio moral “ascendente”), por colega de trabalho (assédio moral “horizontal”) ou por terceiro não vinculado à hierarquia empresarial. Os atos ofensivos devem ser dolosos ou simplesmente ter por efeito provocar um dano, não desejado, à dignidade ou integridade moral de uma ou muitas vítimas no trabalho e ocorrem através de uma série de ações – em que cada uma das quais aparece isoladamente como lícita ou ilícita, embora na realidade seja simples fração da atuação total – unidas entre si pela sistematização das circunstâncias que se repetem durante um período (normalmente de duração longa, lenta, gradual), que, no conjunto, constituem, por ficção, fato unitário e unidade jurídica, para todos os efeitos de Direito.

São elementos essenciais do conceito de assédio moral laboral apresentado: contexto laboral, violência moral intensa, atos ofensivos, atos repetitivos, eleição de uma vítima determinada ou mais para efetivar a ação, dolo ou ter por efeito provocar um dano, conduta não desejada pelo ofendido, série e sistematização de ações lícitas ou ilícitas.

Observa-se que a proteção jurídica do assédio moral se subordina à conduta do ofensor, sendo que o dano psíquico ou material é acidental e a sua falta não impede que se caracterize a conduta como assédio moral laboral.

José Cairo Júnior (2014, p. 867), em sua obra, identifica assédio moral no trabalho como:

Comportamento por meio do qual o empregado ou seus prepostos escolhe um ou alguns empregados e inicia um processo deliberado de perseguição insistente, composto por atos repetitivos e prolongados, como o objetivo de humilhá-los, constrangê-los, inferioriza-los e isolá-los dos demais colegas de trabalho, procedimento que implicam danos à sua saúde psicofisiológica e à dignidade do empregado.

A Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002, do Estado do Rio de Janeiro, no seu artigo 2º, apresenta o único conceito legal de assédio moral no trabalho presente na legislação nacional (CASTRO, 2012):

Art. 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido (RIO DE JANEIRO, 2002).

Frente a ocorrência de assédio moral, o empregado assediado pode pedir tutela judicial para interromper a prestação de serviço ou rescindir indiretamente contrato de trabalho, conforme no art. 483 da CLT (BRASIL, 1943).

Segundo a Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o trabalhador pode interromper a prestação de serviço, conforme seu art. 13º, a saber:

Em conformidade com a prática e as condições nacionais deverá ser protegido, de consequências injustificadas, todo o trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua saúde (OIT, 1981).

A Portaria da Secretaria de Inspeção do Trabalho nº 199, que altera a Norma Regulamentadora NR-3 da CLT do Ministério do Trabalho e Emprego, relativa a Segurança e Medicina do Trabalho, aprovado pela Portaria nº 3.124, de 08 de junho de 1978, item 3.1.1, define o que se trata por perigo iminente e grave: “Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave à integridade física do trabalhador” (SIT, 2011).

Quando o empregado é vítima do assédio moral laboral, essa conduta pode ser enquadrada como hipótese para a rescisão indireta do contrato de trabalho, prevista no art. 483, b, da CLT: “for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo” (CAIRO JÚNIOR, 2014, p. 872).

No assédio moral vertical (descendente ou ascendente) e no “horizontal”, pode ser enquadrada a conduta na alínea “d” do artigo 483 da CLT, pois há sempre descumprimento contratual (CASTRO, 2012).

Deve-se frisar que, ao praticar as condutas compatíveis com o assédio moral, o empregador deseja a expulsão do empregado do ambiente de trabalho, querendo se livrar dele pela lógica, consequência da extinção contratual sem o pagamento de indenização, ou seja, ele quer que o empregado não suporte mais a situação e peça demissão sem justa causa.

A seguir, mostram-se casos enfrentados pela Justiça brasileira no âmbito da configuração do assédio moral.

Danos Morais. Assédio Moral. Caracterização. Havendo tratamento discriminatório do trabalhador, caracterizado pelo tratamento desigual em comparação com os demais colegas de trabalho, além de desrespeitoso à sua dignidade pessoal, fato, inclusive, que levou ao reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, e mesmo que tal conduta tenha sido praticada por preposto do empregador (gerente), que, sob o pretexto de estar agindo dentro do denominado e reconhecido poder diretivo do contrato, caracterizado está o assédio moral, passível de reparação civil, pois o ordenamento jurídico brasileiro elevou, até mesmo à honras de princípios fundamentais, a dignidade da pessoa humana, bem como, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurando, a quem os tem ofendidos, o direito à justa reparação, segundo, logicamente, a critérios equitativos do juiz (BRASIL, 2006, grifo nosso).

Reparação Civil. Assédio Moral. Cabimento. O assédio moral é prática inadmissível em qualquer ambiente, não se excluindo o do trabalho. Os procedimentos adotados pelo assediador ou assediadores violam frontalmente a personalidade, a intimidade e a dignidade do trabalhador, desestruturando-o física e psicologicamente. O assédio moral é caracterizado pelo cercos incansáveis à vítima, minando sua auto-estima, seu poder de criação, sua capacidade de concentração, suas expectativas em melhorias profissionais. É, de acordo com estudos recentes, fonte de diversos distúrbios psíquicos do trabalhador. A gravidade de suas consequências é ponto crucial a merecer atenção redobrada das autoridades públicas, mormente do Judiciário. O aspecto relevante a ser destacado no assédio vertical, seja ele descendente ou estratégico, é, notadamente, o intuito de provocar a demissão do empregado. Desse modo, ressaído das provas dos autos a existência de comportamentos de extremo rigor dos superiores hierárquicos, em face da deflagração de greve coletiva, nenhuma dúvida subsiste quanto ao dever de indenizar. Cabendo, sob esse aspecto e de modo escorreito, ao Autor pleitear o mais rápido possível a rescisão indireta, antes da efetiva consolidação dos males psicológicos, os quais imporiam o inafastável pedido de demissão (BRASIL, 2009c, grifo nosso).

Assédio Moral institucional ou gerencial. Caracterização. Assédio moral é a atitude abusiva, de índole psicológica, que ofende repetidamente a dignidade psíquica do indivíduo ou de um grupo. A conduta agressiva com os subordinados na empresa pode caracterizar o assédio moral institucional, em que todos os empregados ou uma determinada coletividade podem ser

considerados vítimas. Síndrome de Burnout. O desgaste emocional sofrido, em razão do assédio moral, levou a autora a propor o acordo verbal para a extinção do contrato de trabalho. Os sintomas descritos pela reclamante enquadram-se na denominada Síndrome de Burnout, termo psicológico que compreende o estado de exaustão prolongado e a diminuição de interesse em relação ao serviço ou ao emprego decorrente de ambiente de trabalho estressante (BRASIL, 2009b, grifo nosso).

Esses casos exemplificativos da jurisprudência demonstram como são sobrepesados os elementos do conceito de assédio moral no enfrentamento concreto pela Justiça do Trabalho no âmbito da configuração do assédio moral.

### 3.4 RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO PELA CARACTERIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

O contrato especial de trabalho desportivo é regulado pela Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé) que apresenta particularidades próprias. As normas gerais da legislação trabalhista se aplicam de forma subsidiária à legislação desportiva.

A Lei Pelé, em seu art. 28, parágrafo quinto, prevê as possibilidades de dissolução do vínculo desportivo. Dentre as alternativas, a dissolução do vínculo desportivo pode ocorrer pela rescisão indireta do contrato especial de trabalho desportivo, nas hipóteses previstas na legislação trabalhista (BRASIL, 1998). Trata-se da previsão apresentada no art. 483 da CLT que arrola as hipóteses de infrações empresariais que podem resultar na da rescisão indireta, abaixo transcrito.

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;
- 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 (BRASIL, 1943).

Como visto no item 3.3, a caracterização de assédio moral laboral pode ser enquadrada como hipótese para a rescisão indireta do contrato de trabalho, em conformidade com o art. 483 da CLT, e também como hipótese de rescisão indireta do contrato especial de trabalho desportivo, por força do art. 28 da Lei Pelé, parágrafo

quinto, inciso IV. Desse entendimento, depreende-se que o assédio moral laboral pode ser hipótese de rescisão indireta do contrato especial de trabalho desportivo, dissolvendo o vínculo desportivo.

### 3.5 A POSSIBILIDADE DE RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO PELA CARACTERIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL – ESTUDO DE CASOS

Nos tópicos anteriores, viu-se que algumas atitudes da entidade de prática desportiva podem se enquadrar como conduta assediante. A partir do conceito de assédio moral laboral proposto por Cláudio Roberto Carneiro Castro (2012), em sua obra, apresentado na seção 3.3 Assédio Moral Laboral: Conceito e Rescisão Indireta, assinala-se os elementos determinantes componentes da estrutura do assédio moral laboral, listados abaixo:

- a) produção de dano à dignidade ou integridade moral;
- b) dolo ou finalidade na conduta;
- c) sistematização de conduta que se repetem durante um período;
- d) violência intensa;
- e) conduta não desejada pela vítima;
- f) contexto laboral (desportivo).

