

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP

Felipe Guida Camarão

IMPOSIÇÃO DE TREINAMENTO EM SEPARADO AO ATLETA PROFISSIONAL DE
FUTEBOL – PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL PELO CLUBE EMPREGADOR –
HIPÓTESE DE CABIMENTO DE RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE
TRABALHO

SÃO PAULO

2019

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP

Felipe Guida Camarão

IMPOSIÇÃO DE TREINAMENTO EM SEPARADO AO ATLETA PROFISSIONAL DE
FUTEBOL – PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL PELO CLUBE EMPREGADOR –
CABIMENTO DE RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

Monografia apresentada à Banca
Examinadora da Pontifícia Universidade
Católica de São Paulo, como exigência
parcial para obtenção do título de
ESPECIALISTA em **Direito do Trabalho**
sob a orientação do **Prof., Dr. Marcelo
Morelatti Valença**

SÃO PAULO

2019

Banca Examinadora

AGRADECIMENTOS

Desejo primeiramente agradecer aos meus pais e demais familiares por minha educação e formação como homem, pelo apoio incondicional à minha decisão de iniciar a faculdade de Direito, minha segunda graduação, o que certamente me deu a serenidade e paz necessárias para perseguir meus objetivos profissionais.

Meus sinceros agradecimentos ao meu professor orientador Dr. Marcelo Morelatti Valença, que me acompanhou durante nestes últimos 02 anos e sempre foi solícito para me conduzir na realização deste trabalho.

Faço menção especial ao amor da minha vida, a doce e amada Larissa. Futura esposa, companheira de todas as horas e a maior incentivadora da realização desta Pós-Graduação.

Por fim, e a mais importante de todas, eternamente grato serei à Cibeles, minha mãe. Inigualável mulher, um ser humano raro, que, mesmo fisicamente não estando entre nós, sempre estará presente em meus pensamentos e guiará meus caminhos.

Felipe Guida Camarão

IMPOSIÇÃO DE TREINAMENTO EM SEPARADO AO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL – PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL PELO CLUBE EMPREGADOR – CABIMENTO DE RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

RESUMO

Jogadores profissionais de futebol são ídolos invejados por muitos não apenas pelo talento e fama, mas, principalmente, por serem bem remunerados trabalhando com a atividade fim que é o lazer de grande parte dos brasileiros: jogar bola. Essa aura de prestígio, no entanto, encobre grandes problemas e dificuldades pelas quais passam esses atletas.

O assédio moral que tanto é discutido nas relações de trabalho, tema sempre recorrente em foros de discussões e presentes em reclamações trabalhistas do nosso judiciário, também atinge os jogadores.

O presente trabalho tem o escopo de aprofundar o estudo do assédio moral no âmbito desportivo, em especial no futebol, mais precisamente pela conduta de isolamento do atleta em treinamentos. Apesar do fato ser considerado “normal” no *modus operandi* dos clubes, essa é uma típica conduta assediadora que constrange o profissional, capaz de ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Embora já existam julgados a respeito deste assunto, defende-se a necessidade de discussões e debates visando o aprofundamento do tema. É vital a construção de um sólido posicionamento legal, para que se reforce a ideia de que o isolamento de um atleta em treinamentos, indubitavelmente, seja considerado conduta típica de assédio moral.

Palavras chave: assédio moral; jogador profissional de futebol; treinamento separado

IMPOSITION OF SEPARATE TRAINING TO THE SOCCER PROFESSIONAL ATHLETE - PSYCHOLOGICAL HARASSMENT PRACTICE BY THE EMPLOYER CLUB – APPROPRIATENESS OF INDIRECT TERMINATION OF THE LABOR CONTRACT

ABSTRACT

Professional soccer players are idols envied by many not only for talent and fame, but especially for being well paid working with the core activity that is the leisure of most Brazilians: play soccer. This aura of prestige, however, conceal major problems and difficulties that these athletes go through.

The so much discussed psychological harassment in labor relations, always recurring theme in forums of discussion and present in labor claims of our judiciary, also affects the players.

This paper aims to deepen the study of psychological harassment in sports, especially in football, more precisely by the conduct of isolation of the athlete in training. Despite the fact of being considered “normal” in the modus operandi of clubs, this is a typical harassing behavior that constrains the professional, capable of causing the indirect termination of the labor contract.

Although there are already judgments on this subject, the need for discussions and debates aiming to deepen the theme is defended. It is vital to build a solid legal position to reinforce the idea that the isolation of an athlete in training is undoubtedly considered a typical conduct of psychological harassment.

Keywords: psychological harassment; professional soccer player; separate training

Sumário

INTRODUÇÃO.....	7
1. ASPECTOS GERAIS DO FUTEBOL E SUA NORMATIZAÇÃO.....	8
1.1 O surgimento do futebol no mundo	8
1.1.2 A origem do futebol no Brasil	10
1.2. As normas regulamentadoras do esporte.....	13
1.2.1 Lei federal nº 8.672/93 (Lei Zico)	15
1.2.2 Lei federal nº 9.615/98 (Lei Pelé)	16
1.2.3 Lei federal nº 12.395/11	17
2. ESPECIFICIDADES NA RELAÇÃO DE TRABALHO JOGADOR DE FUTEBOL X ENTIDADE DESPORTIVA	18
2.1 Contrato de trabalho	18
2.1.1 Duração do contrato de trabalho	19
2.1.2 Cláusulas indenizatória e compensatória	20
2.1.3 Hipóteses de término do contrato de trabalho	21
2.2. Regime de Concentração	22
2.3 Direito de arena	24
2.4 Direito de imagem.....	26
3. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	28
3.1 Conceito	28
3.2. Elementos base do assédio moral no ambiente de trabalho	31
3.2.1. Conduta abusiva	31
3.2.2. Repetição e habitualidade.....	33
3.2.3. Dano sofrido	33
3.3. Espécies de assédio moral	34
3.3.1. Assédio vertical descendente.....	34
3.3.2 Assédio moral horizontal.....	36
3.3.3 Assédio moral ascendente	36
3.3.4 Assédio moral misto.....	38
3.4 Rescisão indireta do contrato de trabalho em virtude do assédio moral	38
4. ASSÉDIO MORAL NO ESPORTE PROFISSIONAL	42
4.1. Isolamento do jogador de futebol – treinamento em separado	44
CONCLUSÃO.....	54
BIBLIOGRAFIA.....	55

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem o intuito de abordar a prática de assédio moral na relação de trabalho especial, qual seja, a do jogador profissional de futebol e as agremiações desportivas.

Para tanto, primeiramente será feita uma abordagem histórica de como o esporte mais popular do mundo nasceu e foi introduzido em nosso país, até ao momento em que a sua prática tornou-se de fato uma profissão. Na sequência, passamos a observar a evolução histórica da legislação que passou a regulamentar esta relação especial de trabalho, bem como nos debruçaremos sobre as especificidades inerentes desta modalidade.

Por fim, vamos especificamente examinar a fundo o sempre atual tema do assédio moral no trabalho, procurando entender este fenômeno a partir de informações, opiniões e estudos oriundos de profissionais do ramo da psicologia, do direito e demais áreas que procuram abordar o tema, fazendo o elo com a relação especial de trabalho dos jogadores profissionais de futebol.

1. ASPECTOS GERAIS DO FUTEBOL E SUA NORMATIZAÇÃO

1.1 O surgimento do futebol no mundo

Indubitavelmente temos no futebol a modalidade desportiva mais praticada ao redor de todo o mundo, atraindo inúmeros adeptos e mobilizando grande parcela da sociedade a acompanhar verdadeiros espetáculos proporcionados por jogadores profissionais, a até mesmo amadores em algumas ocasiões.

Os primeiros passos do “esporte bretão” que conhecemos hoje nos remetem há séculos passados, em civilizações antigas aonde já era possível encontrar registros de jogos que, de alguma maneira, apresentavam características semelhantes ao esporte que hoje conhecemos.

Alguns historiadores relatam que os primeiros registros que remetem ao futebol deram-se na China, aonde um “jogo” similar, o *tsu chu*, era praticado por soldados do Imperador Xeng Ti em 2.500 A.C, que “se resumia ao ritual de chutar os crânios de inimigos derrotados após as batalhas vencidas” (UNZELTE, 2002, p.9). Com o passar do tempo, utilizavam bolas feitas a partir de pele de animais e ferragens, mas cujo escopo era tão somente a preparação militar, e não para fins lúdicos dos seus praticantes.

Na sequência, chegando ao Japão, o *kemari* representava a destreza e graça do praticante.

Do Oriente provem outra forma diferente, a uns 500 a 600 anos mais tarde e que se joga, todavia, ainda hoje. É um tipo de futebol em círculo, menos espetacular, mas digno e solene. É um exercício cerimonial, que também exige certa habilidade. Em uma superfície relativamente pequena, os “jogadores” têm que passar a bola uns aos outros sem ter que deixar cair no chão¹.

Impende realçar que há evidências da existência de outros jogos que remetem ao futebol embrionário para além do Oriente, tal qual certas competições desenvolvidas pelos habitantes da Mesoamérica, como Zapotecas e Mistecas, por volta de 1.000 a.C. “Nestas disputas admitia-se impulsionar a bola tanto pelos pés, quanto pela cabeça e tronco, mas nunca pelas mãos, conforme constatado a partir de registros pictográficos”. (KRIEGER, 2004)

¹ SILVA, Sidney Barbosa da. História do futebol – O início. campeoesdofutebol.com.br, 2005. Disponível em: <https://www.campeoesdofutebol.com.br/hist_futebolmundial.html> Acesso em: 16 jun.2019.

Na Grécia Antiga há relatos de historiadores de que os espartanos praticavam uma modalidade denominada *episkyros* e, tal qual os chineses, detinha um caráter de treinamento e capacitação militar de maneira a condicionar fisicamente os seus soldados.

Praticava-se na Grécia um jogo denominado Spiskiros, que foi levado pelos Romanos após a invasão daquele país (1.500 a.C). Em Roma, esse jogo recebeu nome de harpastum, sendo praticado em um campo demarcado por duas linhas que seriam as metas, sendo dividido ao meio. No centro colocava-se uma bola pequena, ficando cada equipe perfilada no fundo do campo (uma de cada lado); após receberem autorização, os jogadores lançavam-se em direção à bola, que podiam conduzir com os pés ou com as mãos, sendo, portanto, tal prática, a precursora do rugby.²

Alguns historiadores reclamam que a Itália deveria ter a alcunha de “o país do futebol”, uma vez haver registros de 1529 da prática de um jogo com bola”, o *Calcio fiorentino*, na região de Florença, cujo objetivo era atravessar uma bola até uma área ao final do campo adversário, sendo este o único jogo organizado deste período, com leis oficiais a disciplinar a sua prática, considerado por estes a origem do futebol contemporâneo.

Entretanto, de igual modo, em 1300 na Inglaterra já se praticava uma modalidade semelhante, o *Hurling*.

Em que pese esta celeuma da origem do futebol, foi durante o ápice da Primeira Revolução Industrial que o futebol se expandiu e tornou-se popular. Inicialmente só era praticado pela população advinda das classes econômicas mais baixas, pelos proletariados das grandes fábricas que traziam consigo essa cultura de diversão e ligação entre os membros da comunidade há várias gerações. Posteriormente, por volta do século XIX, o *football* passou a ser praticado nas escolas também pela camada mais alta da sociedade inglesa juntamente com o Rugby, igualmente considerado violento, o que desagradava os seus diretores. que consideravam o jogo violento. Como a tentativa de proibir a prática pelos alunos foi em vão, entendeu-se que o mais correto seria criar regras para ambos os jogos.

Em tempo, a criação das regras do *football* surgiu também por um temor de parte dos empresários da burguesia. Isto porque, em virtude da maioria dos praticantes ser da classe operária, havia a preocupação de o cansaço e possíveis

² ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho. 2.ed. São Paulo: LTr, 2015. p.30.

lesões pela prática da modalidade afetassem a produtividade dos seus funcionários. Logo, a criação das regras para o jogo era uma maneira de controle da classe operária.

Nesta conjuntura, em 1848, o professor da Universidade de Cambridge J.C. Thring copiou as normas mais praticadas do jogo da bola, resultando na criação das Regras de Cambridge (*"The Cambridge Rules"*). Já em 1862, a reunião entre as escolas inglesas mais importantes da época resultou na codificação *"Ten rules to the simplest game"*. No ano seguinte, formou-se a Football Association e foram publicadas as *"Laws of the London Football Association"*. Esta normatização possibilitou a disputas de partidas por jogadores com origens distintas. Logo, tornou-se imperiosa a criação de ligas voltadas à organização das peles. Todavia, a efetiva gestão das competições desportivas apenas principiaria anos depois, em 1904, com a criação da FIFA.³

1.1.2 A origem do futebol no Brasil

Não há um consenso quanto ao início da prática do futebol em nosso país. Pesquisadores especializados no tema, como o professor e jornalista Celso Dario Unzelte, defende a teoria de "que este esporte foi inserido no país em 1864, por meio de disputas realizadas entre os marinheiros de embarcações francesas, holandesas e inglesas". (UNZELTE, 2002, p.20-21).

Ainda, há relatos de que o então *football* chegou ao Brasil por meio dos marinheiros ingleses em 1878.

Através dos tripulantes do navio Criméia, que ao chegarem no Rio de Janeiro disputaram uma partida na Rua Paizandu. Nesse período foram disputadas várias partidas em São Paulo e Jundiaí, havendo informações de que um sacerdote introduziu a novel prática entre os alunos do colégio São Luiz de Itu.⁴

Uma corrente historiográfica majoritária, no entanto, considera 1984 como o ano de introdução oficial do futebol no país, tendo em vista que já estava consolidado na Inglaterra como um esporte, inclusive com a criação de times formados por trabalhadores de fábricas e ferrovias, uma vez que havia perdido seu caráter predominantemente elitista e universitário. Nesta época, o futebol vinha conquistando adeptos em toda a Europa, entre os países com os quais a Inglaterra mantinha relações comerciais.

³ KRIEGER, Marcílio César Ramos. Achegas para uma história do futebol. Revista Brasileira de Direito Desportivo. nº 6. São Paulo: IBDD, 2004

⁴ ZAINAGHI, Domingos Sávio. Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho. 2.ed. São Paulo: LTr, 2015. p.35.

