

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

FERNANDO MELO GAMA PERES

**O ATLETA TRABALHADOR E OS LIMITES DO PODER DIRETIVO
NA RELAÇÃO JUSLABORAL CLUBE-ATLETA**

FRANCA

2021

FERNANDO MELO GAMA PERES

**O ATLETA TRABALHADOR E OS LIMITES DO PODER DIRETIVO
NA RELAÇÃO JUSLABORAL CLUBE-ATLETA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito.

**Área de concentração: Direito do Trabalho
Orientador: Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida**

FRANCA

2021

P437a

Peres, Fernando Melo Gama

O atleta trabalhador e os limites do poder diretivo na relação
juslaboral clube-atleta / Fernando Melo Gama Peres. -- Franca, 2021
80 f.

Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado - Direito) -
Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências
Humanas e Sociais, Franca

Orientador: Victor Hugo de Almeida

1. Direito desportivo. 2. Direito do trabalho. 3. Relação de emprego.
4. Assédio no ambiente de trabalho. 5. Contrato de trabalho. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de
Ciências Humanas e Sociais, Franca. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

FERNANDO MELO GAMA PERES

**O ATLETA TRABALHADOR E OS LIMITES DO PODER DIRETIVO
NA RELAÇÃO JUSLABORAL CLUBE-ATLETA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____
Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

1º Examinador: _____

2º Examinador: _____

Franca, _____ de _____ de 2021.

*Ao meu pai, Fernando, e à minha mãe, Gláucia.
Vocês são princípio, meio e fim.*

AGRADECIMENTOS

Aos gigantes

Certa feita escreveu *Sir Isaac Newton*: “[...] se vi mais longe, foi por estar sobre ombros de gigantes”. Confesso que não sei a quais gigantes se referia ou o que via desde o topo. Mas sei que a visão que hoje tenho do mundo é amparada por uma legião de professores, gigantes que me sustentam enquanto tento encontrar respostas e, sobretudo, fazer perguntas.

Não posso, por receio de ser injusto ou de ser traído pela memória, nomear cada um, mas saúdo a todos e todas em nome daquele que, hoje, é responsável pelo meu (ainda que principiante) sucesso e entusiasmo acadêmico, meu amigo, professor e orientador Victor Hugo de Almeida. É certo que sem sua paciente e dedicada orientação, não veria tão longe quanto vejo.

À rebeldia, à bondade e à coragem

Ao meu pai, Fernando, o exemplo de rebeldia. Desde sempre você me ensinou a não me conformar, a questionar e a buscar respostas. A sua revolta com a injustiça me moldou como alguém que insistentemente busca o certo acima de qualquer coisa. Muito obrigado, pai, por ter me ensinado a perguntar “por quê”.

À minha mãe, Gláucia, o exemplo de bondade. Com uma calma incomparável e uma caridade plena, você me mostrou a olhar para as pessoas com os olhos sempre cheios de amor e de respeito. Sua bondade me ensinou a ajudar as pessoas e a ver o que há de bom no mundo. Obrigado, mãe, por me ensinar que ser gentil, pois, no fim das contas, isso é tudo que importa.

Aos meus pais, pela coragem. Vocês são meus maiores exemplos de bravura, por enfrentarem qualquer dificuldade que a vida lhes impôs, sempre buscando manter o otimismo e me mantendo seguro diante dos piores tempos. Obrigado pela coragem e pelo incansável desejo de serem felizes. É terrível o meu dever de ser breve. Serei sempre – e insuficientemente – grato. Por tudo.

Aos lares

Nos meus anos de vida, fui abençoado com uma multitude de lares, nos quais me senti amado como filho. Portanto, agradeço às tantas mães e pais que me acolheram sempre que eu precisei: Denisi, Luciene, Bruno, Marcela, Vilma, Wanderlei, Fabiana, Adalberto, Graziela e Zeca. Obrigado pelo cuidado, incentivo e apoio de sempre.

