



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**MARIA CAROLINA FAHIEL GRACILIANO ARAÚJO**

**DIREITO DESPORTIVO E PODER DIRETIVO DOS CLUBES DE FUTEBOL: UM  
OLHAR SOBRE AS RELAÇÕES TRABALHISTAS À LUZ DA PERSPECTIVA DO  
ASSÉDIO MORAL**

Salvador  
2023

**MARIA CAROLINA FAHIEL GRACILIANO ARAÚJO**

**DIREITO DESPORTIVO E PODER DIRETIVO DOS CLUBES DE FUTEBOL: UM  
OLHAR SOBRE AS RELAÇÕES TRABALHISTAS À LUZ DA PERSPECTIVA DO  
ASSÉDIO MORAL**

Monografia apresentada ao curso de graduação em  
Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito  
parcial para obtenção do grau de bacharel em  
Direito.

Orientador: Prof. Jaime Barreiros Neto

Salvador  
2023

**TERMO DE APROVAÇÃO**

**MARIA CAROLINA FAHIELGACILIANO ARAÚJO**

**DIREITO DESPORTIVO E PODER DIRETIVO DOS CLUBES DE FUTEBOL: UM  
OLHAR SOBRE AS RELAÇÕES TRABALHISTAS À LUZ DA PERSPECTIVA DO  
ASSÉDIO MORAL**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito,  
Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_\_/\_\_\_\_/ 2023.

Aos meus pais, Paulo e Mila, ao meu  
namorado, Lucca, a minha avó, Azizi, e  
a minha irmã, Ana Luiza, que eu tanto  
amo e admiro.

## **AGRADECIMENTO**

De início, gostaria de agradecer a Deus, por ter me dado esperança e forças, me guiando sempre para os caminhos certos em minha vida.

Agradeço, imensuravelmente, aos meus pais, Paulo e Mila, e a minha irmã, Ana Luiza, por sempre confiarem em mim, e por todo o apoio que me deram durante esta trajetória.

Ao meu namorado, Lucca, por sempre me apoiar e incentivar nos momentos em que mais precisei.

Aos meus amigos que estiveram comigo, mesmo que longe, e entenderam a minha ausência em alguns momentos.

Agradeço ao meu professor orientador, Jaime Barreiros, que foi fundamental para a realização do presente trabalho, e que forneceu ensinamentos essenciais nas aulas de Direito Desportivo durante a minha graduação.

Aos professores da Faculdade Baiana de Direito por lecionarem com tanta maestria e por amor ao que fazem, os quais foram essenciais para a minha construção e amadurecimento como profissional e como ser humano.

Aos funcionários da Faculdade Baiana de Direito, os quais, sem eles, nada seria possível.

“Se a juventude soubesse, se a velhice pudesse”.

Henri Estienne.

## RESUMO

Este trabalho tem como objetivo demonstrar os limites ao poder diretivo dos clubes de futebol, analisando sua perspectiva com base nas relações trabalhista firmadas e na observância do assédio moral, visto que diversas atitudes tomadas pelo superior hierárquica na empresa acarreta em sérios problemas psíquicos e físicos no obreiro. Dessa forma, é importante analisar se, de fato, as medidas tomadas pelos clubes são válidas, respeitando as normas trabalhistas em conformidade com a Lei Geral do Esporte. Nesse sentido, o presente estudo busca examinar se a conduta não fere os princípios impostos pela Constituição Federal de 1988 em seu art. 5º, e aqueles delimitados na CLT para a caracterização do assédio moral. Ademais, a lei do esporte hoje permite que de forma subsidiária, haja a interação com as normas trabalhistas, visto que se tem o entendimento majoritário é de que o desporto profissional se enquadra como um trabalho, dentro de suas especificidades. Cabe ainda analisar a importância do direito desportivo e suas configurações normativas, visto que há formas de manifestação próprias do assédio moral, com intenções específicas e consequências distintas que levam a um tratamento diferenciado nos casos no desporto profissional. Dessa forma, o principal objetivo desta pesquisa é expor como este processo persecutório afeta os jogadores profissionais de futebol, apontando as diferenças e similaridades em relação aos trabalhadores comuns, visando contribuir, desta forma, para a conscientização quanto à elevada incidência desta espécie de violência psicológica no esporte e à premência de seu combate.

**Palavras-chaves:** poder diretivo; atleta profissional de futebol; assédio moral; direito desportivo; direito do trabalho.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	artigo
CC	Código Civil
CF/88	Constituição Federal da República
CLT	Consolidações das Leis Trabalhistas
CJF	Contrato Especial de Trabalho Desportivo
TST	Tribunal Superior do Trabalho
nº	Número

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
<b>2 O ASSÉDIO MORAL</b> .....	<b>15</b>
2.1 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO .....	18
2.2 O ASSÉDIO MORAL NO FUTEBOL BRASILEIRO.....	21
<b>2.2.1 As dificuldades da carreira desportiva</b> .....	<b>28</b>
<b>2.2.2 As responsabilidades do clube empregador</b> .....	<b>30</b>
2.3 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO FUTEBOL .....	33
<b>2.3.1 A cobrança e a violência no dia a dia e nas redes sociais dos atletas</b> ....	<b>35</b>
<b>2.3.2 Possibilidade de rescisão indireta</b> .....	<b>36</b>
<b>3 O PODER DIRETIVO DOS CLUBES DE FUTEBOL</b> .....	<b>43</b>
3.1 NOÇÕES FUNDAMENTAIS DO PODER DIRETIVO.....	44
3.2 MANIFESTAÇÕES DO PODER DIRETIVO.....	46
<b>3.2.1 Poder de organização</b> .....	<b>46</b>
<b>3.2.2 Poder de controle</b> .....	<b>48</b>
<b>3.2.3 Poder disciplinar</b> .....	<b>49</b>
3.3 OS LIMITES DO PODER DIRETIVO NO DESPORTO PROFISSIONAL .....	50
3.4 O DIREITO DE RESISTÊNCIA DO ATLETA AO PODER DIRETIVO DO CLUBE.....	59
<b>4 CONSEQUÊNCIA DO ABUSO DO PODER DIRETIVO</b> .....	<b>61</b>
4.1 O DESEQUILÍBRIO NO AMBIENTE DE TRABALHO DESPORTIVO E SAÚDE DO ATLETA .....	62
4.2 HIPÓTESES DE RESCISÃO CONTRATUAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO DESPORTIVO.....	66
<b>4.2.1 Exigência de esforços além das forças do atleta-empregado</b> .....	<b>68</b>
<b>4.2.2 Rigor excessivo no tratamento pelos superiores</b> .....	<b>70</b>
<b>4.2.3 Descumprimento de obrigações contratuais</b> .....	<b>73</b>
4.3 POSSIBILIDADE EM FACE DO ABUSO DE PODER DIRETIVO DO CLUBE-EMPREGADOR .....	75
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	<b>78</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	

## 1 INTRODUÇÃO

Dentro das relações trabalhistas muito se discute sobre a ocorrência do assédio moral, e no mundo do futebol não é diferente, levando em consideração as peculiaridades desde a sua contratação até o dia a dia do trabalho. Assim, é de suma importante tratar sobre os desdobramentos que assolam esse esporte tão presente na vida dos brasileiros. Cabendo tratar das limitações necessárias que devem ser impostas aos clubes no que diz respeito ao seu direito diretivo, visando a proteção do obreiro e um lugar sadio para o exercício de sua função.

Inicialmente, a Lei 14.597/2023, traz a ideia de que os clubes desportivos e seus atletas profissionais firmam uma relação empregatícia com base nos requisitos previstos no na CLT, trazendo como exceção aqueles atletas caracterizados como autônomos. Tal embasamento se dá por conta da prestação do serviço ser executada de maneira não eventual, por pessoa física e mediante remuneração, surgindo assim o dever de respeitar as diretrizes e regras impostas pelos clubes.

Ademais, esse poder diretivo emanado dos clubes permite a criação de normas e regras que devem ser seguidas por todos, fazendo com que em caso de descumprimento sejam impostas sanções aos transgressores, ficando a ação punitiva conhecida no meio jurídico como sendo “poder disciplinar “. Entretanto, cabe também ao clube algum deveres, ( por estarmos tratando de uma relação de obrigações de direitos e deveres mútuos )como o exposto no art. 84, inciso II da Lei Geral do Esporte, devendo o mesmo proporcionar condições suficientes para que o jogador participe de competições desportivas.

É partindo dessa ideia que, a Lei Geral do Esporte, permite em caso de lacunas deixadas, a legislação trabalhista poderá ser utilizada para suprir a falta, dentro dos moldes previstos pela legislação esportiva. Assim, é possível que o clube puna o atleta por decorrência de atos que não coadunem com os padrões de comportamento esperados de um atleta profissional por meio do estabelecimento de cláusulas específicas em seu contrato especial de trabalho desportivo.

Portanto, a imposição de sanção em caso de infringência de uma cláusula contratual ou obrigações estipuladas se mostra possível, mas esta, por sua vez, deve estar

dentro dos moldes da legislação trabalhista, não podem ultrapassar limites descritos pelos princípios da personalidade e dos direitos fundamentais ao trabalho garantido pelo art 6 ° da Carta Magna, assim como o art. 5 ° incisos V e X do CF, art. 186 e 187 do CC e o art. 482 da CLT.

Dessa forma, a atitude de colocar um atleta para treinar separadamente dos demais, mesmo que dentro da estrutura fornecida pelo clube e mediante remuneração, pode acarretar sérios problemas não apenas para a vida profissional mas também na vida psicológica. Nesse sentido, tais medidas podem vir a ser enquadradas como assédio moral.

Dando assim, a possibilidade ao esportista de buscar meios legais para o encerramento do seu contrato de trabalho juntamente com a devida reparação dos danos sofridos.

Desse modo, é preciso analisar de forma cautelosa a relação firmada entre o clube e o atleta profissional, uma vez que as sanções impostas contra atos indisciplinados devem respeitar o princípio da proporcionalidade previsto pela CF, devendo tratar a indisciplina cometida de maneira razoável, levando em consideração que há sempre um ser humano por trás dos campos, que devem assim fazer parte do seu grupo para o qual foi contratado de maneira igualitária, dando passo para observação de suas qualidades e defeitos.

Sendo assim, vislumbra-se duas problemáticas que orientaram o presente estudo: Até onde atitudes práticas no direito desportivo podem ser caracterizadas como usual, não extrapolando limites impostos pela legislação trabalhista e passando a caracterizar como assédio moral? Até onde as sanções impostas aos atletas não infringem as leis do desporto? Quais os limites do poder disciplinar do empregador no direito desportivo?

Dessa forma, os objetivos gerais deste trabalho é analisar quais os limites ao poder diretivo dos clubes de futebol analisando sua perspectiva com base nas relações trabalhistas firmadas e suas atitudes no enquadramento do assédio moral.

Os objetivos específicos se resumem em identificar o conceito e seus requisitos para configuração do assédio moral; Analisar as provas para a configuração de um assédio moral no desporto; Identificar qual a composição do sistema desportivo brasileiro; Apontar qual a importância do direito desportivo e sua configuração normativa;

Determinar quais os princípios norteadores do direito desportivo; Identificar os desdobramentos da lei 9.615/98; Identificar o que deve conter no contrato de atleta de futebol; Apontar ambas as obrigações geradas para ambas as partes no contrato de trabalho do atleta; determinar como se dá a aplicação do art 74 paragrafo unico da lei 14.597/2023 em conformidade com o art. 3º da CLT; identificar quais os sites que devem ser observados para não infringir as diretrizes trabalhistas; identificar quais os danos gerados pelo assédio moral no afastamento do atleta.

Assim, o presente trabalho permite a compreensão acerca de sua relevância sociojurídica.

Do ponto de vista jurídico, é de extrema importância analisar as limitações que devem ser impostas aos clubes de futebol no momento da determinação de qualquer sanção contra atos de indisciplina, devendo ser observado os princípios impostos pela Constituição Federal, para que não ocorra o enquadramento no assédio moral.

Ademais, deve ser levado em consideração a atuação da Lei Geral do Esporte em conformidade com as leis trabalhistas, uma vez que, a relação entre o clube e o atleta é pautada no estabelecimento de deveres e obrigações básicas como em qualquer relação empregatícia. Além disso, no que tange a prática de afastamento do atleta e o seu impedimento de treinar com o grupo principal, é possível constatar lesão ao direito fundamental ao trabalho, garantido pelo artigo 6º da Carta Magna, ao passo em que a jurisprudência pátria já reconhece tal ato como abusiva, sendo tal conduta passível de indenização. Portanto, é de suma relevância esse assunto para o direito, por se tratar de algo que engloba vários ramos legislativos, que ainda é entendido como novo para sociedade.

Do ponto de vista social, torna-se necessário a preservação da integridade e segurança dos atletas, visto que o enquadramento da conduta praticada pelo clube pode acarretar um assédio moral que se desdobre para lesões à saúde mental, onde ainda que o jogador seja indenizado, troque o seu ambiente de trabalho e prática desportiva e assine com outros clubes, seu psicológico pode permanecer afetado, acarretando até mesmo em uma aposentadoria antecipada.

Dessa forma, é de suma importância para sociedade entender o lugar dos jogadores de futebol preservando sua identidade e psicológico, na medida em que se tem sonhos e uma vida em jogo. E para os atletas, é preciso que saibam seus direitos e

deveres para que possam de forma extrajudicial, com uma notificação, ou judicial, com o Poder Jurídico, terem seus direitos fundamentais salvaguardados.

Do ponto de vista técnico, utilizará o tipo de pesquisa bibliográfica, voltada para o direito do trabalho e o do esporte, bem como para as normas e princípios constitucionais. É fundamental a posição preliminar da doutrina, para analisar os diversos pensamentos dos doutrinadores acerca do tema. Os recursos que serão utilizados serão doutrinas, sites acadêmicos, manuais e revistas jurídicas, bem como as legislações, enunciados.

Além da pesquisa bibliográfica, a qual será a mais usada neste trabalho, também utilizará o estudo de caso, em que vai analisar qual a posição da jurisprudência dominante, já que é de grande relevância para o aprofundamento do tema proposto.

Além disso, as pesquisas coletadas são qualitativas, visto que são as mais usadas na área jurídica e por fazerem interpretação, compreensão e avaliação do objeto de pesquisa, fundamentando, eficazmente, todas as hipóteses apresentadas, as quais estarão submetidas ao método hipotético-dedutivo de Karl Popper, tanto na pesquisa bibliográfica, quanto no estudo de caso, por ser usado para testar hipóteses que já existem e provar teorias para chegar em uma conclusão através das premissas.

No que tange à sua estrutura, esta monografia foi dividida em cinco capítulos, onde três deles são reservados para o desenvolvimento do tema.

O primeiro capítulo de desenvolvimento está subdividido em três subtópicos, havendo no segundo, a subdivisão em duas seções, em que tem como foco trazer a ideia do assédio moral no futebol, tais quais: as dificuldades da carreira desportiva e as responsabilidades do clube empregador. Em andamento se tem o terceiro subtópico que trata das consequências do assédio moral no futebol, o qual se subdivide em dois subtópicos: a cobrança e a violência no dia a dia e nas redes sociais dos atletas; Possibilidade de rescisão indireta.

Em seguida, o segundo capítulo de desenvolvimento traz a ideia do poder diretivo dos clubes de futebol, o qual se subdivide em quatro subtópicos: Noções fundamentais do poder diretivo; manifestação do poder diretivo, em que este tem e subtópicos, o poder de organizar, o poder de controle e poder disciplinar. Ademais, o terceiro e quarto capítulo consiste em, respectivamente, nos limites do poder diretivo no desporto profissional e o direito de resistência do atleta ao poder diretivo do clube.

Por último, o quarto capítulo de desenvolvimento busca tratar sobre as consequências do abuso do poder diretivo, subdividindo-se em: o desequilíbrio ao ambiente de trabalho desportivo e saúde do atleta; hipótese de rescisão contratual na relação de emprego desportivo, que esse se subdivide em exigência de esforços além das forças do atleta-empregado; rigor excessivo no tratamento pelos superiores e descumprimento de obrigações contratuais. Por conseguinte, o terceiro subcapítulo traz as possibilidades em face do abuso de poder diretivo do clube-empregador.

Diante o exposto, espera-se que o presente estudo acerca da análise do assédio moral na perspectiva futebolística, limitando o poder diretivo, traga estímulo ao leitor.

## 2 ASSÉDIO MORAL

Nos últimos anos, o tema relativo ao assédio moral tem sido analisado sob os mais variados aspectos, como o psicológico, sociológico, jurídico, e sob as mais diversas abordagens (relativamente aos sujeitos envolvidos, aos fatores socioeconômicos e organizacionais do trabalho, às consequências na saúde física e mental do trabalhador etc.), resultando em uma extensa bibliografia a respeito.

Segundo Vólia Bomfim Cassar, o assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa <sup>1</sup>. Enquanto o assédio moral é por ela caracterizado em face de condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico.

Seguindo essa mesma linha, Sérgio Pinto Martins, ensina que assediar significa importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna, querendo dizer cerco, limitação <sup>2</sup>. Já o assédio moral, segundo o mesmo autor, consiste em<sup>3</sup>:

Uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém.

Dessa forma, o assédio moral envolve um estilo de comunicação hostil e não ética que é direcionada de maneira sistemática a um ou mais indivíduos, normalmente a um indivíduo, que, em razão do psicoterror, é conduzida a uma posição de indefesa. Assim, a alta frequência e a longa duração das condutas hostis acabam resultando em considerável sofrimento mental, psicossomático e miséria social.

Marie-France Hirigoyen, ao definir o assédio moral, aduz que, é toda e qualquer conduta abusiva manifestada sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos,

---

<sup>1</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 7 ed. Niterói: Editora Impetus, 2012, p. 912.

<sup>2</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio moral. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, São Paulo, n. 13, p. 434, jan./dez. 2008.

<sup>3</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio moral. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, São Paulo, n. 13, p. 402-444, jan./dez. 2008.

escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade, ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.<sup>4</sup>

O assédio moral pode ser definido como a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva e prolongada ao longo da jornada de trabalho. É uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho, que afeta a dignidade, a identidade e viola os direitos fundamentais dos indivíduos.

Já para os doutrinadores Paulo Peli e Paulo Teixeira a conceituação do assédio moral perpassa como sendo uma responsabilidade corporativa e que se caracteriza pela atitude insistente e pela ação reiterada, por período prolongado, com ataques repetidos, que submetem a vítima a situações de humilhação, de rejeição, vexatórias, discriminatórias e constrangedoras com o objetivo de desestabilizá-la emocional e psiquicamente, quase sempre com severos reflexos na saúde física e mental.<sup>5</sup>

Nesse prumo, Rodolfo Pamplona Filho define o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, ocorrendo de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. Assim, para o jurista, os requisitos caracterizadores do assédio moral são: a) conduta abusiva; b) natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) reiteração da Conduta; e d) finalidade de exclusão.<sup>6</sup>

A jurisprudência trabalhista aponta, ainda, outros requisitos necessários para configurar o assédio moral, conforme é possível verificar pela ementa abaixo:

RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL. A princípio, vale ressaltar que para configuração do dano moral na esfera trabalhista mostra-se necessária prova inequívoca de que o empregador tenha agido de maneira ilícita, por ação ou omissão, cometendo abusos ou excessos no poder diretivo, de modo a

---

<sup>4</sup> HIRIGOYEN, Marie-Francie. **Assédio moral**: a violência perversa do cotidiano. Tradução de Maria Helena Kuhner. 8 ed. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 2006, p. 65.

<sup>5</sup> PELI, Paulo. **Assédio moral**: uma responsabilidade corporativa. São Paulo: Editora Ícone, 2006, p. 27.

<sup>6</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JÚNIOR, Antônio; BRAGA, Paula Sarno. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual**, Salvador, n. 190, set./2016. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229/2884>. Acesso em: 10 out. 2023.

causar ofensa pessoal, violação à honra, imagem ou intimidade de seu funcionário, acarretando abalo emocional apto a ensejar a reparação pretendida. A doutrina e a jurisprudência têm apontado como elementos caracterizadores do assédio moral, a intensidade da violência psicológica, o seu prolongamento no tempo (tanto que episódios esporádicos não o caracterizam) e a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado, com a intenção de marginalizá-lo, pressupondo um comportamento premeditado que desestabiliza, psicologicamente, a vítima. O direito à reparação do dano nasce a partir do momento em que ocorre a lesão a um bem jurídico extrapatrimonial, como a vida, a honra, a intimidade, imagem etc. No caso em tela não restou evidenciada a conduta ilícita da reclamada, eis que não comprovadas nos autos as humilhações e a forma vexatória de cobrança de metas<sup>7</sup>.

Portanto, essencialmente, a configuração do assédio moral ocorre com a prática da conduta abusiva reiterada e ao longo de determinado lapso temporal, de modo que o elemento relativo à delimitação temporal é considerado o principal para a caracterização do referido fenômeno.

Assim, como conceitua Nehemias Domingos de Melo afirmando que para se ter a ocorrência do assédio moral, não basta a situação vexatória esporádica ou ocasional, deve-se ter necessariamente uma ação prolongada e continuada (alguns chegam a estimar esse tempo em seis meses), de exposição constante, de reiterados ataques<sup>8</sup>.