O introdutor do esporte no Brasil, conhecido também pela alcunha de “pai do futebol”, foi Charles Willian Miller. Filho de pai escocês e mãe inglesa, ele nasceu no Brasil, mas em virtude dos estudos residiu durante toda sua infância na Inglaterra. Quando voltou, trouxe para cá um livro de regras, bolas e uniformes.

Quando desembarcou de volta ao Brasil em 1894, Charles Miller se surpreendeu ao descobrir que ninguém praticava o esporte bretão por aqui. Sorte que trouxera duas bolas, uma agulha, uma bomba de ar e dois uniformes. Começou então a catequizar seus companheiros de trabalho e de críquete - altos funcionários da Companhia de Gás, do Banco de Londres e Ferrovia São Paulo Railway, fundando o primeiro clube de futebol do Brasil, o São Paulo Athletic, clube que congregava os britânicos residentes em São Paulo.⁵

A princípio o futebol somente era praticado de maneira amadora pela elite da sociedade, aonde o novo esporte fora inserido por Charles Miller dentre a elite paulista, ao apresentá-lo aos jogadores de críquete do clube São Paulo Athletic, de origem britânica, do qual era membro. Posteriormente, o futebol passou a ser difundido nas melhores escolas, nas quais estudantes mais abastados utilizavam roupas e calçados especiais, bem como bolas produzidas por fábricas inglesas.

Com o passar dos anos, pelo fato da prática do futebol dispensar o uso de equipamentos caros, sendo facilmente improvisadas bolas e traves, rapidamente tornou-se popular entre as classes mais baixas. “Quanto aos campos para a realização das disputas, nem ao menos precisavam de cobertura vegetal, de onde provém a expressão “pelada”, já que as partidas eram jogadas pelos menos abastados em terrenos “sem pelo”, isto é, sem grama.” (SOUTO MAIOR, 2014, p.163)

O esporte passou por um processo de massificação com o surgimento dos primeiros clubes e início dos primeiros campeonatos, fazendo com que o futebol deixasse de ser tão somente um lazer às pessoas, mas caminhando para sua profissionalização. Na década de 20 alguns clubes visavam atrair os melhores jogadores para seus respectivos times, e, para tanto, pagavam “bichos” e outras gratificações a eles.

Neste iminente cenário de profissionalização, no final da década de 20, surgiram duas correntes quanto ao tema, quais sejam: os favoráveis à profissionalização como uma forma de regulamentar a prática que efetivamente existia, tal como ocorrera na Europa, uma vez que boa parte dos atletas não era mais

⁵ Portal São Francisco. Futebol. Portal São Francisco, 2019. Disponível em: <https://www.portalsaofrancisco.com.br/esportes/futebol>. Acesso em 18 jun.2019.

totalmente amadora; do outro lado, a manifestação contrária partia da elite sob o argumento de acabar com o dito "romantismo" dos amadores, quando na verdade escondia a real vontade de distanciar os mais pobres do futebol, uma vez que vivia-se em uma sociedade recém saída do abolicionismo na qual a discriminação ainda era muito presente na elite brasileira.

Apesar da resistência pelos mais riscos, agremiações como Clube de Regatas Vasco da Gama tornaram-se bem-sucedidas contendo em seu elenco jogadores pobres, negros e mestiços fornecendo-lhes alojamento, alimentação e gratificações, ou seja, ser jogador de futebol estava-se tornando uma profissão e o futebol abandonando o amadorismo.

Na esteira dos acontecimentos na Europa e na América do Sul, mais precisamente nos vizinhos Uruguai e na Argentina, o futebol brasileiro acabou se profissionalizando, após vários conflitos de interesses entre classes sociais diferentes, jogadores e clubes.

A transição do amadorismo para o profissionalismo foi ajudada substancialmente pelo crescimento na divulgação do rádio em meados dos anos 30, assim como o jornalismo popular, na sua infância, acompanhara a rápida emergência do futebol como esporte nacional antes da primeira Guerra Mundial.⁶

O marco inicial desta profissionalização no Brasil ocorre quando há a união entre a Confederação Brasileira de Desportos e a Federação Brasileira de Futebol, no ano de 1937.

As duas principais entidades esportivas estaduais (Associação Paulista de Esportes Atléticos e Liga Carioca de Futebol) romperam com a CBD e fundaram a Federação Brasileira de Futebol (FPB). Entre 1933 e 1937, conviveram lado a lado duas federações com poderes sobre o futebol, dois modelos de organização esportiva, um amador e outro profissional. A CBD não tinha assegurado o apoio da FIFA, porque a FBP reivindicava representar as principais equipes brasileiras. Em 1937, "o ano da pacificação do futebol brasileiro", a CBD finalmente reconheceu o profissionalismo em troca da preservação de sua posição de legítima representante do esporte no país.⁷

Diante de um novo cenário, no qual os esportes, principalmente o futebol, consolidavam-se como modalidades profissionais, criou-se a necessidade do Estado de intervir em sua regulamentação, o que será aprofundado nos capítulos seguintes.

⁶ LEVINE, Robert M. Esporte e Sociedade: O caso do futebol Brasileiro. In: Maihy, José Carlos Sebe B; Witter, José Sebastião (org). Futebol e Cultura – Coletânea de Estudos. São Paulo: Imprensa Oficial / Arquivo do Estado, 1982, p. 89

⁷ PRONI, Marcelo Weishaup; ZAIA, Felipe Henrique. Gestão empresarial do futebol num mundo globalizado. in RIBEIRO, Luiz (Org.) Futebol e globalização. Jundiaí: Fontoura, 2007.

1.2. As normas regulamentadoras do esporte

O Direito Desportivo brasileiro ao longo dos anos ficou à égide de diversas leis e decretos regulamentadores, que apesar de constantemente inovarem sobre o assunto, ainda não conseguiram preencher todas as lacunas existentes no âmbito legal do esporte.

A primeira norma de destaque é o Decreto-Lei federal nº 3.199 de 1941, escrito pelo jurista João Lyra Filho. Elaborado durante o Estado Novo comandado por Getúlio Vargas, o Decreto foi um marco na estruturação do esporte no país, muito embora tivesse o condão de centralizar para o Estado o controle das instituições desportivas.

O decreto criou o CND (Conselho Nacional de Desportos) de âmbito nacional, e os CRD's (Conselhos Regionais de Desportos), de abrangência estadual e subordinados ao CND.

Esse diploma determinou, por outro lado, que as Confederações, entidades dirigentes de cada modalidade desportiva em âmbito nacional, adotassem e obrigassem as suas filiadas a observarem as regras e normas desportivas emanadas das respectivas entidades internacionais, para que o desporto praticado no Brasil fosse capaz de participar de competições internacionais sem sofrer vexames de desclassificação por desconhecimento das regras e normas observadas nos demais países.⁸

Em 1943, por meio do Decreto-Lei federal nº 5.452 foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que passou a regulamentar não somente a relação trabalhista entre o atleta profissional e a entidade desportiva, mas as relações de trabalho como um todo. Ainda assim, restou claro que existiam lacunas que não eram preenchidas para suprir as especificidades da prestação de serviços por parte do atleta profissional, incluindo-se o jogador de futebol.

Posteriormente, foi promulgado o Decreto-Lei federal nº 51.008/61, sendo esta a primeira legislação brasileira que apontou em seus artigos os direitos dos atletas profissionais de futebol, vide os artigos 3º e 4º do decreto, *in verbis*:

Art. 3º Na quadra do ano correspondente ao Verão, serão vedadas as competições futebolísticas, de qualquer natureza, entre 10 (dez) e 16 (dezesseis) horas, podendo o Conselho Nacional de Desportos, se julgar convenientes e no interesse dos atletas, ampliar tais limites para determinadas regiões do País, levando em conta as condições climáticas locais.

Art. 4º Será considerado de recesso obrigatório, para todos os futebolistas

⁸ KRIEGER, Marcílio. Lei Pelé e Legislação Desportiva Brasileira Anotada. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2000, p.06.

vinculados a associações desportivas sediadas no País, o período compreendido entre 18 de dezembro e 7 de janeiro, inclusive, ocasião em que será proibida a realização de treinos coletivos, a disputa de partidas, ou quaisquer outras atividades congêneres.

Ato contínuo, o decreto federal nº 53.820/64, direcionado à proteção do atleta profissional de futebol, trouxe à baila a previsão quanto ao antigo “passe”, do contrato de trabalho e das férias, exemplificados nos artigos 2º, 3º e 6º, respectivamente, *in verbis*:

Art. 2º Na cessão de atleta profissional de futebol, a associação desportiva empregadora cedente poderá exigir da associação desportiva cessionária o pagamento de uma indenização ou “passe”, estipulado na forma das normas desportivas internacionais, dentro dos limites e nas condições que venham a ser estabelecidas pelo Conselho Nacional de Desportos

Art. 3º O prazo de vigência do contrato de atleta profissional de futebol não poderá ser inferior a três meses nem superior a dois anos, de vendo constar do respectivo instrumento, sem prejuízo das cláusulas que venham a ser estabelecidas pelo Conselho Nacional de Desportos e das de interesse das partes, que não contravenham dispositivos legais, a obrigatoriedade da assistência médico-hospitalar ao atleta, por parte de associação desportiva empregadora, em caso de acidente resultante da prestação dos seus serviços profissionais, além do seu direito a ausentar-se do trabalho para prestação de provas e exames, quando estudante.

Art. 6º O período compreendido entre 18 de dezembro e 7 de janeiro, inclusive, será considerado de recesso obrigatório para todos os atletas profissionais de futebol vinculados a associações desportivas sediadas no País, sendo vedado, no seu decurso a realização de treinos a disputa de partidas esportivas e quaisquer outras atividades equivalentes inclusive embarque de delegação para o exterior.

“A Lei 5.939/72 que incluiu o futebolista profissional como beneficiário da Previdência Social; e a Lei nº 6.269/74 criou o sistema de assistência complementar ao atleta profissional.” (ZAINAGHI, 2015, p.41-42)

Subsequentemente, foi editada a Lei federal nº 6.354/76, depois revogada pela lei nº 12.935/11, igualmente de âmbito federal, que tratava do jogador de futebol profissional.

Contudo, com o advento da Constituição Federal de 1988, a legislação desportiva seguiu uma nova trajetória. A nova Carta Magna trouxe em seu bojo, mais precisamente no artigo 217, linhas voltadas ao desporto brasileiro, o que até então era omissa nas demais Constituições, senão vejamos:

Art. 217 - É dever do Estado fomentar práticas desportivas formais 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;

III - o tratamento diferenciado para o desporto profissional e o não profissional;

IV - a proteção e o incentivo às manifestações desportivas de criação nacional;

§ 1º - O Poder Judiciário só admitirá ações relativas à disciplina e às competições desportivas após esgotarem-se as instâncias da justiça desportiva, reguladas em lei.

§ 2º - A justiça desportiva terá o prazo máximo de sessenta dias, contados da instauração do processo, para proferir decisão final.

Este novo olhar do legislador fez com que o Direito Desportivo passasse a ter a devida importância como um ramo autônomo no mundo jurídico.

A Justiça Desportiva tem seus procedimentos administrativos regulados pelo Código Brasileiro Disciplinar de Futebol (CBDF), sendo este limitado somente ao próprio futebol, mas também pelo Código Brasileiro de Justiça e Disciplina Desportiva (CBJDD), que abrange as demais modalidades esportivas.

A importância do Direito Desportivo é inafastável na medida em que os temas jurídicos do desporto podem ser enfocados sob os ângulos do desporto espetáculo, do desporto competição e do desporto profissional ou então sob a ótica do desporto comunitário, do desporto classista, do desporto estudantil e do desporto militar.⁹

1.2.1 Lei federal nº 8.672/93 (Lei Zico)

Conforme explanado anteriormente, a promulgação da Constituição Federal de 1988 trouxe amparo jurídico ao esporte. Todavia, surgiu a necessidade da edição de novas normas regulamentadoras, mais específicas, compatíveis à evolução do esporte profissional.

Em 1990 com o governo Collor ocorreu uma escancarada abertura da economia brasileira, venda de estatais e o processo de desregulamentação das leis de proteção ao mercado interno. Esta postura adotada demonstrou a mudança e a opção pelo modelo globalizado. Com a flexibilização das relações profissionais abriu-se caminho para “evoluir” a legislação dos jogadores de futebol. Neste contexto o esporte assumiu uma nova postura, modernizando e melhorando a qualidade dos serviços prestados, assim como maiores incentivos à participação privada, idealizando o futebol-empresa e o marketing esportivo como forma moderna de empreendedorismo esportivo.¹⁰

Em 6 de julho de 1993 foi promulgada a lei federal nº 8.672/93, que ficou conhecida como Lei Zico, em homenagem à Artur Antunes Coimbra, o Zico, ex-jogador de futebol e maior ídolo do Clube de Regatas Flamengo, então Secretário de Esportes.

⁹ MELO FILHO, Álvaro. Direito Desportivo. São Paulo: Mizuno, 2000, p. 23-24.

¹⁰ ALMEIDA, Marco Antonio Bettine de. Discussão sobre as mudanças na legislação desportiva brasileira: caso do futebol e a Lei do Passe. Efdportes.com, 1997. Disponível em: <<https://www.efdeportes.com/efd111/legislacao-desportiva-brasileira-caso-do-futebol-e-a-lei-do-passe.htm>>. Acesso em 21 jun.2019.

A nova lei tinha como principal escopo adaptar a legislação ao moderno sistema de desenvolvimento do esporte mundial, uma vez que o conceito de *business* no esporte profissional estava sendo inserido no país. Neste liame, o novo regramento tinha a proposta de transformação dos clubes de futebol em empresas.

A facultatividade e os modelos societários abrangiam os clubes, associações ou confederações que desenvolvessem modalidade desportiva profissional. Admitiu a finalidade lucrativa das entidades desportivas; facilitou as parcerias de investimento do setor privado; enunciou, pela primeira vez, os princípios informadores do desporto e, por fim, institui a – já constitucionalizada – Justiça Desportiva.¹¹

1.2.2 Lei federal nº 9.615/98 (Lei Pelé)

Ainda na esteira de proteção aos atletas profissionais, do conceito de liberdade do exercício da profissão à luz do que ocorrera no famoso “caso Bosman”¹², pela constante adaptação das normas à alteração das relações de trabalho nos esportes e da necessidade de adequação aos preceitos da Constituição, foi promulgada a Lei federal nº 9.615/98.