Estendo também o agradecimento às minhas avós, Elza e Zezé, pelo imensurável carinho que dedicaram a mim, mesmo de longe, e aos meus avôs, Dermeval e Nininho, os quais, apesar do pouco contato em vida, seguem me ensinando pelo exemplo póstumo, transmitido pelas histórias.

À fraternidade

Não tenho irmãos de sangue, mas talvez justamente por isso entendo que a família é aquela que surge do convívio, do respeito e do carinho. Não posso deixar de agradecer, então, aos irmãos e irmãs que fiz ao longo dos anos, e que, unidos pelo amor, caminham lado a lado comigo pelos momentos bons e ruins.

Gigio, meu amigo mais antigo, você é um irmão que o universo me deu. Nos conhecemos quando tinha 3 e você 5 anos de idade e, desde então, estamos, mesmo à distância, inseparáveis. Enfrento tudo por você, obrigado por fazer o mesmo por mim.

República Cão Guru, Chatuba e Mesa de Centro, vocês me acolheram quando eu mais precisei, em momentos diferentes da minha vida. Vocês são os irmãos e irmãs que a vida me permitiu escolher. Obrigado pelas inúmeras conversas de madrugada, pelos bares fechados, pelas portas abertas e pelos abraços. Existe um pedacinho de cada um de vocês em mim, e se hoje eu sou quem sou, é por “culpa” de vocês.

Não posso esquecer, por medo da morte, de duas amigas que a universidade me apresentou. Xuxa e Bial, obrigado pelo companheirismo e pelas broncas eventuais, vocês tornaram – e ainda tornam – meus dias mais felizes e minhas batalhas mais brandas.

Também agradeço ao Tobias, meu irmão canino. Sinto sua falta.

Ao porto seguro

Em 2018 eu conheci a moça mais gentil, amorosa e bonita do mundo e, por alguma razão, ela quis me namorar. Não digo com exagero que você, Isabela, salvou minha vida. É bem possível que, sem você, eu ainda estaria perdido, em busca de quem eu sou. Muito obrigado pelo amor, pelos domingos de preguiça, pelas viagens, por apoiar meus sonhos, por não se assustar (demais) com minhas esquisitices. Muito obrigado por fazer planos e dividir sua vida comigo.

Você é meu porto seguro e minha companheira, quando decidimos deixar a segurança portuária. Amo você mais do que é possível. Obrigado.

Ao acaso

Na vida as coisas nem sempre são como queremos que sejam, mas com o tempo percebemos que foram como deveriam ser. Eu não escolhi ficar em Franca em 2017, quando entrei na faculdade. Mas, por acaso, a UNESP me escolheu, e, como a todos que escolhe, me acolheu em seus muros e me ensinou algumas coisas.

Nós não começamos com o pé direito, é verdade. Eu pensei em recusar seu convite muitas vezes, e você sabe disso. Mas nas suas paredes, bancos, corredores, cheiros e sons, eu encontrei uma amiga, uma confidente, um orgulho, uma missão. Em você eu me encontrei. Você me ensinou pelo que e por quem é importante lutar, você me ensinou que o Direito não é só a frieza da lei, você me ensinou, dia a dia, noite a noite, o significado de humanidade.

Nosso adeus foi abrupto, impróprio e precoce, e isso me parte o coração. Mas eu te deixo, UNESP, com a certeza de que eu vou voltar, o quanto antes, para que possamos continuar exatamente de onde paramos. Até lá, fico com a saudade e a feliz certeza de que em você também tem um pouquinho de mim.

Muito obrigado UNESP, por me tornar quem sou.

Ao mistério

Nunca fui religioso. Mas sempre encontrei beleza no mistério da fé, qualquer fé. E na minha fé, capenga que só, depusitei a confiança de que teria algum suporte do outro lado, do divino, do espiritual. E sou grato porque assim o foi. Agradeço ao meu anjo da guarda, e ao meu padroeiro São Judas Tadeu, por me guiarem no caminho certo, e por intercederem por mim junto ao Senhor nessa jornada.

*“Aquele que começa tem metade do feito
alcançado: ouse saber, comece!”*

Horácio.