Neste mesmo sentido, é a decisão proferida pela 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, in verbis:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. A caracterização do assédio moral pressupõe uma cotidiana, exagerada e ilegal perseguição de um trabalhador em seu ambiente laboral. A referida perseguição, que configura o assédio moral, dá-se, ordinariamente, ao longo de um certo lapso temporal, não se limitando, portanto, a um fato isolado, mas a um conjunto de atitudes lastimáveis que resultam na opressão do trabalhador, retirando-lhe a autoestima e a capacidade profissional, atingindo a sua vida privada, honra, imagem e intimidade, passando a ser exigível, por consequência, reparação. Não existindo comprovação dos fatos alegados, indevida é a indenização por dano moral<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1001950-31.2017.5.02.0202. Órgão julgador: Décima Segunda Turma. Relator: Desembargador Marcelo Freire Gonçalves. Data de julgamento: 13 jun. 2019. Data de publicação: 18 jun. 2019.

<sup>8</sup> MELO, Nehemias Domingos de. *Dano moral trabalhista*. São Paulo: Atlas, 2007.

<sup>9</sup> Idem. Processo n 1000308-70.2020.5.02.0702. Órgão julgador: Primeira Turma. Relator: Desembargador Moisés dos Santos Heitor. Data de julgamento: 10 jun. 2021. Data de publicação: 18 jun. 2021.

Porém, existem doutrinadores que acreditam ser desnecessário esse prolongamento no tempo, visto que, apenas uma conduta pode ter um efeito tão negativo na vítima que isso pode gerar nela uma série de problemas tanto psicológicos como físicos.

Todavia, ainda que se entenda que a caracterização do assédio moral dependa da repetição e prolongamento no tempo, a violência sofrida pelo indivíduo no ambiente de trabalho pode configurar causa de rescisão indireta por rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do trabalhador (art. 483, "a" e "b", da CLT), por perigo manifesto de mal considerável (art.483, "c", da CLT), por descumprimento de deveres legais e contratuais (art. 483, "d", da CLT), ou por ato do empregador ou de seus prepostos que lesione a honra e a boa fama do empregado ou de pessoas de sua família (alínea "e" do art. 483 da norma consolidada).

Portanto, analisando os conceito exposto e sopesando-se valores abordados é possível afirmar que o assédio moral é um abuso psicológico caracterizado pela iteratividade sistêmica (prolongamento no tempo) de condutas, as quais ocorrem na maioria dos casos de maneira insidiosa, seja por meio de tratamento com rigor excessivo, seja por condutas degradantes, vexatórias e humilhantes, com perseguições psicológicas ao empregado, de forma a degradar deliberadamente o ambiente de trabalho, comprometendo a manutenção do vínculo de emprego, até que o trabalhador não suporte mais a hostilidade.

## 2.1 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O ordenamento jurídico não traz uma conceituação para o assédio moral, tornando-se possível o seu entendimento com base nos doutrinadores que busca explicar esse fenômeno que afrontam os direitos humanos e fundamentais, em especial, à dignidade humana. Assim, a professora Maria Aparecida Alkimin<sup>10</sup>, entende ser um fenômeno anti-social e antijurídico de suma importância para o mundo do direito, que traz consigo implicações e violações ao dever jurídico delineado pela norma jurídica

---

<sup>10</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Editora Juruá, 2005, p. 83.

que tem como objetivo limitar a forma do agir humano para com as relações em sociedade, buscando-se uma pacificidade no bem comum.

Já para Sônia Mascaro Nascimento o assédio moral perpassa sobre uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade 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 à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções<sup>11</sup>.

Entende-se então, que o assédio moral perpassa por uma conduta abusiva, que pode ocorrer com um gesto, comportamento, palavra que se propague por um tempo, tendo efetuado de forma repetitiva ou sistematizada, contra a dignidade e integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando assim seu emprego ou degradando o clima de trabalho<sup>12</sup>.

Dessa forma, para fixar o entendimento, o dicionário da língua portuguesa traz o significado de cada palavra, o "assédio" vem do verbo "assediar" que tem como significado, perseguir com proposta; sugerir com insistência; ser importuno ao tentar obter algo; molestar. Bem como a palavra "moral", substantivo feminino, é um conjunto de valores como a honestidade, a bondade, a virtude etc., considerados universalmente como norteadores das relações sociais e da conduta dos homens<sup>13</sup>.

Desse modo, tem-se que qualquer empregado pode ser assediado, tanto o chefe como o chefiado. Que perpassa pelo entendimento do assédio moral vertical, sendo o praticado pelo superior hierárquico, e o assédio moral horizontal aquele praticado pelos colegas de um mesmo nível.

Se o assédio moral é feito pelo superior ao subordinado, chama-se assédio moral vertical descendente. O superior pretende afirmar-se perante os subordinados. Tenta

---

<sup>11</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho.** 24 ed. rev. ampl. atual. São Paulo: Editora Saraiva, 2009, p. 922-930.

<sup>12</sup> THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego.** 2 ed. São Paulo: Editora LTr, 2009, p. 110-113.

<sup>13</sup> ASSÉDIO MORAL. In: Dicionário Houaiss. São Paulo: Uol, 2021. Disponível em: [https://houaiss.uol.com.br/corporativo/apps/uol\\_www/v6-1/html/index.php#0](https://houaiss.uol.com.br/corporativo/apps/uol_www/v6-1/html/index.php#0). Acesso em: 12 mai. 2023.

mostrar que detém poder na organização. Objetiva se destacar perante seus subordinados ou querer afirmar que ele manda no local.

Diante disso, existe o assédio moral e psicológico que ocorre dentro do ambiente de trabalho, conhecido como mobbing, que consiste na ideia de:

[...] o mobbing diz respeito a um processo no qual um indivíduo é selecionado como alvo e marcado para ser excluído, agredido e perseguido sem cessar por um indivíduo ou um grupo no ambiente de trabalho. Essa perseguição pode vir de um colega, de um subordinado ou de um chefe. Ela é geralmente iniciada por algum desacordo não expresso com a vítima, que passa a ser objeto de preconceito, classificada como “uma pessoa difícil”, incômoda e com quem é impossível conviver, portanto, sendo necessário livrar-se dela. Uma vez desencadeado esse processo de terror psicológico, caso não haja intervenção externa, tende a ser reforçado pela omissão e pela conveniência de colegas e superiores<sup>14</sup>.

Assim, o psicoterror causado à vítima com a intenção de desestabilizá-la e com o propósito de tratá-la como se ela fosse a causadora dos problemas que lhe atingem, pretendendo o agressor culpar o assediado pelo acontecimento. Devendo haver uma devida intervenção as atitudes antiéticas tomadas pelo sujeito ativo. Ademais, tal ato geralmente ocorre pelo empregador utilizando-se de sua hierarquia para humilhar seu empregado e manter sua relação de poder na empresa.

Podendo-se assim, desencadear a síndrome de burnout, que consiste em um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. Sendo o resultado de uma inadequada gestão do stress laborativo, como um processo ineficaz de adaptação a um stress individual excessivo, uma condição de desadaptação, nascida de um processo transacional que representa uma solução de acomodamento, uma negociação com a própria consciência perante situações de trabalho não administráveis de outra forma. É também considerado como a síndrome de esgotamento emocional, chamada de despersonalização e baixa realização pessoal que ocorre entre indivíduos que interagem ou trabalham com pessoas<sup>15</sup>. Pines e Aronson afirmam que o burnout é o estado de esgotamento mental, físico e emocional, produzido pelo envolvimento

---

<sup>14</sup> FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2012, p. 19.

<sup>15</sup> MALLASCH, A.; JACKSON, B. **Manual Research Edition**. Palo Alto: University of California, 1986.

crônico no trabalho em situações emocionalmente envolventes . O burnout pode ocorrer em razão da falta de condições de trabalho e de recursos. O trabalhador fica desmotivado no posto de trabalho<sup>16</sup>.

Ademais, não existe uma lista objetiva que demonstre todas as atitudes que são consideradas hostis, em muitos casos é difícil sua constatação. Dessa forma, pode-se afirmar que o modo específico de agressão é variável conforme o meio sócio-cultural e os setores profissionais. No setor da produção a violência é mais direta, verbal ou física. Quanto mais alta for a hierarquia e na escala sócio-cultural, mais as agressões são sofisticadas, perversas e difíceis de se constatar<sup>17</sup>.

Assim sendo, com a impossibilidade de enumeração de todas as atitudes que são consideradas abusivas, trazemos algumas elencadas por Heinz Leymann<sup>18</sup> e que se enquadram na violação do artigo 187 do Código Civil<sup>19</sup>. Sendo elas, o impedimento de expressão por parte da vítima, o isolamento da vítima deixando-a trabalhar em local diverso dos seus colegas, desconsiderá-la junto a seus colegas, desacreditá-la por seu trabalho, e comprometer a saúde da mesma.

## 2.2 ASSÉDIO MORAL NO FUTEBOL BRASILEIRO

Traçadas as linhas gerais do assédio moral, bem como as principais características do peculiar âmbito laboral desportivo, é momento de investigar, o psicoterror no esporte, especificamente no futebol, modalidade que norteia a evolução jusdesportiva no Brasil. Preliminarmente, é inevitável a constatação de que diversos fenômenos da seara trabalhista desportiva são, usualmente, negligenciados, tanto por aqueles que se dedicam ao esporte - nas diversas carreiras profissionais - quanto pelos juristas e pela própria sociedade.

---

<sup>16</sup> PINIES, A.; ARONSON, B. **Career burnout**: causes and cures. New York: Free Press, 1988.

<sup>17</sup> MARIE-FRANCE, Hirogoyen. **Malaise dans le travail**: harcèlement moral – démêler lê vrai du faux. Paris: La Découverte, 2004, p. 13.

<sup>18</sup> GAVA, José-Marie. **Harcèlement moral**: comments en sortir? Molineaux: Prat Éditions, 2008, p. 08-09.

<sup>19</sup> BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 22 mai. 2023.

Dessa forma, o caso Bosman trouxe para o mundo do futebol um grande avanço, excluindo a cláusula penal e instituindo a cláusula compensatória e indenizatória. Trazendo como marco importante para o mundo da bola, tirando a ideia de que futebol não era trabalho, apenas um lazer, sendo necessário sim, a utilização subsidiária da CLT. Não sendo, diferente na apreciação da prática do assédio moral.

Assim, a despeito da profissionalização dos futebolistas verificada no século passado, relevante parcela da sociedade rejeita a concepção do esporte como trabalho, atrelando-o apenas ao mundo lúdico e, por conseguinte, a compreensão do desportista como trabalhador, sujeito a assédio moral laboral<sup>20</sup>

Conforme elucidado pela célebre autora francesa Marie-France Hirigoyen, o assédio psicológico no plano desportivo era tratado com descaso até mesmo pelos especialistas do psicoterror, que não o consideram tão grave, uma vez que os atletas poderiam se desligar dos clubes. Contudo, como defendido pela conceituada psicoterapeuta, a atividade desportiva de alto nível requer extrema dedicação, até mesmo em grau superior ao das demais atividades profissionais, de maneira que, a renúncia do atleta ao seu trabalho, representaria claro atentado a sua identidade<sup>21</sup>.

Diante disso, com exceção dos atletas autônomos, o clube de futebol e seus atletas profissionais constroem uma relação de emprego dada a presença de vários requisitos que caracterizam o vínculo empregatício, conforme artigo 3º da CLT. Afinal, o atleta presta serviços ao clube como pessoa física, mediante contraprestação e de maneira não eventual, ao mesmo tempo em que se subordina às diretrizes e regras internas deste empregador. Desta maneira, nota-se que o clube é a parte que emana ordens, realiza a contraprestação e exerce o poder diretivo em face de seus atletas.

Ademais, com o contexto econômico pós-moderno, globalizado, a forma de desenvolvimento desportivo, nas últimas duas décadas, vem se modificando tornando-se mais do que entretenimento, um mercado que visa a negociação, configurando o sport business que influencia toda a cadeia desportiva, desde contratações, vendas de ingressos e produtos do clube, até o comportamento do

---

<sup>20</sup> MARANHÃO, Ney. Meio ambiente laboral futebolístico e responsabilidade civil. In: BASTOS, Guilherme Augusto Caputo; BELMONTE, Alexandre Agra; MELLO, Luiz Philippe Vieira de. **Direito do Trabalho Desportivo: os aspectos jurídicos da Lei Pelé frente às alterações da Lei n. 12.395/2011.** São Paulo: Editora LTr, 2013, p. 198.

<sup>21</sup> MARIE-FRANCE, Hirigoyen. **Malaise dans le travail: harcèlement moral – démêler lê vrai du faux.** Paris: La Découverte, 2004, p. 154.

torcedor, nesse contexto impende destacar que para a efetiva tutela da competição desportiva, é essencial que se atente, no contexto hodierno do sport business, a peculiar lógica empresarial do desporto espetáculo, que difere, exponencialmente, daquele presente em outros setores econômicos.<sup>22</sup>

O assédio moral representa a coisificação do sujeito passivo, posição ocupada, amiúde, pelos jogadores, que em nítida violação à dignidade humana, são tratados como “peças de futebol de botão”. Nas palavras do juiz Ingo Wolfgang Sarlet:<sup>23</sup>:

O que se percebe em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde a intimidade e identidade do indivíduo forem objeto de ingerências indevidas, onde sua igualdade relativamente aos demais não for garantida, bem como onde não houver limitação do poder, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana, e esta não passará de mero objeto de arbítrio e injustiças. A concepção do homem-objeto, como visto, constitui justamente a antítese da noção de dignidade da pessoa humana.

Para mais, compreende-se que o ordenamento trabalhista desportivo brasileiro repressende o assédio moral no art. 84, inciso, II, da Lei Geral do Esporte, ao dispor que, dentre os deveres da entidade de prática desportiva empregadora, está o de proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais. Este dispositivo asseguraria assim - de maneira genérica - o respeito à higidez física e psicológica do atleta, vedando o psicoterror neste meio.

Logo, as manifestações de violência desenvolvidas no esporte que atentarem contra a saúde psíquico-física dos indivíduos, ainda que acobertadas pelo manto da especialidade da relação laboral em voga ou da cultura condescendente, devem ser combatidas, enquadrem-se ou não como assédio psicológico. Afinal, não se pode

---

<sup>22</sup> RAMALHO, Glenda Simões. **O assédio moral no futebol profissional**. 2016. 128f. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2016, p. 169. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/42821/1/Glenda%20%20Ramalho.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.

<sup>23</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p. 118.

ignorar que a tutela dos atletas é um dos grandes objetivos do direito laboral desportivo<sup>24</sup>. Acerca deste ponto, arremata Martinho Neves Miranda:

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?

Outrossim, o desporto traz consigo grandes peculiaridades ligadas a carreira do atleta profissional tornando todo esse quadro de assédio moral ainda mais complexo, diante da necessidade de enfrentamentos com empregador, torcida e a exigência física, que fazem parte do caminho profissional do jogador de futebol, trazendo mais um desafio.

Assim, muito do que acontece com trabalhadores comuns no ambiente de trabalho, também acaba acontecendo com o atleta, ou seja, o assédio moral laboral. O ambiente de trabalho em um clube de futebol é envolto por competição, quem será o titular, quem o técnico deve priorizar por ser mais habilidoso ou encaixar-se no seu estilo de jogo. Tudo isso pode gerar um círculo laboral que despreze e cause desentendimentos entre os atletas, entre os atletas e comissão técnica ou com o próprio clube, originando episódios de mobbing ou assédio moral laboral.

Conforme entrevista concedida ao Flow Podcast, em 2021, o ex-jogador Wendell Lira relatou que, após receber o prêmio Puskas<sup>25</sup>, foi demitido por telefone e impedido de ingressar no clube no qual atuava<sup>26</sup>. Este é um caso claro de psicoterror causado diretamente pelo empregador e, “contribui para esta realidade, a busca do agressor

---

<sup>24</sup> MIRANDA, Martinho Neves. O assédio moral na atividade desportiva. In: RAMOS, Rafael Teixeira (Coord.). **Direito do Trabalho Desportivo**: homenagem ao Professor Albino Mendes Baptista. São Paulo: Editora Quartier Latin, 2012.

<sup>25</sup> WIKIPEDIA. **Prêmio Ferenc Puskás**. 2021. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Pr%C3%A9mio\\_FIFA\\_Ferenc\\_Pusk%C3%A1s](https://pt.wikipedia.org/wiki/Pr%C3%A9mio_FIFA_Ferenc_Pusk%C3%A1s). Acesso em: 18 mai. 2023.

<sup>26</sup> FLOW PODCAST. Wendell Lira. 01h42min35s. **Youtube**, 18 fev. 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=JJ7ZbFeKjNo>. Acesso em: 17 mai. 2023.

pela destruição da imagem do sujeito passivo no ambiente laboral, retratando-o como problemático ou demasiadamente sensível”<sup>27</sup>.

Assim como as broncas descabidas e humilhantes, geralmente advindas dos treinadores, são exemplos de assédio moral praticados no futebol. O que também ocorre é o afastamento dos atletas das atividades atinentes à sua profissão: dos treinamentos com bola e do preparo físico, de forma arbitrária e desmotivada. Essas são “ferramentas” usadas pelos clubes a fim de coagir seus atletas com os objetivos de: forçá-los a renovar o contrato de trabalho; ou, forçá-los a rescindir o contrato de forma unilateral, já que não é mais do interesse da entidade de prática desportiva mantê-los na equipe.

Outro aspecto elencado como estímulo à ocorrência do psicoterror no jogo da bola é a tendência que permeia o consciente coletivo de considerar que os atletas, no caso os jogadores de futebol, são indivíduos irresponsáveis, que devem ser mantidos sob “rédeas curtas”, ou seja, tratados rigidamente, sob pena de não obterem os resultados desejados. Este elemento pode explicar o fato de estes atletas serem, frequentemente, obrigados a participar de concentrações por períodos excessivos, apartados de seus familiares, com os quais, de modo geral, não podem se comunicar. Esclareceria ainda, a aceitação pela sociedade, comunidade desportiva, jurídica e até mesmo pelos jogadores profissionais, das condutas atentatórias aos seus direitos fundamentais, que são banalizadas<sup>28</sup>.

Adiciona-se a isso o fato de que a carreira no esporte faz com que o jogador leve seu trabalho para casa e este permeia toda a sua vida, profissional e pessoal. Desde os treinos, até a alimentação para manter o físico e demais atitudes devem ser controladas por todo o tempo pelo atleta para manter-se em forma para a temporada de jogos, do contrário, não estará preparado para exercer sua profissão. Assim, todo o acompanhamento profissional ultrapassa a sede do clube empregador e vai até sua

---

<sup>27</sup> RAMALHO, Glenda Simões. **O assédio moral no futebol profissional**. 2016. 128f. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2016, p. 45. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/42821/1/Glenda%20%20Ramalho.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.

<sup>28</sup> MIRANDA, Martinho. O desporto alheio à regulamentação do Estado. **Martinho Miranda Advogado**, 01 jul. 2010. Disponível em: <http://www.martinhonevesmiranda.com.br/tag/estado/>. Acesso em: 02 jul. 2023.

casa e suas relações, bem como afirmou Alice Monteiro de Barros, com relação à amplitude da subordinação e disciplina do jogador:

Se estende não só à atividade esportiva, incluindo treinos, concentração e excursões, mas também aos aspectos pessoais, como alimentação, bebidas, horas de sono, peso; aos aspectos mais íntimos, como o comportamento sexual; mais convencionais como a vestimenta e a presença externa e, ainda, aos aspectos mais significativos como declarações à imprensa<sup>29</sup>.

Ademais, o direito que a nossa legislação pátria garante aos atletas é o de não ser “encostado”, excluído, sem prévia justificativa de treinamentos ou outras atividades preparatórias. Novamente, ao jogador de futebol é resguardado o seu direito de trabalhar. Todavia, mesmo lhe sendo assegurado tal direito, a sua participação em partidas e torneios oficiais não é garantida, visto que cabe ao treinador e a sua comissão técnica decidir quem irá compor o time titular e performar o espetáculo desportivo.

É crucial notar que as condutas de assédio moral mais usuais nesta órbita se referem à exclusão do atleta do grupo regular de trabalho que, associada geralmente a outras formas de hostilização, degrada o ambiente laboral e atenta contra a dignidade do jogador e carreira. Tanto o impedimento de treinar efetivamente, quanto os treinos apartados do grupo normal trabalho - com número reduzido de jogadores, solitário, ou mesmo em equipes secundárias- e ainda o não cumprimento de formalismos essenciais à participação do futebolista na competição oficial.

Para elucidar, o caso do atleta Felipe, ex-jogador profissional do Corinthians que demonstrou o desejo de deixar o clube e transferir-se para um time italiano. A transferência não restou bem sucedida por motivos externos. Entretanto, por determinação da diretoria, o jogador foi afastado do grupo principal do clube até a realização de novas propostas. A situação se tornou tão grave a ponto de a equipe do jogador emitir uma nota contendo o que se segue: “Servimo-nos, mais uma vez, do presente para informar que: Na manhã da Segunda-Feira, dia 19 de Julho, nos reunimos com o Sport Club Corinthians Paulista, para amigavelmente junto ao presidente Andres Sanches, acertar a rescisão de contrato do Felipe, uma vez que o

---

<sup>29</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. São Paulo: Editora LTr, 2001, p. 79.

atleta está, claramente, sendo vítima de assédio moral em seu trabalho. Felipe está publicamente fora dos planos da comissão técnica para a disputa da sequência do Campeonato Brasileiro da Série A, sendo obrigado pelo clube a treinar em horário separado dos demais atletas, e sem ter acesso ao campo de treino. Felipe está ainda longe das orientações de um treinador especializado em sua posição, impedido de realizar trabalhos com bola, sendo autorizado *única e exclusivamente* a fazer musculação na academia. Mantendo nosso respeito ao tamanho da instituição e procurando minimizar a repercussão que sempre causa o nome de Felipe, deixamos claro que continuaremos nos pronunciando somente de forma oficial e quando fatos novos surgirem. E que, por enquanto, nosso atleta continuará em silêncio, até julgarmos oportuno que ele se pronuncie. <sup>30</sup>

Em conclusão, o atleta profissional exposto a esse tipo de pressão e agressão em seu ambiente de trabalho (dentro do campo) ou mesmo quando seu expediente termina (ao final de uma partida, por exemplo), acaba obtendo complicações para a sua vida profissional e pessoal que o torcedor não considera e não enxerga, porque chega-se à conclusão de que a diferença laboral entre o atleta profissional e o torcedor, além da imagem luxuosa transmitida pela mídia da profissão de jogador de futebol (que é a máxima exceção), torna a relação de ambos distante, gerando revolta e sentimento de cobrança no torcedor.