Conhecida como Lei Pelé, muito embora fosse voltada a todos os esportes, o novo regramento revogou a então Lei Zico. O ponto de destaque que podemos trazer, e que provoca uma mudança substancial nas relações de trabalho entre atletas profissionais e clubes, foi a de transformar a natureza do vínculo desportivo entre atleta e clube um mero contrato acessório ao respectivo vínculo empregatício, ou seja, “encerrado o contrato, também se encerra qualquer vínculo entre o jogador e o antigo clube. Haveria um contrato bilateral entre atleta e clube sem requisitos que deixassem o atleta “preso” ao fim da relação obrigacional”¹³. Era a extinção do famigerado “passe”.

¹¹ PERRUCCI, Felipe Falconi. A legislação desportiva no Brasil. IBDD, 2019. Disponível em: <<http://ibdd.com.br/a-legislacao-desportiva-no-brasil/>>. Acesso em: 21 jun.2019.

¹² Por ocasião do célebre caso Bosman, o Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia declarou a incompatibilidade entre as indenizações de transferência e o direito comunitário, visto que as primeiras se caracterizariam como entraves à livre circulação dos futebolistas, quais trabalhadores, violando o artigo 48º do Tratado de Roma, que proíbe restrições à liberdade de circulação. AMADO, João Leal. Vinculação versus Liberdade: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, 2002. p.418,419

¹³ PERRUCCI, Felipe Falconi. Op., cit.

1.2.3 Lei federal nº 12.395/11

A Lei federal nº 9.615/98 necessitava de revisão e alterações para que fossem corrigidas diversas distorções que se apresentaram após alguns anos de sua vigência.

A criação da Lei federal nº 12.395/11 revogou expressamente a Lei nº 6.354/76, que regulamentava os contratos de trabalho dos atletas profissionais de futebol. Outrossim, este novo comando revogou parcialmente a já supracitada Lei federal nº 9.615/98, a denominada Lei Pelé, alterando alguns de seus dispositivos.

De autoria do Dr. Álvaro Melo Filho, inúmeras foram as novidades trazidas pela lei, com destaque para a criação da cláusula indenizatória desportiva e a cláusula compensatória desportiva, que serão vistas adiantes, bem como a fixação do percentual correspondente ao direito de arena, dentre outros.

Nesse contexto, a Nova Lei Pelé, de âmbito federal, com suas mutações estruturais e conjunturais, buscou uma evolução inteligente visando garantir o equilíbrio dos direitos e deveres de clubes e atletas profissionais, dentre outros relevantes avanços e impactos.

Neste liame, o atleta profissional, incluindo-se também o jogador de futebol, tem atualmente sua relação de trabalho com os clubes empregadores regida não somente pela Lei Pelé e suas recentes alterações, a qual prevê situações específicas aos atletas, mas também sob a égide da CLT e da Constituição Federal, garantindo-lhe todos os direitos concedidos aos demais trabalhadores.

Sem prejuízo, oportuno salientar que está em tramitação no Senado Federal o Projeto de Lei federal nº 68 de 2017, responsável por ser a nova “Lei Geral do Esporte”. De grande complexidade, esse novo dispositivo objetiva trazer propostas vinculadas à principiologia esportiva, financiamento ao esporte, direitos e responsabilidades dos torcedores, Justiça Desportiva, ordem econômica e tributária, buscando a revogação da Lei federal 12.395/11, do Estatuto do Torcedor (Lei federal nº 10.671/2003), da Lei de Incentivo ao Esporte (Lei federal nº 11.438/2006) e demais leis concernentes ao desporto. Ainda, como previsto no próprio projeto, a Lei Geral do Esporte passaria a ser a principal norma a regular as relações de trabalho, restando à legislação trabalhista geral (CLT) apenas cumprir o papel subsidiário como fonte normativa.

2. ESPECIFICIDADES NA RELAÇÃO DE TRABALHO JOGADOR DE FUTEBOL X ENTIDADE DESPORTIVA

A atividade profissional de jogador de futebol possui caráter *sui generis*, de modo que a lei regulamentadora traz previsões diferenciadas, quando comparadas à CLT voltada aos trabalhadores “comuns”.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) já se pronunciou quanto a atipicidade nesta relação entre atleta e clube: “a realidade em que se desenvolvem as atividades desportivas é muito peculiar, e não se confunde com a relação de emprego típica”.¹⁴

A seguir, vamos aprofundar alguns dos pontos mais relevantes existentes nesta relação de emprego.

2.1 Contrato de trabalho

O contrato do atleta profissional é um instrumento de acordo de emprego ao qual são aplicáveis as leis trabalhistas, com as devidas peculiaridades inerentes à profissão. É como discorre o professor Domingos Sávio Zainaghi: “[...] sendo contrato de emprego, não há que se falar em prestação de serviços, sendo que as leis trabalhistas são a ele aplicáveis, não por analogia, mas por imperativo de lei e, sobretudo do direito, uma vez o caráter protecionista do direito do trabalho”. (ZAINAGHI, 2015, p.58)

A Lei Pelé (Lei federal nº 9.615/98), posteriormente alterada em partes, traz a denominação “contrato especial de trabalho desportivo” ao instrumento que passa a regular a relação de trabalho e vincular as partes. Em um dos polos está o atleta profissional de futebol, “pessoa física que pratica o futebol profissionalmente, ao laborar para o segundo com subordinação jurídica, de maneira habitual, com caráter personalíssimo, auferindo, em troca, remuneração” (MARTINS, 2011, p.14). No outro polo, na figura de empregador, está a entidade desportiva, “pessoa jurídica de direito privado revestida das formalidades legais exigidas, como o registro na Federação Estadual e na CBF”. (ZAINAGHI, 2015, p.58)

Não menos importante, ressalta-se que o vínculo desportivo do atleta com a entidade desportiva contratante tem natureza acessória ao respectivo vínculo de

¹⁴ TST - Acórdão E-ED-RR- 552/2002- 029-01-00, Pub DJ em 24.10.2008.

emprego, findando-se, para todos os fins, com o término da vigência do contrato de trabalho, uma vez que o primeiro não se sustenta sem a presença do segundo.

Por fim, este contrato não poderá em hipótese alguma ser feito verbalmente, devendo ser firmado de próprio punho pelo jogador ou seu representante legal.

2.1.1 Duração do contrato de trabalho

No que tange à vigência, diferentemente das relações comuns de trabalho que prezam pelo trato contínuo na prestação de serviços, o contrato entre atleta e clube de futebol necessariamente terá prazo final determinado, conforme comando do artigo 30 da Lei federal nº 9.615/98, *in verbis*: “*O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos*”.

Em que pese tratar-se de contrato por prazo determinado que deve ser regido à luz da CLT, em caráter excepcional, a lei especial, no parágrafo único do supracitado artigo, de modo a adequar-se à realidade do esporte profissional e dos interesses econômicos, afastou a incidência nos contratos desportivos a previsão do artigo 445 da CLT, estendendo a duração do contrato determinado para até 05 anos. A justificativa do legislador com esta alteração foi a de o clube ter tempo hábil para conseguir um retorno financeiro sobre investimento feito junto ao atleta, uma vez que o retorno desportivo pode demorar a ocorrer.

No mesmo sentido, não se contempla nessa espécie de contrato a previsão do artigo 451 da CLT, que versa sobre a prorrogação do contrato por prazo determinado. Isso porque, - ao aguardar um período de seis meses para firmar um novo compromisso com prazo determinado (que é a regra especial vista alhures), deixaria o atleta profissional inapto, sem poder continuar a prestação dos seus serviços ao mesmo clube empregador, embora fosse a vontade de ambos. Ainda, a inércia nesse interregno, fatalmente comprometeria as condições físicas e técnicas do atleta. Portanto, plenamente justificada a não incidência da regra comum.

2.1.2 Cláusulas indenizatória e compensatória

A cláusula indenizatória, instituto oriundo do Direito Civil, ganhou nova vertente dentro do ordenamento jurídico desportivo brasileiro, uma vez que foi adotada como a sucedânea legal do famigerado instituto do “passe”.

O “passe” consistia no mecanismo pelo qual era permitida a contratação do jogador profissional por outra entidade desportiva, após a comprovação de sua desvinculação do clube ao qual prestava serviços.

Tratava-se, então, de instituto altamente controvertido. Correntes doutrinárias convergiam ao argumento de que o “passe” era um instrumento adotado internacionalmente, como meio capaz de impedir o aliciamento e concorrência desleal. De outra sorte, havia entendimento de que esse recurso era um óbice à livre manifestação de vontade do atleta e do direito ao livre trabalho, ou seja, quando havia o desejo do atleta não mais atuar por determinado clube.

A principal alegação contra o “passe” era o de que o jogador profissional, após o integral cumprimento de um contrato por prazo determinado, nunca poderia exigir o atestado liberatório após a extinção deste, o que traduzia uma espécie de escravidão, um verdadeiro cerceamento e violação à liberdade de trabalho.

Diante de um cenário onde os clubes de futebol investem valores altíssimos em salários e infraestrutura para a manter um grupo de jogadores e comissão técnica, a venda dos direitos econômicos dos atletas tornou-se uma das principais fontes de renda para a saúde financeira dos clubes. E, o legislador, no intuito de “libertar” o profissional do seu vínculo, bem como recompensar as entidades desportivas, por intermédio do artigo 28, I, “a” da lei federal nº 12.395/11, inovou quanto à obrigatoriedade de cláusula indenizatória nos contratos desportivos, senão vejamos:

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

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

a) transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo; ou

Entretanto, o jogador recebeu respaldo da lei, uma vez que também há previsão de indenização ao seu favor devida pela entidade desportiva, a denominada cláusula compensatória:

*“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:**[...]”*

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

§ 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: [...]

III - com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, nos termos desta Lei;

IV - com a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista; e

Portanto, a partir do novo comando legal, passou a ser obrigatória a estipulação das cláusulas indenizatória e compensatórias nos contratos profissionais de trabalho entre os atletas e os clubes de futebol. O objetivo da incorporação desses institutos, conforme dito alhures, foi justamente o de atender às peculiaridades dessa relação jurídica, em virtude, notadamente, do fim do “passe”.

2.1.3 Hipóteses de término do contrato de trabalho

O vínculo do atleta profissional com a entidade de prática desportiva empregadora, pactuado em contrato especial de trabalho desportivo, poderá findar-se nas hipóteses previstas no parágrafo 5º do artigo 28 da Lei federal nº 12.395/11.

A relação de trabalho entre atleta e clube, por tratar-se de contrato por prazo determinado, poderá encerrar-se com o término da vigência do mesmo quando não há interesses das partes em sua renovação. Ainda, poderá haver o distrato do referido contrato, ou seja, a rescisão contratual e extinção de suas obrigações por comum acordo entre clube e atleta.

Como visto alhures, o legislador fez previsão das cláusulas indenizatórias e compensatórias que, quando pagas, outrossim ensejam na rescisão do contrato especial de trabalho desportivo. Embora a cláusula indenizatória simbolize a comercialização do “produto” atleta de futebol, entende-se como a contraprestação

financeira devida pelo atleta ao clube por não cumprimento do contrato até o seu termo final. Por outro lado, a cláusula compensatória representa a contrapartida paga pela entidade desportiva empregadora ao atleta, quando esta resolve por sua dispensa de maneira imotivada –outra hipótese de término do contrato – bem como é devida com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial e/ou direito de imagem por 03 ou mais meses, conforme inteligência do artigo 31 da Lei federal nº 13.115/2015, *in verbis*:

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.

Por fim, o vínculo desportivo poderá extinguir-se com a rescisão indireta do contrato de trabalho, com o enquadramento nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista.

Embora essa modalidade de rescisão não seja comumente utilizada na seara do futebol profissional, os jogadores profissionais não raramente estão expostos à situações ensejadoras do rompimento do seu vínculo de trabalho, mas que nem sempre têm a importância necessária desprendida. Nos capítulos oportunos, serão abordados o assédio moral nesse meio ambiente diferenciado, bem como a corriqueira prática dos clubes de futebol em deslocar atletas do convívio diário de seus companheiros, isolando-os em treinamentos com horários distintos.

2.2. Regime de Concentração

O atleta profissional de futebol, tal como qualquer outro trabalhador “comum”, está sob a égide do artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal, tendo sua jornada de trabalho diária não superior a 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Todavia, frequentemente os clubes impõem aos seus atletas um regime de concentração. Como o próprio nome diz, o intuito de tal prática, que consiste em manter os atletas reclusos durante um ou mais dias, no mesmo local, é prepará-los psicologicamente para uma competição ou jogo de grande importância. Ainda, o clube, por meio de sua comissão técnica e demais membros de preparação física/médica, controla integralmente as suas atividades, bem como sua alimentação e descanso. Logo, o atleta está sob a supervisão ininterrupta do clube nesse período.

Em que pese o supracitado regime ocorrer de forma regular, ainda mais por se tratar de prática comum e arraigada à cultura do futebol brasileiro, não se considera o período em regime de concentração como tempo à disposição do empregador, salvo previsão expressa em contrato. Isto porque o legislador fez a devida menção a essa situação no artigo 28, §4º, incisos I, II e III da Lei federal nº 12.395/11, que alterou em parte a Lei Pelé, senão vejamos:

“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:

§ 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes:

I - se conveniente à entidade de prática desportiva, a concentração não poderá ser superior a 3 (três) dias consecutivos por semana, desde que esteja programada qualquer partida, prova ou equivalente, amistosa ou oficial, devendo o atleta ficar à disposição do empregador por ocasião da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede;

II - o prazo de concentração poderá ser ampliado, independentemente de qualquer pagamento adicional, quando o atleta estiver à disposição da entidade de administração do desporto;

III - acréscimos remuneratórios em razão de períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação do atleta em partida, prova ou equivalente, conforme previsão contratual;

No mesmo sentido, entende a jurisprudência quanto à peculiaridade inerente à profissão, *in verbis*:

JOGADOR DE FUTEBOL. CONCENTRAÇÃO. ARTIGO 28, § 4º, III, DA LEI 12.395/11. HORAS EXTRAS. INEXISTÊNCIA. Nos termos do artigo 28, § 4º, III, da Lei 12.395/11, os acréscimos remuneratórios em virtude de concentração, viagens e participação do atleta profissional em partida, prova ou equivalente, serão efetuados conforme previsão contratual. Nada relatando o contrato de trabalho a este respeito e não comprovando o autor jornada superior a legal, considerando que não participou de todos os jogos e ainda foi emprestado a outro clube, fica mantida a improcedência do pleito relativo ao tempo à disposição para fins de pagamento das horas extras. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010644-60.2013.5.03.0091(RO); Disponibilização: 22/09/2014, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 279; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida)

HORAS EXTRAS. PERÍODO DE CONCENTRAÇÃO. Nos termos do art. 28 da Lei 9.615/98, a concentração do jogador de futebol é uma característica especial do contrato de trabalho do atleta profissional, não se admitindo o deferimento de horas extras no período de concentração, desde que não ultrapasse três dias por semana. Assim sendo, como em regra a concentração ocorre somente uma vez por semana, e considerando que a duração era de 24 a 36 horas como alegado pelo autor, conclui-se que era observado o dispositivo legal quanto ao tema. Recurso do autor não provido no particular." (TRT da 01ª Região, Processo nº 0100941-33.2016.5.01.0037, 03ª Turma, Desembargador Relator Jorge Fernando Gonçalves da Fonte, Data da publicação: 15/09/2018)

"A concentração não pode ser equiparada ao tempo em que o empregado permanece à disposição do empregador, trabalhando ou executando ordens". (TRT da 02ª Região, Processo nº 0000144- 34.2014.5.02.0088, 17ª Turma, Juíza Relatora THAIS VERRASTRO DE ALMEIDA, Data da Publicação: 24/07/2015)

2.3 Direito de arena

Arena é o termo latim, sendo areia, em português, relaciona-se com os eventos desportivos visto que os gladiadores romanos, que se enfrentavam no famoso coliseu, cujo terreno era de areia, portanto vem do latim sendo característica de espetáculo, desde a antiguidade.¹⁵

Os clubes de futebol, desde a revogada Lei federal nº 5.988/73, têm o direito de autorizar ou não a transmissão de seus jogos por qualquer veículo de comunicação, seja rádio, televisão (aberta ou fechada), internet, pelas inúmeras plataformas existentes atualmente.