Em complemento aos elementos apresentados, partindo dos demais conceitos de assédio moral laboral apresentados ao longo deste trabalho, pode-se destacar, de forma exemplificativa, alguns outros parâmetros abstratos para verificação, em um caso concreto, se uma conduta cometida pela entidade de prática desportiva pode ser considerada assediante. A seguir, apresenta-se uma *coleção* exemplificativa dessas expressões, contextualizada à relação empregatícia entre atleta profissional e entidade de prática desportiva, que podem apoiar a investigação de uma conduta potencialmente assediante, abaixo citadas:

- a) contexto laboral desportivo;
- b) conduta reiterada da entidade desportiva;
- c) desgastar o equilíbrio emocional do atleta;
- d) produção de conflito interpessoal;
- e) violência à integridade moral do atleta;
- f) violação à dignidade da pessoa humana;
- g) atos que aflore a violência, o desrespeito e a perseguição

- h) dispensar ao atleta tratamento diferenciado sem nenhuma justificativa;
- i) atos ofensivos;
- j) provocar um dano, não desejado, à dignidade ou integridade moral do atleta;
- k) série de ações repetitivas e prolongadas;
- l) o clube empregador deseja a expulsão do atleta do ambiente de trabalho
- m) tratamento desigual em comparação com os demais atletas;
- n) cerco incansável ao atleta, minando sua autoestima, seu poder de criação, sua capacidade de concentração, suas expectativas em melhorias profissionais;
- o) o intuito de provocar pedido de demissão do atleta;
- p) isolamento físico do atleta no meio ambiente de trabalho
- q) criação e difusão de comentários infundados ou maledicências
- r) regularidade dos ataques.

Observando os elementos destacados anteriormente, passa-se a analisar casos concretos divulgados pela mídia esportiva especializada em que há de se apresentar uma situação problema entre um atleta profissional e uma entidade de prática desportiva. Todos os casos se tratam de contexto laboral desportivo.

**Caso nº 1: Felipe Melo notifica Palmeiras cobrando sua reintegração ao elenco**

A novela Felipe Melo ganhou um novo capítulo nesta quinta-feira. Os advogados do meio-campista entregaram ao clube uma notificação extrajudicial, pedindo sua reintegração ao elenco. Ele foi liberado após um atrito com Cuca, mas até o momento não encontrou um novo clube.

Conforme publicou o Uol, o jogador alega que não está recebendo condições de trabalho semelhantes a de seus companheiros. O camisa 30 está treinando em horário alternativo e normalmente faz vídeos nas redes sociais de suas atividades sozinho na Academia de Futebol.

[...]

Desde que passou a não fazer parte dos planos, Felipe não recebeu propostas oficiais. Foi sondado por times da Espanha, Turquia e Inter, mas nada avançou até agora. Com contrato até o fim de 2019 com o Verdão, a intenção do jogador é ficar no Brasil (LANCE, 2017, grifo nosso).

Comentário ao caso nº 1: Entende-se que treinar em horário alternativo evidencia tratamento desigual em comparação com os demais atletas, implicando em dano à dignidade ou integridade moral. O afastamento certamente prejudica o crescimento profissional do atleta. A notificação evidencia que se trata de situação não desejada pelo atleta. O contexto do caso deixa claro que se trata de uma retaliação ao desentendimento entre atleta e treinador. Não há informações

quanto à duração do afastamento. Pelo exposto, caso a condição imposta pelo Clube fosse sistematizada e se repetisse por um período além do razoável e ainda compreender se a ação do clube tem finalidade de prejudicar o atleta, a conduta poderia caracterizar assédio moral laboral e consequente rescisão indireta do contrato especial de trabalho desportivo, dissolvendo o vínculo desportivo.

**Caso nº 2: Atlético-MG fecha acordo com Emerson Conceição para pagar dívida**

O ex-jogador do Atlético-MG, Emerson Conceição, abriu um processo na Justiça do Trabalho, em 2016, contra o clube alvinegro. As partes fecharam acordo e o Galo aceitou pagar R\$ 5 milhões ao lateral-esquerdo, segundo o site do Globo Esporte. Após audiências, documentos e provas, o Atlético-MG concordou com o ressarcimento milionário.

O atleta cobra salários, direitos de imagem e até parte do valor relacionado aos direitos econômicos da venda dele ao clube. Emerson Conceição alega ter recebido apenas R\$ 40 mil de R\$ 1,5 milhão a que teria direito. O lateral também acusou o Galo de prática de assédio, por ter sido colocado para "treinar em separado do grupo de atletas, em horário alternativo", nos últimos cinco meses do contrato.

De acordo com o site do Globo Esporte, o Atlético já iniciou o pagamento e dividiu o valor em nove parcelas mensais de R\$ 50 mil até janeiro de 2019. Depois, o clube pretende pagar 35 prestações de R\$ 130 mil. Vale destacar que o acerto ainda precisará ser homologado pelo juiz da 18ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.

A negociação com Emerson Conceição foi considerada positiva pelo clube. Para evitar possíveis bloqueios e aumento da quantia pedida, o Atlético-MG optou pelo acerto. O Galo também se comprometeu a pagar aos procuradores do jogador R\$ 500 mil, em cinco parcelas, a partir de 20 de maio de 2018.

O que chama atenção no acerto é a incidência de multa equivalente a 20% em caso de atraso no pagamento. Se chegar a acumular três parcelas seguidas sem pagar, o clube estará sujeito ao vencimento antecipado do acordo e terá que quitar o valor remanescente de forma imediata.

Emerson Conceição chegou ao Alvinegro em abril de 2014 com vínculo firmado até 2016, mas não conseguiu se manter na equipe. No total, atuou em 27 partidas pelo time mineiro, mas não fez nenhum gol.

O jogador se envolveu em uma polêmica, em novembro de 2014, ao lado dos atacantes André e Jô. O caso ocorreu na volta para o hotel onde a delegação alvinegra estava hospedada, para jogar contra o Atlético-PR, em Curitiba. O ato de indisciplina rendeu o afastamento do atleta, que só foi reintegrado ao elenco em 2015 (LANÇE, 2018, grifo nosso).

Comentário ao caso nº 2: O caso é semelhante ao anterior. Após um suposto ato de indisciplina do atleta, o clube o coloca para treinar em separado do grupo de atleta por cinco meses, evidenciando tratamento desigual em comparação com os demais atletas, implicando em dano à dignidade ou integridade moral. O afastamento certamente prejudica o crescimento profissional do atleta. As partes fecharam um acordo. Pelo exposto, os elementos identificados da conduta poderiam caracterizar assédio moral laboral. Tal possibilidade é reforçada pelo acordo fechado entre clube

e atleta, no qual presume-se que o clube entendeu melhor encerrar a lide a ir ao julgamento de mérito na Justiça do Trabalho.

### **Caso nº 3: Afastado, Felipe acusa Corinthians de assédio moral**

Goleiro está treinando à parte do grupo desde que manifestou interesse em jogar pelo Genoa.

Os empresários de Felipe publicaram nesta terça-feira, na página oficial do goleiro na internet, uma nota em que acusam o Corinthians de assédio moral e em que comunicam que denunciaram o clube ao Sindicato dos Atletas Profissionais do Estado de São Paulo.

Felipe está afastado do grupo de jogadores desde 22 de junho, quando manifestou interesse em se transferir para o Genoa. Este, no entanto, desistiu da contratação devido à nova lei que permite que os clubes italianos tenham apenas um jogador extracomunitário em seus elencos.

O Corinthians alega que o atleta forçou sua saída e o tirou de seus planos. Felipe, então, vem treinando à parte, embora não tenha ainda se desligado do clube - tem contrato até junho de 2011.

Nesta terça-feira, o jornal português O Jogo informou que Felipe acertou verbalmente sua transferência para o Sporting Braga, atual vice-campeão do país. No entanto, o presidente do Corinthians, Andrés Sanchez, teria pedido 5 milhões de euros pela liberação, o que inviabilizaria o negócio.

Confira a nota assinada pelos empresários de Felipe:

Na manhã da Segunda-Feira, dia 19 de julho, nos reunimos com o Sport Club Corinthians Paulista, para amigavelmente junto ao presidente Andres Sanches (sic), acertar a rescisão de contrato do Felipe, uma vez que o atleta está, claramente, sendo vítima de assédio moral em seu trabalho.