Sob o ponto de vista profissional, os efeitos assumem contornos ainda mais danosos nesta seara. Ora, é inquestionável que a performance desportiva do assediado restará manifestamente prejudicada pelo psicoterror, pois depende tanto de aspectos físicos quanto psicológicos, atingidos pelo fenômeno. O resultado é, não raro, a não convocação do atleta para os jogos, o que compromete a sua visibilidade, com reflexos danosos para a sua curta carreira profissional e rendimentos.

Por fim, a conduta assediante gera graves consequências à vítima, uma vez que agride sua integridade psicofísica, atingindo diretamente a sua autoestima e

---

<sup>30</sup> EMPRESÁRIOS de Felipe denunciam Corinthians ao sindicato. **Portal Terra**, 20 jul. 2010. Disponível em: <https://www.terra.com.br/esportes/futebol/brasileiro-serie-a/empresarios-de-felipe-denunciam-corinthians-ao-sindicato,b373dc24bfe9a310VgnCLD200000bbcecb0aRCRD.html%253E>. Acesso em: 19 mai. 2023.

produtividade, em razão da violação aos seus direitos da personalidade, além de degradar o meio ambiente de trabalho, tornando-o um lugar inóspito<sup>31</sup>.

### 2.2.1 As dificuldades da carreira desportiva

Apesar de todos aqueles que acompanham o futebol saberem que a condição da profissão, na realidade, é precária para a maioria dos atletas, o fato de notícias como essa não serem comuns de repercutir, faz com que essa realidade se torne algo do imaginário ou nem tão comum. Mais uma vez, a escolha de quais imagens são divulgadas e qual a realidade será transmitida pela mídia é que comanda “a realidade” que quer se passar. Não é novidade, em até mesmo, grandes e tradicionais clubes o recorrente atraso nos salários, precárias condições de treino e alojamento.

Para exemplificar e tornar concreto o que se pretende dizer, é preciso dar espaço para que atletas nessas condições se manifestem e tragam à tona a real carreira no futebol. Como visto acima, um dos ex-atletas que falou sobre o assunto foi Wendell Lira, vencedor do prêmio Puskas em 2016. Na época, o jogador do Goianésia, time do estado de Goiás, venceu o prêmio de gol mais bonito do ano de 2015, saindo à frente de Messi na votação popular. Todavia, após o maior triunfo de sua carreira até então, Wendell deixou o campo para tornar-se “e-atleta” de videogame.

Em entrevista concedida ao Flow Podcast, em fevereiro de 2021<sup>32</sup>, o ex-jogador de futebol revelou vários desafios em sua carreira como atleta profissional e que foram esses desafios que o levaram a desistir da carreira. Disse Wendell que o ambiente do futebol é muito desonesto e que trabalhava três meses ganhando apenas R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por mês para ficar mais cinco meses sem trabalhar. Contou que após receber o Puskas, foi despedido por telefone e impedido treinar e entrar no clube em que trabalhava, no Vila Nova (vemos aqui um caso claro de assédio moral laboral).

Ainda criticou essa imagem de luxo do esporte dizendo que essa é a exceção, a realidade é que se passa por dificuldades assim como ele. Ressaltou que o que o

---

<sup>31</sup> CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral nas relações de trabalho**. São Paulo: Editora Rideel, 2009, p. 96.

<sup>32</sup> FLOW PODCAST. Wendell Lira. 01h42min35s. **Youtube**, 18 fev. 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=JJ7ZbFeKjNo>. Acesso em: 17 mai. 2023.

motivou foi a paixão pelo futebol, mas a precariedade do ofício não compensa sua paixão e que, como youtuber e e-atleta ( nome dado para os jogadores de videogame) de FIFA, tem condições financeiras muito melhores.

Com tudo isso, quer-se demonstrar que a realidade da carreira desportiva, apesar de ter suas especificidades, é comum à do trabalhador brasileiro, infelizmente. Os salários baixos, as dificuldades em sustentar a família, a inconsistência em encontrar emprego e o assédio moral laboral são comuns ao torcedor e ao jogador em campo, porém, como o torcedor não tem essa visão, se distancia e cria uma imagem não humana do atleta, acreditando este ser uma máquina que deve entregar resultados. Talvez, ao aproximar realidades concretas (e não as montadas pela mídia) o assédio e violência cometidos pelas torcidas diminuam.

Assim, quando voltamos ao assunto do assédio moral, temos que nos debruçar além do que ocorre com os futebolistas, as consequências que eles sofrem. Os efeitos pessoais de uma agressão desse tipo são incontáveis, tanto no aspecto psicológico, podendo gerar algum tipo de trauma, quanto no aspecto patrimonial, já que o assediado, muitas vezes, acaba necessitando gastar com medicamentos, médicos ou psicólogos para recuperar-se do ocorrido. Ou até mesmo gastos com advogados ou algum processo, caso dê seguimento.

Por isso, grande problema no esporte é justamente esse, o que sustenta grande parte de uma carreira no desporto de alto rendimento é a paixão, o que gera a impressão de os atletas estarem se divertindo ao trabalharem em campo, é o que ofende diversos torcedores a cobrarem apenas pelo resultado.

Assim, no futebol, vários jogadores parecem brincar e se divertir enquanto exercem seu ofício. É nítido a alegria e o aparente descompromisso associados ao espírito lúdico dos craques que, ao fazer seus gols ou belos dribles, parecem estar literalmente brincando consigo mesmos, com o outro e com a bola de maneira acrobática e, por vezes, solitária. As pessoas e a sociedade à qual pertencem estabelecem sentidos para a ação de brincar e de jogar e até mesmo para o que significa “jogar bonito”.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> PEREIRA, Adriana Bernardes. **A construção social do tipo “jogador de futebol profissional”**: um estudo sobre os repertórios usados por jogadores de distintas categorias etárias e por integrantes de suas matrizes. 2008. 196f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Faculdade de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008,

Em resumo, no aspecto jurídico, é irrecusável a necessidade de que a estrutura normativa do desporto seja reformada dentro da perspectiva do desporto como direito e não como hobby coletivo ou espetáculo. Ou seja, o esporte merece reforma na forma como é transmitido, porque, além de ser uma profissão daqueles que são apaixonados pelo futebol e levam leveza dentro do campo, não deixa de ser um direito, direito ao trabalho dos atletas, e, enquanto for visto apenas como um hobby, sofrerá o preconceito e a cobrança<sup>34</sup>.

## 2.2.2 As responsabilidades do clube empregador

Para adentrarmos nas responsabilidades do clube precisamos entender como se dá a contratação dos atletas para com o clube. Dessa forma, o contrato trabalhista do atleta profissional deve ser feito em concordância com a CLT e a Lei 14.597<sup>35</sup>, esta segunda demonstra as particularidades que o contrato deve possuir nas relações trabalhistas convencionais. O contrato do atleta profissional deve ser feito com a entidade desportiva e este deve cumprir todos os requisitos do art. 3º da CLT, além de ser registrado na entidade que administra a categoria desportiva para ser considerado contratado do clube, este vínculo é trabalhista.

Após a contratação, surge tanto para o atleta quanto para o clube direito e deveres que devem ser respeitados para que se construa uma sólida e agradável relação. Assim, a entidade desportiva empregadora possui diversos deveres sendo estes, registrar o contrato do atleta na entidade que administra a determinada modalidade esportiva, garantir aos atletas requisitos fundamentais para participar de jogos e treinos, além de realizar exames médicos regularmente para verificar se os atleta estão em plenas condições de desempenhar a prática desportiva, estes deveres

---

p. 79. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/bitstream/handle/17303/1/Adriana%20Bernardes%20Pereira.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.

<sup>34</sup> MELO FILHO, Álvaro. **Direito desportivo no limiar do século XXI**. Rio de Janeiro: ABC Fortaleza, 2000, p. 38.

<sup>35</sup> BRASIL. Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023. Institui a Lei Geral do Esporte. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jun. 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/Lei/L14597.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Lei/L14597.htm). Acesso em: 08 out. 2023.

estão previstos no art. 74 da Lei 14.597<sup>36</sup> além de ter a obrigação de respeitar outros deveres que estão previstos na CLT.

Assim, ao que tange os empregadores com relação a responsabilidade dos clubes, observa-se que o assédio psicológico na área desportiva é mais custoso economicamente do que nas relações comuns de trabalho. De fato, se o atleta profissional assediado optar por rescindir o seu pacto laboral por culpa do clube, fará jus ao recebimento não apenas da indenização referente ao danos morais e materiais sofridos e das verbas resultantes da rescisão indireta, como também das previstas na legislação especial, isto é, o clube também arcará, desde logo, com o valor da cláusula compensatória desportiva<sup>37</sup>. Para mais, a divulgação midiática da violência persecutória abala a imagem da entidade desportiva empregadora perante a sociedade e os patrocinadores, acarretando prejuízos financeiros.

Outrossim, as associações devem, portanto, resguardar os seus interesses econômicos, mas também, e principalmente, em respeito aos direitos fundamentais dos atletas e à saúde do ambiente laboral, empenharem-se na elaboração de programas preventivos eficientes. Se o assédio moral já houver se instalado, é ponderoso intervir para cessar as hostilidades e amenizar as repercussões danosas. Para tanto, com lastro na literatura sobre este tema, é possível elencar sugestões como: o investimento pelo clube no treinamento dos seus prepostos e funcionários; a elaboração de códigos de conduta e regulamentos; o monitoramento dos treinos com o intuito de inibir comportamentos que destoam daqueles previstos nos códigos supracitados; e a previsão de avaliações periódicas dos exercícios propostos pelos superiores<sup>38</sup>

Dessa forma, além do assédio moral cometido pelos torcedores, ainda há que se falar em mobbing ou, o assédio moral dentro do ambiente de trabalho. Assim, ultimamente,

---

<sup>36</sup> BRASIL. Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023. Institui a Lei Geral do Esporte. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jun. 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/Lei/L14597.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Lei/L14597.htm). Acesso em: 08 out. 2023.

<sup>37</sup> PANIZA, Carolina Diniz. Os atletas profissionais de futebol e o assédio moral no trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, a. 137, v. 142, abr./jun. 2011. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/documents/21843/3604832/10+-+Revista+de+Direito+do+Trabalho.pdf/88076741-ac18-4512-8c6d-59aa97aacee4?version=1.1>. Acesso em: 02 out. 2023.

abr./jun. 2011. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011. p.260-262

<sup>38</sup> SAGRES, Ronaldo Crespilho. O assédio moral no esporte. LANFREDI, Luis Geraldo Sant'ana *et al* (Org.). **Curso de Direito Desportivo Sistemico**. Vol. 2. São Paulo: Editora Quartier Latin, 2010, p. 668.

muito tem se estudado e visto na prática o compliance<sup>39</sup> no dia a dia do esporte, diversos clubes de futebol têm adicionado à sua organização interna setores de compliance visando ter uma política interna mais limpa e melhor fiscalização das atividades.

Desta feita, podemos colocar essa prática empresarial como um importante ator para o combate ao assédio moral laboral, tanto cometido pelo corpo do clube empregador, quanto pelo cometido pelos torcedores, a fim de proteger os direitos do atleta, sua carreira e vida profissional. Isto é, é total obrigação e responsabilidade do empregador constituir corpo dentro de sua organização que vise políticas mais limpas, canais de denúncias anônimas e fiscalização mais constante da convivência de todos os empregados.

Ademais, ao nos debruçarmos sobre a legislação desportiva, podemos encontrar diversos dispositivos que visam proteger o atleta e regar seu empregador de responsabilidades sobre quaisquer violações de direitos que venham a acontecer sobre seu empregado, além, de inclusive, vir a responsabilizar o responsável direto pelo dano, ou seja, o torcedor, também, com relação às situações descritas neste trabalho:

Art. 243-C. Ameaçar alguém, por palavra, escrito, gestos ou por qualquer outro meio, a causar-lhe mal injusto ou grave. PENA: multa, de R\$ 100,00 (cem reais) a R\$ 100.000,00 (cem mil reais), e suspensão de trinta a cento e vinte dias.

Bem como é auferida penalidade àquele que incita ódio ou violência, nos termos do disposto no artigo 243-D:

Art. 243-D. Incitar publicamente o ódio ou a violência. PENA: multa, de R\$ 100,00 (cem reais) a R\$ 100.000,00 (cem mil reais), e suspensão pelo prazo de trezentos e sessenta a setecentos e vinte dias.

---

<sup>39</sup> BOBSIN, Arthur. Compliance: conceito, tipos, benefícios e como colocar em prática. **Portal Aurum**, 01 dez. 2020. Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/compliance/>. Acesso em: 21 mai. 2023.

Veja, a previsão dos crimes ligados ao assédio moral, o problema é o discutido acima quando se analisou a situação por uma ótica sociológica pela teoria de Guy Debord<sup>40</sup>, as imagens disseminadas do esporte e a sociedade atual faz com que tudo isso seja tolerado e medidas aos infratores e responsáveis não sejam tomadas.

Evidentemente que os assediadores (sendo torcedor, empregado, empregador) devem ser punidos e responsabilizados, mas ao tratarmos de direitos trabalhistas, visto a existência de um contrato do atleta com o clube empregador, é lógico que a legislação traz a responsabilização do empregador pelo assédio sofrido, independentemente do causador.

### 2.3 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO FUTEBOL

O assédio moral laboral, como vimos anteriormente, surge inicialmente de um conflito interpessoal que quando não solucionado se transforma em uma de violência à integridade moral da pessoa, que se repete ao longo do tempo<sup>41</sup>. Trazendo como consequência uma série de transtornos psicológicos e físicos que contemplam desde uma inicial sensação de fraqueza e impotência, se sentem culpados e podem chegar a sofrer transtornos do sono, ansiedade e depressão.

As principais consequências do assédio moral são: o trabalhador falta com mais frequência ao trabalho em razão de evitar o assédio ou em razão das doenças que desenvolve; há queda da produtividade do trabalhador, pois ele não tem a tranquilidade necessária para poder desenvolver o seu mister; aumentam os gastos do Estado com saúde, pois o trabalhador precisa ser tratado; o empregado obtém aposentadoria precoce em razão da doença que desenvolve no trabalho.

Podendo-se ocasionar no assediado crises de choro, dores, palpitações. O procedimento da empresa fere sua auto-estima. Fica deprimido, com dores de cabeça constantes. Tem distúrbios digestivos, tonturas, falta de apetite ou de ar. O assediado

---

<sup>40</sup> DEBORD, Guy. **A sociedade do espetáculo**. Tradução de Estrela dos Santos Abreu. Rio de Janeiro: Editora Contraponto, 1992, p. 42.

<sup>41</sup> CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: Editora LTr, 2012.

deve evitar conversar com o agressor sem estar na presença de testemunhas, pois o assediador poderá lhe causar prejuízos.

Dessa forma, o empregado poderá pleitear a rescisão indireta por rigor excessivo (art. 483, a, da CLT) ou exigência de serviços superiores às suas forças (art. 483, b, da CLT). Caso o trabalhador corra perigo de mal considerável, a rescisão indireta é classificada na letra e do artigo 483 da CLT. Se não lhe é proporcionado trabalho, pode alegar que está sendo descumprido o contrato de trabalho (art. 483, d, da CLT), pois o empregador tem obrigação de proporcionar trabalho ao empregado. O empregado que pratica o assédio moral em relação a outro colega é passível de dispensa por justa causa (art. 482 da CLT).

O empregador tem responsabilidade objetiva em relação aos atos praticados por seus empregados. O inciso III do artigo 932 do Código Civil é claro no sentido de que são responsáveis pela reparação civil o empregador, pelos atos de seus empregados ou prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

Com isso, no mundo do futebol não é diferente, havendo a possibilidade das vítimas denunciarem as condutas persecutórias assediantes, como afirmado por Carolina Diniz Paniza, à diretoria e ao conselho do clube empregador, ou mesmo ao técnico, se o psicoterror for praticado pelos auxiliares deste. Externamente, poderão reportá-las às Ligas, às Federações Estaduais e à Confederação Brasileira de Futebol, bem como ao Ministério do Trabalho, MPT, Justiça Obreira e à Justiça Desportiva<sup>42</sup>.

Impende sublinhar que, como supramencionado, o psicoterror é fundamento suficiente para a rescisão indireta. No direito laboral desportivo, esta pautar-se-á tanto pela mora remuneratória, quanto pela prática das infrações dispostas no artigo 483 da CLT. Conforme estatui a alínea “d” deste dispositivo, poderá dar causa à rescisão indireta o não cumprimento pela entidade desportiva empregadora das obrigações contratuais, a compreender, para além dos deveres cabíveis a qualquer empregador, aqueles considerados especiais, como os previstos no artigo 84 da Lei Geral do

---

<sup>42</sup> PANIZA, Carolina Diniz. Os atletas profissionais de futebol e o assédio moral no trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, a. 137, v. 142, abr./jun. 2011. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/documents/21843/3604832/10+-+Revista+de+Direito+do+Trabalho.pdf/88076741-ac18-4512-8c6d-59aa97aacee4?version=1.1>. Acesso em: 02 out. 2023.

Esporte, que abarca, no seu inciso II, a vedação ao assédio moral<sup>43</sup>. É oportuno acrescentar que as reclamações trabalhistas voltadas à rescisão indireta do pacto laboral desportivo, decorrentes do psicoterror no futebol, são acompanhadas, usualmente, do pedido de tutela antecipada para a liberação do vínculo federativo.

Diante disso, como forma de prevenção deverá o empregador estabelecer um sistema destinado a evitar o assédio moral no ambiente do trabalho. Isso pode ser feito mediante campanhas internas esclarecendo o problema do assédio moral. O regulamento interno da empresa pode estabelecer situações que não serão toleradas pelo empregador, prevendo as respectivas punições. Deverá ainda o empregador fiscalizar o ambiente de trabalho para que não ocorra o assédio moral.

### **2.3.1 A cobrança e a violência no dia a dia e nas redes sociais dos atletas**

É de suma importância tratarmos sobre o assédio psicológico sofrido pelo atleta profissional por meio das redes sociais, que traz consigo sérias consequências para a vida pessoal do jogador.

Estudou-se que a pós-modernidade, a globalização e o avanço tecnológico dos últimos tempos têm aproximado cada vez mais as pessoas, acabando com certos limites impostos pela distância física. Contudo, um lado negativo de tudo isso é abrir espaço a pessoas com más intenções de atingir mais facilmente aqueles a quem elas pretendem assediar. Lamentavelmente, tornou-se comum jogadores de futebol serem ameaçados por suas redes sociais. As ameaças vão de cobranças pelo rendimento físico até ameaças de morte. Além disso, muitas das vezes as ameaças ultrapassam a figura do atleta e são feitas a pessoas de sua família, seus filhos, etc. É revoltante ver até onde as pessoas são capazes de chegar quando protegidas por um nome falso na internet.

Tal situação descrita aconteceu com o lateral direito do Corinthians Fagner que teve seu filho de dez anos ameaçado pelas redes sociais pela profissão do pai:

---

<sup>43</sup> 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. São Paulo: Editora Quartier Latin, 2012, p. 173.

Fico indignado como pai que o meu filho de 10 anos está sendo atacado por causa da minha profissão. Peço respeito aos meus filhos! Uma criança tem que ser criança, e não ser obrigada a ler este tipo de mensagem absurda<sup>44</sup>.

Em suma, o assédio moral e sua tolerância no esporte levam a consequências muito mais graves e complexas do que se imagina, devendo ser estudado à vista de chegar-se a medidas que evitem sua repetição e banalização, pois extrapola o limite pessoal e passa a atingir crianças e mulheres.

### 2.3.2 A possibilidade de rescisão indireta

Assim como visto anteriormente, a violência moral intensa praticada por um agente, em regra, o empregador ou superior hierárquico (assédio moral “vertical descendente”), podendo também ser efetuada por subordinado (assédio moral “ascendente”), por colega de trabalho (assédio moral “horizontal”) ou por terceiro não vinculado à hierarquia empresarial. Que ao deflagrar atos ofensivos devem ser dolosos ou simplesmente ter por efeito provocar um dano, não desejado, à dignidade ou integridade moral de uma ou muitas vítimas no trabalho e ocorrem através de uma série de ações, configurando em cada uma das quais aparece isoladamente como lícita ou ilícita, embora na realidade seja simples fração da atuação total, unidas entre si pela sistematização das circunstâncias que se repetem durante um período (normalmente de duração longa, lenta, gradual), que, no conjunto, constituem, por ficção, fato unitário e unidade jurídica, para todos os efeitos de Direito.<sup>45</sup>

Ao passo em que, pode ser extraídos elementos essenciais do conceito de assédio moral laboral apresentado, no contexto laboral, violência moral intensa, atos ofensivos, atos repetitivos, eleição de uma vítima determinada ou mais para efetivar a ação, dolo ou ter por efeito provocar um dano, conduta não desejada pelo ofendido, série e sistematização de ações lícitas ou ilícitas.