O direito de arena originalmente foi concebido para abarcar os direitos autorais dos artistas, mas, posteriormente, tornou-se legislação específica para os desportistas, como nos ensina Domingos Sávio Zainaghi:

Nos primórdios, previsto na Lei nº5.989/73 como um direito associado, concernente a artistas em geral, o Direito de Arena foi posteriormente garantido pela Lei 6.915/93 e pela Lei 9.615/98 a chamada Lei Pelé (art. 42, § 1º e § 2º) como o Direito Desportivo. Tendo em vista isso, foi excluído da normatização de direitos autorais por possuir legislação específica que trata do assunto do Direito de Arena, sendo esta também publicada em 1998.¹⁶

Uma vez que as agremiações esportivas, valendo-se da transmissão do trabalho de seus atletas/empregados, conseguem negociar e obter para si vultosas quantias por tais direitos de transmissão, entendeu o legislador que um percentual desse valor deveria ser repassado aos jogadores. A este percentual denomina-se Direito de Arena, que, com as modificações na lei, passou a ficar delimitado a 5% da

¹⁵ AIDAR, Carlos Miguel Castex. Lei Pelé: Principais alterações. In: AIDAR, Carlos Miguel Castex (coord.) et al. Direito desportivo. Campinas: Editora Mizuno, 2000, p.88.

¹⁶ ZAINAGHI, Sávio Domingos. Nova Legislação Desportiva. Aspectos Trabalhistas. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 2004, p. 36.

referida receita, salvo previsão convenção coletiva de trabalho em contrário, conforme inteligência do §1º do artigo 42 da Lei federal nº 12.395/2011, *in 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.

O artigo supracitado delimita o direito de arena aos casos de captação, fixação, emissão, transmissão ou retransmissão apenas de imagens. Destarte, a transmissão radiofônica é considerada como objeto de outro negócio jurídico, não servindo de suporte ao direito de arena.

[...] este nada mais seria do que um valor pago aos participantes do espetáculo, de forma igual, pois o espetáculo só se dá pela coletividade de jogadores na participação em jogos de futebol, eis que o que agrega o valor da venda da transmissão de uma partida de futebol, são os jogadores, por sua fama e sucesso.¹⁷

O direito de arena majoritariamente tem sua natureza reconhecida como verba salarial. Embora oriunda de terceiros, uma vez que as emissoras de televisão e demais grupos de comunicação pagam aos clubes e estes repassam uma parcela aos atletas, ela não é advinda de um contrato autônomo, mas amparada por dispositivo de lei e é considerada verba paga além do salário percebido como contraprestação do serviço para o qual o atleta fora contratado.

O direito de arena seria como a gorjeta, pois possui sua similaridade, visto que a gorjeta é um percentual dado ao recebedor como forma de agrado ao serviço prestado, e o direito de arena não foge deste campo, uma vez que é um percentual dado ao recebedor, que neste caso é o atleta de futebol profissional, como forma de pagamento, sendo sempre em percentual, pelo serviço prestado.¹⁸

Este também é o entendimento jurisprudencial recente do Tribunal Superior do Trabalho, senão vejamos:

"RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. COISA JULGADA. Constata-se que o Regional não reconheceu a preliminar por dois motivos: 1) ausência de efeito erga omnes da ação coletiva em razão da incontroversa transação dos autos do processo interposto pelo Sindicato; e 2) não comprovação de que o reclamante figurasse no rol de substituídos da citada ação coletiva. Realizando o cotejo entre as razões apresentadas pelo reclamado e a fundamentação adotada pelo Regional, vê-se que o recorrente não combateu os fundamentos que constam no acórdão regional, limitando-se a repetir a preliminar de coisa julgada, impedindo, portanto, o conhecimento do Recurso de Revista. DIREITO

¹⁷ CHAVES, Antônio. Direito de Arena: Jogador de Futebol. São Paulo: Revista Forense, v. 312, 2003, p. 51-59.

¹⁸ ZAINAGHI, Sávio Domingos. Nova Legislação Desportiva. Aspectos Trabalhistas. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 2004, p. 36.

DE IMAGEM. NATUREZA JURÍDICA. Havendo contrato de cessão de exploração de direito de imagem, os valores percebidos a esse título, em princípio, não se destinam à contraprestação pecuniária devida ao atleta profissional, na condição de empregado, e, portanto, não constituem salário. No entanto, em razão da aplicação do princípio da primazia da realidade, e em respeito às disposições do art. 9.º da CLT, se for constatado que o pagamento da verba visou mascarar o pagamento de salários, constituindo, portanto, fraude trabalhista e efetivo desvirtuamento da finalidade do contrato civil celebrado entre as partes, é possível atribuir natureza salarial aos valores auferidos sob esse título. Dessa feita, como na hipótese dos autos foi comprovado o intuito fraudulento na celebração do contrato de licença do uso de imagem (premissa fática incontestável à luz da Súmula n.º 126), decidiu bem a Corte Regional em conferir natureza salarial à parcela percebida pelo reclamante a título de direito de imagem. **DIREITO DE ARENA. NATUREZA JURÍDICA. Considerando o período de vigência do contrato de trabalho (15/4/2009 a 31/12/2009), o entendimento desta Corte é de que, por ser uma verba vinculada ao contrato de trabalho e à prestação de serviços dos jogadores profissionais dos clubes, o direito de arena tem natureza jurídica salarial.** Precedentes. Recurso de Revista não conhecido" (RR-48-23.2011.5.05.0029, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz José Dezzena da Silva, DEJT 26/04/2019).

No mesmo sentido:

"I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA AO VALOR DO SEGURO DESPORTIVO. ART. 896, "C", DA CLT E SÚMULA 296, I, DO TST. Não merece reparos a decisão monocrática que negou seguimento ao agravo de instrumento. Agravo a que se nega provimento. II - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ART. 896, "C", DA CLT - **DIREITO DE ARENA. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. SÚMULA 333 DO TST E ART. 896, § 7º, DA CLT - DIREITO DE ARENA. REDUÇÃO DO PERCENTUAL POR ACORDO JUDICIAL. SÚMULA 333 DO TST.** Não merece reparos a decisão monocrática que negou seguimento ao agravo de instrumento. Agravo a que se nega provimento" (Ag-AIRR-1748-88.2012.5.02.0059, 8ª Turma, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 14/06/2019).

2.4 Direito de imagem

Diferentemente do direito de arena, que decorre do uso da imagem do atleta no decorrer do evento desportivo transmitido no qual ele é participante, o direito de imagem refere-se ao uso da imagem do profissional que extrapola o limite do acontecimento desportivo nas “quatro linhas”. Vamos lembrar que no primeiro caso, a propriedade é do clube de futebol que repassa percentual ao seu atleta/empregado.

A imagem dos atletas possui forte apelo comercial juntos às grandes marcas, mesmo aquelas não ligadas ao esporte, e isso desperta o interesse dos clubes para fortalecer a sua marca junto a potenciais patrocinadores, que nelas injetam enormes somas de dinheiro com objetivo publicitário.

Logo, o atleta acaba sendo contratado para exercer funções diversas da atividade-fim do empregador, mas que de certa maneira estão inerentes à sua

profissão. É oportuno entender que o futebol hoje tornou-se um grande balcão de negócios no qual o atleta tem valiosa função para o sucesso dessa engrenagem.

Assim, para que o atleta possa ceder sua imagem em campanhas fomentadas pelos departamentos de marketing de clubes e também de seus patrocinadores, é necessário que seja firmado entre as partes o Contrato de Licença do Uso de Imagem, que é um contrato específico de natureza civil, mas vinculado ao contrato desportivo de trabalho.

De maneira a regulamentar essa comum prática dos clubes de futebol, a Lei federal nº 12.395 incluiu o artigo 87-A com a seguinte redação, *in verbis*: “O direito ao uso da imagem do atleta pode ser por ele cedido ou explorado, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho desportivo”. Conforme exposto, o legislador não faz menção ao prazo de duração do referido contrato. Sobre o assunto, nos ensina Carlos Miguel Castex Aidar:

A legislação não estipula período de vigência para o contrato de licença de uso de imagem e, portanto, é juridicamente possível e legítimo que o atleta e a entidade de prática desportiva celebrem o contrato pelo mesmo período de vigência do contrato de trabalho; é inclusive, possível se estabelecer efeito vinculado de rescisão.¹⁹

O contrato de licença do uso da imagem somente é válido e eficaz na condição de que o atleta esteja vinculado ao clube.

Outrossim, importante salientar que o uso do direito de imagem era comumente utilizado como subterfúgio das agremiações desportivas no futebol para o recolhimento de menos encargos trabalhistas possíveis, uma vez que a maior parte da remuneração aos atletas era feita dessa maneira, ou seja, uma pequena parte era paga em CTPS e o restante por meio deste tipo de contrato. Razão, pela qual, em 2015, por meio da Lei federal nº 13.115 (Lei de Responsabilidade Fiscal do Esporte – LRFE), o legislador acrescentou ao artigo 87-A o parágrafo único, delimitando um percentual de 40% da remuneração ao atleta por meio deste tipo de contrato:

Art. 87-A [...]

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

¹⁹ AIDAR, Carlos Miguel Castex. Lei Pelé: Principais alterações. In: AIDAR, Carlos Miguel Castex (coord.) et al. Direito desportivo. Campinas: Editora Mizuno, 2000, p. 83-84.

3. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O tema “assédio moral” no ambiente de trabalho vem tendo cada vez mais destaque no noticiário da imprensa nacional, com a divulgação de acordos firmados entre grandes empresas e o Ministério Público do Trabalho - MPT, ou mesmo condenações trabalhistas impostas pela Justiça do Trabalho.

A notoriedade do assunto não surpreende, principalmente quando se analisam dados que demonstram que as situações de assédio moral no meio ambiente de trabalho têm sido cada vez mais denunciadas aos órgãos fiscalizadores.

O assédio moral é um fenômeno de comportamento cultural produzido pelas relações humanas e, embora não seja uma ocorrência recente, a sua prática vem se intensificando, como resultado de uma forma perversa de convívio social.

De tal modo, se na contemporaneidade vivemos em uma sociedade muito mais agressiva e competitiva, essas características também se incorporam às relações de trabalho, que acabam por reproduzir modelos de gestão mais ousados, com a finalidade de alcançar metas pessoais cada vez mais agressivas e, em outros casos, amplificar os próprios resultados empresariais.

3.1 Conceito

Importante salientar que são utilizadas várias terminologias para assédio moral, remetendo-o às várias culturas e organizações, não existindo uma definição única internacionalmente aceita. Trata-se de matéria multidisciplinar, provocando o interesse de diversas ciências como a Medicina, Sociologia, Psicologia, Ciências Jurídicas, dentre outras.

O termo mais utilizado na doutrina brasileira para denominar a agressão psicológica no trabalho é o de “assédio moral”; porém outros termos são utilizados com frequência em diferentes países, como por exemplo, o “mobbing” em países escandinavos, o “workplace bullying” em países anglo-saxões e “moral” ou “psychological harassment” em países de língua francesa.²⁰

Árduo o trabalho de posicionar o termo, pois assédio moral envolve opiniões não convergentes, mas quase sempre referindo à modelagens de abuso. Tal

²⁰ COBB, Ellen Pinkos. Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue. Disponível em: <<http://ilera2012.wharton.upenn.edu/refereedpapers/cobbellen.pdf>>. Acesso em: 04 ago.2019

conceituação acaba por produzir na soma e equilíbrio de pensamentos intrínsecos e extrínsecos.

A renomada autora, psiquiatra, psicanalista, vitimóloga e psicoterapeuta familiar, grande estudiosa do tema e referência no assunto, a doutora Marie-France Hirigoyen define que a concepção de assédio moral poderá ser interpretada como:

Um processo de psicoterror, ou seja, de práticas em que se exercita o terrorismo psicológico contra determinada pessoa, e se manifesta sob diversas formas de conduta, todas abusivas e sempre com o objetivo de humilhar, de desestabilizar emocionalmente e de prejudicar a sua vítima, onde três são, então, os elementos centrais extraídos desse conceito: a repetitividade, a violência psicológica e a finalidade destrutiva.²¹

Quanto à referida prática no ambiente de trabalho, a supracitada autora assim conceitua:

O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.²²

Outrossim, a literatura juslaboralista brasileira busca conceituar o assédio moral no trabalho. Sônia Mascaro Nascimento diz que o assédio moral pode ser compreendido como

Uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra as dignidades psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou a integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho.²³

Já o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado caracteriza tal fenômeno

como a conduta repetida pelo sujeito ativo com o fito de desgastar o equilíbrio emocional do trabalhador, através de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de desequilíbrio e tensões emocionais graves.²⁴

O jurista Gustavo Filipe Barbosa Garcia afirma que

o “terror psicológico no trabalho”, é uma conduta reiterada, de violência psicológica, desestabilizando e prejudicando o equilíbrio psíquico e emocional do empregado,

²¹ HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. 3. ed. Trad. de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 63.

²² HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001, p. 83.

²³ NASCIMENTO, Sonia Mascaro. Assédio moral. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 14.

²⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 12.ed. São Paulo: LTr, 2013, p.650.

podendo resultar em enfermidades graves como a depressão e, até mesmo, o suicídio.²⁵

Seguindo a mesma linha de raciocínio, a ilustre Vólia Bomfim Cassar atesta que o assédio moral caracteriza-se “pelas condutas abusivas executadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico”. (CASSAR, 2013, p.918)

Uma vez que não há regulamentação por meio de lei sobre o assédio moral, a jurisprudência dos Tribunais brasileiros preocupou-se em consolidar um entendimento sobre o tema de modo a proteger a dignidade da pessoa humana dos trabalhadores contra o assédio moral, uma vez que se trata de direito fundamental, cláusula pétrea, devendo ser reparadas todas condutas ofensivas aos valores protegidos pela Constituição Federal.

Destarte, seguem alguns posicionamentos recentes dos nossos Tribunais sobre o tema:

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DANO MORAL. A prática de reiteradas humilhações e constrangimentos durante a jornada de trabalho interfere na vida privada do empregado, causando-lhe sérios danos em relação à sua saúde física e mental. In casu, restou provado que a reclamante sofreu assédio moral durante a execução do contrato de trabalho, razão pela qual a reclamada deve ser condenada ao pagamento de danos morais. (RO- 0010038-56.2015.5.01.0531, 7ª Turma, Relator José Luiz Campos Xavier, DEJT 24/01/2017).

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR - CONFIGURADO. Tem-se por assédio moral no trabalho toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: "a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão" (Rodolfo Pamplona Filho). No caso, em face da conduta da empresa, é de todo possível se concluir que houve aviltamento à integridade moral do reclamante, aí incluídos aspectos íntimos da personalidade humana, sua honra e imagem, haja vista que a ré, por seus prepostos, excedeu seus poderes de mando e direção ao desrespeitá-lo no dia adia. É evidente que tal conduta do empregador não pode ser suportada, devendo arcar com a indenização por dano moral, com supedâneo no Código Civil, artigos 186, 187 e 932, III, em função de odioso assédio moral no trabalho. (RO- 0010135-36.2016.5.15.0077, 3ª Turma, Relator Fabio Allegretti Cooperr, DEJT 22/07/2019).

Logo, diante dos conceitos apresentados, é possível concluir que assédio moral é aquela conduta reiterada que atenta contra a dignidade do indivíduo assediado, numa relação em que o polo ativo, de forma vil, coloca em desequilíbrio o

²⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 8.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014, p. 175.

ambiente de trabalho. Ou seja, suas agressões acarretam violência moral, física e psíquica, capazes de causar danos à personalidade da vítima, bem como lesão à dignidade e integridade do polo passivo. Nessas condições, haverá sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador, além de se facilitar o desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados nocivos o seguirão posteriormente.

3.2. Elementos base do assédio moral no ambiente de trabalho

3.2.1. Conduta abusiva

Importante reiterar, como já visto alhures, que o assédio restará configurado não por uma única conduta, seja esta uma ação ou uma omissão, mas sim por um conjunto delas, que causará ao agredido o terror psicológico por meio de situações degradantes, vexatórias e constrangedoras.

Evidentemente que as condutas que aqui trataremos são parte de um rol extensivo e meramente exemplificativo, não taxativo, que denotam comportamentos de caráter persecutório no meio ambiente de trabalho.

Para se compreender um pouco melhor e poder exemplificar os tipos de conduta, tomaremos por base os estudos da já citada psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, que divide as ações/omissões caracterizadoras do assédio moral laboral em quatro grupos.

O primeiro deles versa quanto à deterioração, de maneira proposital, das condições de trabalho. Neste grupo estão presentes atitudes como retirar do assediado a sua autonomia na tomada de decisões no trabalho; omitir informações, bem como suprimir as ferramentas necessárias para a entrega da demanda que lhe é atribuída; contestar sistematicamente todas as decisões que tomar; criticar de maneira exagerada e injusta o seu trabalho; atribuir-lhe trabalhos inúteis ou permanentemente novas tarefas; suprimir, ainda que de forma paulatina, suas atribuições; designar atividades muito inferiores às suas capacidades de modo a causar um desestímulo do mesmo, ou muito superiores as suas competências, de modo que se torne impossível a sua execução; pressioná-lo para não exercer os seus direitos previstos em lei; boicotar o crescimento profissional do assediado dentro da empresa, dentre outros.

No segundo grupo o isolamento forçado e a recusa de comunicação são as formas de causar o psicoterror ao empregado assediado. O afastamento da vítima

impede o convívio regular com os demais colegas de trabalho, impedindo o diálogo e não compartilhando de tarefas coletivas. Temos como exemplo para esta hipótese uma situação muito vista no ambiente de trabalho do futebol, quando o jogador profissional, por razões que explicitaremos adiante no capítulo central deste trabalho, é colocado para treinar isoladamente dos demais atletas do elenco, caracterizando-se o assédio moral.

O terceiro grupo de condutas encontramos os atentados que afrontam a dignidade do sujeito passivo, incluindo situações como: gestos de desprezo para com a vítima; praticar injúria com termos obscenos ou degradantes; de desacreditá-la perante colegas, superiores ou subordinados; espalhar rumores que denigram sua imagem; colocar apelidos pejorativos em razão de sua aparência física; criticar aspectos da sua vida privada; praticar atitudes xenofóbicas para com a vítima; atribuir-lhe enfermidade mental ou problemas psicológicos; hostilizá-la com base em suas crenças religiosas ou visão política, dentre outros.

No quarto e último grupo da divisão estabelecida pela autora, estão as formas de violência verbal, física ou sexual à vítima, que compreende: as ameaças de violência física ao assediado; agressão física propriamente dita, não importando o nível do dano causado; invasão de privacidade como acesso e postagem de comentários maldosos em suas redes sociais, ou acesso à ligações telefônicas particulares; ignorar os seus problemas de saúde; e, mais gravemente, o assédio sexual através de gestos ou propostas indecentes.

No que é pertinente à intencionalidade de quaisquer das condutas supracitadas, é corrente majoritária em nossa jurisprudência de que o dolo é elemento necessário para a configuração do assédio moral. Embora o dolo praticamente exista na maioria das situações observadas, colocá-lo como elemento fundamental não me parece o mais correto.

Neste sentido compactuo com a corrente minoritária, uma vez que as condutas persecutórias por si só degradarão as condições laborais e atentarão contra a dignidade do assediado.

3.2.2. Repetição e habitualidade

Nos conceitos e definições vistas sobre assédio moral no trabalho, bem como na jurisprudência brasileira, podemos observar que as ações e/ou omissões devem ser reiteradas, ou seja, se repetem ao no curso do contrato de trabalho por um período prolongado.

Por caracterizar-se por um processo degradante a quem está sofrendo o assédio, as condutas se desenvolvem de tal maneira que a vítima não tenha tempo hábil para se recompor da última agressão sofrida, sendo novamente atingida pela seguinte. Neste sentido, ilustra Rodrigo Cristiano Molon que "o efeito destrutivo está nos microtraumatismos frequentes, repetidos e incessantes sob a vítima em um certo lapso de tempo". (MOLON, 2005)

Embora existam entendimentos de autores de que dispensam a presença do elemento habitualidade e da repetição de condutas para que se configure o assédio moral, este não é nosso entendimento, e tampouco da nossa Justiça Especializada.

Todavia, muito questiona-se o lapso temporal pelo qual devem-se prologar as condutas ensejadoras do assédio moral. Infelizmente não há um padrão para que possamos ser assertivos quanto ao período em que as condutas deverão persistir. Logo, seguimos o entendimento de Candy Florêncio Thome ao afirmar "que a análise dos limites temporais será casuística" (THOME, 2009, p.41), ou seja, devemos observar o caso concreto para chegarmos a uma conclusão da existência ou não da habitualidade da conduta ativa e/ou omissiva pelo assediador.

3.2.3. Dano sofrido

É uníssono o entendimento entre os pesquisadores e juristas a respeito do tema de que, para restar configurado o assédio moral, necessariamente a vítima deverá sofrer algum tipo de dano. Há várias espécies de danos que podem ser causados, sejam eles moral, patrimonial (material), à saúde, psíquicos, dentre outros.

Todavia, qualquer situação de análise de assédio moral que viemos a analisar fatalmente haverá uma agressão à dignidade do trabalhador. Sempre que houver lesão aos direitos fundamentais do sujeito passivo - mormente, a dignidade humana- em decorrência da degradação das condições de trabalho advinda das

condutas assediante repetitivas, que se prolongam no tempo, restará configurado o assédio moral.

Embora alguns autores, como a ilustre Sônia Mascaro Nascimento, defendam a necessidade de comprovação do dano psicológico/psíquico emocional grave à vítima para restar configurado o assédio moral, respeitosamente discordamos de tal posicionamento. Isto porque devemos analisar a conduta, seja ativa ou passiva, do agente ofensor, e não a capacidade de suportar as agressões pela vítima.

No mais, a gravidade da agressão "pode ser considerada leve, média ou grande, mas isso não vai interferir na caracterização da existência ou não do assédio". (THOME, 2013, p.44).

Não obstante o fato de os danos físicos, psíquicos, econômicos e sociais serem graves, sua ocorrência não é decisiva para a configuração de Assédio, segundo alguns autores, como Monateri que afirma que outros danos, que não o moral, não são essenciais para a configuração do assédio.²⁶

3.3. Espécies de assédio moral

Quanto às espécies de assédio moral, estas são determinadas a partir da configuração dos polos passivo e ativo do fenômeno, conforme veremos a seguir.

3.3.1. Assédio vertical descendente

Espécie mais comum de assédio moral existente, configura-se de conduta que parte do superior hierárquico para com o seu subordinado, que não necessariamente deverá responder imediatamente para aquele, bastando apenas estar em uma posição inferior dentro da hierarquia da empresa.

É justamente esta subordinação na relação de trabalho que surge como um facilitador para o assediador.

Reiteradas cobranças de metas abusivas, desrespeito para com o trabalhador, isolamento do profissional dos demais colegas de trabalho, bem como as demais condutas que atentam contra a dignidade humana do empregado exemplificam o assédio vertical descende.

²⁶ SILVA, Sidney Gonçalves da. Assédio Moral no Trabalho: Elementos Configuradores. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 12, no 752. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/2396/assedio-moral-trabalho-elementos-configuradores>. Acesso em: 17 ago. 2019.

Infelizmente o assédio moral vertical descendente é cada vez mais comum, principalmente em locais aonde o índice de desemprego é alto, como em nosso país. O receio de perder o emprego por parte de muitos trabalhadores surge como fator intimidador, de modo que acabam por se sujeitar à determinadas práticas abusivas e vexatórias de seus superiores.

Outro facilitador para que este tipo de assédio persista está na postura permissiva das empresas que, muitas vezes, aceitam este tipo de postura de seus gestores, pois entendem que a gestão do ambiente de trabalho, ainda que abusiva, atingem os resultados esperados.

Sobre esta modalidade, Maria Aparecida Alckmin nos ensina que

*[...] os detentores do poder – empregador ou superior hierárquico – visando uma organização do trabalho produtiva e lucrativa, acabam por incidir no abuso de poder, adotando posturas utilitaristas e manipuladoras através da gestão sob pressão (onde se exige horários variados e prolongados, diversificação de função, cumprimento a todo custo de metas etc.). Notadamente o superior hierárquico, que se vale de uma relação de domínio, cobranças e autoritarismo por insegurança e medo de perder a posição de poder, desestabilizando o ambiente de trabalho pela intimidação, insegurança e medo generalizado, afetando o psiquismo do empregado, e, conseqüentemente sua saúde mental e física, [...]. Assim, os detentores do poder se valem de manobras perversas, de forma silenciosa, visando excluir do ambiente aquele que representa para si uma ameaça ou para a própria organização do trabalho [...]*²⁷

O assédio moral estratégico é uma submodalidade desta espécie de assédio psicológico, por meio do qual a empresa utiliza a agressão moral para afastar funcionários específicos considerados indesejáveis, como os trabalhadores com estabilidade provisória ou alvo de reintegração.

Outrossim, não raro observar, o assédio vertical surge como forma de vingança e retaliação pessoal por parte do superior hierárquico, “perseguido” seu subordinado por meio do seu poder de direção, o que leva em muitos casos o empregado forçosamente pedir demissão.

²⁷ ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho. 2 ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008. p. 44-45.

3.3.2 Assédio moral horizontal

Este tipo de assédio ocorre entre trabalhadores de mesma posição hierárquica dentro da empresa, ou seja, quando são “pares” e não há superioridade de poder entre ambos.

Os exemplos mais comuns nesta espécie são as discriminações sexuais e religiosas, intolerância religiosa, condutas antéticas na disputa por uma promoção dentro da empresa, dentre outras.

Igualmente ao assédio vertical descendente, o assediado somente suporta o ambiente de trabalho hostil em virtude de seus compromissos econômicos e familiares os quais assume, de modo que não raras as vezes acabam por desenvolver problemas psicológicos.

Essa espécie de assédio lembra muito a figura do Bullying (no Brasil usado também como sinônimo de Assédio Moral). À princípio esse instituto, muito utilizado na Inglaterra, foi criado para caracterizar o comportamento hostil e humilhante de uma criança ou grupo de crianças, em relação à outra ou outras. E sabe-se que entre crianças é muito comum este tipo de comportamento. Não existe uma hierarquia entre elas, mas pode ocorrer a agressão como forma de exclusão por motivos muitas vezes de características pessoais ou de personalidade. Este instituto, segundo Marie-France Hirigoyen, se estendeu às agressões observadas no exército, nas atividades esportivas, na vida familiar - em particular com relação a pessoas de idade, e, evidentemente, no mundo do trabalho.²⁸

Esta modalidade de assédio indiretamente pode ser fomentada pelo empregador, ao entenderem que a concorrência interna no ambiente de trabalho poderá aumentar a performance individual do empregado e, conseqüentemente, melhores resultados à empresa.

3.3.3 Assédio moral ascendente

De mais difícil registro, bem com maior dificuldade em se restar provada, a modalidade caracteriza-se pela conduta do subordinado em face ao seu superior hierárquico.