Felipe está publicamente fora dos planos da comissão técnica para a disputa da sequência do Campeonato Brasileiro da Série A, sendo obrigado pelo clube a treinar em horário separado dos demais atletas, e sem ter acesso ao campo de treino. Felipe está ainda longe das orientações de um treinador especializado em sua posição, impedido de realizar trabalhos com bola, sendo autorizado única e exclusivamente a fazer musculação na academia.

Entretanto, mesmo diante de todos estes fatores, e de vários outros que configuram a inexistência de condições adequadas para que Felipe exerça dignamente sua profissão, o Corinthians não aceitou qualquer tipo de acordo conosco.

Com isso, nesta Terça-Feira, nos vimos obrigados a recorrer ao sindicato dos atletas para denunciar tais humilhações as quais o trabalhador vem sendo submetido.

Mantendo nosso respeito ao tamanho da instituição e procurando minimizar a repercussão que sempre causa o nome de Felipe, deixamos claro que continuaremos nos pronunciando somente de forma oficial e quando fatos novos surgirem. E que, por enquanto, nosso atleta continuará em silêncio, até julgarmos oportuno que ele se pronuncie (ESTADÃO, 2010, grifo nosso).

Comentário ao caso nº 3: Por ter interesse em uma transferência para outro clube (frustrada pelo alto valor imposto pelo clube para liberação), o jogador foi afastado do grupo de jogadores, evidenciando tratamento desigual em comparação com os demais atletas, implicando em dano à dignidade ou integridade moral. O afastamento certamente prejudica o crescimento profissional do atleta. Não se pode esquecer do art. 34 da Lei Pelé que diz que dentre os deveres da entidade de prática desportiva empregadora está a proporcionar, aos atletas profissionais, as condições

necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais.

Pelo contexto, presume-se que se trata de uma retaliação à intenção do atleta de se transferir para outro clube. Pelo exposto, entende-se que bastaria o atleta fortalecer a presunção que essa conduta do clube tem finalidade de retaliar a sua intenção de se transferir para outro, a conduta poderia caracterizar assédio moral laboral e consequente rescisão indireta do contrato especial de trabalho desportivo, dissolvendo o vínculo desportivo.

#### **Caso nº 4: Promessa do Atlético-PR aciona clube por assédio moral**

A relação entre o Atlético-PR e uma de suas maiores promessas está altamente conturbada. O jogador Vinícius Jaú fez um boletim de ocorrência contra o Furacão alegando que o clube o assediou moralmente. O atleta, de 17 anos, já deixou as instalações do Centro de Treinamento do Caju.

Familiares do atleta dizem que o Atlético-PR está forçando Jaú, de 17 anos, para assinar logo um contrato de vínculo profissional, já que ele ainda possui um contrato de formação, válido até que o jogador chegue aos 20 anos de idade.

-O jogador foi coagido a assinar o contrato profissional e não assinou. Saiu chorando do centro de treinamentos, porque não queria assinar naquelas condições, sem nenhuma assessoria, advogado ou membro da família. O contrato não estava na mesa, mas tentaram convencê-lo de maneira enérgica e isso acumulou com uma série de outros episódios - explica Diego Barreto, o advogado do atleta, a Gazeta do Povo.

As situações comentadas por Barreto foram as duas desconvoações sofridas pelo Jaú da Seleção sub-17, quando o Atlético-PR não permitiu a ida do jogador. Além do corte da disputa da Taça BH, o principal campeonato da categoria na qual Jaú atua. O advogado do atleta cita os prováveis destinos do jovem.

-A primeira seria um acordo com outro clube do país para que o Jaú siga carreira neste outro clube, com rateio de percentuais econômicos entre as partes. A segunda, a tentativa de rescisão do contrato na Justiça, alegando a inviabilidade do atleta permanecer no clube após os citados episódios. A terceira, aguardar que o atleta complete 18 anos e deixe o país. Neste último caso, o Atlético seria ressarcido com a indenização de formação no momento em que o atleta firmasse contrato com um clube do exterior - diz Barreto.

Para o empresário de Vinícius Jaú, o ex-jogador Robertinho, o problema do Atlético-PR com o jovem é a transação do meia Nathan, recentemente vendido ao Chelsea (ING), que também é representado por Robertinho.

-Foi justamente uma retaliação. O clube vem judiando do Jaú. A bronca do caso Nathan foi transferida para o Jaú. Por causa disso, o [Mario Celso] Petraglia disse que ia deixar o Jaú apodrecendo no Atlético até o final do contrato. Eles queriam que o menino deixasse de ser empresariado por mim e assinasse o contrato profissional. Agora, de qualquer forma, vamos quebrar o contrato. A única certeza que temos é de que não ficará no Atlético. Adoro o Atlético, mas não esse Atlético do Petraglia - sentenciou o empresário (MUNDO POSITIVO, 2015, grifo nosso).

Comentário ao caso nº 4: A coação sofrida pelo jovem atleta, a assinar um novo contrato, pode ser considerada um ato de violência excessiva. Forçar uma desconvoação para um selecionado nacional e deixá-lo de fora de um importante

campeonato da categoria pode demonstrar que tais ações tinham por finalidade abalar moralmente o jogador para, sob pressão, assinar um contrato tal qual o clube desejava. Pelo exposto, entende-se também que a conduta poderia caracterizar assédio moral laboral e consequente rescisão indireta do contrato especial de trabalho desportivo.

**Caso nº 5: Goiás é condenado a pagar R\$ 150 mil a ex-jogadores por assédio moral**

O Goiás foi condenado, em primeira instância, a pagar cerca de R\$ 150 mil de indenização por assédio moral aos jogadores Júnior Lopes e Jonathan Bocão, que defenderam a equipe na temporada de 2015. Eles alegam que foram afastados dos treinamentos e impedidos de treinar com os demais atletas do elenco – e que ainda deixaram de receber salários.

Jonathan Bocão, hoje lateral do Náutico, e Júnior Lopes, zagueiro que atualmente defende o Botafogo-SP, eram atletas do Goiás em 2015. A defesa dos jogadores, que são representados pelo advogado Filipe Rino, alega que ambos foram proibidos de treinar com os demais atletas do elenco profissional do clube depois do Campeonato Goiano daquela temporada.

'Nesse período, o clube também deixou de pagar os salários dos atletas. O próprio Presidente da Agremiação concedeu entrevista confirmando que os atletas afastados não estavam recebendo. Por conta da retenção do salário e pelo afastamento (que é proibido por lei), os atletas entraram com ação contra o clube em 2016', diz nota enviada ao UOL Esporte.

"Foram condenados em primeira instância. Valor de 100 mil, que atualizados e corrigidos perfazem o valor de aproximadamente 150 mil", afirmou Filipe Rino à reportagem.

Os dois atletas entraram na Justiça do Trabalho em 2016 e saíram vitoriosos em primeira instância. "No curso do processo ficou comprovado que os atletas estavam treinando afastados do restante do elenco, e por tratar-se de prática ilegal, a Justiça reconheceu o fato como assédio moral e condenou o clube a pagar indenização aos atletas", acrescenta a nota.

Goiás já prepara recurso. Procurado pelo UOL Esporte, João Vicente Morais, advogado do Goiás, informou que o clube irá recorrer: "Já estamos providenciando o recurso. A expectativa é de reverter totalmente a decisão. Entendemos que os atletas receberam tudo devidamente do Goiás. Inclusive, no histórico recente do clube, não se ouve falar em não pagamento de salários. Com os dois não foi diferente. Com relação aos danos morais, também entendemos que não são devidos" (DE VICO, 2018, grifo nosso).

**Caso nº 6: Bueno aciona Galo na Justiça: pleiteia rescisão e, no mínimo, R\$ 600 mil**

Ricardo Bueno alega sofrer assédio moral desde que se recusou a ir para o Atlético-PR.

Fora dos planos do Atlético desde as partidas finais do Campeonato Mineiro, Ricardo Bueno acionou o clube na Justiça do Trabalho. O atacante pleiteia a rescisão indireta do contrato e verbas trabalhistas que ultrapassam R\$ 600 mil, além de indenização por danos morais. O pedido de tutela antecipada, que garantiria a possibilidade de Bueno firmar contrato com outro clube, foi indeferido pelo juiz pelo menos até a apresentação da defesa do Atlético.

Na ação, Ricardo Bueno alega que vem sendo excluído dos treinamentos com o grupo profissional. Segundo a petição inicial do jogador, o diretor de futebol Eduardo Maluf "chegou a ordenar que o mesmo sequer treinasse com bola e chegou ao cúmulo de determinar sua retirada do campo quando o mesmo treinava cabeceios sozinho com um treinador de goleiros!!!".