---

<sup>44</sup> FAGNER mostra ameaça de torcedor ao filho nas redes sociais: ‘indignado’. **UOL Notícias**, 14 set. 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/esporte/futebol/ultimas-noticias/2020/09/14/fagner-mostra-ameaca-de-torcedores-ao-filho-nas-redes-sociais-indignado.htm>. Acesso em: 22 mai. 2023.

<sup>45</sup> CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: Editora LTr, 2012, p. 140.

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

Com isso, frente a ocorrência de assédio moral, o empregado assediado pode pedir tutela judicial para interromper a prestação de serviço ou rescindir indiretamente contrato de trabalho, conforme no art. 483 da CLT <sup>46</sup>.

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

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

A Portaria da Secretaria de Inspeção do Trabalho nº 199, que altera a Norma Regulamentadora NR-3 da CLT do Ministério do Trabalho e Emprego, relativa à Segurança e Medicina do Trabalho, aprovado pela Portaria nº 3.124, de 08 de junho de 1978, item 3.1.1, define o que se trata por perigo iminente e grave, considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave à integridade física do trabalhador.<sup>47</sup>

Quando o empregado é vítima do assédio moral laboral, essa conduta pode ser enquadrada como hipótese para a rescisão indireta do contrato de trabalho, prevista no art. 483, b, da CLT, for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo<sup>48</sup>.

---

<sup>46</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 01 mai. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 23 mai. 2023.

<sup>47</sup> Idem. Portaria n 3.214, de 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. **Diário Oficial**, Brasília, DF, 08 jun. 1978. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra%3Bjsessionid=9CFA236F73433A3AA30822052EF011F8.proposicoesWebExterno1?codteor=309173&filename=LegislacaoCitada+-INC+5298/2005](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra%3Bjsessionid=9CFA236F73433A3AA30822052EF011F8.proposicoesWebExterno1?codteor=309173&filename=LegislacaoCitada+-INC+5298/2005). Acesso em: 23 mai. 2023.

<sup>48</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2014, p. 872.

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

A Lei geral do Esporte em seu art 90<sup>49</sup>, prevê as possibilidades de dissolução do vínculo desportivo. Dentre as alternativas, a dissolução do vínculo desportivo pode ocorrer pela rescisão indireta do contrato especial de trabalho desportivo, nas hipóteses previstas na legislação trabalhista. Trata-se da previsão apresentada no art. 483 da CLT<sup>50</sup> que arrola as hipóteses de infrações empresariais que podem resultar na da rescisão indireta.

Ademais, a no Tribunal do Trabalho alguns julgados que visam transparecer essa prática, trazendo entendimentos reiterados para situação como as impostas acima:

Em que pese a decisão trazida no tópico recursal anterior, a qual afastou a condenação em indenização por danos morais/assédio moral, a rescisão indireta do contrato de trabalho resta caracterizada, conforme abaixo exposto. Resta evidenciado dos autos que a partir do início do ano 2013 o réu determinou que o autor passasse a treinar em separado do grupo principal de jogadores. Consta ainda nos autos a cópia de mensagens de texto enviadas entre dirigentes do CAP e o empresário do reclamante, nas quais se observa a nítida intenção do clube no sentido de que o reclamante pedisse a rescisão contratual, inclusive em tom pouco amistoso. O fato (incontroverso) de o autor ter sua entrada obstada no centro de treinamento do clube após o ajuizamento da presente ação demonstra a efetiva rescisão contratual por iniciativa do réu. De fato, resta incontroverso que as partes entraram em conflito de interesses e que o CAP1 se utilizou de manobras com o intuito de induzir o atleta a requerer a rescisão contratual, incorrendo em atitude desleal e arbitrária.

[...]

Sendo assim, conclui-se que a rescisão indireta se configura pela incursão do réu no art. 483, incisos "b" e "d", da CLT. Mantida a rescisão indireta do contrato de trabalho, restam devidos os haveres dela decorrentes, inclusive em relação à cláusula compensatória desportiva, nos termos da fundamentação já citada na r. sentença<sup>51</sup>.

---

<sup>49</sup> BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1988. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. **Diário Oficial**, Brasília, DF, 24 mar. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9615consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9615consol.htm). Acesso em: 23 mai. 2023.

<sup>50</sup> *Ibidem*, loc.cit.

<sup>51</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000351-18.2013.5.09.0009. Órgão julgador: Segunda Câmara. Relatora: Desembargadora Nair Maria Lunardelli Ramos. Data de julgamento: 02 mai. 2014. Data de publicação: 03 jun. 2014.

Observa-se, portanto, a presença concreta dos elementos componentes da estrutura do assédio moral laboral, sendo eles: 1) treino em separado dos demais atletas do grupo (tratamento diferenciado sem nenhuma justificativa razoável); 2) nítida intenção do clube no sentido de que o reclamante pedisse a rescisão contratual (dolo ou finalidade na conduta); 3) entrada obstada no centro de treinamento do clube (violência intensa); 4) manobras com o intuito de induzir o atleta a requerer a rescisão contratual (dolo ou finalidade na conduta) e 5) a rescisão indireta se configura pela incursão do réu no art. 483, incisos "b" e "d"<sup>52</sup>, da CLT (infração empresarial prevista). Diante do exposto, em consonância com o Acórdão, entende-se que restou bem configurada a ocorrência do assédio moral laboral.

Assim, existem elementos que são determinantes para a estruturação do assédio moral possibilitando assim a rescisão indireta, que são eles: produção de dano à dignidade ou integridade moral; dolo ou finalidade na conduta; sistematização de conduta que se repetem durante um período; violência intensa; conduta não desejada pela vítima; contexto laboral (desportivo).

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

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

---

<sup>52</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000351-18.2013.5.09.0009. Órgão julgador: Segunda Câmara. Relatora: Desembargadora Nair Maria Lunardelli Ramos. Data de julgamento: 02 mai. 2014. Data de publicação: 03 jun. 2014.

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

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

Caso nº 1: Felipe Melo notifica Palmeiras cobrando sua reintegração ao elenco A novela Felipe Melo ganhou um novo capítulo nesta quinta-feira. Os advogados do meio-campista entregaram ao clube uma notificação extrajudicial, pedindo sua reintegração ao elenco. Ele foi liberado após um atrito com Cuca, mas até o momento não encontrou um novo clube. Conforme publicou o Uol, o jogador alega que não está recebendo condições de trabalho semelhantes a de seus companheiros. O camisa 30 está treinando em horário alternativo e normalmente faz vídeos nas redes sociais de suas atividades sozinho na Academia de Futebol. [...] Desde que passou a não fazer parte dos planos, Felipe não recebeu propostas oficiais. Foi sondado por times da Espanha, Turquia e Inter, mas nada avançou até agora. Com contrato até o fim de 2019 com o Verdão, a intenção do jogador é ficar no Brasil<sup>53</sup>.

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

---

<sup>53</sup> FELIPE Melo notifica Palmeiras cobrando sua reintegração ao elenco. **Portal Lance**, 10 ago. 2017. Disponível em: <https://www.lance.com.br/palmeiras/felipe-melo-notifica-cobrando-sua-reintegracao-elenco.html>. Acesso em: 24 mai. 2023.

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

Caso nº 2: Afastado, Felipe acusa Corinthians de assédio moral Goleiro está treinando à parte do grupo desde que manifestou interesse em jogar pelo Genoa. Os empresários de Felipe publicaram nesta terça-feira, na página oficial do goleiro na internet, uma nota em que acusam o Corinthians de assédio moral e em que comunicam que denunciaram o clube ao Sindicato dos Atletas Profissionais do Estado de São Paulo. Felipe está afastado do grupo de jogadores desde 22 de junho, quando manifestou interesse em se transferir para o Genoa. Este, no entanto, desistiu da contratação devido à nova lei que permite que os clubes italianos tenham apenas um jogador extracomunitário em seus elencos. O Corinthians alega que o atleta forçou sua saída e o tirou de seus planos Felipe, então, vem treinando à parte, embora não tenha ainda se desligado do clube - tem contrato até junho de 2011. Nesta terça-feira, o jornal português O Jogo informou que Felipe acertou verbalmente sua transferência para o Sporting Braga, atual vice-campeão do país. No entanto, o presidente do Corinthians, Andrés Sanchez, teria pedido 5 milhões de euros pela liberação, o que inviabilizaria o negócio. Confira a nota assinada pelos empresários de Felipe: Na manhã da Segunda-Feira, dia 19 de julho, nos reunimos com o Sport Club Corinthians Paulista, para amigavelmente junto ao presidente Andres Sanches (sic), acertar a rescisão de contrato do Felipe, uma vez que o atleta está, claramente, sendo vítima de assédio moral em seu trabalho. Felipe está publicamente fora dos planos da comissão técnica para a disputa da sequência do Campeonato Brasileiro da Série A, sendo obrigado pelo clube a treinar em horário separado dos demais atletas, e sem ter acesso ao campo de treino. Felipe está ainda longe das orientações de um treinador especializado em sua posição, impedido de realizar trabalhos com bola, sendo autorizado única e exclusivamente a fazer musculação na academia. Entretanto, mesmo diante de todos estes fatores, e de vários outros que configuram a inexistência de condições adequadas para que Felipe exerça dignamente sua profissão, o Corinthians não aceitou qualquer tipo de acordo conosco. Com isso, nesta Terça-Feira, nos vimos obrigados a recorrer ao sindicato dos atletas para denunciar tais humilhações as quais o trabalhador vem sendo submetido. Mantendo nosso respeito ao tamanho da instituição e procurando minimizar a repercussão que sempre causa o nome de Felipe, deixamos claro que continuaremos nos pronunciando somente de forma oficial e quando fatos novos surgirem. E que, por enquanto, nosso atleta continuará em silêncio, até julgarmos oportuno que ele se pronuncie <sup>54</sup>.

Comentário ao caso nº 2: Por ter interesse em uma transferência para outro clube (frustrada pelo alto valor imposto pelo clube para liberação), o jogador foi afastado do

---

<sup>54</sup> AFASTADO, Felipe acusa Corinthians de assédio moral. **Estadão**, 20 jul. 2010. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/esportes/futebol/afastado-felipe-acusa-corinthians-de-assedio-moral/>. Acesso em: 24 mai. 2023.

grupo de jogadores, evidenciando tratamento desigual em comparação com os demais atletas, implicando em dano à dignidade ou integridade moral. O afastamento certamente prejudica o crescimento profissional do atleta. Não se pode esquecer do art. 34 da Lei Pelé que diz que dentre os deveres da entidade de prática desportiva empregadora está a proporcionar, aos atletas profissionais, as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais.

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

### 3 O PODER DIRETIVO DOS CLUBES DE FUTEBOL

Devido ao poder diretivo, aos clubes de futebol é permitido a concessão de ordens aos seus colaboradores e a adoção de meios para fiscalizar o cumprimento dos comandos emanados. Consequentemente, em caso de não cumprimento ou infração às suas diretrizes, advém do poder diretivo a permissão de outorgar sanções aos transgressores, ação esta que a doutrina trabalhista tomou o cuidado em chamar de “poder disciplinar”.

Importa, desde logo, explicar a opção metodológica pelo termo “poder diretivo”, em vez do mais abrangente “poder empregatício”. Este, dividido por Maurício Godinho entre poder fiscalizatório, poder diretivo, poder regulamentar e poder disciplinar, é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego<sup>55</sup>.

Assim, trata-se de um complexo de “poderes empregatícios”, e não uma unidade bastante por si. O poder diretivo, enquanto faculdade, para o empregador, de determinar as normas, de caráter prevalentemente técnico, às quais o trabalhador deve subordinar-se no cumprimento de sua obrigação<sup>56</sup>, mostra-se mais interessante, teoricamente, para o estudo, visto que dele também se manifestam outros poderes, de caráter regulamentar, fiscalizatório e disciplinar, além de encontrar no texto da lei uma fundamentação mais evidente, do ponto de vista terminológico.

Outrossim, o contrato laboral especial executado pela entidade desportiva e o atleta, estabelecem obrigações - principais e acessórias - para ambas as partes. O dever principal do atleta profissional é o de prestar o seu trabalho à entidade desportiva empregadora; ao passo que a esta incumbe remunerá-lo<sup>57</sup>. A estes deveres se atrelam os direitos correspondentes, ou seja, do jogador perceber a remuneração e do clube ver o trabalho realizado.

---

<sup>55</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 790.

<sup>56</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho**. 24 ed. rev. ampl. atual. São Paulo: Editora Saraiva, 2009, p. 76.

<sup>57</sup> AMADO, João Leal. **Vinculação versus liberdade: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo**. Coimbra: Coimbra Editora, 2002, p. 265.

### 3.1 NOÇÕES FUNDAMENTAIS DO PODER DIRETIVO

As relações de emprego do atleta profissional de futebol evoluíram muito nos últimos anos, pois até a década de 60 não havia nada ainda acerca do contrato de emprego desportivo. Com o passar dos anos, a partir da década de 70 passamos a ter uma regulamentação específica, pela Lei 6354/7, que tratava exclusivamente do atleta de futebol, já que as outras modalidades de esporte eram renegadas, contudo tal lei foi revogada e hoje temos a Lei Geral do Esporte, que traz regras trabalhistas que não se aplicam tão somente ao atleta de futebol, mas a todo atleta profissional.

Assim, o parágrafo único do art. 72 da lei 14.597<sup>58</sup>, diz que:

Considera-se atleta profissional o praticante de esporte de alto nível que se dedica à atividade esportiva de forma remunerada e permanente e que tem nessa atividade sua principal fonte de renda por meio do trabalho, independentemente da forma como recebe sua remuneração.

Dessa forma, se na relação de emprego estão presentes os requisitos do art. 3º da CLT, todos os atletas profissionais de futebol são considerados empregados, com algumas peculiaridades em relação aos direitos trabalhistas do trabalhador comum<sup>59</sup>. Portanto, observadas as regras da legislação especial (Lei Geral do Esporte), sem prejuízo das disposições não colidentes contidas na legislação vigente, no respectivo contrato de trabalho ou em acordos ou convenções coletivas.

Dessa maneira, segundo Amauri Mascaro Nascimento, o poder diretivo consiste na faculdade atribuída ao empregador de dirigir o modo como a atividade do empregado é exercida em decorrência do contrato de trabalho e no âmbito da atividade<sup>60</sup>.

Defende-se que, no Brasil, o direito-dever de ocupação efetiva no panorama desportivo estaria tutelado pelo mesmo dispositivo a abordar o assédio moral, o art.

---

<sup>58</sup> BRASIL. Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023. Institui a Lei Geral do Esporte. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jun. 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/Lei/L14597.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Lei/L14597.htm). Acesso em: 08 out. 2023.

<sup>59</sup> Idem. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 01 mai. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 23 mai. 2023.

<sup>60</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho**. 24 ed. rev. ampl. atual. São Paulo: Editora Saraiva, 2009, p. 660-664.

84, inciso II, da Lei Geral do Esporte, ao prever que compete ao clube empregador proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais.

Com isso é necessário fazermos uma distinção com relação ao poder de subordinação, assim, no que tange à dependência (subordinação) retratada pela CLT, a conceituação que melhor explica a sua natureza jurídica é a dependência hierárquica ou subordinação jurídica, que reflete o poder de direção e de comando do empregador, que pode dar ordens visando alcançar os objetivos da empresa<sup>61</sup>, podendo ser denominada também como sendo uma subordinação subjetiva, que corresponde à reciprocidade existente entre o poder de direção e comando do empregador e a consciência de cumprir ordens por parte do empregado. Importante denotar-se, todavia, que a evolução das relações laborais tornou mais dificultosa a caracterização desta subordinação subjetiva, na medida em que um modelo difuso e novas formas flexíveis de organização do trabalho surgiram <sup>62</sup>, relativizando a subordinação clássica, com o surgimento do teletrabalho e o trabalho em domicílio.

Com isso, para atender a essa nova forma de organização do trabalho, a doutrina e a jurisprudência tiveram que evoluir a conceituação e a sua interpretação clássica, cuja caracterização era inviável para essas novas modalidades de emprego. Assim, passa a surgir a ideia da subordinação objetiva ou estrutural, aplicada quando não é possível aferir a subordinação pelos elementos clássicos, especialmente as ordens diretas do empregador.

Nesses casos, reconhece-se a subordinação quando o empregado desempenha atividades que se encontram integradas à estrutura e à dinâmica organizacional da empresa, ao seu processo produtivo ou às suas atividades essenciais.

Assim sendo, para os atletas profissionais de futebol, entretanto, ainda vige, de forma extremada, a subordinação clássica (subjetiva), porquanto se constitui uma atividade eminentemente física e distante das novas formas de organização de cunho intelectual.

---

<sup>61</sup> CAMINO, Carmem. **Direito Individual do Trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Editora Síntese, 2004, p. 191.

<sup>62</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho**. 24 ed. rev. ampl. atual. São Paulo: Editora Saraiva, 2009, p. 467.

## 3.2 MANIFESTAÇÕES DO PODER DIRETIVO

Ao poder diretivo, no que diz respeito ao aspecto legal, não existe em nosso ordenamento qualquer norma jurídica para o fim de instituir ou regular o poder de direção do empregador. O reconhecimento do poder de direção decorre do próprio contrato de trabalho e do conjunto de direitos e deveres inerentes às partes contratantes. Todavia, a legislação trabalhista pátria, implicitamente, trata do assunto, estabelecendo algumas disposições a esse pretexto.

Por sua vez, o art. 2º da CLT<sup>63</sup>, disciplina que o empregador dirige a prestação pessoal de serviços, eis que assume os riscos da atividade econômica. Assim, definiu-se tal poder como sendo uma faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado será exercida, em decorrência do seu contrato de trabalho<sup>64</sup>, sendo o empregado um trabalhador subordinado, o empregador possui direitos não sobre sua pessoa, mas sobre o modo como a sua atividade é exercida. Por conseguinte, tal condão divide-se em três prerrogativas fundamentais dentro do local de trabalho, sendo elas, o poder de organização, poder de controle e poder disciplinar.

### 3.2.1 Poder de organização

O poder de organização da atividade do empregado abrange a prerrogativa do empregador de dirigir a atividade empresarial, organizando-a de acordo com os fatores de produção, tendo em vista o objetivo fundamental da empresa, sendo decorrente da própria natureza da propriedade e responsabilidade do empregador sobre a empresa, com este assumindo os riscos inerentes à atividade empresarial.

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento compete ao empregador organizar sua atividade empresarial, decorrendo deste poder a faculdade de escolher os fins

---

<sup>63</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 01 mai. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 23 mai. 2023.

<sup>64</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho**. 24 ed. rev. ampl. atual. São Paulo: Editora Saraiva, 2009, p. 660.

econômicos visados pelo empreendimento, escolher se a atividade a ser desenvolvida será comercial, industrial ou agrícola, escolher a estrutura jurídica a ser adotada, organizar o negócio sob a forma de sociedade anônima, sociedade por cotas de responsabilidade limitada, escolher os cargos e funções que serão preenchidos pelos trabalhadores segundo as necessidades da atividade econômica.<sup>65</sup>

Octavio Bueno Magano assevera que o poder de organização é básico, por que está relacionado com a própria existência da empresa, implicando, por primeiro, o desígnio de criá-la, depois, o de dotá-la de uma forma jurídica e de um regulamento para a disciplinação da atividade nela exercida, finalmente o de lograr um determinado objetivo. Relaciona-se com a admissão de empregados, com a determinação do número dos que devem ser mantidos, com a escolha do local em que há de funcionar a empresa, que só desaparece por intermédio da atuação deste poder. Entendendo-se, por tanto, que tal poder consiste na capacidade do empresário de determinar a estrutura técnica e econômica da empresa bem como a estratégia tendente à realização dos objetivos desta.<sup>66</sup>

A concentração do poder de organização se reúne na figura do empregador. Tal fato pode ser explicado em razão do controle jurídico, sob diversos ângulos, que o empregador exerce sobre o conjunto da estrutura empresarial e em face da assunção dos riscos do empreendimento que sobre ele recai.<sup>67</sup>

A atividade regulatória que decorre do poder de organização do empregador tem grande importância no cotidiano das relações trabalhistas e do contrato de trabalho. Embora o poder de organização não tenha o condão de produzir normas jurídicas, mas, sim, meras cláusulas contratuais, ou seja, atos jurídicos unilaterais, as mesmas aderem ao contrato de trabalho na qualidade de cláusulas contratuais.<sup>68</sup>

---

<sup>65</sup> NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. 2008. 267f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008, p. 225. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/8224/1/Nilson%20de%20Oliveira%20Nascimento.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.

<sup>66</sup> MAGANO, Octavio Bueno. **Do poder diretivo na empresa**. São Paulo: Editora Saraiva, 1982, p. 98-99.

<sup>67</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 631.

<sup>68</sup> *Ibidem*, p. 633.

Em conclusão, e através do poder de organização que o empregador fixa as regras que serão adotadas na empresa para o fim de organizar, estruturar e viabilizar as regras gerais e especiais do empreendimento, adequando os fatores de produção - capital e trabalho - e dando um caráter específico à mão-de-obra de cada trabalhador, adequando-a de acordo com as finalidades almejadas pela empresa.

### 3.2.2 Poder de controle

O poder de controle do empregador, também chamado de poder fiscalizatório, abrange as prerrogativas concernentes à capacidade de fiscalização e acompanhamento contínuo da atividade desempenhada pelo empregado, justificando-se pela necessidade de ciência do empregador de que vem recebendo o serviço para o qual o empregado fora contratado.