PERES, Fernando Melo Gama. **O atleta trabalhador e os limites do poder diretivo na relação juslaboral clube-atleta.** Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2021. 80 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2021.

RESUMO

Desde manifestações intrinsecamente culturais em civilizações de diferentes épocas e regiões até a indústria multibilionária que é atualmente, o esporte passou, necessariamente, pela regulação jurídica, de forma a garantir sua melhor organização e prática. Nessa senda, o esportista passa do lazer ao labor e, então, a ser tutelado juridicamente como trabalhador. Vinculado a um clube (empregador), o atleta (empregado) dedica-se ao trabalho como qualquer outro obreiro, de sorte que esta relação também é tutelada pelo Estado. Sendo o atleta parte de um negócio jurídico trabalhista, aplicam-se à relação clube-atleta as noções de Direito do Trabalho, como o poder diretivo do empregador. Este estudo tem como objetivo compreender o papel do poder diretivo do empregador na relação de emprego junto ao atleta profissional, de sorte a delinear suas possibilidades e limites jurídicos e, finalmente, as consequências na relação juslaboral decorrentes do abuso do poder diretivo pelo empregador. Para a definição dos conceitos gerais e construção das propostas da investigação, utiliza-se o método da pesquisa bibliográfica e documental, com natureza descritiva, e o método de abordagem dedutivo. A partir do conhecimento acerca da relação juslaboral entre clube e atleta, também é feita análise de situações proeminentes das relações de trabalho desportivo e tangentes ao objetivo da pesquisa. Conclui-se que, tal como em quase toda manifestação de poder, o balanço entre licitude e abuso é delicado, e não são poucos os casos em que há o abuso do poder diretivo desportivo, implicando em danos ao meio ambiente de trabalho e à relação contratual.

Palavras-chave: atleta profissional. relação clube-empregado. emprego desportivo. poder diretivo. abuso de poder.

PERES, Fernando Melo Gama. **The athlete as worker and the limits of management power in the club-athlete employment relationship.** Advisor: Victor Hugo de Almeida. 2021. 80 f. Monograph (Bachelor in Law) – Faculty of Humanities and Social Science, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2021.

ABSTRACT

From mainly cultural manifestations of civilizations from different times and regions to a multi-billion-dollar industry, sport necessarily underwent legal regulation, to guarantee better organization and practice. Through time, the athlete came from leisure to labour, and the to be legally protected as a worker. Linked to a club (employer), the athlete (employee) is dedicated to work such as any other worker, so that this relationship is also supervised by the State. As the athlete is part of an employment contract, to the club-athlete relation are applied general rules of Labour Law, such as the notion of the directive power of the employer. This study aims to understand the role of the employer's directive power in the employment relations of the professional athlete, in order to comprehend its legal possibilities and limits and, finally, as consequences in the labor relationship resulting from the employer's abuse of directive power. To define general concepts and construction of a thesis, the method of bibliographic and documentary research is used, with a descriptive nature, and taking a deductive approach to it. From the knowledge about the labour relationship between club and athlete, the analysis of prominent hypotheses of sports work relationships and those related to the research objective is also carried out. As a conclusion, as in almost every power manifestation, the balance between rightful practices and abuse is delicate, and there are many cases in which directive power is abused in sports, resulting in damages to the work environment and the contract itself.