O jogador diz também ser alvo de perseguição no clube, agravada depois de não aceitar seu empréstimo para o Atlético-PR.

Esses fatos, no entendimento do jogador, sustentam o pedido de assédio moral: “Tem tirado noites de sono do atleta e acaba por contaminar o bem-estar de toda a família, que sofre junto com o obreiro ao vê-lo nesta situação, que dia após dia o prejudica mentalmente e fisicamente, pois a capacidade esportiva do mesmo cai pela falta de treinamentos específicos que o esporte de alto rendimento exige”, descreve a petição.

Além disso, Ricardo Bueno reclama que vem “sofrendo com recebimento parcial dos salários”. Na ação, está escrito que o jogador acertou com o clube salário inicial de R\$ 30 mil por mês e, ao completar 10 jogos como titular, deveria passar a receber R\$ 50 mil. Segundo a petição, a marca de 10 partidas como titular foi alcançada dia 20 de março deste ano, contra o Villa Nova. Desde então, o atleta garante não ter recebido a promoção.

Como não estaria recebendo o salário integral há quatro meses, além de alegar incorreção no depósito do FGTS, Ricardo Bueno entrou com a reclamação trabalhista pedindo rescisão indireta do contrato. A primeira audiência está marcada para 19 de agosto. Segundo a assessoria de imprensa do Atlético, o caso está entregue ao departamento jurídico e o clube não vai se pronunciar sobre o assunto.

Na petição, os valores pedidos para indenização são assim justificados: "(...) a Reclamada tem poderio financeiro, recebe altas rendas e valores de televisão, patrocínios e transações internacionais, o Reclamante tem um bom contrato de trabalho e não é qualquer indenização que afagará os danos morais já sofridos".

Bueno está no Atlético desde maio do ano passado. Chegou credenciado pela artilharia do Campeonato Paulista, pelo Oeste de Itápolis, mas não vingou no Galo. Em 35 jogos, o atacante balançou as redes apenas seis vezes. Alvo de críticas por parte da torcida, Bueno acabou perdendo espaço no time e foi colocado para treinar em separado, enquanto não define seu destino (MINEIRO; FONSECA, 2011, grifo nosso).

Comentário aos casos nº 5 e 6: Trata-se novamente de afastamento da possibilidade de efetuar treinamentos com o grupo principal da equipe, evidenciando tratamento desigual em comparação com os demais atletas, podendo implicar em dano à dignidade ou integridade moral. Como já mencionado, não há dúvidas de que o afastamento prejudica o crescimento profissional do atleta. A judicialização do caso demonstra que ambos os jogadores não desejavam a situação em que foram colocados pelo clube. Houve condenação em primeira instância pela Justiça do Trabalho no caso nº 5, demonstrando concretamente a caracterização do assédio moral laboral e consequente rescisão indireta do contrato especial de trabalho desportivo.

**Caso nº 7: Bronca de Toninho Cecílio em Egídio configura assédio moral, diz advogado**

Para o advogado Fábio Cruz, especialista em direito do trabalho, a bronca do técnico Toninho Cecílio no lateral-esquerdo Egídio, ocorrida na última segunda-feira, 30, no CT do Barradão, com palavrões e diante de outros atletas, configura assédio moral.

Ou seja: houve a exposição de um trabalhador a uma situação humilhante e constrangedora. “O vídeo comprova, sim, que houve assédio moral, que é

uma agressão por meio de atos, palavras ou circunstâncias. Pode ser verbal ou não. No caso em questão, foi verbal”, disse Cruz (confira o diálogo abaixo). O ambiente do futebol, do ponto de vista das relações de trabalho, não pode ser diferenciado do de outras organizações, sustenta o especialista: “É que no futebol o palavão é vulgarizado, e é difícil fazer prova de assédio moral, já que as agressões acontecem no meio do campo, longe de testemunhas dispostas a confirmar o fato em juízo. Geralmente, quem presencia são outros jogadores, que estão na mesma subordinação daquele que sofreu o assédio”. Vídeo como prova - No caso do Vitória, a diferença, segundo Cruz, é que uma emissora de TV registrou o fato. “O vídeo serve como prova. Se alegarem que houve montagem ou que o diálogo não corresponde, pode-se pedir perícia para confirmar a autenticidade da gravação”, disse ele, completando que as câmeras cada vez mais modernas favorecem a produção de provas. O advogado diz que ações por assédio moral, ainda incomuns no futebol, terão efeito cascata quando houver jurisprudência: “Quando um ganhar (uma ação), todo mundo vai atrás”. No caso de Egídio, Cruz informa que o jogador poderia pleitear rescisão contratual com pagamento de cláusula penal, verba rescisória por dispensa sem justa causa e indenização por danos morais.

Diálogo entre Toninho Cecílio e Egídio:

Técnico Toninho: Aqui quem manda sou eu! Eu digo o que eu quiser, eu faço o que eu quiser... você para de historinha. Para de historinha! Você sabe quanto tempo tenho de bola? No meu vestiário, não. Vai jogar ou parar? Você vai dizer se está dentro ou fora. Resolva! Aqui, jogou comigo, c... Ou tá dentro ou tá fora. Em cima do muro não fica!

Lateral Egídio: Eu não estou em cima do muro...

Técnico Toninho: Pra mim não tá [rendendo]! Precisa mais... todo mundo aqui precisa mais. Tomar um gol do jeito que tomou lá [contra o Corinthians], ou a gente joga sério nesta p..., dá uma chegada nos caras, começa a jogar que nem homem, ou vai se f..., vai se f... Vai ser do meu jeito! A gente não para uma jogada! Tomar um gol aos 47 minutos do primeiro tempo? Eu estou avisando... vai precisar de mais. E vai acontecer. Eu vou mudar a hora que eu quiser, até achar o time que eu quero, que eu gosto. Então, é melhor estar em forma, treinando, que vai jogar!

Lateral Egídio: Não precisa colocar o dedo em mim...

Técnico Toninho: Eu não vou mais colocar o dedo... você está certo, você está certo.

Lateral Egídio: Tá bom... (MACHADO, 2010, grifo nosso).

Comentário ao caso nº 7: Defende o atleta que sofreu violência de natureza verbal com a bronca levada do técnico. Trata-se de uma situação pontual, em que não se verifica uma sistematização de conduta que se repete durante um certo período. Embora não haja dúvidas quanto a ocorrência da agressão verbal, pois há uma gravação de um emissora de TV, é necessário, ainda, que a dita violência seja suficiente para ser considerada intensa. Acontece que, como inclusive dito pelo advogado na matéria do jornal A Tarde, a bronca deve ser contextualizada ao ambiente do futebol, a fim de verificar se o excesso cometido pelo treinador não se encontra dentro de um limite aceitável. Pelo exposto, entende-se que no caso nº 7 seria baixa a possibilidade de a conduta caracterizar assédio moral laboral e consequente rescisão indireta do contrato especial de trabalho desportivo.

Os parâmetros que caracterizam o assédio moral laboral, inicialmente abstratos, foram nesta etapa testados em casos reais no futebol, nos quais permitiram concluir que condutas cometidas pela entidade de prática desportiva podem concretamente serem consideradas como assediantes, podendo conduzir à extinção judicial do contrato especial de trabalho desportivo na modalidade de rescisão indireta. Na etapa seguinte, se tratará de analisar o entendimento jurisprudencial sobre o tema.

### 3.6 O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL SOBRE A POSSIBILIDADE DE RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO PELA CARACTERIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

Nesta etapa do trabalho, pretende-se coletar pronunciamentos dos Tribunais do Trabalho a respeito da rescisão indireta do contrato especial de trabalho desportivo pelo assédio moral.

#### Acórdão nº 1:

[...]

Em que pese a decisão trazida no tópico recursal anterior, a qual afastou a condenação em indenização por danos morais/assédio moral, a rescisão indireta do contrato de trabalho resta caracterizada, conforme abaixo exposto. Resta evidenciado dos autos que a partir do início do ano 2013 o réu determinou que o autor passasse a treinar em separado do grupo principal de jogadores. Consta ainda nos autos a cópia de mensagens de texto enviadas entre dirigentes do CAP e o empresário do reclamante, nas quais se observa a nítida intenção do clube no sentido de que o reclamante pedisse a rescisão contratual, inclusive em tom pouco amistoso.

O fato (incontroverso) de o autor ter sua entrada obstada no centro de treinamento do clube após o ajuizamento da presente ação demonstra a efetiva rescisão contratual por iniciativa do réu.