Segundo Octavio Bueno Magano, o poder de controle consiste na fiscalização da atividade do empregado para verificar se ela se conforma com as ordens dadas. Fiscalizar significa velar por, vigiar, examinar, observar. Logo exerce poder de controle o empregador que, por si ou por seus prepostos, acompanha a atividade do empregado, velando para que seja executada conforme instruções a ele fornecidas, complementando ou retificando as mesmas instruções, quando necessário, corrigindo enganos, incentivando procedimentos. A finalidade primordial do poder de controle é a de obter o pontual cumprimento das ordens dadas pelo empregador, em conformidade com o contrato de trabalho.<sup>69</sup>

O poder de controle é inerente ao empregador. No entanto, embora seja indispensável à atuação empresarial o seu exercício não é absoluto ou incondicionado.

Outrossim, o poder de controle se distingue do poder de organização por seu caráter específico à atividade desempenhada por cada empregado e seu comportamento no local de trabalho, ao passo que o poder de organização se dedica a gestão da atividade empresarial como um todo.

---

<sup>69</sup> MAGANO, Octavio Bueno. **Do poder diretivo na empresa**. São Paulo: Editora Saraiva, 1982, p. 118.

Em suma, o empregador tem que exercer esse poder com respeito aos direitos fundamentais do empregado, não podendo invadir a sua privacidade ou a intimidade a pretexto de controlar as atividades laborativas. Assim, o seu exercício fica sujeito a uma série de limitações, devendo sempre ser respeitados os princípios impostos pela Constituição Federal.

### 3.2.3 Poder disciplinar

O poder disciplinar do empregador constitui a prerrogativa de exercício da autoridade sobre o trabalho realizado pelo empregado, complementando o poder de direção da atividade profissional com a capacidade de impor sanções disciplinares. Em outras palavras, consiste essencialmente no direito de o empregador impor sanções disciplinares ao empregado que descumpra as ordens e as regras internas da empresa ou da legislação trabalhista, sendo que eventual excesso punitivo poderá ser anulado pela Justiça do trabalho.

José Luis Gil e Gil, citado por Alice Monteiro de Barros, entende que o exercício do poder disciplinar qualifica uma forma de autotutela privada, ou seja, a possibilidade concreta de se aplicar uma sanção ou uma despedida disciplinar ao empregador que terá que provir não do contrato, mas da lei e da negociação coletiva, isto é, de uma fonte de integração do contrato. O caráter de autotutela privada no âmbito das relações trabalhistas fundamenta a vigência do princípio da legalidade e, conseqüentemente, reconhece a possibilidade concreta de aplicar uma sanção por motivos disciplinares que estejam reconhecidos em uma fonte heterônoma<sup>70</sup>

Conforme destaca Luiz José de Mesquita, o poder de direção sem a possibilidade de ser realmente assegurado, consistiria em uma irrealidade jurídica, uma vez que não é concebível uma autoridade que não possua os meios para se fazer valer. Deve haver na empresa, mecanismos com que se possa assegurar juridicamente a autoridade do empregador e o cumprimento das normas por ele editadas para o fim de que interesse coletivo do empreendimento seja atingido, justificando a existência

---

<sup>70</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Editora LTr, 2006, p. 580.

de um poder disciplinar para manter a ordem da empresa e aplicar sanções aos empregados faltosos<sup>71</sup>.

O exercício do poder disciplinar deve necessariamente seguir o estatuto interno da empresa, quando existir, ou as convenções coletivas de trabalho, sendo ambas as normas subordinadas à legislação. Em que pese não esteja expressamente prevista em lei, admite-se o uso de advertências por escrito para o empregado, sob o argumento de que a autorização pela lei de sanção mais grave, como a suspensão, prevista pelo Artigo 474 da CLT<sup>72</sup>. Com a autorização da aplicação de sanção mais grave e prejudicial pelo empregador, inexistem impedimentos para a aplicação de sanção mais branda, a qual não priva o empregado do trabalho e do recebimento de salário.

Outrossim, o poder disciplinar age preventiva e repressivamente na manutenção da ordem da empresa e do bom ambiente de trabalho. Atua preventivamente, através de medidas profiláticas, defendendo a ordem antes que ocorra a lesão. Atua repressivamente, depois da ocorrência da lesão, através da aplicação das sanções disciplinares, com vistas à restituição da ordem interna e para servir de exemplo ao empregado para que não reitere na prática faltosa.

O exercício do poder disciplinar, embora indispensável à atuação empresarial, não é absoluto ou incondicionado. O empregador deve exercer o poder disciplinar com respeito aos direitos fundamentais do empregado, não podendo invadir a sua privacidade ou a intimidade a pretexto de punir e aplicar-lhe sanções disciplinares. De tal modo que, deve ser observado as limitações previstas no ordenamento pátrio.

### 3.3 OS LIMITES DO PODER DIRETIVO NO DESPORTO PROFISSIONAL

Através do poder diretivo o empregador organiza a empresa, controla a prestação de serviços e dá destinação concreta à prestação de serviços do empregado, com vistas à realização das finalidades do empreendimento. Entretanto tal poder não é absoluto

---

<sup>71</sup> MESQUITA, Luiz José de. **Direito Disciplinar do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Editora LTr, 1991, p. 81.

<sup>72</sup>BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 01 mai. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 23 mai. 2023.

e nem permite que o empregador possa comandar a empresa de forma unilateral, sufocando a autonomia da vontade dos empregados. Não existem razões de ordem ética, moral ou legal capazes de permitir o acolhimento da ideia de que o empregado que figura como parte em um contrato de trabalho não possa desfrutar dos seus direitos fundamentais.

Dessa forma, sendo a relação de trabalho entre atleta e clube, marcada pelo poder do empregador sobre o empregado, é imperativo que se faça estudo dos seus limites. Como pontua Norberto Bobbio, “o alfa e o ômega da teoria política é o problema do poder: como o poder é adquirido, como é conservado e perdido, como é exercido, como é defendido e como é possível defender-se contra ele”<sup>73</sup>

Ademais, o poder de direção sofre vários limites estabelecidos pelos direitos fundamentais assegurados a todas as pessoas e que envolvem sua intimidade e vida privada, também traz restrição nas seguintes origens: matéria, tempo e lugar, lei, normas coletivas, regulamento interno e contrato de trabalho. Outrossim, é de suma importante entender a da limitação interna e externa, conforme leciona Magano, os limites externos do poder diretivo são os estabelecidos pela lei, pela convenção coletiva, pelo próprio contrato de trabalho [...]”. São fatores internos, por exemplo, o regulamento interno da empresa e, de maneira mais ampla, os próprios interesses corporativos, os quais condicionam a atuação do empregador. Por outro lado, são fatores externos, como pontuado, a lei, os instrumentos de negociação coletiva e, sobretudo, a Constituição.<sup>74</sup>

Márcio Túlio Viana preleciona que as limitações ao poder diretivo do empregador têm, principalmente, natureza constitucional, previstas no artigo 5 da Constituição Federal de 1988, razão pela qual não pode o empregador, em relação ao seu empregado: discriminá-lo (inc. I e VIII); obrigá-lo a fazer ou não fazer algo não previsto em lei (inc. II), submetê-lo a tratamento desumano ou degradante (inc. III); provocar-lhe dano material, moral ou à sua imagem; violar sua liberdade de consciência ou de crença (inc. VI); violar sua intimidade ou sua vida privada (inc. X); obrigá-lo a associar-se ou impedi-lo de fazê-lo )inc. XVI, XVII e XX), obstar o seu acesso à justiça (inc. XXXIV e XXXV), privá-lo de sua liberdade ou de seus bens (inc. LIV), dentre outros. Destaca,

---

<sup>73</sup> BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1992, p. 143.

<sup>74</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 30 ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2008, p. 54.

ainda, que a Carta de 1988, em seus artigos 7º a 9º, sujeitam o empregador a uma série de obrigações positivas e negativas, tais como, pagar salário mínimo e não discriminar pessoas portadoras de deficiência.<sup>75</sup>

Assim, o poder diretivo do empregador encontra limites na dignidade da pessoa humana. A atividade do trabalhador na empresa está protegida pelos direitos fundamentais assegurados a todas as pessoas e cidadãos e envolvem respeito à sua intimidade, vida privada, imagem.

Sandra Lia Simon destaca que o legislador constituinte teve uma grande preocupação em assegurar, em todas as suas formas, o direito à intimidade e à vida privada. Primeiro, no caput do art. 5º, protegeu, de forma genérica, o direito à liberdade e à vida. Depois, protegeu a intimidade, como a vida privada (inc. X) e, na sequência, assegurou a inviolabilidade de domicílio e das comunicações (postais, telegráficas, telefônicas e de dados), razão pela qual os direitos de personalidade passaram a ter um amparo constitucional explícito<sup>76</sup>

Outrossim, Orlando Gomes e Élon Gottschalk prelecionam que o empregador deve usar dos poderes diretivos dentro da ordem jurídica e que esse poder encontra-se limitado em dois sentidos: pela lei, pelas fontes de produção profissional mista e pelo próprio contrato individual de trabalho e pela finalidade do direito de direção.<sup>77</sup>

Noutro espectro, a legislação desportiva e trabalhista estabelecem, primordialmente, um complemento aos deveres constitucionais do empregador. A CLT estabelece, ao longo de seu texto, uma proteção ampla aos trabalhadores em face do poder diretivo, pela fixação de deveres ou mesmo de barreiras intransponíveis pelo empregador. O principal exemplo é o art. 483, que listas as hipóteses em que o empregado pode buscar a rescisão contratual, com direito a indenização, por excessos ou omissões do empregador<sup>78</sup>:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a

---

<sup>75</sup> VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**. São Paulo: Editora LTr, 1996, p. 110.

<sup>76</sup> SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: Editora LTr, 2000, p. 98.

<sup>77</sup> GOTTSCHALK, Elson; GOMES, Orlando. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. Rio de Janeiro: Editora Saraiva, 2005, p. 71.

<sup>78</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 01 mai. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 23 mai. 2023.

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;

As situações arroladas pelo legislador celetista abarcam, com precisão, o excesso de poder por parte do empregador, seja pela exigência excessiva propriamente dita quanto pela redução desmedida das funções do empregado, limitando seu direito ao trabalho. Já a mais específica Lei nº 14.597, em seu art. 84, define os deveres do clube enquanto empregador<sup>79</sup>:

Art. 84. São deveres da organização esportiva direcionada à prática esportiva profissional, em especial:

- I - registrar o atleta profissional na organização esportiva que regula a respectiva modalidade para fins de vínculo esportivo;
- II - proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições esportivas, nos treinos e em outras atividades preparatórias ou instrumentais;
- III - submeter os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática esportiva;
- IV - proporcionar condições de trabalho dignas aos demais profissionais esportivos que componham seus quadros ou que a ela prestem serviços, incluídos os treinadores e, quando pertinente, os árbitros;
- V - promover obrigatoriamente exames periódicos para avaliar a saúde dos atletas, nos termos da regulamentação;
- VI - contratar seguro de vida e de acidentes pessoais, com o objetivo de cobrir os riscos aos quais os atletas e os treinadores estão sujeitos, inclusive a organização esportiva que o convoque para seleção;

---

<sup>79</sup> BRASIL. Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023. Institui a Lei Geral do Esporte. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jun. 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/Lei/L14597.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Lei/L14597.htm). Acesso em: 08 out. 2023.

VII - assegurar que a importância segurada garantida ao atleta profissional ou ao beneficiário por ele indicado no contrato de seguro o direito a indenização mínima correspondente ao valor anual da remuneração pactuada.

Os incisos II e III ilustram a noção de poder diretivo balizado, guiado, pela lei. O legislador impõe à entidade de prática desportiva, na condição de empregadora, certos deveres que garantem, por consequência, o melhor desempenho profissional do atleta, tanto por proporcionar condições mínimas à prática desportiva em si, quanto por assegurar sua integridade física.

Cabe ainda tratar que no âmbito da CLT e da Lei Geral do Esporte existem obrigações impostas ao clube-empregador conforme previamente exposto, destaca-se que, na relação empregatícia desportiva, existem certas peculiaridades quando comparada a uma relação empregatícia comum. Há situações, especialmente aquelas ligadas à saúde do atleta e ao seu comportamento extracontratual, que não se adequam, ao menos na prática, à previsão legal geral.

A Lei geral do Esporte traz em seu dispositivo a relação do atleta para com a prática de exames médicos por parte do clube-empregador, pois como é de notório saber que a carreira do atleta profissional exige de si uma perfeita saúde, não sendo possível que o mesmo desempenhe seu serviço de maneira apropriada sem plena higidez física. Sendo assim, exige-se portanto que sejam feitos exames periódicos e minuciosos, os quais desempenham uma função dúplice, a primeira de proteger o próprio atleta, evitando potenciais lesões ou danos graves à saúde, que via de regra é a mais importante para aplicação da CLT, e a segunda perpassa pela proteção do interesse do clube-empregador, de utilizar um empregado sempre apto para suas funções. Sendo assim, baseando-se na Lei 14.597, exames anuais não são suficientes para lidar com um atleta em que sua profissão exige um alto padrão de saúde, atribuindo-se a o empregador a obrigação de submeter seu elenco a exames médicos periódicos<sup>80</sup>.

Diferendo do que acontece com os trabalhadores comuns que conforme rege a Norma Regulamentadora (NR) nº 7, são previstos os exames admissionais (antes que o trabalhador inicie suas atividades) e demissionais (até dez dias após o fim do

---

<sup>80</sup> BRASIL. Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023. Institui a Lei Geral do Esporte. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jun. 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/Lei/L14597.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Lei/L14597.htm). Acesso em: 08 out. 2023.

contrato) como obrigatórios a todos os trabalhadores. Além desses, existem os exames periódicos, os quais serão realizados, via de regra, anualmente, mesmo aos empregados expostos a riscos de doença ocupacional.

Conforme visto anteriormente a profissão do atleta profissional comprado com a de um empregado comum traz peculiaridades, dessa forma, a recorrência de exames médicos permite, por consequência, a percepção e tratamento de lesões musculares, mas também permite o descobrimento de doenças crônicas mais graves, as quais podem, de fato, encerrar a carreira do atleta precocemente. No Brasil, a dispensa de um trabalhador portador de doença crônica, pode ser considerada discriminatória, com base no art. 7º da Constituição Federal<sup>81</sup>, e na Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho <sup>82</sup>, conforme a jurisprudência pátria:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. NEOPLASIA MALIGNA. Consoante entendimento pacificado na SDI-1, do TST, o câncer (neoplasia maligna) é considerado doença grave, que suscita estigma ou preconceito, aplicando-se, assim, a Súmula nº 443, da Corte Trabalhista. Nos termos do disposto na referida súmula, presume-se discriminatória a despedida de empregado portador de doença grave. No presente caso, a reclamada não comprovou que o motivo da dispensa teria sido outro, além daquele suscitado na inicial, qual seja, suspeita de que o reclamante era portador de moléstia grave, restando caracterizada a demissão discriminatória. HORAS EXTRAS. DESLOCAMENTO EM VIAGENS. NÃO COMPROVAÇÃO. Não restou comprovada carga horária extra oriunda dos deslocamentos em viagens, fato constitutivo do direito do autor, nos termos do art. 818, da CLT, o qual não se desincumbiu. Horas extras indeferidas. 1 RELATÓRIO.

[...]

NULIDADE DA DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA – EMPREGADO ACOMETIDO DE DOENÇA GRAVE (DOENÇA DE BEHÇET) – DISPENSA DISCRIMINATÓRIA E ARBITRÁRIA CONFIGURADA. Não ofende os artigos 7º, I, da CF/88 e 10, II, do ADCT, a decisão que determina a reintegração no emprego de empregado portador de doença grave (doença de Behçet), haja vista que referidas normas legais não autorizam o empregador a proceder a dispensa discriminatória e arbitrária de empregado portador de doença grave. Ao reverso, o legislador constituinte assegurou o direito à relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária, de sorte que a dispensa imotivada do empregado portador de doença grave autoriza presumir, em tese, seu caráter discriminatório e arbitrário, incumbindo ao empregador produzir prova da existência de motivos lícitos para a prática do ato, o que

---

<sup>81</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13 out. 2023.

<sup>82</sup> Idem. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 443**. Brasília, DF, 2012. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-437](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437). Acesso em: 23 set. 2023.

não ocorreu no caso em exame. Recurso Ordinário da reclamada a que se nega provimento.

Assim, as decisões acima deixam claro e evidente que a um trabalhador comum acometido de epilepsia ou cardiopatia (doença de Behçet) graves não poderia ser demitido sem que o empregador produzisse justificativa para a dispensa. Por outro lado, um atleta profissional não goza desse mesmo direito, vez que fosse diagnosticado com tais males ele poderia ser afastado da profissão, não sendo presumida a discriminação, em decorrência da natureza da atividade.

Exemplificando tal contexto com um caso real, em 12 de junho de 2021, o atleta dinamarquês Christian Eriksen sofreu uma parada cardíaca súbita durante uma partida de futebol, o que acarretou a implantação de um desfibrilador em seu coração, para que se evitassem novos colapsos. Em decorrência disso, a Federação Italiana de Futebol anunciou, no mês seguinte, que o atleta não poderia competir, ao menos até que se comprovasse a saúde cardíaca do atleta.<sup>83</sup>

Em conclusão, sob a ótica do direito brasileiro, portanto, um atleta que não está apto a desempenhar suas funções, em decorrência de doença grave, poderia ser demitido sem que se presumisse a discriminação, mesmo se tal doença fosse verificada em exames realizados pelo próprio clube-empregador, eis que seu poder diretivo não está limitado nesse contexto.

Outrossim, uma das maiores atipicidades entre o trabalhador comum para o atleta de profissional está no âmbito do comportamento extracontratual, assim, autor Nascimento leciona no sentido de que, as atividades do empregado fora do âmbito do contrato de trabalho, com suas crenças religiosas, pensamentos políticos, vida privada, sua intimidade, sua liberdade física, não devem ser fiscalizada pela autoridade negócio, desde que essas atitudes não prejudiquem o contrato trabalhar e realizar atividades de trabalho dos funcionários.<sup>84</sup>

---

<sup>83</sup> NECCIA, Cinzia. Christian Eriksen non giocherà piú in Italia a meno che non gli venga tolto il pacemaker, afferma la Federcalcio italiana. **La Tribuna**, 22 jul. 2021. Disponível em: <https://www.latribuna.sm/christian-eriksen-non-giochera-piu-in-italia-a-meno-che-non-gli-venga-tolto-il-pacemaker-afferma-la-federcalcio-italiana>. Acesso em: 24 set. 2023.

<sup>84</sup> NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. 2008. 267f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008, p. 97. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/8224/1/Nilson%20de%20Oliveira%20Nascimento.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.

Dessa forma, é perceptível que o poder diretivo emana, primordialmente, do contrato de trabalho, que por sua vez, apenas vincula as partes aos seus termos; isto é, as obrigações do empregado e empregador estão limitadas às regras contratuais estabelecidas previamente. Com isso, o poder do empregador está limitado ao horário e local de trabalho, bem como aos serviços previstos no instrumento contratual, em regra.

Ademais, ainda nesse contexto de limitações o art 5, X, da Constituição Federal, traz uma aplicabilidade direta, visando a inviolabilidade a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, sendo passível de dano moral e material em decorrência da violência<sup>85</sup>. Dessa maneira, a atividade do empregado fora do contexto laboral não autoriza a manifestação do poder diretivo, não afetando diretamente a prestação do serviço pactuado.

Contudo, no âmbito do direito desportivo o viés é diferente, a percepção do atleta profissional como pessoa pública acaba por normalizar a abrangência do poder diretivo além das cláusulas contratuais, tornando-se frequente a punição de atletas por seus clubes empregadores por participarem de festas ou realizarem comentários em redes sociais. Exemplificando tal contexto se tem as suspensões dos atletas de futebol Dele Alli<sup>86</sup>, Malcom<sup>87</sup>. Aqui na Bahia recentemente teve o caso do atleta Jacaré do Esporte Clube Bahia, que foi pego dois dias antes da partida, não sendo mais relacionado (decisão tomada pelo clube).

Por conseguinte, atletas de maior destaque midiático, comumente se vê a mitigação de seu direito à vida privada e à intimidade, por serem considerados “figuras públicas”. Isso se verifica na resposta de dirigentes e torcedores ante ao “mal comportamento” dos profissionais em público. Um dirigente do clube de futebol francês Paris Saint-Germain, quando um de seus atletas-empregados foi flagrado em uma festa após derrota da equipe, manifestou-se da seguinte forma: “Achei inaceitável a atitude e a

---

<sup>85</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13 out. 2023.

<sup>86</sup> KAMPPF, Andrei. Falta de prova faz atletas “encostados” não conseguirem rescisão na Justiça. **Uol Esporte**, 25 mai. 2019. Disponível em: <https://leiemcampo.blogosfera.uol.com.br/2019/05/25/fala-de-provas-faz-atletas-encostados-nao-obterem-rescisao-na-justica/>. Acesso em: 13 out. 2023.

<sup>87</sup> ACHETO, Cesar. Malcom é punido pelo Bordeaux por brincadeira em redes sociais. **Portal R7**, 17 jan .2018. Disponível em: <https://esportes.r7.com/futebol/malcom-e-punido-pelo-bordeaux-por-brincadeira-em-redes-sociais-17012018#/foto/1>. Acesso em: 29 set. 2023.

falta de profissionalismo de um jogador como Adrien Rabiot com o clube, seus companheiros e torcedores.”<sup>88</sup>.