Keywords: professional athlete. club-employee relationship. sports labour. directive power. power abuse.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 OBJETIVO	16
2.1 Objetivo geral.....	16
2.2 Objetivos Específicos.....	16
2.3 Problematização.....	16
3 MÉTODOS E MATERIAL	17
4 “A TRISTE VIAGEM DO PRAZER AO DEVER”: O ATLETA PROFISSIONAL COMO SUJEITO DE DIREITOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	18
4.1 As origens e o esporte como manifestação cultural	18
4.2 O atleta na legislação brasileira: progressão histórica pré-1988	20
4.2.1 O Decreto-Lei nº 5.342/1943 como ponto de inflexão do profissionalismo desportivo no Brasil e a Consolidação das Leis do Trabalho.....	21
4.2.2 O Decreto-Lei nº 53.820/1964: a emergência do profissionalismo do atleta.....	22
4.2.3 Os anos 1970 e a consagração do atleta como trabalhador formal.....	23
4.4 A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988: esporte e trabalho como linhas-guia do ordenamento jurídico.....	24
4.5 A Lei nº 9.615/1998 e a regulação contemporânea do desporto profissional	27
4.5.1 Breve análise do contrato especial de trabalho desportivo.....	29
4.6 O atleta como trabalhador hipersuficiente: do senso comum ao argumento jurídico	32
5 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NA RELAÇÃO DE EMPREGO DESPORTIVO	35
5.1 Noção e fundamentos do poder diretivo	35
5.2 Manifestações do poder diretivo	37
5.2.1 Poder de organização.....	37
5.2.2 Poder de controle	39
5.2.3 Poder disciplinar	39
5.3 Quais são os limites do poder diretivo?	45
5.3.1 Atipicidades no limite do poder diretivo no desporto profissional	47
5.4 O direito de resistência do atleta ao poder diretivo do clube	52
6 CONSEQUÊNCIAS DO ABUSO DO PODER DIRETIVO	54

6.1 O desequilíbrio labor-ambiental desportivo e a saúde do atleta.....	54
6.2 Hipóteses de rescisão contratual na relação de emprego desportivo.....	58
6.2.1 Exigência de esforços além das forças do atleta-empregado	59
6.2.2 Rigor excessivo no tratamento pelos superiores.....	61
6.2.3 Descumprimento de obrigações contratuais	63
6.3 O abuso de poder na fase pós-contratual	65
6.4 Possibilidades em face do abuso de poder diretivo do clube-empregador	69
7 CONCLUSÃO.....	72
REFERÊNCIAS	75

1 INTRODUÇÃO

Definir esporte é tarefa hercúlea¹. Muitos tentam fazê-lo, abordando a prática desportiva por um campo científico diverso. Os cientistas naturais, do ponto de vista fisiológico e prático, podem tentar defini-lo como uma atividade corporal e organizada, um observador das ciências humanas observará o esporte da seguinte maneira (ECO, 1984 *apud* MARQUES, 2011, p. 100):

O esporte, entendido como ocasião em que uma pessoa, sem fins lucrativos e empenhando diretamente seu corpo, realiza exercícios físicos em que põe seus músculos a trabalhar, seu sangue em circulação e seus pulmões em plena atividade, o esporte, dizia, é coisa belíssima, ao menos tanto quanto o sexo, a reflexão filosófica e o jogo de azar quando as fichas de apostas são grãos de feijão.

Fato é que a noção de esporte perpassa por incontáveis áreas do conhecimento – da medicina à antropologia –, e tentar reduzir a prática desportiva a uma sucinta definição seria não apenas uma limitação, mas uma falácia. Contudo, é certo que o esporte é elemento firmemente engravado na sociedade contemporânea, alastrando-se por virtualmente todas as culturas do planeta no Século XXI.

Dessa maneira, inevitável que o Direito, que na lição de Paulo Bonavides (1983 *apud* MELO FILHO, 1995, p. 6) “[...] não é ciência que se cultive com indiferença ao modelo de sociedade onde o homem vive e atua.”, tenha se proposto a tutelar a prática. A Constituição Federal de 1988 dedica seu art. 217 ao desporto, elevado à categoria de dever do Estado e direito de todos os cidadãos (BRASIL, 1988).

O ordenamento jurídico brasileiro, ademais, tutela o esporte com lei específica e com função generalista. A Lei nº 9.615/1998, conhecida pelo nome de “Lei Pelé”, em referência ao então Ministro do Esporte, é, de fato, uma Lei Geral do Desporto que estipula normas gerais para a prática desportiva no país.