De fato, resta incontroverso que as partes entraram em conflito de interesses e que o CAP<sup>1</sup> se utilizou de manobras com o intuito de induzir o atleta a requerer a rescisão contratual, incorrendo em atitude desleal e arbitrária.

[...]

Sendo assim, conclui-se que a rescisão indireta se configura pela incursão do réu no art. 483, incisos "b" e "d", da CLT.

Mantida a rescisão indireta do contrato de trabalho, restam devidos os haveres dela decorrentes, inclusive em relação à cláusula compensatória desportiva, nos termos da fundamentação já citada na r. sentença. MANTENHO (BRASIL, 2014, grifo nosso).

Comentário ao Acórdão nº 1: Observa-se a presença concreta dos elementos componentes da estrutura do assédio moral laboral apresentada na seção 3.3 deste trabalho, a citar: 1) treino em separado dos demais atletas do grupo (tratamento

---

<sup>1</sup> Clube Atlético Paranaense.

diferenciado sem nenhuma justificativa razoável); 2) nítida intenção do clube no sentido de que o reclamante pedisse a rescisão contratual (dolo ou finalidade na conduta); 3) entrada obstada no centro de treinamento do clube (violência intensa); 4) manobras com o intuito de induzir o atleta a requerer a rescisão contratual (dolo ou finalidade na conduta) e 5) a rescisão indireta se configura pela incursão do réu no art. 483, incisos "b" e "d", da CLT (infração empresarial prevista). Diante do exposto, em consonância com o Acórdão, entende-se que restou bem configurada a ocorrência do assédio moral laboral.

**Acórdão nº 2:**

[...]

No tocante ao tema compensação por dano moral, observo que o Tribunal de Origem, após a detida análise do acervo fático-probatório produzido nos autos, concluiu que a assistência médica fornecida pelo clube na época da lesão sofrida (rompimento parcial do ligamento fíbulo-talar anterior) foi adequada, uma vez que restou demonstrado que o tratamento conservador (crioterapia-gelo, fisioterapia e repouso) adotado pelo Réu foi suficiente para a recuperação do Autor.

De igual modo, também, não merece prosperar a alegação de suposto assédio moral, pois o Regional concluiu, com base no acervo probatório produzido nos autos, que o Autor não provou a existência de conduta ilícita do Réu e como bem pontuou a Turma Revisora "(...) eventual queda de rendimento do jogador, ainda que por lesão física, pode justificadamente afastá-lo daquele time principal, sem que isso, por si só, configure atitude discriminatória ou de alguma forma, lesiva por parte da empregadora (...)" (BRASIL, 2015b, grifo nosso).

Comentário ao Acórdão nº 2: Muito embora ocorreu o afastamento do atleta da equipe principal, não restou provado que a conduta tenha sido ilícita a ponto de caracterizar assédio moral. Observa-se a necessidade para caracterização do assédio moral laboral de clara comprovação pelo empregado da presença, na situação fática, da ocorrência dos elementos componentes de sua estrutura.

**Acórdão nº 3:**

E M E N T A

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.

A indenização por dano moral só é devida quando cabalmente demonstrado que o empregado sofreu humilhações, prejuízos ou sofrimentos morais decorrentes de atitude arbitrária do empregador, o que não ocorreu no caso.

Recurso desprovido.

[...]

1.2. DANO MORAL.

Não se conforma o reclamante com o indeferimento de indenização por dano moral. Defende ter demonstrado o assédio moral sofrido nos últimos dias de sua contratação, em especial quando da derrota para o Internacional no placar de "7X0".

[...]

Analisa-se.

[...]

Na inicial o reclamante postula indenização por dano moral por ter o empregador divulgado informações desabonatórias capazes de lhe causar dificuldades ou restrição para ingressar no mercado de trabalho (fl. 11), ampara seu pleito no teor de entrevistas prestadas pelo presidente do clube reclamado após a derrota para o Internacional em placar de "7X0" (fl.04).

Quanto a alegada segregação do jogador nos treinamentos do clube, esta não foi objeto da inicial, mostrando-se inovatória a questão e, portanto, não passível de análise nesta fase processual, sob pena de supressão de instância.

Também não vem aos autos provas de que o reclamado tenha prestado informações desabonatórias acerca do reclamante. As reportagens de fls. 36-9 relatam a revolta de torcedores e que o presidente do clube reclamado, inconformado com a derrota do time em placar de "7X0", no dia 17/03/2012, teria declarado o seguinte: "Fomos um time de mamãezinhas! Um time de mamãezinhas! Um time covarde, sem pegada, sem vergonha, sem vontade de jogar futebol!" (fl. 38). Segundo as reportagens juntadas, teria o presidente do clube informado que mudaria os jogadores, pois trocar de técnico não havia dado certo, insinuando ter ocorrido boicote por parte dos jogadores para o fraco desempenho na partida e ao final teria dito "Eu estou envergonhado. E vou agir. Só espero que a torcida do Juventude cobre, porque está muito fácil. É estranho entregar o segundo tempo como entregamos. Uma coisa é você não dar o seu melhor. A outra, bem diferente, é não dar nada" (fl. 39).

[...]

Ocorre que, como o próprio reclamante informa na inicial, não houve rescisão de seu contrato, apenas cedência dele para o clube Chapecoense, prática comum no futebol, por ter a entidade desportiva faculdade de ceder ou dispensar atletas que, no seu entender, não estejam rendendo o esperado.

Ainda, tal como referido em sentença, não houve nenhuma ofensa dirigida à pessoa do reclamante, as declarações prestadas pelo presidente do clube, apesar de incisivas, foram uma explicação à imprensa e à torcida, após uma partida na qual o Juventude apresentou desempenho muito abaixo do esperado. Não houve ato do empregador contra a honra e dignidade humana dos jogadores, mas sim um desabafo diante da derrota sofrida pelo time.

Assim, diante da inexistência de prova de ato ilícito praticado pelo reclamado contra a honra e dignidade do reclamante, correta a sentença que indefere indenização por dano moral.

Nega-se provimento (BRASIL, 2013a, grifo nosso).

Comentário ao Acórdão nº 3: Esse acórdão, semelhante ao anterior, evidencia a necessidade para caracterização do assédio moral laboral de clara comprovação pelo empregado da presença, na situação fática, da ocorrência dos elementos componentes de sua estrutura, nesse caso, de ato ilícito provocado pelo empregador.

#### **Acórdão nº 4:**

[...]

EMENTA

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ATLETA PROFISSIONAL. NÃO PAGAMENTO DE SALÁRIOS E PROIBIÇÃO DE TREINAR. DEFERIMENTO. REFORMA DA SENTENÇA. In casu, o autor, jogador profissional, estava em recuperação de lesão advinda da prática futebolística quando a reclamada o proibiu de treinar e deixou de lhe pagar os salários do período, causando-lhe prejuízos financeiros e profissionais, razão pela qual deve ser reformada a sentença para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais.

Recurso do Obreiro conhecido e parcialmente provido.

[...]

DO DANO MORAL

Pleiteia o recorrente a reforma da sentença que indeferiu a indenização por danos morais.

[...]

Analiso.

Eis os termos do decisum combatido:

[...]

Concessa venia, assiste razão ao recorrente.

[...]

Ou seja, para o deferimento de qualquer indenização por dano moral, no âmbito da responsabilidade civil, de aplicação subsidiária nesta Especializada, faz-se mister a constatação de que o trabalhador tenha sofrido algum tipo de dano.

[...]

O autor, jogador profissional, estava em recuperação de lesão advinda da prática futebolística quando a reclamada resolveu dispensá-lo com proposta de pagamento da rescisão em valor menor do que o previsto na legislação especial. Não aceitando a proposta, o autor não foi demitido, mas também não lhe foi permitido treinar ou jogar, deixando, ainda, a ré de lhe pagar os salários do período.

[...]

Restou provado, portanto, que o autor foi impedido pelo clube de pegar o material para treinamento, já que o fato não foi negado pelo preposto.

Dadas as particularidades do contrato do jogador de futebol, é certo que o que o clube não pode impedir é que o jogador continue seu tratamento médico/fisioterapêutico até sua completa recuperação. Ressalto, inclusive, que uma das cláusulas do contrato firmado entre as partes diz respeito à obrigação do clube de prestar atendimento médico ao jogador nos casos de acidente durante os treinos e jogos (cláusula 3ª, alínea "b").

Restou caracterizada, portanto, a rescisão indireta do contrato de emprego do autor, sob o argumento de que a ré deixou de fornecer adequado tratamento ao jogador, relegando-o à condição forçada de inatividade, bem como descumpriu os termos da licença remunerada do reclamante na medida em que deixou de pagar os salários do período e de recolher os depósitos do FGTS, incidindo, portanto, em grave inadimplemento contratual."