Entretanto, entende que por outro lado, a vida pessoal do trabalhador teria um conceito mais amplo, que abrangeria não somente a vida privada do empregado, mas também os atos de caráter público e semipúblico que por ele forem praticados. Desse modo, a referida noção coloca no seu campo de aplicação atividades diversas praticadas pelo trabalhador e que, em princípio, não estão incluídas no campo contratual da subordinação. Dessa forma, a noção de vida pessoal abrange, também, suas aparições e manifestações públicas, como os comentários em redes sociais ou frequência em festas, contanto que não tenham ligação direta com o contrato de trabalho.

Contudo, não se pode olvidar que, em certos casos, pode ser admitida a repreensão privada do atleta-empregado, entendendo-se que o exercício de direitos de personalidade ou de direitos fundamentais, dentre eles a liberdade de expressão em suas multifárias formas, não se opera de maneira absoluta, razão pela qual essa autodeterminação do empregado passa necessariamente por temperamentos e contingências no momento da execução do trabalho, sobretudo se a natureza do negócio assim o exigir, bem como se o exercício dessas prerrogativas do empregado albergar risco de condições de lesar o empregador ou terceiro, seja em relação às normas internas da empresa, às disposições intuitivas da honra, da segurança, das normas de higiene e normas sanitária, bem como em relação a dados essenciais da empresa.

Dessa forma, é notável que a aplicação do poder diretivo em sua faceta punitiva, em face da garantia de liberdade de expressão do empregado, comporta interpretações diversas, dada a natureza relativa da garantia fundamental, o que permite, com efeito, uma aplicação elástica. Nesse sentido, vê-se na punição empregatícia de atletas em decorrência de suas vidas privadas um “excesso normalizado” do poder diretivo do clube-empregador, ainda que em muitos casos seja legítimo, do ponto de vista jurídico.

---

<sup>88</sup> DIRETOR reprova presença de Rabiot em festa após eliminação do PSG. **Uol Esporte**, 03 mar. 2019. Disponível em: <https://www.uol.com.br/esporte/futebol/ultimas-noticias/2019/03/08/diretor-reprova-presenca-de-rabiot-em-festa-apos-eliminacao-do-psg.htm>. Acesso em: 29 set. 2023.

Em conclusão, o poder diretivo do clube-empregador é mais flexível no desporto, ainda que resulte em aplicação mais rigorosa de limites, diante das especificidades da profissão e, em maior instância, em razão da capilaridade dos interesses empregatícios no esporte, alcançando não apenas o clube em si, mas também os patrocinadores e torcedores, que possuem vital relevância nas decisões das entidades desportivas.

### 3.4 O DIREITO DE RESISTÊNCIA DO ATLETA AO PODER DIRETIVO DO CLUBE

Por poder entende-se que é toda probabilidade de impor a própria vontade numa relação social, mesmo contra resistências, seja qual for o fundamento dessa probabilidade.<sup>89</sup>

Dessa forma, como visto anteriormente, é certo que os atos de indisciplina praticados pelos atletas profissionais não devem ser tolerados visto que atrapalham o bom andamento das atividades do clube nas competições que disputa. Por isso, é possível que o clube puna o atleta por decorrência de atos que não coadunem com os padrões de comportamento esperados de um atleta profissional de futebol por meio do estabelecimento de cláusulas específicas em seu contrato especial de trabalho desportivo. Desse modo, os clubes não só podem como devem exercer seu poder diretivo, criar códigos internos que visem boas práticas, bem como disciplinar as relações dos empregados com a instituição. No entanto, há também limites para essas punições, uma vez que essas devem se ater também aos princípios da razoabilidade, proporcionalidade e legalidade.

Outrossim, conforme o jurista Delgado, o contrato de trabalho não cria estado de sujeição do empregado ao empregador. Nesse sentido, é válida e juridicamente protegida a resistência obreira a ordens ilícitas perpetradas pelo empregador no contexto empregatício<sup>90</sup>

Em conseqüente, esse direito de resistência é, em suma, a antítese do poder diretivo ilimitado, fortalecendo a noção de bilateralidade do contrato de trabalho, ainda que os

---

<sup>89</sup> SENNET, R. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Editora Record, 2006, p. 58.

<sup>90</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 836.

poderes reais e originários estejam, a priori, concentrados na figura do empregador. Trata-se, portanto, do exercício de um direito garantido por lei ao cidadão, conforme o Código Civil<sup>91</sup>:

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 188. Não constituem atos ilícitos: I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;

O ordenamento jurídico brasileiro, na CLT, visa tratar também dessas resistências em seu art. 659, IX<sup>92</sup>, que autoriza ao empregado propor ação para obstar ou desfazer transferência ilegal, e o já mencionado art. 483, que autoriza a rescisão unilateral do contrato pelo empregado ante ao abuso do poder diretivo do empregador.

Nesse quesito, o direito desportivo encontra-se também respaldado sobre esse viés, onde o atleta-empregado goza do direito de resistência em face de abusos do clube-empregador, ainda que escassas as referências acadêmicas e jurisprudenciais nesse sentido, mesmo no Direito do Trabalho<sup>93</sup>.

Para além do direito de resistência, o abuso do poder diretivo pode acarretar graves consequências no contexto laboral, tanto labor ambientais quanto contratuais, conforme se estudará no tópico seguinte.

Ainda, ao atleta profissional é garantido o direito de recusar-se a atuar em competições em caso de atrasos salariais, conforme o art. 90, § 5º da Lei Geral do Esporte<sup>94</sup>, tornando-se lícito o atleta profissional se recusar a competir pelo clube quando seus salários, no todo ou em parte, estiverem atrasados em dois ou mais meses. Dessa forma, a recusa é ato lícito de resistência do atleta em face do descumprimento de obrigação contratual.

---

<sup>91</sup> BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 22 mai. 2023.

<sup>92</sup> Idem. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 01 mai. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm). Acesso em: 23 mai. 2023.

<sup>93</sup> CABRAL, Ângelo Antônio. Desequilíbrio labor-ambiental e o direito de resistência. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, Belém, v. 48, n. 94, p. 83-125, jan./jun. 125.

<sup>94</sup> BRASIL. Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023. Institui a Lei Geral do Esporte. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jun. 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/Lei/L14597.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Lei/L14597.htm). Acesso em: 08 out. 2023.

#### 4 CONSEQUÊNCIA DO ABUSO DO PODER DIRETIVO

O abuso de poder nas empresas é uma prática ilegal e antiética que consiste em usar a posição de autoridade ou superioridade para impor condições desfavoráveis, humilhantes ou intimidadoras aos subordinados ou concorrentes. O abuso de poder pode se manifestar de diversas formas, como assédio moral, assédio sexual, discriminação, violação de direitos trabalhistas, concorrência desleal, entre outras.

O abuso de poder pode ser definido como o excesso ou o desvio na utilização do poder conferido ao empregador ou ao superior hierárquico na relação de emprego. O poder diretivo é o direito que o empregador tem de organizar, dirigir e fiscalizar as atividades dos empregados, mas esse direito tem limites legais e éticos que devem ser respeitados<sup>95</sup>.

Segundo o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal Brasileira de 1988, todos têm direito à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas. Esses direitos são violados quando há abuso de poder nas relações de trabalho, pois afetam a dignidade da pessoa humana e o equilíbrio entre as partes.

Dessa forma, o abuso de poder na área trabalhista pode trazer consequências graves tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores. Para os trabalhadores, o abuso de poder pode causar danos à saúde física e mental, como estresse, ansiedade, depressão, baixa autoestima, insônia, dores de cabeça, problemas gastrointestinais, entre outros. Além disso, o abuso de poder pode afetar o desempenho profissional, a motivação, a criatividade, a produtividade e a qualidade do trabalho dos empregados. O abuso de poder também pode prejudicar as relações interpessoais, familiares e sociais dos trabalhadores, gerando isolamento, conflitos, desconfiança e insegurança<sup>96</sup>.

Para os empregadores, o abuso de poder pode gerar prejuízos financeiros, jurídicos e de imagem. Financeiramente, o abuso de poder pode aumentar os custos com indenizações por danos morais ou materiais, afastamentos por doença ou acidentes

---

<sup>95</sup> AMARAL, Cláudio Henrique. Abuso de poder nas empresas: a infração administrativa do abuso de autoridade. **JusBrasil**, 01 ago. 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/abuso-de-poder-nas-empresas/706767944>. Acesso em: 30 nov. 2023.

<sup>96</sup> ÁVILA, Lucas. Abuso de poder: quais são as medidas necessárias contra. **JusBrasil**, 2022. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/91216/poder-de-policial-proporcionalidade-e-o-abuso-de-poder-a-luz-dos-principios-constitucionais>. Acesso em: 30 nov. 2023.

de trabalho, rotatividade de pessoal e perda de clientes. Juridicamente, o abuso de poder pode acarretar em processos trabalhistas, administrativos ou criminais, que podem resultar em multas, sanções ou condenações. De imagem, o abuso de poder pode manchar a reputação da empresa no mercado e na sociedade, comprometendo sua credibilidade, confiança e competitividade.

Incontestavelmente, o abuso do direito pelo empregador deve implicar consequências jurídicas em favor do atleta profissional de futebol. Sem prejuízo de exaurir os efeitos do desvio de conduta patronal, diante da rica realidade que perpassa um contrato de emprego. Assim, a extrapolação das balizas pelo empregador pode levar a ocorrência de danos à pessoa do empregado, à relação laboral e ao próprio contrato de trabalho, gerando por si só um desequilíbrio no meio ambiente laboral e pela rescisão contratual unilateral pelo obreiro.

#### 4.1 O DESEQUILÍBRIO NO AMBIENTE DE TRABALHO DESPORTIVO E SAÚDE DO ATLETA

A proteção ambiental laboral é de extrema necessidade no Estado Democrático de Direito, tratando-se de ser um condão que deve ser cumprido pelos empregadores, durante a vigência de um contrato de trabalho. O artigo 7, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988<sup>97</sup>, garante a todos os trabalhadores o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, mediante normas de saúde, higiene e segurança. Assim, a todo trabalhador, então, sem distinção qualquer, é garantida a proteção ao meio- ambiente equilibrado.

Essa garantia de equilíbrio do meio ambiente do trabalho e de proteção à saúde do trabalhador são direitos fundamentais<sup>98</sup>, não admitindo supressão da eficácia ou aplicação, devendo ser linhas-guia tanto à legislação quanto aos instrumentos de negociação coletiva. Nesse sentido, não há qualquer dúvida de que o atleta

---

<sup>97</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13 out. 2023.

<sup>98</sup> BESSA, Leonardo Rodrigues Itacaramby. Meio ambiente de trabalho enquanto direito fundamental, sua eficácia e meios de exigibilidade judicial. **Revista Ltr – legislação do trabalho**, v. 74, n. 5, mai./2020. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/166290?locale-attribute=pt\\_BR](https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/166290?locale-attribute=pt_BR). Acesso em: 02 nov. 2023.

profissional está tutelado por tal garantia constitucional, já que, mesmo ante a especificidades<sup>99</sup>, é um trabalhador, em seu sentido mais amplo.

O Direito Ambiental do Trabalho abarca tanto conceitos de Direito Ambiental quanto de Direito do Trabalho, protegendo ambos, o meio ambiente e o trabalhador. O meio ambiente do trabalho é assim conceituado por Costa e Almeida<sup>100</sup>:

Além do próprio local de trabalho, o meio ambiente laboral também engloba os instrumentos de trabalho, o modo de execução das atividades laborativas e a forma de tratamento dispensada pelo empregador e pelos demais colegas de trabalho. Todas essas vertentes demonstram que a definição de meio ambiente do trabalho deve considerar não só o ambiente que cerca o trabalhador, mas também sua própria pessoa, com vistas à garantia de uma qualidade de vida.

Nesse sentido, o meio ambiente de trabalho não abarca somente os aspectos ambientais físicos (externos) do local de trabalho, mas sim o complexo de atividades desempenhadas no local de trabalho e os reflexos destas nos obreiros que as desempenham.

Outrossim, o nível de competitividade da profissão futebolística e o condicionamento físico, que ela demanda, exigem do profissional comprometimento, tanto físico quanto psicológico, enorme. Por esse motivo, o desporto se trata de uma profissão de desgaste acelerado e com potencial para ocasionar o fim das atividades de seu trabalhador de maneira precoce<sup>101</sup>. A prática desportiva tem como características a ocorrência de lesões, exames invasivos e procedimentos cirúrgicos, todos esses ofensivos à integridade física<sup>102</sup>. A rotina esgotante de treinamentos, assim como as competições, compromete o corpo do atleta e resulta na ocorrência de lesões

Em contrapartida, está a saúde do trabalhador, prevista pelo art 196 da Constituição Federal<sup>103</sup>, estabelecendo que a saúde é um direito de todos e um dever do Estado,

---

<sup>99</sup> ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: Editora LTr, 2020.

<sup>100</sup> COSTA, Aline Moreira; ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho: In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney (Coord.). **Direito Ambiental do Trabalho**: apontamos para uma teoria geral. Vol. 3. São Paulo: Editora LTr, 2017, p. 55.

<sup>101</sup> MELO FILHO, Álvaro. **Nova Lei Pelé**: avanços e impactos. Rio de Janeiro: Editora Maquinária, 2011, p. 217.

<sup>102</sup> ALEXANDRINO, José Melo. **O discurso dos direitos**. Coimbra: Editora Coimbra, 2011, p. 330.

<sup>103</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13 out. 2023.

bem como sendo um direito universal efetivado pelas políticas sociais e econômicas que visem reduzir o risco de doença e outros agravos, sendo assim considerado um dos grande pilares da sociedade brasileira.

Porém, quando se visa a conceituação da palavra, o ordenamento jurídico tanto no sentido da constituição quanto na legislação infraconstitucional e doutrina, não há uma significado único. Todavia, conforme a lição de Almeida e Souza, é mais apropriado identificar uma noção de saúde, em vez de um conceito de saúde, de modo a “[...] buscar um núcleo essencial do direito à saúde e não o enfeixar numa redoma juslegalista, ou seja, deve-se identificar o que é imprescindível à satisfação das necessidades básicas da pessoa humana”<sup>104</sup>:

A noção de saúde no trabalho deve ser plástica e contextual deve atender a subjetividade e as necessidades da coletividade de trabalhadores de cada categoria profissional, atentando-se para as especificidades do meio ambiente do trabalho, sem negligenciar os aspectos pessoais e ambientais daquele contexto.

Portanto, a saúde do atleta-trabalhador é específica e única, inclusive podendo-se falar em variações ligeiras ou profundas da noção entre diferentes modalidades desportivas. A saúde do atleta profissional está umbilicalmente ligada à perfeita condição física ,e mental para competição em alto nível. Com efeito, a proteção da saúde do atleta perpassa pela garantia de um meio ambiente de trabalho equilibrado. Assegurado tratamento apropriado do empregador perante o obreiro, não há que se falar em desequilíbrio labor ambiental, com fulcro na noção apresentada anteriormente. Contudo, o abuso do poder diretivo implica, necessariamente, no descompasso da relação empregatícia, o que provoca, por consequência, o desbalanço ambiental.

A exigência de serviços superiores às forças do empregado-atleta não se trata da simples exigência de treinamentos rigorosos, mas envolve algo mais além, por um lado, o treinamento rigoroso e por outro a exigência de horas extras de trena, redução de descanso intrajornada e interjornada e a supressão de férias, dentre outros. O excesso laboral desportivo, portanto, pode conduzir a consequências gravosas físicas

---

<sup>104</sup> ALMEIDA, Victor Hugo de; SOUZA, André Evangelista de. O direito à saúde na perspectiva labor-ambiental. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Temas atuais de Direito e Processo do Trabalho**. Salvador: Editora JusPodivm, 2014, p. 156-162.

e mesmo psíquicas, como indicam Carmona<sup>105</sup>, Main e Landers<sup>106</sup> os quais tratam com especial destaque os jovens atletas.

Outro ponto de suma importante, é o tratamento com rigor excessivo pelos superiores, é fato de desequilíbrio labor ambiental. O rigor se manifesta na convivência pessoal, o que acarreta desgaste principalmente mental do atleta que, nesse contexto, pode ser definido como vítima, eis que o rigor excessivo pode ser visto como violência assimétrica no contexto laboral .

A ideia de que nada em excesso presta se constata aqui, veis que, o rigor excessivo é uma das formas possíveis de se praticar assédio moral. Conforme destaca Freire em sua lição a estabilidade emocional se altera, assim como sua autoconfiança e funções psíquicas superiores (como atenção, raciocínio e memória) igualmente são abaladas, diminuindo seu desempenho no trabalho.

Outro problema que ataca silenciosamente os atletas profissionais é a depressão. Essa se torna cada vez mais frequente à proporção em que a sociedade moderna cresce em complexidade, exigindo sempre maior inibição de impulsos e maior conformidade a um grupo. É consequência do ritmo acelerado da vida, do caos tecnológico, da alienação das pessoas, do colapso da estrutura familiar, da solidão e do fracasso dos sistemas de crença<sup>107</sup>.

Estudos da Fifpro apontam que 38%, de um universo de seiscentos e sete atletas entrevistados, reportaram sofrerem da doença. Na população em geral, as ocorrências não passam de 17%<sup>108</sup>

A expectativa da pesquisa é aumentar a conscientização dos gestores do esporte para que esses providenciem medidas de apoio aos atletas que passam por esse tipo de problema. Espera-se não somente por medidas paliativas, como também por

---

<sup>105</sup> CARMONA, Laura Rodrigues. **Da flexibilidade de horário ao burnout: o excesso de trabalho e o conflito trabalho-família**. 2020. 42f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2020. Disponível em: [https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/44927/1/ulfpie055726\\_tm.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/44927/1/ulfpie055726_tm.pdf). Acesso em: 02 out. 2023.

<sup>106</sup> MAIN, Luana C.; LANDERS, J Grant. Overtraining or burnout: a training and psycho-bevioural case study. **International Journal of Sports Science & Coaching**, Raipur, v. 7, n. 1, set./2012, p. 23-31.

<sup>107</sup> ABREU, Fernanda Moreira. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. 1 ed. São Paulo: Editora LTr, 2005, p. 25.

<sup>108</sup> DEPRESSION in professional football in widespread, Fifpro survey indicates. **The Guardian**, 06 out. 2015. Disponível em: <https://www.theguardian.com/football/2015/oct/06/depression-professional-football-fifpro-survey>. Acesso em: 08 out. 2023.

formas de acompanhamento, tanto para o atleta em atividade quanto para aquele já afastado do esporte, para que a doença não venha a alcançar o profissional.

Em conclusão, o abuso do poder diretivo tem claros efeitos no desequilíbrio do meio ambiente de trabalho e na saúde física e mental do atleta. De fato, trata-se de um imensurável prejuízo para o próprio empregador, que semeia, com o abuso, o desconforto e a inaptidão competitiva de atletas.

## 4.2 HIPÓTESES DE RESCISÃO CONTRATUAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO DESPORTIVO

As hipóteses de rescisão estão pautadas nas consequências jurídicas resultantes do abuso do direito pelo clube empregado. Vislumbrando-se na possibilidade de resolução do contrato de emprego por iniciativa do atleta profissional por justo motivo, diante da falta cometida pelo empregador. Cumpre observar que na ausência de regulamentação específica da Lei 14.597 (Lei Geral do Esporte) <sup>109</sup>restam aplicáveis aos contratos de emprego as hipóteses de resolução do contrato por justa causa, previstas nos artigos 482 e 483 da CLT<sup>110</sup>. Assim, verificada a gravidade da falta cometida pelo empregador e, se assim desejar, o trabalhador estaria autorizado a postular em Juízo o rompimento de seu contrato de emprego, com o consequente pagamento de haveres, incluindo multa rescisória.

Com isso, o art. 483 da CLT visa tratar das hipóteses de rescisão indireta, que consiste na forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador<sup>111</sup>. Antes de adentrar, especificamente, no estudo das situações fáticas, é necessário compreender quais são os requisitos para que se admita a rescisão indireta do contrato de trabalho.

---

<sup>109</sup> BRASIL. Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023. Institui a Lei Geral do Esporte. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jun. 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/Lei/L14597.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Lei/L14597.htm). Acesso em: 08 out. 2023.

<sup>110</sup> Idem. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 01 mai. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm). Acesso em: 23 mai. 2023.

<sup>111</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. 2 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2016, p. 134.

Destaca-se, desde logo, que a única forma de se verificar a infração do empregador e, com isso, terminar o contrato, é pela via judicial. Dessa maneira, em regra, o empregado não permanece laborando enquanto corre o litígio; contudo, há exceções expressas e, quando a gravidade da infração não é demasiada, admite-se que o empregado permaneça no trabalho .

A rescisão indireta consiste na ideia de ser um direito trabalhista, que garante ao profissional a possibilidade de solicitar o desligamento da empresa diante de situações específicas, em que se sinta lesado ou humilhado pelo empregador. Assim, portanto, essa necessária judicialização decorre de não se atribuir, ao empregado, um poder equivalente ao poder diretivo do empregador. Isto significa que, malgrado possa o empregador, por aplicação do seu poder diretivo, dispensar por justa causa o empregado, o mesmo não se opera em via inversa, sendo indispensável a formação de litígio.