Tal lei, já no seu art. 3º, estipula existirem algumas formas diferentes de desporto (BRASIL, 1998): i) o desporto educacional; ii) o desporto de participação; iii) o desporto de rendimento; e iv) o desporto de formação. O presente estudo, ainda que reconheça a

¹ De pronto, é relevante destacar que, no correr do presente estudo, utilizar-se-ão das expressões “esporte” e “desporto” como sinônimas, sem qualquer distinção, malgrado a predileção do legislador pátrio pela segunda. Ampara-se tal opção na raiz etimológica igual de ambas as palavras, conforme Nascentes (1955) e Donald (1874); bem como por serem definidas como sinônimas por Houaiss (2003).

complementariedade entre tais manifestações, debruçar-se-á no estudo do desporto de rendimento praticado de modo profissional, “[...] caracterizado pela remuneração pactuada em contrato formal de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva” (BRASIL, 1998).

Nesse contexto, emergem os indivíduos focais da pesquisa: o atleta-empregado e o clube-empregador. O estudo, por optar por não fazer menção a uma modalidade desportiva específica, tratará, de maneira geral, do atleta profissional empregado, isto é, aquele trabalhador vinculado a uma entidade de prática desportiva (clube) por meio de um contrato de trabalho.

Presente o vínculo empregatício, o clube é juridicamente dotado, enquanto empregador, do poder diretivo. Este poder-dever, estabelecido pelo art. 2º da CLT (BRASIL, 1943b), é “[...] o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego”. (DELGADO, 2019, p. 790). Dotado desse poder unilateral, o clube-empregador pode organizar, controlar e disciplinar seus empregados, da forma mais conveniente aos interesses da organização.

Nessa relação marcante entre poder e trabalho, estão – ou devem estar – muito bem pontuadas as questões de regras e princípios garantidores da dignidade da pessoa humana no contexto laboral. É imperioso, portanto, que seja garantida não apenas a liberdade-função do empregador de dirigir, mas também os direitos básicos do trabalhador, o qual é legitimado para proteger-se de eventuais abusos.

O presente estudo, portanto, aborda o problema dos limites do poder diretivo do clube-empregador em face do atleta-empregado. Compreender como se estrutura o poder diretivo e como tal instituto se apresenta nas relações juslaboral-desportivas é essencial para delinear, então, quais são os limites e as consequências de sua transgressão no contexto laboral desportivo e no meio ambiente do trabalho desportivo.

Em suma, tem-se como objetivo, de maneira geral, compreender o papel do poder diretivo do empregador na relação de emprego junto ao atleta profissional, de sorte a delinear suas possibilidades e limites jurídicos e, finalmente, as consequências na relação juslaboral decorrentes do abuso do poder diretivo pelo empregador. Para alcançar dito objetivo, como método de procedimento, adota-se o levantamento de dados por meio da técnica da pesquisa bibliográfica em materiais publicados, elucidando teorias já existentes acerca dos fenômenos jurídicos estudados e, com isso, formular novas perspectivas.

Como método de abordagem, adota-se o método dedutivo. Partindo de premissas amplas acerca da posição do atleta enquanto trabalhador, passando pela descrição da sua

relação laboral com o clube empregador, até alcançar as premissas particulares sustentadas pelo objetivo da presente investigação, qual seja, compreender o papel do poder diretivo do empregador na relação de emprego junto ao atleta profissional. Conforme elucidam Marconi e Lakatos (2010), pelo método dedutivo, considerando-se as premissas como verdadeiras, a conclusão também deve sê-lo.

A princípio, o estudo dedica tópico a esquadrihar a posição do atleta profissional, visualizando sua gênese e como ele se insere no ordenamento jurídico brasileiro ao longo das décadas. Nem sempre o desportista foi visto como profissional digno de direitos e deveres; de fato, não é até o Século XIX que o esporte contemporâneo passa a tomar forma, com o renascimento dos jogos olímpicos e, pela sua especial influência no Brasil, a profissionalização e difusão real do futebol.

O reconhecimento jurídico do atleta profissional como trabalhador a ser especialmente tutela, no Brasil, não emana até meados do século passado, quando em 1943 o Decreto-Lei nº 5.342 serve de fagulha para a profissionalização do esporte no país. Garantir ao atleta profissional de futebol direitos trabalhistas, e formalizar a relação laboral entre o jogador e a entidade de prática desportiva, foi crucial para que se começasse a forma a ideia de atleta enquanto empregado.