A meu sentir, a conduta da Associação Desportiva Confiança foi grave o bastante para ensejar o pagamento de indenização por danos morais, uma vez que, em razão dela, ao autor advieram prejuízos financeiros, em razão do não pagamento de salários, e também profissionais, haja vista que, embora ainda com contrato vigente no time, o reclamante não podia se preparar fisicamente, o que é essencial para o bom desempenho de um jogador profissional, ainda mais após sofrer uma lesão.

Incontestável, portanto, o dano moral sofrido (BRASIL, 2017a, grifo nosso).

Comentário ao Acórdão nº 4: Observa-se a presença concreta dos elementos componentes da estrutura do assédio moral laboral apresentada na seção 3.3 deste trabalho, a citar: 1) a reclamada proibiu o atleta de treinar (tratamento diferenciado sem nenhuma justificativa razoável); 2) nítida intenção do clube em forçar o atleta a aceitar a rescisão de seu contrato e receber valor inferior ao estipulado em contrato (dolo ou finalidade na conduta não desejado pelo atleta); 3) impedir que o jogador continue seu tratamento médico/fisioterapêutico até sua completa recuperação (violência intensa); e 4) a rescisão indireta se configura pela incursão do réu no art.

483 (infração empresarial prevista). Ressalta-se que o art. 34 da Lei Pelé diz que, dentre os deveres da entidade de prática desportiva empregadora, está proporcionar, aos atletas profissionais, as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais (BRASIL, 1998). Diante do exposto, em consonância com o Acórdão, entende-se que restou bem configurado a ocorrência do assédio moral laboral.

**Acórdão nº 5:**

Ementa

DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL - NÃO CONFIGURAÇÃO - Inexistindo nos autos prova robusta e incontestada acerca do alegado assédio moral sofrido, improcede o pleito relativo à respectiva indenização.

[...]

Danos morais

É cediço que a indenização por danos morais nas relações de trabalho, como a que se postula na hipótese, só se revela possível quando a conduta do empregador em relação ao empregado se afigura ofensiva à intimidade ou à honra deste, trazendo-lhe grave prejuízo de ordem moral.

Além disso e, principalmente, o ato violador da imagem e da honra há que ser inexoravelmente demonstrado, bem assim as consequências gravosas advindas dele.

Impende destacar, também, que para se configurar o assédio moral é necessário que estejam presentes alguns requisitos, entre eles e, mais importantes, a repetição/duração da conduta e a intenção do ofensor em abalar/desestabilizar emocionalmente o ofendido.

O ônus da prova, no caso em questão, é do autor, do qual, a meu sentir, não se desincumbiu a contento.

Dos elementos trazidos ao caderno processual, não se vislumbram indícios de que o obreiro efetivamente sofreu assédio moral. E a só ausência de anotação da CTPS e/ou do recolhimento do FGTS não caracteriza o dano moral que ensejaria a reparação civil mediante indenização pecuniária (BRASIL, 2016, grifo nosso).

Comentário ao Acórdão nº 5: Esse tem sido o entendimento amplamente dominante no judiciário: necessidade para caracterização do assédio moral laboral de clara comprovação pelo empregado da presença, na situação fática, da ocorrência dos elementos componentes de sua estrutura, neste caso, produção de dano à dignidade ou integridade moral.

**Acórdão nº 6:**

[...]

2.2 – RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO – ASSÉDIO MORAL – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A sentença julgou improcedente o pleito do reclamante de reconhecimento do alegado assédio moral para a rescisão indireta e para a indenização por danos morais pleiteadas pelo autor por ausência de provas.

Pretende o recorrente a reforma da sentença com o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho pelo assédio moral sofrido e a condenação do reclamado no pagamento das verbas decorrentes e na

indenização por danos morais, bem como da não incidência da cláusula penal, pois as testemunhas comprovaram a discriminação por ele sofrida. Afirma o recorrente que, após uma lesão por ele sofrida no Clube, o Diretor o impediu de retornar ao campo de treinamento com o intuito de prejudicar e discriminar o recorrente para que ele não trabalhasse, consoante comprovado pelas testemunhas ouvidas. Alega o recorrente que a meta imposta para reduzir seu percentual de gordura corporal era inatingível e havia outros atletas que trabalhavam com percentual de gordura acima do estipulado para ele, comprovando, portanto, a discriminação por ele sofrida. Nada a reparar no decisor.

É sabido que o assédio moral decorre, em regra, de situações adversas, tais como: exigência de tarefas dotadas de sobrecarga, a tal ponto de tornarem-se impossíveis de cumprimento, bem como de reiterados constrangimentos, ainda que subliminares, à pessoa do trabalhador, de modo a pôr em dúvida a sua própria capacidade de labor e ferir a sua autoestima.

Segundo a Dra. Margarida Barreto, em sua dissertação de Mestrado em Psicologia Social (22.05.2000 - PUC/SP), intitulada "Uma jornada de humilhações", assédio moral:

*É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéicas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.*

*Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua auto-estima.*

No caso presente não vislumbro a ocorrência do alegado assédio moral, nos moldes acima conceituados.

Isso porque não se verificam nos autos provas dos fatos alegados na petição inicial a consubstanciar o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, como pretende o recorrente ao afirmar que os depoimentos das testemunhas comprovam o assédio por ele sofrido.

As transcrições dos depoimentos das testemunhas que o recorrente traz em seu recurso não corroboram suas alegações de se constituírem provas do alegado assédio moral por ele sofrido.

É que os fatos alegados pelo autor como discriminatórios apenas demonstram que o reclamado estava tendo tratamento diferente daquele dado aos demais atletas em razão da lesão por ele sofrida, circunstância que não leva a comprovar a existência de discriminação por parte do reclamado. Também a meta de redução de percentual de gordura no corpo foi imposta ao autor em razão do cuidado em relação à lesão sofrida em seu joelho, inexistindo, portanto, comportamento discriminatório e o alegado assédio moral.

[...]

Ao contrário do que afirma o recorrente, as provas existentes nos autos não corroboram suas alegações de existência de assédio moral e de discriminação para fins de reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho. Também não há falar em condenação no pagamento de

indenização por danos morais pois inexistentes os requisitos legais para tanto, já que não vislumbrado o assédio no presente caso.  
Nego provimento (BRASIL, 2013b, grifo nosso).

Comentário ao Acórdão nº 6: Confirma a inteligência de que tem sido o entendimento amplamente dominante no judiciário: necessidade para caracterização do assédio moral laboral de clara comprovação pelo empregado da presença, na situação fática, da ocorrência dos elementos componentes de sua estrutura. Imperativo destacar que o tratamento diferenciado justificável não é considerado ato ilícito.

A conclusão parcialmente obtida frente a análise de casos reais foi reforçada pelos casos judicializados apresentados e analisados nesta etapa do trabalho, em que se observou claramente que, quando demonstrado pelo atleta estarem presentes alguns dos elementos componentes da estrutura do assédio moral laboral, nos moldes delineados, a resposta predominante do judiciário foi pela caracterização do assédio moral laboral.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente trabalho permitiu o estudo do contrato especial de trabalho desportivo e a análise da possibilidade de sua rescisão indireta pela caracterização de assédio moral.

O contrato especial de trabalho desportivo (CETD) é o negócio jurídico em que o atleta profissional (pessoa física) se obriga a prestar trabalho não eventual para uma entidade de prática desportiva, mediante o pagamento de salário. As regras pertinentes a essa espécie de contrato de trabalho são definidas pela Lei nº 9.615/1998, denominada Lei Pelé, aplicando-se de forma subsidiária a regras previstas na CLT e demais normas trabalhistas. O CETD cria duas relações jurídicas distintas: uma principal de cunho trabalhista (vínculo empregatício) e outra acessória de caráter desportivo (vínculo desportivo). O CETD terá, obrigatoriamente, vigência por tempo determinado, estabelecendo, a Lei Pelé, o prazo mínimo do contrato de 3 meses e o máximo de 5 anos.

A Lei nº 12.395/2011 deu nova redação a diversos artigos da Lei Pelé. Entre outras alterações, a cláusula penal passou a ser denominada como cláusula indenizatória desportiva e, ainda, instituiu a cláusula remuneratória desportiva. A cláusula indenizatória desportiva é o valor financeiro devido exclusivamente à entidade de prática desportiva quando o atleta profissional pretende se desvincular do clube durante a vigência do contrato. A cláusula indenizatória tem origem no extinto instituto do “passe”. Já a cláusula compensatória desportiva é o valor financeiro devido exclusivamente pela entidade de prática desportiva ao atleta em caso de dissolução do vínculo desportivo por iniciativa da entidade desportiva.