Poderá ser exemplificada quando o empregado vem a tomar conhecimento de informação sigilosa e pessoal de seu superior e, utilizando-se deste poder, passar a chantageá-lo em troca de vantagens para si como ausências injustificadas sem

²⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 79

descontar o dia de trabalho, requisitar aumento salarial sem merecimento, dentre outros

*É a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito. É o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo industrial por outro. Faz-se um acordo relacionado à direção para 'misturar' os executivos vindos de diferentes empresas, e a distribuição dos cargos é feita unicamente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso*²⁹

Com já explicitado, embora raro e de difícil comprovação, a jurisprudência já se posiciona quanto ao tema:

CHEFE DE FILIAL. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR - o assédio moral vertical ascendente caracteriza-se pela prática de atos vexatórios ou humilhantes contra o superior hierárquico por meio de desobediência ou hostilização pelos subordinados em relação ao superior, notadamente quando inexperiente ou inseguro, visando desacreditá-lo para desestabilizá-lo no cargo. Como nas demais espécies de assédio, materializa-se quando o empregado é exposto a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Eventual inércia do empregador em barrar o assediador implica na responsabilidade pelos danos de ordem moral ou psicológica experimentados pelo assediado. Se a prova não demonstra condutas suficientes para caracterizar conduta assediante, e a empresa, ao ser comunicada da existência de conflito tomou as providências que culminaram na dispensa do empregado tido como assediante, indevida a pretendida indenização por danos morais. (RO- 0025663-54.2014.5.24.0005, 2ª Turma, Relator Francisco das Chagas Lima Filho, DEJT 27/09/2017)

No mesmo sentido:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. A reclamante, além de sofrer agressão psicológica a ela diretamente direcionada, via-se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada

²⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. pág. 116.

indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil. (TRT-3 - RO: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira, 2ª Turma, Data de Publicação: 06/02/2013)

3.3.4 Assédio moral misto

O assédio moral misto, como o próprio nome sugestiona, é uma combinação dos assédios vertical ascendente e do assédio horizontal. Requer a presença do assediador vertical, do assediador horizontal e do assediado, ou seja, o assediado sofrerá pressão por parte dos seus pares e, em conjunto, do seu superior hierárquico.

A fusão da conduta dos assediadores de diferentes níveis hierárquicos ocorre na medida que os pares do assediado, com receio de sofrer o mesmo tipo de abuso sofrido por seu colega, passam a repetir a conduta do gestor.

Geralmente há um agressor principal enquanto os demais são levados a agirem de modo agressivo por força das circunstâncias ou por começarem a acreditar que o assediado realmente é incapaz ou despreparado. Uma das características do assédio moral misto é o fato de a pessoa agredida sucumbir mais rapidamente se comparado às outras modalidades de assédio. Isso se dá pelo fato que a vítima se sente acuada, atacada por todos os lados: por seus superiores e por seus colegas.³⁰

3.4 Rescisão indireta do contrato de trabalho em virtude do assédio moral

O término do contrato de trabalho poderá ocorrer com o término de sua vigência, quando nos deparamos com contratos por prazo determinados, ou poderá haver sua rescisão antecipada.

A rescisão do contrato de trabalho poderá ocorrer sem justa causa, ou seja, quando não há mais interesse do empregador em contar com os préstimos do serviço de seu empregado. A segunda hipótese de rescisão do contrato de trabalho consiste na existência de uma justa causa, o que corresponde ao não cumprimento das obrigações contratuais estabelecidas entre empregador e empregado.

O fato ensejador da justa causa pode decorrer do empregado, sempre que praticar ao menos uma das faltas elencadas no rol taxativo do artigo 482 da CLT. Do outro lado, a justa causa poderá ter origem em falta grave cometida pelo empregador, sempre quando enquadrar-se em uma das hipóteses do rol taxativo do artigo 483 da

³⁰ SILVA, Sidney Gonçalves da. Assédio Moral no Trabalho: Modalidades da Violência. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 12, no 752. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/2397/assedio-moral-trabalho-modalidades-violencia>. Acesso em: 10 ago.2019.

CLT. Neste caso, caracteriza-se a rescisão indireta do contrato de trabalho, tema sobre o qual vamos nos debruçar adiante.

Primeiramente se faz necessário expor o supracitado artigo de lei, *in verbis*:

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.

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

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

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

Conforme já demonstrado neste trabalho, com referência aos estudos da psicóloga Marie-France Hirigoyen, embora o assédio moral não esteja expressamente elencado dentre as hipóteses que fundamentam a rescisão indireta do contrato de trabalho, nota-se claramente que muitas das espécies de conduta abusiva (elemento basilar do assédio moral) podem facilmente ser encontradas dentre as alíneas do artigo 483 da CLT.

Nota-se que no dispositivo em comento, mais precisamente em suas alíneas “a”, “b”, “d”, “e” e “g”, apresenta contornos mais propícios à integralização do conceito do assédio moral às justas causas ali dispostas. Isso porque a continuidade e repetição destas condutas, outros requisitos basilares do assédio moral, tem ali uma maior chance de recorrência.

Seguindo esta linha de raciocínio, nossos Tribunais coadunam quanto ao entendimento de que o assédio moral, embora não previsto expressamente no rol do artigo 483 da CLT, é fato ensejador de rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado, senão vejamos:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL. OCORRÊNCIA. *Havendo prova de tratamento humilhante, cabível o reconhecimento da rescisão indireta e da indenização por danos. Limitação da condenação apenas no tocante ao valor da indenização e à fixação de teto para a incidência de astreintes. Recurso parcialmente provido.* **RECURSO ORDINÁRIO DA UNIÃO. INCIDÊNCIA DE JUROS E MULTA SOBRE A CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. FATO GERADOR.** *Os descontos previdenciários são imperativos de ordem pública e têm por momento do fato gerador a disponibilização do crédito ao empregado, não havendo falar em incidência de juros e multa, antes deste momento processual, a teor do que dispõe o art. 43 da Lei n. 8.212/91. Inteligência da Súmula nº 14 do TRT da 6ª Região. Recurso a que se nega provimento. (Processo: RO - 0000659-52.2012.5.06.0145, Relator: Sérgio Torres Teixeira, Data de julgamento: 17/10/2013, Primeira Turma, Data de publicação: 23/10/2013)*

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. RESCISÃO INDIRETA. OCORRÊNCIA. *O assédio moral caracteriza-se por conduta abusiva e reiterada, seja do empregador que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subalternos, seja dos empregados entre si e, comprovada a sua existência, pode ensejar o reconhecimento da despedida indireta. (Processo: RO - 0000589-80.2015.5.05.0493, Desembargador Relator: Marcos Oliveira Gurgel, Data de julgamento: 23/08/2014, Primeira Turma, Data de publicação: 26/08/2017)*

Outrossim é entendimento recente do Tribunal Superior do trabalho, como pode-se observar:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nos 13.015/2014, 13.105/2015 E 13.105/2017 - DESCABIMENTO. 1. DESPACHO AGRAVADO. USURPAÇÃO DE COMPETÊNCIA. NULIDADE NÃO CONFIGURADA. *O trancamento do recurso, na origem, nenhum preceito viola, na medida em que exercitado o juízo de admissibilidade dentro dos limites da lei (CLT, art. 896, § 1º). O despacho agravado, no precário exame da admissibilidade recursal, não impede a devolução à Corte superior da análise de todos os pressupostos de cabimento do apelo. 2. RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O dano moral prescinde, para sua configuração, de prova, bastando, para que surja o dever de indenizar, a demonstração do fato objetivo que revele a violação do direito de personalidade. Evidenciado que o tratamento abusivo dispensado ao autor extrapolou os limites do aceitável, cabível a indenização respectiva. 3. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. VALOR. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO.* *Diante da redação do inciso I do § 1º-A do art. 896 da CLT, conferida pela Lei nº 13.015/2014, não se conhece do recurso de revista quando a parte não indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do apelo. Agravo de instrumento conhecido e desprovido " (AIRR-2119-39.2016.5.12.0025, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 19/10/2018).*

Facilmente notamos ao nos aprofundarmos nos estudos das figuras tanto do assédio moral quanto do instituto jurídico da rescisão indireta, que ambos se configuram por práticas com diversas semelhanças, pois causam, indistintamente, dano à personalidade, a dignidade ou à integridade física ou psíquica do empregado.

Destarte, partindo dessa premissa, podemos concluir que o assédio moral, apesar de não estar expressamente previsto como uma hipótese legal configuradora de justa causa do empregador, pode ser facilmente inserido no rol do artigo 483 da CLT. Justifica-se tal convicção, uma vez que o referido comando legal permite uma interpretação deveras extensiva em razão da amplitude do próprio texto normativo.

4. ASSÉDIO MORAL NO ESPORTE PROFISSIONAL

Precipuamente, para fins acadêmicos e de modo a enriquecer a discussão, embora refutemos veementemente este ponto de vista, há de se expor uma corrente doutrinária que entende quanto a impossibilidade da incidência no assédio moral no esporte, em especial no futebol.

Compete aduzir que alguns autores defendem a inviabilidade de se transportar o assédio psicológico para o trabalho desportivo, em decorrência da inegável atipicidade desse campo.

“Algumas condutas hostis enquadráveis como psicoterror em outros setores laborais, não o seriam no mundo do esporte[...] Ainda, o psicoterror não se configuraria no contexto desportivo, pois as condutas abusivas que o caracterizam são comuns neste domínio”.³¹

*Esta orientação se atrela à compreensão segundo a qual os atos e omissões devem ser avaliados como admissíveis ou não, a partir dos padrões comportamentais comumente admitidos em certo ambiente laboral, o que conduz - no panorama desportivo - à tolerância às condutas assediantes, em virtude da aparência de normalidade de que se revestem e pela falta de reprimenda social. Estas agressões, rotineiras e banalizadas, comporiam a chamada cultura desportiva*³²

Todavia, atribuir ao caráter *sui generis* da relação de trabalho no esporte, a qual seria permissiva com determinadas condutas e posturas dos seus agentes, à não incidência do assédio moral, não nos parece correto. Independentemente de suas especificidades, as condutas lesivas aos direitos fundamentais dos atletas profissionais, enquanto trabalhadores e pessoas, não poderão ser encobertas e deixadas em segundo plano.

Seguindo esta linha de pensamento está o documento escrito pelas federações europeias de esportes coletivos, através do documento *Safeguarding the heritage and future of team sport in Europe* (Protegendo a herança e o futuro dos esportes em equipe na Europa).

No início, deve-se afirmar claramente que a necessidade de proteger a “especificidade” do esporte não é uma tentativa de colocar o esporte acima da lei. É

³¹ GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. Aspectos do assédio moral e o atleta profissional de futebol. II Simpósio de direito desportivo. 31/10/14. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=QK776>. Acesso em: 29 ago. 2019

³² LIMA, Firmino Alves. O assédio moral no desporto. in OLIVEIRA, Leonardo Andreotti P. de. Direito do Trabalho e Desporto. São Paulo: Quartier Latin, 2014. p.103,104.

antes uma tentativa de reconhecer e respeitar os verdadeiros valores do esporte dentro da lei.³³

Em tempo, cabe ressaltar que a legislação desportiva brasileira, mais precisamente no artigo 34, inciso II da Lei federal nº 9.615/98, em uma interpretação mais abrangente, coíbe o assédio moral, ao prever que a entidade desportiva proporcione aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, senão vejamos:

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.

“Este dispositivo asseguraria assim – de maneira genérica - o respeito à higidez física e psicológica do atleta, vedando o psicoterror neste meio.” (MIRANDA, 2012, p. 413)

Destarte, toda ação que possa afrontar a saúde psíquica e/ou psicológica do atleta profissional, ainda que o dano não se consolide como flagrante, propriamente dito, necessita ser combatidas, e será observada tanto pelo direito do trabalho quanto pelo direito esportivo.

Há, portanto, que se debruçar com uma lupa de grande alcance sobre o ambiente laboral desportivo, a fim de que se identifique até que ponto determinada conduta é admissível culturalmente ou se adentra na esfera dos direitos fundamentais dos trabalhadores no esporte, os quais são absolutamente irrenunciáveis e inderrogáveis por práticas costumeiras, qualquer que seja a sua natureza.[...] Que tal, então, começarmos a questionar alguns comportamentos adotados nesse ambiente de trabalho, até porque, se ‘esporte é saúde’, por que logo os desportistas, à luz do art. 225 da Constituição, não possuem o direito a viverem num meio ambiente sadio?³⁴

Configurada a existência do *mobbing* na seara do esporte, adiante estudaremos como tal fenômeno manifesta-se no mundo do futebol profissional. Especificamente, trataremos do afastamento do jogador para treinamentos em

³³ UEFA. Safeguarding the heritage and future of team sport in Europe. Disponível em: http://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/uefa/KeyTopics/74/35/95/743595_DOWNLOAD.pdf. Acesso em: 29 ago. 2019.

³⁴ MIRANDA, Martinho Neves. O assédio moral na atividade desportiva. in RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) Direito do trabalho desportivo- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.414-420.

separado, situação de violência psíquica pela qual todos os atletas, independentemente do nível de sucesso em suas carreiras e da qualificação das agremiações em que atuam, estão sujeitos a sofrer.

4.1. Isolamento do jogador de futebol – treinamento em separado

A manifestação do assédio moral na seara do futebol profissional pode se manifestar de várias maneiras, como por exemplo na exposição pública que sofrem para o atingimento de resultados, no atraso de pagamento de salários, na falta de recolhimento do FGTS, da ausência de infraestrutura para treinamentos e do desenvolvimento regular da profissão, dentre outros. Entretanto, neste capítulo vamos nos debruçar sobre no tema central de nosso estudo, que é o isolamento do jogador profissional de futebol dos demais companheiros do elenco.

Antes de prosseguirmos, importante lembrar que a relação entre o jogador e a entidade desportiva é de trabalho, ou seja, há uma contrapartida entre as partes. O atleta profissional tem o dever de prestar serviços, de tal modo que tem o direito de ser remunerado para tanto.

Dentro deste cenário, ao nos depararmos com as especificidades da profissão, vale realizarmos a reflexão quanto à ocupação efetiva do atleta nessa relação de contraprestações. A entidade desportiva, diante do direito de o jogador exercer sua profissão em sua plenitude, teria a obrigação de mantê-lo em constante atividade para as funções pelas quais foi contratado?