Ao longo da progressão legislativa e doutrinária no país, é possível notar como o atleta-empregado toma forma enquanto sujeito de direito; é de se destacar, inclusive, que o atleta passa de um não-profissional a um super-profissional no correr dos anos, permeando o imaginário popular que o atleta-empregado não é um empregado comum por ser um privilegiado. Essa visão, ainda que equivocada, é fundamental para o estudo da elasticidade do poder diretivo no contexto desportivo, seja pela tolerância geral de atos normalmente abusivos ou pela expressa leniência do legislador.

O primeiro tópico tem relevância, então, pois permite estabelecer as características do atleta enquanto trabalhador e empregado, identificando quais são os princípios e regras gerais de Direito do Trabalho se aplicam ou não à sua figura.

Após, com uma noção de atleta-empregado bem delimitada, passa-se ao estudo do clube-empregador e, mais especificamente, do poder diretivo no contexto laboral desportivo. Nesse segundo tópico, serão abordadas as manifestações do poder diretivo, tanto no âmbito trabalhista geral, quanto no específico desportivo. Então, torna-se possível a abordagem dos limites do poder diretivo.

Ainda que o tópico seja dedicado exclusivamente ao poder diretivo e seus limites, não se propõe a esgotar todas as manifestações e possibilidades. Isso porque, como será estudado,

nem sempre as linhas que delimitam as balizas do poder diretivo são claras, de sorte que somente se percebe o ilícito quando se está diante de suas consequências. No contexto desportivo, inclusive, existem situações em que os limites são, para mais ou para menos, modificados.

O estudo dos limites do poder do empregador avança então ao tópico final, em que sua compreensão perpassa pelo estudo das consequências do abuso, visto que determinar, com precisão, os limites, não seira possível sem que se fossem abordadas, caso a caso, as hipóteses de prática ilícita do poder diretivo.

De pronto, a primeira e expressiva consequência é o desequilíbrio labor-ambiental desportivo. Ao agir fora das balizas do poder diretivo, o empregador coloca em xeque a saúde do seu funcionário. Não é diferente no contexto desportivo. Não apenas pela exigência física desmedida, mas pela cobrança psicológica, a qual se traduz em assédio moral, podendo gerar danos irremediáveis à carreira e à vida posterior do atleta vítima.

Ainda, o abuso de poder diretivo, por expressa disposição legal, pode acarretar o rompimento do contrato de trabalho. Assim, serão estudadas as hipóteses de rescisão indireta do contrato de trabalho do atleta em face da prática ilícita. Nesse mesmo tópico, ainda, buscam-se apresentar outras soluções jurídicas para o atleta-empregado em face do abuso de poder diretivo, como a recusa ao trabalho.

2 OBJETIVO

2.1 Objetivo geral

Compreender o papel do poder diretivo do empregador na relação de emprego junto ao atleta profissional, de sorte a delinear suas possibilidades e limites jurídicos e, finalmente, as consequências no meio ambiente do trabalho decorrentes do abuso do poder diretivo pelo empregador.

2.2 Objetivos Específicos

- a) Contextualizar o atleta profissional como sujeito de direitos trabalhistas plenos, independente de sua atuação;
- b) Delinear a relação de emprego entre clube e atleta, compreendendo suas especificidades socioeconômicas e jurídicas;
- c) Avaliar os limites do poder diretivo do empregador na relação clube-atleta, em suas diversas fases, buscando seus traços específicos e comuns em face de relações de emprego não desportivas; e
- d) Compreender e expor possíveis consequências no meio ambiente do trabalho decorrentes do abuso do poder diretivo pelo empregador, bem como traçar hipóteses de rescisão indireta do contrato de trabalho pelo atleta-empregado.

2.3 Problematização

- a) O atleta é um trabalhador comum?
- b) O clube é um empregador comum?
- c) O atleta-empregado está submetido a regras especiais de Direito do Trabalho?
- d) O poder diretivo do clube-empregador é mais (ou menos) elástico no desporto?
- e) Quais os reflexos do abuso do poder diretivo pelo empregador no meio ambiente do trabalho desportivo?
- f) 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?