No âmbito do desporto, muito corrente são os pagamentos de luvas e de bicho. As luvas se prestam a uma espécie de incentivo pecuniário ao atleta para convencê-lo a assinar um contrato com a entidade de prática desportiva, sendo justificadas pelo seu desempenho histórico no esporte e diretamente vinculado à expectativa do clube em ter um retorno financeiro ou técnico com a contratação do atleta. O bicho é um prêmio individual pago ao atleta pela entidade desportiva por atingir metas, que pode estar estabelecida, ou não, em contrato de trabalho do qual são partes.

Nos contratos individuais de trabalho, a alteração das respectivas condições só é lícita por mútuo consentimento e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente

dessa garantia. O CETD segue o mesmo raciocínio, podendo, em situações determinadas e específicas, comportar a possibilidade de cláusula de renovação automática, desde que observado o princípio da boa-fé objetiva e que as condições não sejam simplesmente potestativas. A possibilidade de suspensão do CETD, por iniciativa da entidade de prática desportiva, é possível apenas 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 e desvinculado da atividade profissional.

O instituto da cessão temporária do atleta profissional abriga a peculiar possibilidade da entidade de prática desportiva de emprestá-lo a outro clube, por tempo certo, condicionando à formal e expressa anuência do atleta. Nesse contexto, nos negócios desportistas entre clubes em que se vende/compra um atleta, deve-se ter em mente que o que se transfere, definitiva ou temporariamente, de forma gratuita ou onerosa, é o vínculo desportivo, deixando claro que a pessoa do atleta ou seu contrato jamais será objeto de comercialização ou repasse.

É permitido que o atleta profissional ceda o direito ao uso de sua imagem, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho desportivo. As verbas contratadas pela cessão de direitos de imagem do atleta profissional não repercutirá nas verbas de natureza trabalhista do atleta. Entretanto, é possível reconhecer excepcionalmente a natureza salarial das verbas recebidas a título de cessão de direito de imagem quando restar demonstrado o verdadeiro intuito de “mascarar” o pagamento de salário, com repercussão em FGTS, 13º salário, férias e rescisão.

O direito de arena consiste na veiculação da imagem do atleta enquanto participante do espetáculo em jogos televisionados e está diretamente relacionado com a prestação do trabalho do atleta no período em que está em campo, apresentando-se na “arena” e não apenas no uso de sua imagem. A Lei Pelé estabelece que o direito de arena pertence exclusivamente à entidade de prática desportiva, que deve destinar um mínimo de 5% a ser distribuído entre os atletas profissionais participantes do evento.

A rescisão indireta é a modalidade de extinção do contrato de trabalho por ato culposos do empregador, deixando este de cumprir as obrigações inerentes ao pacto laboral. O art. 483, da CLT, arrola as hipóteses de infrações empresariais que podem

resultar na ocorrência da rescisão indireta. A rescisão indireta prevista na CLT também se aplica ao CETD, necessitando a prática de infração pela entidade de prática desportiva.

A rescisão do CETD pode ocorrer também pelo inadimplemento salarial, quando a entidade de prática desportiva empregadora atrasar o pagamento de salários ou de direito de imagem por período igual ou superior a três meses. Tanto a rescisão indireta quanto a rescisão por inadimplemento salarial extinguem o contrato especial de trabalho desportivo e conduz a dissolução do vínculo desportivo, situação em que o atleta profissional estará livre para celebrar novo contrato com qualquer outra entidade de prática desportiva.

A longo do segundo capítulo do trabalho, foi apresentado alguns conceitos referentes ao assédio moral. Trata-se de uma conduta ilícita praticada de forma reiterada e intencional, que tem por efeito provocar danos à dignidade ou integridade moral do trabalhador, desgastando o equilíbrio emocional do empregado, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de desequilíbrio e tensão emocionais graves.

A caracterização de assédio moral laboral pode ser enquadrada como hipótese para a rescisão indireta do contrato de trabalho, em conformidade com o art. 483 da CLT, e também como hipótese de rescisão indireta do contrato especial de trabalho desportivo, por força do art. 28 da Lei Pelé, parágrafo quinto, inciso IV. Como consequência da ocorrência do assédio moral laboral, o atleta profissional assediado pode pedir tutela judicial para interromper a prestação de serviço ou rescindir indiretamente o contrato especial de trabalho desportivo.

O estudo da figura do assédio moral laboral permitiu esquematizar os elementos determinantes componentes da estrutura do assédio moral laboral: produção de dano à dignidade ou integridade moral, dolo ou finalidade na conduta, sistematização de conduta que se repetem durante um período, violência intensa, conduta não desejada pela vítima e contexto laboral (desportivo).

Esses parâmetros, inicialmente abstratos, foram testados em casos reais no futebol, nos quais permitiram concluir que condutas cometidas pela entidade de prática desportiva podem concretamente serem consideradas como assediantes, podendo conduzir à extinção judicial do contrato especial de trabalho desportivo na modalidade de rescisão indireta.

Essa conclusão é reforçada pelos casos judicializados apresentados e analisados na parte final do trabalho, em que se observou claramente que, quando demonstrado pelo atleta estarem presentes alguns dos elementos componentes da estrutura do assédio moral laboral, nos moldes delineados ao longo deste trabalho, a resposta predominante do judiciário foi pela caracterização do assédio moral laboral.

Dentre as condutas assediadas detectadas, destaca-se a reiterada prática do clube de afastar, sem justificativa razoável ou justo exercício do poder disciplinar, o atleta do grupo principal para treinar em separado ou em horários alternativos, evidenciando tratamento desigual em comparação com os demais atletas da entidade de prática desportiva. Esse comportamento limitante dos clubes acarreta em injusta desvalorização e impede o natural desenvolvimento profissional do atleta, implicando em dano à dignidade ou integridade moral do atleta. Mostra-se patente a intencional finalidade do clube de provocar o pedido de demissão do atleta e a extinção contratual sem o pagamento de verbas trabalhistas e nem da cláusula remuneratória desportiva.

Com a rescisão indireta do CETD pela caracterização do assédio moral, o atleta profissional tem direito às verbas rescisórias e, ainda, pode pleitear a indenização referente à cláusula compensatória. A rescisão indireta do contrato especial de trabalho desportivo dissolve o vínculo desportivo, restando o atleta livre para celebrar novo contrato com qualquer outra entidade de prática desportiva.

Ao fim, notória é a percepção, ao se elaborar o presente trabalho, de que ele se mostrou relevante no sentido de suscitar a discussão no espaço acadêmico sobre o tema e de que o desporto, em geral, muito embora apresente um rol de peculiaridades, não pode se afastar do ambiente e regras das demais organizações no âmbito das relações de trabalho.

## REFERÊNCIAS

AFFORNALLI, Maria Cecília Naréssi Munhoz. **Direito à própria imagem**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 16 abr. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 04 mai. 2018.

BRASIL. Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976. Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 2 set. 1976. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L6354.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6354.htm)>. Acesso em: 10 abr. 2018.

BRASIL. Lei nº 8.672, de 6 de julho de 1993. Institui normas gerais sobre desportos e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 6 jul. 1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8672.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8672.htm)>. Acesso em: 04 abr. 2018.

BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 mar. 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9615consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9615consol.htm)>. Acesso em: 04 abr. 2018.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/110406.htm)>. Acesso em: 06 mai. 2018.

BRASIL. Lei nº 12.395, de 16 de março de 2011. Altera as Leis nºs 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. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 16 mar. 2011a. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112395.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112395.htm)>. Acesso em: 03 mai. 2018.