O jogador de futebol, tal como qualquer atleta de alto rendimento, em razão de possuir uma carreira de curta duração, quando comparada a um trabalhador comum, tem a necessidade de estar em constante atividade para não tenha comprometida sua performance. A ilustre jurista Alice Monteiro de Barros nos ensina:

[...] à semelhança do que ocorre com os artistas, a inatividade poderá ocasionar-lhes prejuízos irreparáveis em seu futuro profissional, porquanto sua promoção está em sua função direta de seu efetivo emprego; a inatividade forçada aqui é muito mais grave do que em outras profissões, considerando que a carreira profissional do desportista é muito curta. Logo, viola a obrigação contratual de propiciar trabalho ao atleta a conduta do dirigente do clube ou do técnico que implique exclusão sistemática do desportista das competições, sem qualquer fundamento desportivo, senão visível intenção de condená-lo ao ostracismo com todas as suas consequências. A

*desocupação arbitrária, vexatória e discriminatória autoriza a rescisão indireta do contrato, sem prejuízo do dano material e/ou moral daí advindos.*³⁵

Destarte, nos deparamos com uma situação muito comum, principalmente no cenário do futebol brasileiro, quando a agremiação desportiva designa um jogador a treinar separadamente e em horários “alternativos”, ou seja, distintos dos demais membros do plantel profissional do clube. Essa conduta caracteriza um grave assédio moral, como veremos adiante.

Inolvidável explicar que não é todo treinamento isolado que caracteriza a prática de assédio moral, isto porque um jogador de futebol que esteja retornando de um longo período de inatividade em razão de uma grave lesão não estará nas mesmas condições físicas dos demais jogadores, razão pela qual necessariamente precisará passar por treinamentos específicos e com cargas de trabalho distinta. Normalmente esse período de transição é feito individualmente, de modo a personalizar o treinamento para o atleta, o que plenamente justifica seu afastamento dos demais.

Contudo, não raras vezes nos deparamos com situações em que jogadores, em razão de questões médicas e de preparação física e/ou técnica, são relegados a “treinamentos” sem a presença dos demais atletas. Esse isolamento por diversas situações, mas tem origem principalmente em três situações, as quais discorreremos a seguir.

A primeira delas se dá quando há uma troca no comando técnico da equipe durante a temporada, com as competições já em andamento. Nesse caso, o novo treinador acabar por herdar um elenco de jogadores o qual não montou. Diante desse cenário, seja por convicções e estratégias de jogo, ou até mesmo por não querer um elevado número de atletas para não prejudicar sua metodologia de treinamento, o novo treinador informa à diretoria do clube que não contará com determinados atletas para o restante da temporada. Face ao quadro, no qual não poderá simplesmente se “desfazer” deles, seja em razão do alto valor de suas cláusulas compensatórias desportivas previstas em contrato, seja pelo encerramento da janela de transferências de jogadores entre os clubes, ou até mesmo por não haver outras agremiações neles

³⁵ BARROS, Alice Monteiro de. Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 5.ed. São Paulo: LTr, 2012. p.125.

interessadas, eles são “condenados” a frequentar as instalações do clube em horários distintos dos demais, restringindo-se somente às atividades físicas.

A situação encimada ocorreu recentemente no São Paulo Futebol Clube. O treinador Cuca, que assumiu o comando do time profissional durante a temporada de 2019, após reavaliação do elenco, indicou que o lateral direito Bruno Peres e o volante Jucilei não fariam parte dos seus planos para o restante da temporada. Por isso, o lateral direito foi afastado do time e passou a treinar em horários alternativos. Também longe da equipe Tricolor, Jucilei preferiu não permanecer no clube do Morumbi.³⁶

Outrossim, nos deparamos com o isolamento do atleta quando este, próximo ao término do seu contrato, não aceita os termos de renovação propostos por sua atual agremiação, com o intuito de assinar um novo compromisso com outro clube, tão logo se desvincule do seu empregador, sem a necessidade de pagar qualquer tipo de indenização. Diante desse cenário, para forçar uma extensão de contrato ou até mesmo como forma de retaliação, a agremiação o designa para treinos em separado, bem como deixa de incluí-lo em partidas oficiais. A referida retaliação ocorre uma vez que a agremiação não terá mais os serviços do atleta num futuro próximo, e nem poderá auferir lucro com a venda dos seus direitos econômicos e federativos.

Evidentemente que o cenário supracitado depende de provas robustas para ser comprovado em uma eventual reclamação trabalhista, até pelo fato que o clube pode alegar questões técnicas para justificar o treino em separado, bem como alegar respaldo na interpretação do inciso II do artigo 34 da Lei Pelé (Lei federal nº 9.615/98), afirmando estar proporcionando condições necessárias à participação dele nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais.

Contudo, exemplos que evidenciam essa prática não são raros. Nesse ano, o jogador paraguaio Angel Romero, do Sport Clube Corinthians Paulista, foi colocado para treinar “à parte” pelo técnico Jorge Carille, a mando da diretoria, enquanto sua situação contratual não fosse resolvida.³⁷ A máxima ocorre não somente nos elencos

³⁶MARTINS, José Eduardo. Fora do SPFC: B. Peres treina separado e Jucilei recolhe pertences do CT. Uol Esporte, 1996. Disponível em: <<https://esporte.uol.com.br/futebol/ultimas-noticias/2019/08/09/fora-do-spfc-b-peres-treina-separado-e-jucilei-recolhe-pertences-do-ct.htm>>. Acesso em: 01 set.2019.

³⁷ UOL. Romero treina à parte enquanto não renovar com Corinthians, diz Carille. Uol Esporte, 1996. Disponível em: <<https://esporte.uol.com.br/futebol/ultimas-noticias/2019/01/17/romero-treina-a-parte-enquanto-nao-renovar-com-corinthians-diz-carille.htm>> Acesso em: 01 set.2019.

profissionais, mas também nas categorias de base, porque, apesar de jovens, muitos atletas já têm a perspectiva de conseguir vultosos contratos em razão de seu talento.

Por fim, a prática do isolamento em treinamentos poderá ocorrer como uma forma de punição em razão de atos de indisciplina. Infelizmente, não raros são os exemplos. Recentemente o goleiro Jean, do São Paulo Futebol Clube, por falta disciplinar, foi afastado do elenco profissional e colocado para treinar sozinho e em horários diferentes dos demais companheiros.³⁸

Embora a entidade desportiva, como qualquer outro empregador, tenha o direito de aplicar punições ao seu colaborador quando entender que este tenha cometido algum tipo de falta, o isolamento em treinamentos pode ser visto como discriminatório, segregacionista, desproporcional e incabível.

Nas palavras do Desembargador Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani, durante o III Simpósio Nacional de Direito do Trabalho Desportivo sobre o tema "Aspectos do assédio moral e o atleta profissional de futebol", ensina que

o só fato de treinar em separado não é, em si e por si, algo ilegal, o que vai determinar a legalidade ou não da imposição, é o motivo que lhe serve de inspiração". Assim, "o afastamento por questões físicas ou de saúde, ou até por aprimoramento específico é justificado, **mas não o é quando se dá como forma de punição, com algo que o clube pretenda e o atleta não** (grifo nosso)³⁹.

Isto posto, importante ressaltar todos prejuízos que o treinamento apartado pode causar a um atleta profissional de futebol. Primeiramente, em razão do isolamento constituir um dos atos que caracterizam o assédio moral no ambiente de trabalho. Conforme já demonstrado alhures, poderá impor ao atleta danos psicológicos e morais, uma vez que sua dignidade será atingida na razão direta em que se submeterá a constrangimento.

À luz de questões técnicas e táticas específicas da sua profissão, ao treinar isoladamente dos demais companheiros, o atleta não sente pertencer ao time e se exercita sem o vigor da competitividade. Mais: se vê fora de uso, relegado e sem poder

³⁸ FUTEBOL INTERIOR. Paulistão: Afastado por indisciplina, goleiro vai treinar em separado no São Paulo. Futebol Interior, 1999. Disponível em: <<https://m.futebolinterior.com.br/noticias/afastado-por-indisciplina-jean-vai-treinar-em-separado-no-sao-paulo>> Acesso em: 02 set.2019.

³⁹BRITO, João Germer; SIQUEIRA, Ana Cláudia de. Em seminário sobre direito desportivo, desembargadores do TRT abordam discriminação contra mulheres e assédio moral no esporte. Portal TRT 15. Disponível em: <https://portal.trt15.jus.br/mais-noticias/-/asset_publisher/VIG0/content/em-seminario-sobre-direito-desportivo-desembargadores-do-trt-abordam-discriminacao-contra-mulheres-e-assedio-moral-no-esporte;sessionId=0951A1D4A110D82DCD2BBC9A2D1B6163.lrl> Acesso em: 02 set.2019.

contar com as mesmas condições proporcionadas aos seus concorrentes por um lugar dentre os 11 titulares. “Não se pode ignorar que, geralmente, ao treinar em separado, o jogador o faz sem a qualidade e a eficiência exigidas.” (AMADO, 2012, p.276).

Neste quadro, são usuais os treinamentos com intensidade inferior à adequada; direcionados apenas à parte física, sem contato com a bola; sem a presença do treinador físico ou preparador dedicados ao restante da equipe; e ainda em condições vexatórias. A ausência de atividades preparatórias ou a sua deficiência representará ao atleta a retirada da chance de atingir o referido intento, o que violará o dispositivo legal indicado linhas atrás, segundo o qual deve o clube proporcionar "as condições necessárias à participação do atleta nas competições desportivas" (art. 34, II, Lei Pelé).⁴⁰

No aspecto da carreira, que sabidamente é curta quando comparada às demais profissões, o atleta que treina isolado dos demais perde rendimento, intensidade, tem seu trabalho menos exposto e não terá como demonstrar sua capacidade na plenitude, o que consequentemente reduzirá, ou até mesmo dizimará suas participações em jogos oficiais naquele clube, gerando um retrocesso irreparável em sua trajetória profissional.

Uma vez mais, o Desembargador Giordani do TRT da 15ª Região, no supracitado Simpósio sobre Direito do Trabalho Desportivo, citou as lições de Jorge Amado Leal quanto ao tema, senão vejamos: “Com efeito, o praticante é o principal intérprete de um espetáculo, o espetáculo desportivo, que é alimentado pelo público; e o público, esse ama o que vê – 'longe da vista, longe do coração' – eis um provérbio que aqui se mostra pertinente... e também facilmente convertível em 'longe da vista, longe da cotação’”.

Destarte, restam claros os prejuízos causados ao atleta pela nefasta prática por parte das agremiações desportivas, principalmente no Brasil. Indubitavelmente podemos tratá-la como assédio moral, o que respalda um pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho desportivo fundamentado no artigo 483, letra “e”, da CLT.

Ao se depararem com tal situação, poucos são os profissionais que conseguem tratar esta questão na esfera judicial ou extrajudicialmente.

Na esfera extrajudicial temos como recente exemplo o caso do jogador Felipe Melo contra a Sociedade Esportiva Palmeiras. Ao ser afastado do plantel principal

⁴⁰ SOUZA NETO. Fernando Tasso de. O direito/dever de ocupação efetiva. in: RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) Direito do trabalho desportivo- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.164,165.

após criticar e ofender publicamente o então técnico Cuca, os advogados do jogador encaminharam notificação extrajudicial à agremiação solicitando a imediata reintegração do jogador, alegando que o atleta vinha sofrendo assédio moral por não ter a oportunidade de trabalhar ao lado dos demais companheiros normalmente.⁴¹ A medida surtiu o efeito desejado, pois dias mais tarde o jogador foi “perdoado” e reintegrado ao elenco principal.

De toda sorte, os atletas que optam por procurar a Justiça do Trabalho, ao constituírem elementos probatórios robustos, conseguem demonstrar o dano moral sofrido e, por conseguinte, vêm conseguindo a rescisão de seus contratos de maneira indireta.

Como exemplo, temos a fatídica Reclamação Trabalhista nº 22141-77.2007.5.02.0069 que o ex-jogador Rodrigo Fabri moveu em face ao São Paulo Futebol Clube, pelo fato de a agremiação ter determinado que o futebolista se apresentasse no Centro de Treinamento da equipe de base, localizado em Cotia/SP, enquanto os profissionais treinavam no Centro de Treinamento localizado na capital. Após recusar-se a treinar no local indicado, o clube o dispensou por justa causa.

Embora tenha sido reduzido o valor de indenização a título de danos morais a serem pagos pelo clube, no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região foi mantida a decisão de piso que reverteu a dispensa por justa causa para dispensa sem justa causa, ou seja, acolhendo o pedido de rescisão indireta do jogador, vide trecho retirado do Acórdão, *in verbis*:

“Da mesma forma, reparo não se faz à R. Sentença de origem e que reconheceu o direito à indenização por dano moral. Efetivamente, provado restou nos autos que houve divulgação dos fatos que ensejaram a injusta rescisão contratual do autor o que, dúvida não há “deprecia a imagem do reclamante no restrito mercado de trabalho do futebol profissional” (fls.342).”

Ainda, em que pese a medida judicial ser ainda pouco adotada pelos jogadores profissionais, seja por falta de conhecimento ou ausência de respaldo jurídico por quem dirige suas carreiras, podemos verificar recentes decisões favoráveis quanto ao tema, senão vejamos:

⁴¹ HERNAN, André. Felipe Melo notifica extrajudicialmente Palmeiras por assédio moral. Sportv,2000. Disponível em: <<http://sportv.globo.com/site/programas/ta-na-area/noticia/2017/08/felipe-melo-notifica-extrajudicialmente-palmeiras-por-assedio-moral.html>> Acesso em: 02.set.2019.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ATO DISCRIMINATÓRIO. ÔNUS DA PROVA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO RECLAMADO. A indenização por dano moral foi elevada à modalidade de garantia constitucional em face à violação aos direitos fundamentais, reparando todos os agravos à pessoa humana (art. 5º, IV e V, CRFB/88), com singular tutela aqueles que ocorrem nas relações de trabalho, merecedores de uma justiça especializada para conhecê-los e apreciá-los (art. 114, VI, CRFB/88). No caso em exame, a prova dos autos comprovou a existência de dano em decorrência de conduta ilegal e abusiva praticada pelo empregador e, por conseguinte, a violação à integridade moral do trabalhador, requisitos para a procedência do pedido, consoante arts. 186, 187, 927, 944 e 953 do Código Civil e arts. 5º, V e X, da Constituição Federal.