3 MÉTODOS E MATERIAL

Como método de procedimento, adota-se o levantamento de dados por meio da técnica da pesquisa bibliográfica em materiais publicados, elucidando teorias já existentes acerca dos fenômenos jurídicos estudados para, com isso, formular novas perspectivas.

Utilizam-se, precipuamente, artigos científicos, doutrinas jurídicas e legislação, nacional e internacional. Também se analisam a jurisprudência pátria e textos jornalísticos publicados em mídias de alta circulação, com especial ênfase quando do estudo de casos concretos afeitos aos problemas expostos.

Como método de abordagem, adota-se o método dedutivo. Partindo de premissas amplas acerca da posição do atleta enquanto trabalhador, passando pela descrição da sua relação laboral com o clube empregador, até alcançar as premissas particulares sustentadas pelo objetivo da presente investigação, qual seja, compreender o papel do poder diretivo do empregador na relação de emprego junto ao atleta profissional, de sorte a delinear suas possibilidades e limites jurídicos e, finalmente, as consequências no meio ambiente do trabalho decorrentes do abuso do poder diretivo pelo empregador.

Conforme elucidam Marconi e Lakatos (2010), considerando-se as premissas como verdadeiras, a conclusão também deve sê-lo. Em suma, a partir de certos princípios, cuja veracidade extrai-se do supedâneo bibliográfico, busca-se predizer a ocorrência de casos particulares, com fulcro na lógica (PRODANOV, 2013).

4 “A TRISTE VIAGEM DO PRAZER AO DEVER”: O ATLETA PROFISSIONAL COMO SUJEITO DE DIREITOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O escritor e jornalista uruguaio Eduardo Galeano relata em sua obra “Futebol ao Sol e à Sombra” que “[...] a história do futebol é uma triste viagem do prazer ao dever” (GALEANO, 2010, p. 6). A transformação do futebol de lazer a indústria aplica-se, da mesma forma, ao esporte como um todo.

Desde manifestações intrinsecamente lúdicas e culturais em civilizações de diferentes épocas e regiões geográficas, até a indústria multimilionária que é atualmente, o esporte passou, necessariamente, pela regulação sociológica e jurídica, de forma a garantir sua melhor organização e prática.

O que se pretende nos subtópicos que seguem é, além de introduzir o esporte enquanto manifestação cultural elementar das sociedades humanas, cumprindo uma série de papéis nas civilizações, delinear uma evolução legislativa da regulação do esporte no Brasil, que somente passa a tratar efetivamente do assunto na segunda metade do Século XX.

4.1 As origens e o esporte como manifestação cultural

O esporte é uma linguagem humana universal. Conforme a lição Angelo Luiz Vargas (1995 *apud* ZAINAGHI, 2020, p. 25), “[...] a linguagem do corpo não vislumbra fronteiras. Ela é universal e comum a qualquer homem em qualquer espaço geográfico”. Nessa senda, o esporte é um elemento comum das culturas humanas em todos os lugares e tempos.

A referência mais conhecida talvez seja a prática das Olimpíadas na Grécia antiga. Segundo Young (2008, p. 14), os jogos olímpicos parecem surgir como forma de culto religioso (“*religious cult*”) ao deus Zeus, sendo praticado até por volta do ano 400 d.C. na região onde atualmente se situa a cidade de Olímpia, na Grécia.

Os jogos, muitas vezes lembrados como o ápice da prática desportiva da antiguidade, foram esquecidos por séculos, até que citados brevemente pelo escritor inglês John Milton, em 1667, na obra “*Paradise Lost*” (YOUNG, 2008), retomando lugar no imaginário comum e, no ano de 1892, “ressuscitados” como manifestação desportiva organizada, pelo “Manifesto Olímpico”, escrito por Pierre de Coubertin, dando início aos Jogos Olímpicos modernos.