Maurício Godinho Delgado<sup>112</sup>, estabelece três requisitos gerais que devem ser considerados para que se possa aferir a validade da resolução contratual por culpa do empregador: objetivos, subjetivos e circunstanciais. O autor os conceitua da seguinte forma <sup>113</sup>:

Objetivos são os requisitos que diem respeito à caracterização da própria conduta infratora cometida; subjetivos, os que concernem o envolvimento ou não do sujeito contratual na respectiva conduta; por fim, circunstanciais são os requisitos que dizem respeito à aferição da infração e aplicação da respectiva penalidade.

Tais critérios, aplicados de maneira completa no estudo da dispensa por justa causa obreira, devem ser aplicados, na rescisão indireta, mediante juízo de valor, caso a caso, pois como alerta o mesmo autor, nem todos terão aplicação imediata ou ampla nos casos de justa causa do empregador.

Desse modo, a rescisão indireta poderá ser aplicada quando estiver diante de uma exigência na prestação do serviço superior às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo, correr perigo manifesto de mal

---

<sup>112</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

<sup>113</sup> Ibidem, p. 1202.

considerável, não cumprir o empregador as obrigações do contrato, praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama, o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem, o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Deve-se ter em mente também que nem sempre o trabalhador terá interesse na extinção do contrato de emprego, sendo natural sua pretensão em fazer-se cessar a lesão ao seu direito, mas preservando a relação empregatícia. Nesse aspecto, poderia lançar de remédios jurídicos visando sua reintegração ao plantel principal ou, mesmo, para buscar medida inibitória, com a finalidade de impedir o empregador de dar continuidade ao processo persecutório.

#### **4.2.1 Exigência de esforços além das forças do atleta-empregado**

A primeira situação prevista no art. 483 da CLT<sup>114</sup>, capaz de pôr fim ao contrato de trabalho por falta grave do empregador acontece quando este exige serviços além daquilo que o empregado pode oferecer, ou seja, o empregador impõe que o empregado execute serviços que estão acima de suas forças.

Tal sentido da norma alcança esforços físicos e intelectuais, contudo se mostra bastante complexo a prova ou exposição do excesso de esforço intelectual, outrossim, a própria CLT destaca uma disposição de segurança do trabalho no artigo 198 da seguinte forma a respeito do esforço físico. Todavia, neste sentido, a disposição veio para nos dar uma noção do que seria excesso de esforço físico do empregado. Mas, não apenas isso, já que o artigo 390 da CLT também se aplica aos empregados menores por força do artigo 405, § 5º<sup>115</sup> do mesmo diploma legal.

---

<sup>114</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 01 mai. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm). Acesso em: 23 mai. 2023.

<sup>115</sup> *Ibidem*, loc.cit.

Diferentemente, há excesso de trabalho intelectual quando o empregado começa a desenvolver problemas psicológicos voltados ao trabalho. entre as diversas complicações provenientes, a síndrome de Burnout é a mais comum.

Trata-se de um distúrbio psíquico causado pela exaustão extrema, sempre relacionada ao trabalho de um indivíduo. Essa condição também é chamada de “síndrome do esgotamento profissional” e afeta quase todas as facetas da vida de um indivíduo. Sendo ela, o resultado direto do acúmulo excessivo de estresse, de tensão emocional e de trabalho.

Assim, a ordem contratual estabelecida pelo contrato de trabalho, qualquer que seja, traz consigo uma série de deveres e obrigações às partes. Tais deveres e obrigações, em especial aquelas direcionadas ao empregador, são fixados precipuamente pela lei, seja a legislação geral ou específica (no caso, a Lei nº 14.597), contudo, um dos elementos balizadores da relação de emprego é, justamente, o contrato de trabalho.

Nesse sentido, o empregador está vinculado à função contratualmente estabelecida ao empregado, inclusive no meio desportivo, sendo defesa a obrigação do trabalhador a funções e tarefas além das pactuadas. Ainda que os contratos de trabalho não sejam imutáveis<sup>116</sup>, é inválida, entretanto, a alteração funcional, ou mesmo em se tratando de mera exigência de serviços estranhos ao pactuado, independentemente da manutenção da antiga função, incide a infração tipificada na CLT.

Com base na exemplificação trazida pelos artigos expostos acima da CLT os quais normatizam acerca da movimentação ou remoção de objetos pesados em trabalho contínuo ou trabalho feito por mulher ou menores. O paralelo que pode ser feito com o atleta profissional, em se tratando de uma atividade preponderantemente física, seria a demanda exacerbada em contexto de treinos e jogos. Que por sua vez, esse excesso de esforço físico pode acarretar prejuízos como dores musculares, rompimento de ligamentos e fraturas, além de alterações do sono, do apetite e do humor, ocasionando grandes reflexos na saúde do atleta.

De fato, quando se toma o enunciado normativo em seu objetivo principal, o estudo dos efeitos colaterais físicos são os que se sobressaem. Como mencionado

---

<sup>116</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 1460.

anteriormente, inclusive, são incontáveis os exemplos de danos graves e irreversíveis à saúde física do atleta submetido a uma rotina excruciante de treinamentos e jogos. Contudo, como expõe Carlos Henrique Bezerra Leite <sup>117</sup>, na infração destacada pelo legislador celetista também se inserem os casos em que o empregador “[...] exige o cumprimento de metas inatingíveis ou que comprometam a incolumidade da saúde física ou psíquica do trabalhador”. Nesse contexto, cumpre destacar que é imprescindível avaliar objetivamente a gravidade da conduta do empregador para que se confirme, ou se afaste, a rescisão indireta. Como destaca Maurício Godinho Delgado <sup>118</sup>:

O requisito da gravidade da conduta empresarial também é relevante ao sucesso da rescisão indireta. Conforme já exposto, em se tratando de conduta tipificada, porém inquestionavelmente leve, não é possível falar-se na imediata resolução do contrato de trabalho. A par disso, se o prejuízo não é do tipo iminente, podendo ser sanado por outros meios, a jurisprudência não tem acolhido, muitas vezes, a rescisão indireta.

Dessa forma, ante a plasticidade da tipificação em tela, é possível enquadrar formas de assédio moral no contexto da exigência de esforços acima do razoável, guardada a observância do requisito objetivo da gravidade.

#### 4.2.2 Rigor excessivo no tratamento pelos superiores

Com base no art. 483, alínea *b*, da CLT, o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo. Assim, conforme exposto pelo jurista Maurício Godinho Delgado, o tipo legal, no fundo, trata do descumprimento do princípio da proporcionalidade e razoabilidade, que deve reger as ações de todo aquele que detém em mãos um considerável poder perante alguém<sup>119</sup>. Dessa forma, pode-se entender que a intolerância, o exagero minudente de ordens, em especial

---

<sup>117</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2021.

<sup>118</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 1456.

<sup>119</sup> *Ibidem*, p. 1450.

quando configurar tratamento discriminatório, as despropositadas manifestações de poder em desarmonia com os fins regulares do contrato e da atividade empresarial consubstanciam a presente infração.

Ademais, devem ser apreciados certos requisitos circunstanciais para apontar a (im)possibilidade de resolução contratual indireta. A adequação entre a falta e a penalidade, conforme indica Delgado <sup>120</sup>:

Quer a ordem jurídica que haja correspondência substantiva entre a conduta infratora e a rescisão indireta que se pretende ver reconhecida. Conforme já exposto, faltas do empregador tidas como leves, não dão ensejo à penalidade máxima existente no Direito do Trabalho, que é a resolução contratual culposa.

Dessa maneira, deve-se sempre levar em consideração a ocorrência do fato gerador e a proporcionalidade. Além disso, o rigor excessivo punível, via de regra, é aquele manifestado de maneira persistente e, ao empregado, inquietante. Conforme a conceituação dos juristas Pamplona Filho, Lago Júnior e Braga, são quatro elementos que caracterizam, objetivamente, o assédio moral no contexto de trabalho, a conduta abusiva; natureza psicológica do atentado à dignidade; reiteração da conduta; e finalidade de exclusão<sup>121</sup>

Outrossim, o tratamento com rigor excessivo tem não apenas autorizado a declaração da despedida indireta, mas, diversas vezes, tem sido o fundamento para condenações patronais por assédio moral, deixa explícito o escrito Ferreira<sup>122</sup>:

A violência pode ter várias formas. Pode tomar forma de não reconhecimento, de anulação ou cisão do outro. Também pode se manifestar como negação da dignidade humana, ou ainda como ausência de compaixão. E, por fim, pode ser uma forma de abuso de poder. Em síntese, pode-se dizer que a violência tem por característica principal o abuso do poder que obsta o reconhecimento do outro como sujeito. Além disso, outra

---

<sup>120</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 1458.

<sup>121</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JÚNIOR, Antônio; BRAGA, Paula Sarno. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual**, Salvador, n. 190, set./2016. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229/2884>. Acesso em: 10 out. 2023.

<sup>122</sup> FREIRE, Paula Ariane. **Assédio moral: lesão aos direitos humanos e à saúde do trabalhador**. 2011. 149f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Marília, 2011. Disponível em: [https://www.marilia.unesp.br/Home/Pos-Graduacao/CienciasSociais/Dissertacoes/freire\\_pa\\_do\\_mar.pdf](https://www.marilia.unesp.br/Home/Pos-Graduacao/CienciasSociais/Dissertacoes/freire_pa_do_mar.pdf). Acesso em: 11 out. 2023.

característica importante é a imposição da vontade de alguém sobre outrem por meio da força, causando-lhe algum tipo de dano.

É certo, portanto, que rigor excessivo no tratamento é uma manifestação essencial do abuso de poder diretivo do empregador ou, muitas vezes, dos seus representantes. No caso da relação jurídica entre clube e atletas, o mais recorrente é o rigor excessivo por parte dos treinadores, os quais, ainda que sejam essencialmente empregados, tal como os atletas, é superior a estes, ocupando espécie de cargo de chefia no ambiente desportivo.

Assim, o assédio moral pode manifestar-se tanto ativamente, por meio de uma violência real, direcionada ao empregado-vítima, quanto por meio da omissão ou, na expressão da autora, “o silêncio que destrói”. Não é diferente no ambiente laboral desportivo; conforme guia elaborado Ministério Público do Trabalho da 9ª Região<sup>123</sup>, são formas comuns de assédio moral no contexto desportivo, dentre outras: i) ofender atletas para que melhorem seu desempenho desportivo; ii) ignorar certo esportista, dirigindo-se apenas aos demais integrantes da equipe; iii) espalhar rumores ou criticar a vida pessoal do atleta; iv) isolar fisicamente o esportista para que este não se comunique com colegas.

Destaca-se que o assédio moral tem diversas formas organizacionais, podendo ser vertical descendente, ficando diante do clube ou treinador frente ao atleta, vertical ascendente sendo do atleta para o treinador ou clube, ou até mesmo horizontal, que se estende entre atletas. No caso, o que mais se presencia na prática é o assédio moral vertical descendente, visto que parte do ente hierarquicamente e juridicamente superior em direção à parte mais frágil, ou seja, o atleta.

Dentre outras implicações, o assédio moral é um fator condicionante do desequilíbrio ambiental. Com isso, a manutenção do contrato de trabalho, sob tais condições, apresentaria risco de dano real à saúde do trabalhador e à própria prática laboral, dada a importância do balanço físico e mental no trabalho desportivo. Portanto, nesse contexto é autorizada a rescisão indireta do contrato de trabalho, interrompendo o ciclo de abuso direcionado ao obreiro.

---

<sup>123</sup> BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Guia de orientações sobre assédio moral e sexual nos esportes.** Brasília: MPT, 2018. Disponível em: [https://www.cbat.org.br/assedio\\_atletismo/cartilha\\_assedio\\_mpt.pdf](https://www.cbat.org.br/assedio_atletismo/cartilha_assedio_mpt.pdf). Acesso em: 10 out. 2023.

Tais formas de abuso de poder diretivo, com efeito, são essencialmente pessoais, envolvendo necessariamente o contato entre os sujeitos da relação juslaboral e o dolo do clube-empregador. No entanto, há também casos em que o mero descumprimento de obrigações contratuais configura abuso de poder diretivo e, conseqüentemente, enseja rescisão indireta contratual.

#### **4.2.3 Descumprimento de obrigações contratuais**

No âmbito da prática desportiva profissional, o contrato de trabalho celebrado entre o atleta e a entidade de desporto é considerado especial, razão pela qual se submete aos preceitos da norma específica que o regulamenta, a Lei 14.597 (Lei Geral do Esporte), aplicando-se subsidiariamente as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho.

Outrossim, quando se fala em obrigações contratuais, é preciso rememorar que o empregador tem, ante ao empregado, uma série de responsabilidades, não apenas o pagamento de remuneração, como por exemplo o assédio moral na relação de trabalho. Inclusive, não são apenas as obrigações propriamente contratuais que ensejam a rescisão indireta; como aponta Walter Giglio <sup>124</sup>:

As obrigações contratuais] decorrem tanto das normas de natureza imperativa como das de caráter dispositivo, posto que as duas espécies integram o contrato de trabalho [...] o descumprimento, pelo empregador, de quaisquer obrigações, sejam elas ilegais, convencionais normativas ou contratuais, autoriza a rescisão do vínculo por iniciativa do empregado, com base na justa causa em estudo.

Dessa maneira, o descumprimento de qualquer obrigação contratual, de forma culposa e grave implica em falta grave do empregador. Isto posto, devem-se analisar algumas formas em que o clube-empregador pode, por abuso do poder diretivo, desrespeitar o contrato de trabalho do atleta.

Com isso, pode-se afirmar que a maioria dos casos de rescisão de contrato é por atraso de alguma verba salarial, como por exemplo, o salário, o fgts, a imagem, as

---

<sup>124</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 1462.

luvas, as férias, o décimo terceiro salário e demais verbas compreendidas como salário, conforme explica a Lei Geral do Esporte.

Assim, o regramento previsto no artigo 89, § 1º da Lei 14.597/2023 prevê a possibilidade de rescisão indireta do contrato especial de trabalho esportivo a inadimplência da organização esportiva empregadora com as obrigações contratuais referentes à remuneração do atleta profissional ou ao contrato de direito de imagem, por período igual ou superior a dois meses, ficando o atleta livre para se transferir para qualquer outra organização esportiva, nacional ou do exterior, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos.<sup>125</sup>

Outrossim, a disposição expressa do artigo, portanto, consolida que não apenas as verbas salariais têm o condão de romper o contrato de trabalho, mas as remuneratórias em geral. Isso porque o contrato de direito de imagem, por expressa determinação da mesma lei, não tem natureza salarial.

Ademais, antes da Lei Geral do Esporte, se tinha o entendimento jurisprudencial que as bonificações e/ou prêmios pagos aos atletas e incluídos no contrato de trabalho teriam natureza de salário. Todavia, com esta nova transcrição, a Justiça do Trabalho, muito provavelmente, modificará o seu entendimento, vez que, hoje considera-se que os prêmios por performance ou resultado, o direito de imagem e o valor das luvas, caso ajustadas, deverão ser pactuados por meio de contrato avulso de natureza exclusivamente civil.

Outro aspecto de interesse, este umbilicalmente ligado ao abuso de poder diretivo, é o descumprimento, pelo clube, do dever que lhe impõe o art. 84, inciso II, da Lei nº 14.597/2023 de proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais.

Sendo uma obrigação contratual, ainda que imposta pela lei e não pelo contrato em si, seu descumprimento reiterado incide no que prevê o art. 483, alínea “d”, da CLT. Como explicita Mauricio de Figueiredo<sup>126</sup>:

---

<sup>125</sup> BRASIL. Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023. Institui a Lei Geral do Esporte. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jun. 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/Lei/L14597.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Lei/L14597.htm). Acesso em: 08 out. 2023.

<sup>126</sup> VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. **Manual de Direito do Trabalho Desportivo**. 3 ed. São Paulo: Editora LTr, 2020, p. 153-154.

Os desportistas têm direito à ocupação efetiva e não poderão ser excluídos dos treinos ou de outras atividades necessárias ao exercício de sua função, que deve ser constantemente 'alimentada' pela preparação, salvo nas hipóteses de afastamento por punição disciplinar ou lesão. [...] a inatividade poderá ocasionar ao atleta prejuízos irreparáveis em seu futuro profissional, por quanto sua promoção está relacionada diretamente com o seu efetivo emprego. A inatividade forçada, nesse caso, é mais grave do que em outras profissões, considerando que a carreira profissional do desportista é muito curta.

Tal situação não é incomum no mundo desportivo. São recorrentes notícias de atletas, especialmente de futebol, impedidos de treinar ou participar de partidas por imbróglios envolvendo a renovação contratual, por exemplo<sup>127</sup>. Um caso emblemático é o do, à época, atleta do Sport Club Corinthians Paulista, Felipe. O fato, que tomou a mídia especializada em meados de 2010, desenvolveu-se após uma proposta de transferência do atleta para um clube italiano, o atleta alegou, ao, que fora afastado dos treinamentos e preterido pela diretoria e comissão técnica do clube, em razão da sua pretensão de deixar o emprego<sup>128</sup>.

Em conclusão, é de suma importância exemplificar a ocorrência do abuso do poder diretivo do clube em face do atleta-trabalhador, que comina no decumprimento da obrigação contratual de efetivamente permitir que o obreiro labore, vez que na prática é corriqueira o seu acontecimento, sem dúvida com times/atletas que ainda não tenham tanta visibilidade.

#### 4.3 POSSIBILIDADE EM FACE DO ABUSO DE PODER DIRETIVO DO CLUBE-EMPREGADOR

O abuso do poder diretivo pelo clube-empregador sem dúvida, revela-se perigosa a combinação da mentalidade proprietária dos empregadores com a sujeição excessiva

<sup>127</sup> KAMPPFF, Andrei. Falta de prova faz atletas "encostados" não conseguirem rescisão na Justiça. **Uol Esporte**, 25 mai. 2019. Disponível em: <https://leiemcampo.blogosfera.uol.com.br/2019/05/25/fala-de-provas-faz-atletas-encostados-nao-obterem-rescisao-na-justica/>. Acesso em: 13 out. 2023.

<sup>128</sup> CANÔNICO, Leandro. Afastado, Felipe quebra o silêncio e elege Sanches como seu inimigo. **Globoesporte**, 04 ago. 2010. Disponível em: <https://ge.globo.com/futebol/times/corinthians/noticia/2010/08/afastado-felipe-quebra-o-silencio-e-elege-sanches-como-seu-inimigo.html>. Acesso em: 13 out. 2023.

dos atletas, imposta pela legislação. É válido recordar que mesmo com o fim do passe, a legislação brasileira manteve a vinculação do empregado aos clubes, pois estes são os detentores dos direitos decorrentes do vínculo desportivo e normalmente possuidores dos direitos econômicos relacionados ao atleta.

Não se devem contestar os avanços promovidos no país pela Lei Pelé e confirmada na Lei Geral do Esporte, ao extinguir as regras relacionadas ao passe do atleta de futebol. No entanto, a necessidade de autorização do antigo clube, normalmente concedida quando as questões econômicas foram solucionadas, para que o atleta possa firmar novo contrato de trabalho, constitui-se em evidente afronta ao princípio da liberdade de trabalho, previsto no inciso XIII do artigo 5º da Constituição Federal<sup>129</sup>. Mais do que isso, acentua a submissão do empregado ao arbítrio do empregador, potencializando o já natural autoritarismo no ambiente de trabalho.

Nessa perspectiva, são cotidianos os atos abusivos praticados pelos empregadores, dissimulados no simples exercício do poder diretivo afrontam a dignidade do trabalhador, que não pode ser tratado como objeto do contrato de trabalho, mas sim como sujeito de direitos.

Contudo, diante do exposto, o atleta-empregado pode, diante de abusos, socorrer-se das regras gerais do Direito do Trabalho para buscar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

De antemão, a lei não apresenta, expressamente, um procedimento a ser feito pelo empregado em face da má-conduta do empregador. Diferentemente da justa causa clássica, em que a dispensa do trabalhador que comete infração é manifestação dos poderes de fiscalização e disciplina do empregador, o obreiro não conta com as mesmas prerrogativas, quando a situação se inverte, como aponta Delgado, uma solução autocompositiva, nesses casos, é praticamente impossível<sup>130</sup>:

Na prática cotidiana do contrato também torna-se muito difícil se enxergar, no atual estágio do Direito brasileiro e das relações juslaborativas no país, espaço significativo para a insurgência eficaz do trabalhador em vista de determinada falta cometida por seu empregador. De pouco valeria, portanto,

---

<sup>129</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13 out. 2023.

<sup>130</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 1468-1469.

a interpelação operária diretamente a seu patrão, no sentido de que este cometeu infração tipificada no art. 483 da CLT, devendo-lhe pagar, no prazo do art. 477, as inúmeras verbas rescisórias a que faria jus.

Dessa forma, pela dificuldade de uma ruptura contratual por justa causa de iniciativa obreira, não se vê outra forma para implementar a rescisão indireta do contrato senão a litigiosa, cabendo ressaltar, que não se trata de uma via obrigatória, mas sim de uma mais comum. Assim, considerando a situação laboral insustentável, o empregado pode insurgir-se ajuizando demanda na Justiça do Trabalho, afastando-se, em regra geral, das suas atividades.

O afastamento do serviço após a propositura não é uma condição *sine qua nom* para o sucesso ou mesmo para o seguimento da demanda. Como aponta Delgado<sup>131</sup>, há situações excepcionais em que o dano causado ao empregado é tamanho que o afastamento se impõe de maneira imediata, como, no exemplo, os casos de assédio sexual ou ainda, alguma ofensa física grave.

Contudo, existe expresse em lei, permitindo, em casos específicos, que o trabalhador mesmo após propor a ação, continue a exercer o seu labor. Tal pensamento está previsto no art 483, alínea “d” e “g”, parágrafo 3º da CLT. Ao qual, em sua alínea “d” trata sobre o não cumprimento das obrigações contratuais por parte do empregador, que como visto anteriormente, que pode angariar uma rescisão indireta, devendo verificar a gravidade da falta cometida pelo empregador.