(...) Nada obstante, não cabe ao Judiciário determinar em qual grupo de treinamento o reclamado deve alocar seus atletas, já que tal organização é prerrogativa própria do empregador. **De toda sorte, comprovado o tratamento discriminatório injustificado praticado pelo réu, seria o caso de reconhecer a rescisão indireta do contrato de trabalho mantido com o reclamante (...)**

(TRT-1, RO - 0011479-75.2015.5.01.0045, 1ª Turma, Desembargador Relator: Gustavo Tadue Alkmin, DEJT 16/05/2019)

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. Revelando a prova oral que o autor teve seu treinamento limitado à parte física - sendo comandado, inclusive, apenas, pelo treinador físico -, e sendo certo que tal limitação inviabiliza, não só o crescimento, mas a própria manutenção do nível técnico do profissional do futebol, tem-se como configurado o assédio moral, em face do evidente exercício abusivo do poder diretivo, em detrimento do empregado

(TRT-3, RO 0130200-72.2009.5.03.0004, 1º Turma, Desembargador Relator: Manuel Candido Rodrigues, DEJT 21/05/2010)

RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. VERBAS RESCISÓRIAS. CONTROVÉRSIA EXISTENTE. MULTA DO ART. 467 DA CLT. INDEVIDA. Da leitura da peça de defesa, verifica-se que o reclamado contestou todos os pedidos formulados pelo obreiro, de modo que não há a "incontroversia" a que se refere o art. 467 da CLT, pelo eu merece provimento o apelo patronal, no particular, para que seja excluído do condeno o pagamento da multa prevista no referido dispositivo legal. Recurso ordinário parcialmente provido.

(...) Da análise da prova oral produzida, **resta claro que o treinamento em separado do autor não se deu a pedido dele, tampouco por uma questão de quantitativo de atletas por grupo, mas visou persuadi-lo a aceitar a proposta de redução salarial ou, do contrário, solicitar seu desligamento do clube.** As notícias jornalísticas acostadas aos autos pelo reclamante (Id. 1480193) corroboram tal entendimento.

Dessa forma, tenho por demonstrado o dano de índole moral a ensejar o pagamento de indenização (...)

(TRT-6, RO 0000069-03.2014.5.06.0017, 1ª Turma, Desembargadora Relatora1; Maria do Socorro Silva Emerenciano, DEJT 12/12/2016)

(...) Da prova colhida dos autos, não obstante ser de conhecimento desta magistrada em razão dos processos que tramitam nesse Juízo, que o clube está enfrentando dificuldades financeiras para honrar seus pagamentos, fiquei convencida, mormente pela publicação da mídia, trazida com a exordial, de que, de fato, a colocação do atleta em treinamento em separado deu-se porque o técnico deixou de ter interesse na sua atuação, haja vista que o treinamento, embora pudesse se dar com membros da mesma equipe técnica, se dava com menor intensidade, haja vista a programação ID. a684d86, que é corroborada pelos depoimentos das testemunhas ouvidas. E como se sabe, quando isso acontece, pouca ou quase nenhuma chance tem o atleta de ser aproveitado naquela temporada, o que implica na conclusão de que, em sendo colocado de lado, já sabe o atleta que tem que procurar outro clube, ou seja, essa situação empurra-o ao pedido de demissão para não ficar fora de forma física e perder a temporada ."

Entendo que, embora esse fato possa ser corriqueiro nos clubes, como sugere a defesa e como vez ou outra se vê na mídia, penso que isso contraria o disposto no inciso II do art. 34 da Lei nº 9.615/98, que ao tratar dos deveres das entidades desportivas, dispõe que elas devem "proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais" (destaquei), além de que a sociedade não pode aceitar isso como procedimento tolerável, pois seria valorizar mais o "espetáculo" do jogo e quem sabe até sua consequência financeira do que a dignidade da pessoa humana, o valor de seu trabalho. Se o clube não tem mais interesse no trabalho do atleta, que rompa o contrato e o indenize nos termos da lei e do que foi pactuado, respeitando seu valor como ser humano, que tem no trabalho forma de manutenção de sua dignidade

(RTOrd - 0000064-44.2018.5.12.0026, Juíza Maria Aparecida Ferreira Jeronimo, DEJT 30/10/2018)

Por fim, reforçando a ideia de que o jogador que treina separado dos demais perde condicionamento, reduzindo consequentemente suas chances de atuar com regularidade, a FIFA dispõe no artigo 15 do seu Regulamento de Transferências de Jogadores (*Regulations on de Status and Transfer os Players*) a chamada "justa causa desportiva, protegendo os atletas que pouco atuam por suas respectivas agremiações, *in verbis*:

Artigo 15.º Encerramento de contrato com justa causa desportiva

Um profissional estabelecido que, no decorrer da temporada, participou em menos de dez por cento dos jogos oficiais em que o seu clube esteve envolvido, pode rescindir o seu contrato prematuramente por motivos de justa causa desportiva. Devida consideração deve ser dada às circunstâncias do jogador na avaliação de tais casos. A existência de uma justa causa desportiva deverá ser estabelecida no caso a caso. Nesse caso, as sanções desportivas não serão impostas, embora a compensação possa ser paga. Um profissional só pode rescindir o seu contrato nesta base nos 15 dias seguintes da última partida oficial da temporada do clube com o qual ele está inscrito

Muito embora as regras da FIFA não sobressaiam sobre ao ordenamento jurídico pátrio na regulamentação da relação de trabalho entre jogador profissional e clube de futebol, a entidade máxima do esporte demonstra sua preocupação com os atletas que não exercem a profissão com regularidade.

Logo, resta claro que a conduta do treinamento em separado traz inúmeros prejuízos ao atleta profissional de futebol, nitidamente caracterizando um grave assédio moral que poderá ensejar a ruptura do vínculo desportivo.

CONCLUSÃO

Findado o presente estudo, foi possível a análise criteriosa de um tema onipresente na esfera trabalhista, o assédio moral. Ao privilegiar um nicho muito especial, o do atleta profissional, com foco fechado no jogador de futebol, pretende-se que o tema seja objeto de acurada atenção por parte das hostes institucionais e entidades congregadas ao mundo desportivo.

Por menor que seja a compreensão do grande público ante a miríade de dilemas e peculiaridades do atleta de alto rendimento na modalidade futebolística, é factível demonstrar nesse trabalho que o assédio moral atinge os atletas das quatro linhas na sua integridade física, emocional e psíquica.

Ao jogarmos luz sobre o treinamento insular de um jogador, exploramos uma corriqueira prática que é vista, *a priori*, como convencional, tamanha a passividade dos atores sociais nessa. Aceitação que, infelizmente, por falta de informação, encontra eco em várias camadas do tecido social e até no seu conjunto. Todavia, foi possível trazer à baila os inúmeros prejuízos holísticos que alcançam o profissional do futebol em decorrência do assédio.

A julgar o universo em que poucos jogadores profissionais de futebol, em detrimento dos pares registrados nesta categoria, são orientados a procurar a Justiça do Trabalho, alvos e vítima que são, alijados do direito de treinar no conjunto dos demais companheiros, entendemos que o respaldo contra a referida prática pode vir prevista contratualmente.

Cláusulas que impeçam esse tipo de conduta por parte do clube devem ser implementadas e impostas, ainda que, na marcha histórica do tempo, se observe que em toda relação de trabalho, o atleta profissional ainda configure um ente frágil por falta de arcabouço jurídico.

Frise-se que, alternativamente às cláusulas no contrato de trabalho desportivo que protejam o atleta dessa status, entendemos que o melhor caminho seja a reclamação trabalhista com o pedido de rescisão indireta por falta grave (assédio moral), exigindo-se danos morais, ainda que difícil seja a reunião de conjunto probatório para sustentar este pleito.

BIBLIOGRAFIA

AIDAR, Carlos Miguel Castex. **Lei Pelé: Principais alterações**. In: AIDAR, Carlos Miguel Castex (coord.) et al. Direito desportivo. Campinas: Editora Mizuno, 2000.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008.

ALMEIDA, Marco Antonio Bettine de. **Discussão sobre as mudanças na legislação desportiva brasileira: caso do futebol e a Lei do Passe**. Efdeportes.com, 1997. Disponível em: <<https://www.efdeportes.com/efd111/legislacao-desportiva-brasileira-caso-do-futebol-e-a-lei-do-passe.htm>>. Acesso em 21 jun.2019.

AMADO, João Leal. **Vinculação versus Liberdade: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo**. Coimbra: Coimbra Editora, 2002.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2012.

BRITO, João Germer; SIQUEIRA, Ana Cláudia de. **Em seminário sobre direito desportivo, desembargadores do TRT abordam discriminação contra mulheres e assédio moral no esporte**. Portal TRT 15. Disponível em: <https://portal.trt15.jus.br/mais-noticias/-/asset_publisher/VIG0/content/em-seminario-sobre-direito-desportivo-desembargadores-do-trt-abordam-discriminacao-contra-mulheres-e-assedio-moral-no-esporte;jsessionid=0951A1D4A110D82DCD2BBC9A2D1B6163.lrl1> Acesso em: 02 set.2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 8.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

CHAVES, Antônio. **Direito de Arena: Jogador de Futebol**. São Paulo: Revista Forense, v. 312, 2003.

COBB, Ellen Pinkos. **Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue**. Disponível em: <<http://ilera2012.wharton.upenn.edu/refereedpapers/cobbellen.pdf>>. Acesso em: 04 ago.2019

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12.ed. São Paulo: LTr, 2013.

FUTEBOL INTERIOR. **Paulistão: Afastado por indisciplina, goleiro vai treinar em separado no São Paulo**. Futebol Interior, 1999. Disponível em: <<https://m.futebolinterior.com.br/noticias/afastado-por-indisciplina-jean-vai-treinar-em-separado-no-sao-paulo>> Acesso em 02 set.2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 8.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. **Aspectos do assédio moral e o atleta profissional de futebol**. II Simpósio de direito desportivo. 31/10/14. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=QK776>. Acesso em: 29 ago. 2019.

HERNAN, André. **Felipe Melo notifica extrajudicialmente Palmeiras por assédio moral**. Sportv,2000. Disponível em: <<http://sportv.globo.com/site/programas/ta-na-area/noticia/2017/08/felipe-melo-notifica-extrajudicialmente-palmeiras-por-assedio-moral.html>> Acesso em: 02.set.2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Trad. Rejane Janowitzer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3. ed. Trad. de Rejane Janowitzer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

KRIEGER, Marcílio. **Lei Pelé e Legislação Desportiva Brasileira Anotada**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2000.

KRIEGER, Marcílio César Ramos. **Achegas para uma história do futebol**. Revista Brasileira de Direito Desportivo. nº 6. São Paulo: IBDD, 2004.

LEVINE, Robert M. **Esporte e Sociedade: O caso do futebol brasileiro**. In: Maihy, José Carlos Sebe B; Witter, José Sebastião (org). Futebol e Cultura – Coletânea de Estudos. São Paulo: Imprensa Oficial / Arquivo do Estado, 1982.

LIMA, Firmino Alves. **O assédio moral no desporto**. in OLIVEIRA, Leonardo Andreotti P. de. Direito do Trabalho e Desporto. São Paulo: Quartier Latin, 2014.

MARTINS, José Eduardo. **Fora do SPFC: B. Peres treina separado e Jucilei recolhe pertences do CT**. Uol Esporte, 1996. Disponível em: <<https://esporte.uol.com.br/futebol/ultimas-noticias/2019/08/09/fora-do-spfc-b-peres-treina-separado-e-jucilei-recolhe-pertences-do-ct.htm>>. Acesso em: 01 set.2019.

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

MELO FILHO, Álvaro. **Direito Desportivo**. São Paulo: Mizuno, 2000.

MIRANDA, Martinho Neves. **O assédio moral na atividade desportiva**. in RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) Direito do trabalho desportivo- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador**. Revista Jus Navigandi, ano 10, nº 568, 2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6173/assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-civil>>. Acesso em: 17 ago. 2019.

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Assédio moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PERRUCI, Felipe Falconi. **A legislação desportiva no Brasil**. IBDD, 2019. Disponível em: <<http://ibdd.com.br/a-legislacao-desportiva-no-brasil/>>. Acesso em: 21 jun.2019.

PRONI, Marcelo Weishaup; ZAIA, Felipe Henrique. **Gestão empresarial do futebol num mundo globalizado**. in RIBEIRO, Luiz (Org.) Futebol e globalização. Jundiaí: Fontoura, 2007.

SÃO FRANCISCO, Portal. **Futebol**. Portal São Francisco, 2019. Disponível em: <https://www.portalsaofrancisco.com.br/esportes/futebol>. Acesso em: 18 jun.2019.

SILVA, Sidney Barbosa da. **História do futebol – O início**. campeonosdofutebol.com.br, 2005. Disponível em:

<https://www.campeoesdofutebol.com.br/hist_futebolmundial.html> Acesso em: 16 jun.2019.

SILVA, Sidney Gonçalves da. **Assédio Moral no Trabalho: Elementos Configuradores**. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 12, no 752. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/2396/assedio-moral-trabalho-elementos-configuradores>> Acesso em: 17 ago. 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A relevância da identificação do atleta profissional como trabalhador**. in OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de (Coord.). Direito do Trabalho e Desporto - São Paulo: Quartier Latin, 2014.

SOUZA NETO. Fernando Tasso de. **O direito/dever de ocupação efetiva**. in: RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) Direito do trabalho desportivo- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de trabalho**. in LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; MAENO, Maria; OLIVEIRA, Juliana Andrade (Coord.). Seminário compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho. São Paulo: Fundacentro, 2013. p.44.

UEFA. **Safeguarding the heritage and future of team sport in Europe**. Disponível em:

<http://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/uefa/KeyTopics/74/35/95/743595_DOWNLOAD.pdf>. Acesso em 29 ago. 2019.

UNZELTE, Celso Dario. **O livro de ouro do futebol**. São Paulo: Ediouro, 2002.

UOL. **Romero treina à parte enquanto não renovar cm Corinthians, diz Carille**. Uol Esporte, 1996. Disponível em: <<https://esporte.uol.com.br/futebol/ultimas-noticias/2019/01/17/romero-treina-a-parte-enquanto-nao-renovar-com-corinthians-diz-carille.htm>> Acesso em: 01 set.2019.

ZAINAGHI, Sávio Domingos. **Nova Legislação Desportiva. Aspectos Trabalhistas.** 2ª Edição. São Paulo: LTr, 2004.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho.** 2.ed. São Paulo: LTr, 2015.