BRASIL. Lei nº 15.155, de 4 de agosto de 2015. Estabelece princípios e práticas de responsabilidade fiscal e financeira e de gestão transparente e democrática para entidades desportivas profissionais de futebol; institui parcelamentos especiais para recuperação de dívidas pela União, cria a Autoridade Pública de Governança do Futebol - APFUT; dispõe sobre a gestão temerária no âmbito das entidades desportivas profissionais; cria a Loteria Exclusiva - LOTEX; altera as Leis nºs 9.615, de 24 de março de 1998, 8.212, de 24 de julho de 1991, 10.671, de 15 de maio de 2003, 10.891, de 9 de julho de 2004, 11.345, de 14 de setembro de 2006, e 11.438, de 29 de dezembro de 2006, e os Decretos-Leis nºs 3.688, de 3 de outubro de 1941, e 204, de 27 de fevereiro de 1967; revoga a Medida Provisória nº 669, de 26 de fevereiro de 2015; cria programa de iniciação esportiva escolar; e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 4 ago. 2015a. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13155.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13155.htm)>. Acesso em: 09 abr. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, Região 3. **Reclamação Trabalhista nº 00210-2011-136-03-00-0**. Juiz: Ézio Martins Cabral Júnior. Distribuída em: 07 fev. 2011b. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/>>. Acesso em: 12 mai. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, Região 3. **Recurso Ordinário nº 00192-2006-047-03-00-5**. Relator: Émerson José Alves Lage. Publicado em: 06 set. 2006. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/>>. Acesso em: 15 mai. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, Região 3. **Recurso Ordinário nº 01422-2007-131-03-00-7**. Relator: Luiz Otávio Linhares Renault. Publicado em: 10 ago. 2009a. Disponível em: <<http://www.etecnico.com.br/paginas/mef14050.htm>>. Acesso em: 15 mai. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, Região 4. **Recurso Ordinário nº 0000525-78.2012.5.04.0404**. Relatora: Angela Rosi Almeida Chapper. Publicado em: 09 mai. 2013a. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, Região 9. **Recurso Ordinário nº 0000351-18.2013.5.09.0009**. Relatora: Nair Maria Lunardelli Ramos. Publicado em: 03 jun. 2014. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, Região 17. **Recurso Ordinário nº 00267.2007.009.17.00.6**. Relator: Juiz Cláudio Armando Couce de Menezes. Publicado em: 04 mar. 2009b. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/leitor/544314829?formato=pdf>>. Acesso em: 15 mai. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, Região 20. **Recurso Ordinário nº 0001207-14.2015.5.20.0006**. Relator: Fabio Túlio Correia Ribeiro. Publicado em: 03 out. 2017a. Disponível em: <[https://pje.trt20.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p\\_tipo=2&p\\_grau=2&p\\_id=rUTQ1W3zTNk%3D&p\\_idpje=4D1%2FQY6XN44%3D&p\\_num=4D1%2FQY6XN44%3D&p\\_npag=x](https://pje.trt20.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=rUTQ1W3zTNk%3D&p_idpje=4D1%2FQY6XN44%3D&p_num=4D1%2FQY6XN44%3D&p_npag=x)>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, Região 22. **Recurso Ordinário nº 0001012-87.2015.5.22.0001**. Relatora: Liana Chaib. Publicado em: 01 set. 2016. Disponível em:

<[https://pje.trt20.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p\\_tipo=2&p\\_grau=2&p\\_id=rUTQ1W3zTNk%3D&p\\_idpje=4D1%2FQY6XN44%3D&p\\_num=4D1%2FQY6XN44%3D&p\\_npag=x](https://pje.trt20.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=rUTQ1W3zTNk%3D&p_idpje=4D1%2FQY6XN44%3D&p_num=4D1%2FQY6XN44%3D&p_npag=x)>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, Região 23. **Recurso Ordinário nº 00913-2008-008-23-00-7**. Relator: Édson Bueno. Publicado em: 13 abr. 2009c. Disponível em: <<https://www.trt23.jus.br>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, Região 24. **Recurso Ordinário nº 0001114-16.2010.5.24.0006**. Relator: João de Deus Gomes de Souza. Publicado em: 16 out. 2013b. Disponível em: <[https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TRT-24/attachments/TRT-24\\_\\_00011141620105240006\\_96eac.pdf?Signature=7YIsvuQW9mu7tSjv5HK471dgHZQ%3D&Expires=1529592224&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMB&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=aa5b78efef193cc75553be59f027e33f](https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TRT-24/attachments/TRT-24__00011141620105240006_96eac.pdf?Signature=7YIsvuQW9mu7tSjv5HK471dgHZQ%3D&Expires=1529592224&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMB&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=aa5b78efef193cc75553be59f027e33f)>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em recurso de revista nº 210800-65.2008.5.15.0007**. Relator: Tarcísio Régis Valente. Publicado em: 14 out. 2015b. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 406-17.2012.5.09.0651**. Relator: Ministro João Oreste Dalazen. Publicado em: 24 nov. 2017b. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Salvador: Juspodivm, 2014.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL (CBF). **Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol**. Rio de Janeiro: CBF, 2017.

DE VICO, Marcello. Goiás é condenado a pagar R\$ 150 mil a ex-jogadores por assédio moral. **UOL**, 07 mai. 2018. Disponível em: <<https://noticias.bol.uol.com.br/ultimas-noticias/esporte/2018/05/07/goias-e-condenado-a-pagar-r-150-mil-a-ex-jogadores-por-assedio-moral.htm>>. Acesso em: 12 jun. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

ESTADÃO. Afastado, Felipe acusa Corinthians de assédio moral. São Paulo, 20 jul. 2010. Disponível em: <<https://esportes.estadao.com.br/noticias/futebol,afastado-felipe-acusa-corinthians-de-assedio-moral,583727>>. Acesso em: 18 jun. 2018.

LANCE. **Atlético-MG fecha acordo com Emerson Conceição para pagar dívida.** Belo Horizonte, 23 mai. 2018. Disponível em: <<http://www.lance.com.br/atletico-mineiro/atletico-fecha-acordo-com-emerson-conceicao-para-pagar-divida.html>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

LANCE. **Felipe Melo notifica Palmeiras cobrando sua reintegração ao elenco.** São Paulo, 10 ago. 2017. Disponível em: <<http://www.lance.com.br/palmeiras/felipe-melo-notifica-cobrando-sua-reintegracao-elenco.html>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

LOZETTI, Alexandre. Mito, exemplo, ambicioso... Técnicos definem Rogério Ceni em uma palavra. **Globo esporte**, 15 dez. 2015. Disponível em: <<http://globoesporte.globo.com/futebol/times/sao-paulo/noticia/2015/12/mito-exemplo-ambicioso-tecnicos-definem-rogerio-ceni-em-uma-palavra.html>>. Acesso em: 18 jun. 2018.

MACHADO, Marcelo. Bronca de Toninho Cecílio em Egídio configura assédio moral, diz advogado. **UOL**, 01 set. 2010. Disponível em: <<https://atarde.uol.com.br/esportes/noticias/1001168-bronca-de-toninho-cecilio-em-egidio-configura-assedio-moral,-diz-advogado>>. Acesso em: 18 jun. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MINEIRO, Daniela; FONSECA, Rodrigo. Bueno aciona Galo na Justiça: pleiteia rescisão e, no mínimo, R\$ 600 mil. **Superesportes**, 20 jul. 2011. Disponível em: <[https://www.mg.superesportes.com.br/app/noticias/futebol/atletico-mg/2011/07/20/noticia\\_atletico\\_mg,190454/bueno-aciona-galo-na-justica-pleiteia-rescisao-e-no-minimo-r-600-mil.shtml](https://www.mg.superesportes.com.br/app/noticias/futebol/atletico-mg/2011/07/20/noticia_atletico_mg,190454/bueno-aciona-galo-na-justica-pleiteia-rescisao-e-no-minimo-r-600-mil.shtml)>. Acesso em: 23 abr. 2018.

MUNDO POSITIVO. **Promessa do Atlético-PR aciona clube por assédio moral.** 21 ago. 2015. Disponível em: <[http://www.mundopositivo.com.br/noticias/esporte/futebol/20376246-promessa\\_do\\_atl%C3%A9tico-pr\\_aciona\\_clube\\_por\\_ass%C3%A9dio\\_moral.html](http://www.mundopositivo.com.br/noticias/esporte/futebol/20376246-promessa_do_atl%C3%A9tico-pr_aciona_clube_por_ass%C3%A9dio_moral.html)>. Acesso em: 18 jun. 2018.

OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de (Coord.). **Direito do trabalho e desporto:** volume II. São Paulo: Quartier Latin, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 155.** Genebra, 03 jun. 1981. Disponível em: <<https://www.diap.org.br/images/stories/OIT/convencao155.pdf>>. Acesso em: 15 mai. 2018.

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho.** Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

RIO DE JANEIRO. Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do estado do rio de janeiro,

inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências. **Diário Oficial do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, RJ, 27 ago. 2002. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>>. Acesso em: 02 abr. 2018.

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO (SIT). Portaria nº 199, de 17 de janeiro de 2011. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 jan. 2011. Disponível em: <[http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariasit199\\_2011.htm](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariasit199_2011.htm)>. Acesso em: 23 abr. 2018.

SILVA, Daniel Neves. Futebol. **Mundo educação**. 2018. Disponível em: <<https://mundoeducacao.bol.uol.com.br/educacao-fisica/futebol-2.htm>>. Acesso em: 18 jun. 2018.

VEIGA, Maurício Figueiredo Corrêa da. **Manual de direito do trabalho desportivo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2017.