Outrossim, o legislador celestial diz que o trabalhador que pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, em razão de descumprimento das obrigações contratuais pelo empregador, pode permanecer ou não em atividade até o fim do processo. Trata-se, sem qualquer margem interpretativa, de uma faculdade do trabalhador<sup>132</sup>

Com base nesse entendimento, pode-se extrair que o intuito do legislador, nesse caso, foi resguardar a atividade laboral em face de um abuso que não se manifesta fisicamente. Isto é, tratam-se de situações em que o prejuízo, por dedução, são financeiros, e não afetam a integridade física ou psíquica do trabalhador. Assim,

---

<sup>131</sup> Ibidem, p. 1457.

<sup>132</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 1458.

nesses casos a convivência entre as partes torna-se mais sustentável, o que em outros casos seria distante.

Diante do que se expõe, não há razões para afastar a aplicabilidade do instituto da rescisão indireta nos contratos de trabalho dos atletas (seja o CETD ou o contrato comum). É, inclusive, nesse mesmo sentido que concluem Sérgio Pinto Martins<sup>133</sup> e Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga<sup>134</sup>. Nesta senda, é relevante mencionar que o legislador prevê, expressamente, que o atleta vinculado por meio de CETD e que está diante da mora contumaz do clube-empregador, pode desvincular-se e passar a atuar por outra equipe, conforme previsto pela Lei Geral do Esporte.

Em conclusão, o atleta profissional não apenas pode socorrer-se das regras gerais de Direito do Trabalho para buscar a rescisão indireta do contrato de trabalho, por via judicial, como possui, expressamente, meios de se insurgir contra o abuso de poder diretivo.

O que ocorre, portanto, é que o ordenamento jurídico pátrio, malgrado não confere ao empregado poder real de rescisão contratual em face de inadimplemento ou falta grave da outra parte, no caso, o empregador, garante o direito de ação expressamente. Assim, facilita-se a resistência obreira, que é expressamente autorizada em dispositivos tanto da CLT quanto da Lei Geral do Esporte.

## 5 CONCLUSÃO

Tecidas todas as considerações, tornou-se possível perceber que é necessário impor limites ao poder diretivo dos clubes, para que assim se possa prevenir a ocorrência do assédio moral laboral.

---

<sup>133</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. 2 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2016, p. 200.

<sup>134</sup> VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. **Manual de Direito do Trabalho Desportivo**. 3 ed. São Paulo: Editora LTr, 2020, p. 150.

Dessa forma, percebeu-se que no momento de determinar qualquer sanção contra atos indisciplinados, não deve existir receio na aplicação do princípio constitucional da proporcionalidade. Logo, a partir do momento em que o empregador tatar a indisciplina de seu colaborador de forma irrazoável e desproporcional, enseja-se ao início de um ciclo vicioso que gera a ocorrência de um assédio moral laboral, com um ambiente de trabalho desequilibrado.

Nesse sentido chega-se à conclusão das três problemáticas que orientaram o presente estudo. A primeira delas, em relação às atitudes praticadas no direito desportivo e seus limites para a não caracterização como assédio moral, em que foi demonstrado que a ocorrência de atos indisciplinados devem ser corrigidos de maneira proporcional, visto que a extrapolação do poder diretivo acarreta em consequência como a rescisão indireta, que perpassa por problemas físicos e psíquicos ao atleta. Devendo ser observado as especificadas do trabalho do desporto, não apenas por parte do clube mas também com os torcedores, com cobranças excessivas e intercorrência para com a vida pessoal do atleta afetando muitas vezes suas famílias.

No que tange a segunda conclusão, consoante a problemática das sanções impostas que muitas vezes afetam o desenvolvimento do atleta, deixando-o a treinar de forma separada do grupo. Assim, como qualquer outro trabalhador, o atleta não deve ser privado de trabalhar, nem ser afastado do grupo e impedido de conviver com seus colegas. Ao passo em que, a sua iminência, gera o desrespeito aos princípios constitucionais, como o da proporcionalidade e razoabilidade, enquadrando-se no assédio moral, que é caracterizado pela conduta reiterada pelo sujeito ativo no sentido de retirar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, utilizando-se de palavra, gestos e atos para com a vítima.

Outrossim, a terceira problemática perpassa sobre a ideia dos limites do poder disciplinar do empregador no direito desportivo, sendo que ao clube lhe é permitido a concessão de ordens aos seus colaboradores e a adoção de meios para fiscalizar o cumprimento dos comandos emanados, onde consequentemente em casa de infringência das diretrizes estabelecidas é permitida a outorga de sanção, entretanto como foi visto, esta deve respeitar os limites imposto na legislação trabalhistas, visto que a sua extrapolação acarreta na ocorrência de assédio moral e como consequência na rescisão indireta do contrato de trabalho.

Nessa seara deve-se compreender qualquer conduta praticada pelo empregador que venha a restringir o direito ao trabalho deste trabalhador como censurável, devendo ser reprimida por ofender os princípios da liberdade de trabalho, do direito ao trabalho e da valorização social do trabalho, todos previstos na Constituição Federal.

Além disso, os atos praticados pelo empregador com a finalidade de humilhar, punir ou pressionar o atleta profissional, mesmo que revestidos a priori de legitimidade conferida pelo vazio normativo, isto é, condutas em princípio não vedadas pela legislação heterônoma, constituem-se em abuso do poder de direção do empregador.

Ademais, o estudo dos aspectos centrais do assédio psicológico no futebol voltou-se, particularmente, a vincar as principais características que o diferenciam do psicoterror desenvolvido nas relações comuns de trabalho, bem como apontar, de maneira sintética, algumas similaridades. Inicialmente, verificou-se que todas as manifestações de terror psicológico podem se fazer presentes no futebol profissional, mas algumas condutas se destacam neste âmbito, como a exclusão do atleta do grupo regular de trabalho e o seu não alinhamento para as partidas por fatores extra desportivos.

Em conclusão, o assédio moral é um fenômeno que alcança proporções enormes e, portanto, a conscientização voltada a sua prevenção e combate é premente e possui inegável interesse jurídico e social. O primeiro passo com vistas ao enfrentamento do psicoterror no futebol profissional é a constatação de sua existência, a partir da compreensão de seus contornos e da percepção de sua danosidade, o que se tentou lograr ao longo das linhas precedentes, voltadas a descortinar este nocivo processo persecutório. Para mais, compreende-se que é crucial que tanto os legisladores como os doutrinadores, atentos às particularidades do domínio desportivo, apoiados pelos atores sociais, atuem contra a degradação dos direitos fundamentais destes trabalhadores. Com um olhar voltado também para uma limitação ao poder diretivo dos clubes, tornando-se uma olhar mais saudável para o ambiente de trabalho. Almeja-se, desta forma, que o Brasil finalmente deixe de ser apenas o “país do futebol”, para também se tornar o país dos futebolistas.

## REFERÊNCIAS

- ABREU, Fernanda Moreira. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. 1 ed. São Paulo: Editora LTr, 2005.
- ACHETO, Cesar. Malcom é punido pelo Bordeaux por brincadeira em redes sociais. **Portal R7**, 17 jan .2018. Disponível em: <https://esportes.r7.com/futebol/malcom-e-punido-pelo-bordeaux-por-brincadeira-em-redes-sociais-17012018#/foto/1>. Acesso em: 29 set. 2023.
- AFASTADO, Felipe acusa Corinthians de assédio moral. **Estadão**, 20 jul. 2010. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/esportes/futebol/afastado-felipe-acusa-corinthians-de-assedio-moral/>. Acesso em: 24 mai. 2023.
- ALEXANDRINO, José Melo. **O discurso dos direitos**. Coimbra: Editora Coimbra, 2011.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Editora Juruá, 2005.
- ALMEIDA, Victor Hugo de; SOUZA, André Evangelista de. O direito à saúde na perspectiva labor-ambiental. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Temas atuais de Direito e Processo do Trabalho**. Salvador: Editora JusPodivm, 2014.
- AMADO, João Leal. **Vinculação versus liberdade**: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, 2002.
- AMARAL, Cláudio Henrique. Abuso de poder nas empresas: a infração administrativa do abuso de autoridade. **JusBrasil**, 01 ago. 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/abuso-de-poder-nas-empresas/706767944>. Acesso em: 30 nov. 2023.
- ASSÉDIO MORAL. In: Dicionário Houaiss. São Paulo: Uol, 2021. Disponível em: [https://houaiss.uol.com.br/corporativo/apps/uol\\_www/v6-1/html/index.php#0](https://houaiss.uol.com.br/corporativo/apps/uol_www/v6-1/html/index.php#0). Acesso em: 12 mai. 2023.
- ÁVILA, Lucas. Abuso de poder: quais são as medidas necessárias contra. **JusBrasil**, 2022. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/91216/poder-de-policial-proporcionalidade-e-o-abuso-de-poder-a-luz-dos-principios-constitucionais>. Acesso em: 30 nov. 2023.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. São Paulo: Editora LTr, 2001.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Editora LTr, 2006.

BESSA, Leonardo Rodrigues Itacaramby. Meio ambiente de trabalho enquanto direito fundamental, sua eficácia e meios de exigibilidade judicial. **Revista Ltr – legislação do trabalho**, v. 74, n. 5, mai./2020. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/166290?locale-attribute=pt\\_BR](https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/166290?locale-attribute=pt_BR). Acesso em: 02 nov. 2023.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1992.

BOBSIN, Arthur. Compliance: conceito, tipos, benefícios e como colocar em prática. **Portal Aurum**, 01 dez. 2020. Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/compliance/>. Acesso em: 21 mai. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13 out. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 01 mai. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 23 mai. 2023.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 22 mai. 2023.

BRASIL. Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023. Institui a Lei Geral do Esporte. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jun. 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/Lei/L14597.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Lei/L14597.htm). Acesso em: 08 out. 2023.

BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1988. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. **Diário Oficial**, Brasília, DF, 24 mar. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9615consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9615consol.htm). Acesso em: 23 mai. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Guia de orientações sobre assédio moral e sexual nos esportes**. Brasília: MPT, 2018. Disponível em: [https://www.cbat.org.br/assedio\\_atletismo/cartilha\\_assedio\\_mpt.pdf](https://www.cbat.org.br/assedio_atletismo/cartilha_assedio_mpt.pdf). Acesso em: 10 out. 2023.

BRASIL. Portaria n 3.214, de 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. **Diário Oficial**, Brasília, DF, 08 jun. 1978. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra%3Bjsessionid=9CF A236F73433A3AA30822052EF011F8.proposicoesWebExterno1?codteor=309173&filename=LegislacaoCitada+-INC+5298/2005](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra%3Bjsessionid=9CF A236F73433A3AA30822052EF011F8.proposicoesWebExterno1?codteor=309173&filename=LegislacaoCitada+-INC+5298/2005). Acesso em: 23 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo n 1000308-70.2020.5.02.0702. Órgão julgador: Primeira Turma. Relator: Desembargador Moisés dos Santos Heitor. Data de julgamento: 10 jun. 2021. Data de publicação: 18 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1001950-31.2017.5.02.0202. Órgão julgador: Décima Segunda Turma. Relator: Desembargador Marcelo Freire Gonçalves. Data de julgamento: 13 jun. 2019. Data de publicação: 18 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000351-18.2013.5.09.0009. Órgão julgador: Segunda Câmara. Relatora: Desembargadora Nair Maria Lunardelli Ramos. Data de julgamento: 02 mai. 2014. Data de publicação: 03 jun. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 443**. Brasília, DF, 2012. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-437](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437). Acesso em: 23 set. 2023.

CABRAL, Ângelo Antônio. Desequilíbrio labor-ambiental e o direito de resistência. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, Belém, v. 48, n. 94, p. 83-125, jan./jun. 125.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2014.

CAMINO, Carmem. **Direito Individual do Trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Editora Síntese, 2004.

CANÔNICO, Leandro. Afastado, Felipe quebra o silêncio e elege Sanches como seu inimigo. **Globoesporte**, 04 ago. 2010. Disponível em: <https://ge.globo.com/futebol/times/corinthians/noticia/2010/08/afastado-felipe-quebra-o-silencio-e-elege-sanches-como-seu-inimigo.html>. Acesso em: 13 out. 2023.

CARMONA, Laura Rodrigues. **Da flexibilidade de horário ao burnout: o excesso de trabalho e o conflito trabalho-família**. 2020. 42f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2020. Disponível em: [https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/44927/1/ulfpie055726\\_tm.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/44927/1/ulfpie055726_tm.pdf). Acesso em: 02 out. 2023.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral nas relações de trabalho**. São Paulo: Editora Rideel, 2009.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7 ed. Niterói: Editora Impetus, 2012.

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

COSTA, Aline Moreira; ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho: In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney (Coord.). **Direito Ambiental do Trabalho: apontamos para uma teoria geral**. Vol. 3. São Paulo: Editora LTr, 2017.

DEBORD, Guy. **A sociedade do espetáculo**. Tradução de Estrela dos Santos Abreu. Rio de Janeiro: Editora Contraponto, 1992.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

DEPRESSION in professional football in widespread, Fifpro survey indicates. **The Guardian**, 06 out. 2015. Disponível em: <https://www.theguardian.com/football/2015/oct/06/depression-professional-football-fifpro-survey>. Acesso em: 08 out. 2023.

DIRETOR reprova presença de Rabiot em festa após eliminação do PSG. **Uol Esporte**, 03 mar. 2019. Disponível em: <https://www.uol.com.br/esporte/futebol/ultimas-noticias/2019/03/08/diretor-reprova-presenca-de-rabiot-em-festa-apos-eliminacao-do-psg.htm>. Acesso em: 29 set. 2023.

EMPRESÁRIOS de Felipe denunciam Corinthians ao sindicato. **Portal Terra**, 20 jul. 2010. Disponível em: <https://www.terra.com.br/esportes/futebol/brasileiro-serie-a/empresarios-de-felipe-denunciam-corinthians-ao-sindicato,b373dc24bfe9a310VgnCLD200000bbcceb0aRCRD.html%253E>. Acesso em: 19 mai. 2023.

FAGNER mostra ameaça de torcedor ao filho nas redes sociais: 'indignado'. **UOL Notícias**, 14 set. 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/esporte/futebol/ultimas-noticias/2020/09/14/fagner-mostra-ameaca-de-torcedores-ao-filho-nas-redes-sociais-indignado.htm>. Acesso em: 22 mai. 2023.

FELIPE Melo notifica Palmeiras sobrando sua reintegração ao elenco. **Portal Lance**, 10 ago. 2017. Disponível em: <https://www.lance.com.br/palmeiras/felipe-melo-notifica-cobrando-sua-reintegracao-elenco.html>. Acesso em: 24 mai. 2023.

FLOW PODCAST. Wendell Lira. 01h42min35s. **Youtube**, 18 fev. 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=JJ7ZbFeKjNo>. Acesso em: 17 mai. 2023.

FREIRE, Paula Ariane. **Assédio moral: lesão aos direitos humanos e à saúde do trabalhador**. 2011. 149f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Marília, 2011. Disponível em: [https://www.marilia.unesp.br/Home/Pos-Graduacao/CienciasSociais/Dissertacoes/freire\\_pa\\_do\\_mar.pdf](https://www.marilia.unesp.br/Home/Pos-Graduacao/CienciasSociais/Dissertacoes/freire_pa_do_mar.pdf). Acesso em: 11 out. 2023.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2012.

GAVA, José-Marie. **Harcèlement moral**: comments en sortir? Molineaux: Prat Éditions, 2008.

GOTTSCHALK, Elson; GOMES, Orlando. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. Rio de Janeiro: Editora Saraiva, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-Francie. **Assédio moral**: a violência perversa do cotidiano. Tradução de Maria Helena Kuhner. 8 ed. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 2006.

KAMPPFF, Andrei. Falta de prova faz atletas “encostados” não conseguirem rescisão na Justiça. **Uol Esporte**, 25 mai. 2019. Disponível em: <https://leiemcampo.blogosfera.uol.com.br/2019/05/25/fala-de-provas-faz-atletas-encostados-nao-obterem-rescisao-na-justic/>. Acesso em: 13 out. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2021.

MAGANO, Octavio Bueno. **Do poder diretivo na empresa**. São Paulo: Editora Saraiva, 1982.

MAIN, Luana C.; LANDERS, J Grant. Overtraining or burnout: a training and psycho-behavioural case study. **International Journal of Sports Science & Coaching**, Raipur, v. 7, n. 1, set./2012, p. 23-31.

MALLASCH, A.; JACKSON, B. **Manual Research Edition**. Palo Alto: University of California, 1986.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente laboral futebolístico e responsabilidade civil. In: BASTOS, Guilherme Augusto Caputo; BELMONTE, Alexandre Agra; MELLO, Luiz Philippe Vieira de. **Direito do Trabalho Desportivo**: os aspectos jurídicos da Lei Pelé frente às alterações da Lei n. 12.395/2011. São Paulo: Editora LTr, 2013.

MARIE-FRANCE, Hirogoyen. **Malaise dans le travail**: harcèlement moral – démêler lê vrai du faux. Paris: La Découverte, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio moral. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, São Paulo, n. 13, p. 402-444, jan./dez. 2008.

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

MELO FILHO, Álvaro. **Direito desportivo no limiar do século XXI**. Rio de Janeiro: ABC Fortaleza, 2000.

MELO FILHO, Álvaro. **Nova Lei Pelé: avanços e impactos**. Rio de Janeiro: Editora Maquinária, 2011.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral trabalhista**. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

MESQUITA, Luiz José de. **Direito Disciplinar do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Editora LTr, 1991.

MIRANDA, Martinho Neves. O assédio moral na atividade desportiva. In: RAMOS, Rafael Teixeira (Coord.). **Direito do Trabalho Desportivo: homenagem ao Professor Albino Mendes Baptista**. São Paulo: Editora Quartier Latin, 2012.

MIRANDA, Martinho. O desporto alheio à regulamentação do Estado. **Martinho Miranda Advogado**, 01 jul. 2010. Disponível em: <http://www.martinhonevesmiranda.com.br/tag/estado/>. Acesso em: 02 jul. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho**. 24 ed. rev. ampl. atual. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. 2008. 267f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/8224/1/Nilson%20de%20Oliveira%20Nascimento.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.

NECCIA, Cinzia. Christian Eriksen non giocherà piú in Italia a meno che non gli venga tolto il pacemaker, afferma la Federcalcio italiana. **La Tribuna**, 22 jul. 2021. Disponível em: <https://www.latribuna.sm/christian-eriksen-non-giochera-piu-in-italia-a-meno-che-non-gli-venga-tolto-il-pacemaker-afferma-la-federcalcio-italiana>. Acesso em: 24 set. 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JÚNIOR, Antônio; BRAGA, Paula Sarno. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual**, Salvador, n. 190, set./2016. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229/2884>. Acesso em: 10 out. 2023.

PANIZA, Carolina Diniz. Os atletas profissionais de futebol e o assédio moral no trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, a. 137, v. 142, abr./jun. 2011. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/documents/21843/3604832/10+-+Revista+de+Direito+do+Trabalho.pdf/88076741-ac18-4512-8c6d-59aa97aacee4?version=1.1>. Acesso em: 02 out. 2023.

PELI, Paulo. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Editora Ícone, 2006.

- PEREIRA, Adriana Bernardes. **A construção social do tipo “jogador de futebol profissional”**: um estudo sobre os repertórios usados por jogadores de distintas categorias etárias e por integrantes de suas matrizes. 2008. 196f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Faculdade de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/bitstream/handle/17303/1/Adriana%20Bernardes%20OPereira.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.
- PEREIRA, Eduardo Wander Gomes de Souza; FERREIRA, Paulo Henrique; BRETAS, Laryssa Alves. Poder de polícia: proporcionalidade e o abuso de poder à luz dos princípios constitucionais. **Portal Jus**, 14 jun. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/91216/poder-de-policia-proporcionalidade-e-o-abuso-de-poder-a-luz-dos-principios-constitucionais>. Acesso em: 30 nov. 2023.
- PINIES, A.; ARONSON, B. **Career burnout: causes and cures**. New York: Free Press, 1988.
- RAMALHO, Glenda Simões. **O assédio moral no futebol profissional**. 2016. 128f. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2016. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/42821/1/Glenda%20%20Ramalho.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.
- SAGRES, Ronaldo Crespilho. O assédio moral no esporte. LANFREDI, Luis Geraldo Sant’ana *et al* (Org.). **Curso de Direito Desportivo Sistemico**. Vol. 2. São Paulo: Editora Quartier Latin, 2010.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.
- SENNET, R. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Editora Record, 2006.
- SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 30 ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2008.
- SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: Editora LTr, 2000.
- 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**. São Paulo: Editora Quartier Latin, 2012.
- THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2 ed. São Paulo: Editora LTr, 2009.
- VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. **Manual de Direito do Trabalho Desportivo**. 3 ed. São Paulo: Editora LTr, 2020.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**. São Paulo: Editora LTr, 1996.

WIKIPEDIA. **Prêmio Ferenc Puskás**. 2021. Disponível em:  
[https://pt.wikipedia.org/wiki/Pr%C3%A9mio\\_FIFA\\_Ferenc\\_Pusk%C3%A1s](https://pt.wikipedia.org/wiki/Pr%C3%A9mio_FIFA_Ferenc_Pusk%C3%A1s). Acesso em: 18 mai. 2023.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: Editora LTr, 2020.