Todavia, o esporte não se manifestou somente na Europa antiga, sendo também verificada a existência de uma manifestação esportiva na América pré-colombiana, como o

tlachtli, jogo com bola praticado em regiões da América Central habitada pela antiga civilização Maia entre 600 d.C e 1000 d.C (BLAINE, 2017). Conforme Blaine (2017):

*El juego tenía un significado ancestral que reflejaba una relación con las fuerzas cósmicas y cultos a la fertilidade. Era parte de una cosmovisión basada en conceptos de dualismo, regeneración y comunicación con lo sobrenatural.*²

Apesar de ter como motivo principal uma celebração espiritual, tal como as Olimpíadas da Grécia antiga, aqui se crê que um jogador de *tlachtli* era sacrificado ao sobrenatural, inclusive considerando-se que, em vistas de boa oferenda, sacrificava-se o vencedor (BLAINE, 2017).

Não apenas religiosas eram as razões de jogo, no entanto. Na Itália dos Séculos XV e XVI, o “*calcio fiorentino*” ou “*calcio storico*”³ mostrava-se não apenas uma demonstração de virilidade para os jovens de Florença, mas também um apropriado mecanismo de controle social e solidificação do poder pelos governantes da cidade. Segundo Bosisio (2018, p. 20):

*Pertanto, giocare a calcio nella Firenze del Quattrocento significa praticare un'attività che avvicina artatamente la popolazione ai governanti, giacché consente a classi diverse, e sovente contrapposte, di rispecchiarsi e di riconoscersi nella stessa passione comune. Invece, nel Cinquecento (superata la restrizione posta a partire dagli anni Settanta da Lorenzo de' Medici) il gioco torna a essere al servizio del potere, seppur con forme e strategie mutate. Il calcio passa da attività comunale e pubblica, che esalta un intero ceto dirigente, a manifestazione esclusiva [...].*⁴

Nesse sentido, o *calcio storico* demonstra como o esporte pode ser utilizado pela classe dominante de determinada localidade ou tempo histórico, sendo uma ferramenta de apaziguamento e união transvestida em autoridade e poder político.

² “O jogo tinha um significado ancestral que refletia uma relação com as forças cósmicas e cultos à fertilidade. Era parte de uma cosmovisão baseada em conceitos de dualismo, regeneração e comunicação com o sobrenatural.” (BLAINE, 2017, tradução nossa).

³ Em tradução livre: “futebol florentino” ou “futebol histórico”. Jogo praticado até os dias atuais na cidade de Florença. É muito similar a uma forma rudimentar de futebol ou rúgbi, praticado com bola, e considerado extremamente violento nos padrões atuais. (BANDINI, 2017)

⁴ “Portanto, jogar o *calcio* na Florença do Século XV significa praticar uma atividade que aproxima astutamente a população dos governantes, pois permite que classes diferentes, muitas vezes opostas, espelhem-se e reconheçam-se nessa paixão comum. Em vez disso, no Século XVI (superada a restrição imposta por Lorenzo de Médici desde os anos setenta) o jogo volta a estar a serviço do poder, embora com formas e estratégias alteradas. O *calcio* passa de atividade comunitária e pública, que valoriza toda uma classe dominante, para um evento exclusivo [...]” (BOSISIO, 2018, p. 20, tradução nossa)

Para além dessa visão do esporte enquanto um fator civilizatório, isto é, como um catalisador para criação de mecanismos regulatórios de atividades em centros urbanos (MARQUES, 2011), deve-se considerar o esporte moderno, o qual “[...] refere-se a uma atividade corporal de movimento com caráter competitivo surgida no âmbito da cultura europeia por volta do século XVIII, e que com esta, expandiu-se para o resto do mundo” (BRACHT, 2005, p. 13)⁵.

No contexto da transição do esporte arcaico para o esporte moderno, é importante destacar o papel do futebol, enquanto atividade intimamente ligada com a classe trabalhadora fabril da Inglaterra do Século XIX. Nesse sentido destaca Marques (2011, p. 97-98):

A invenção do esporte no século XIX, contudo, criou algo completamente diverso, mas ainda se alimentando dessas práticas arcaicas, ligadas ao culto e ao rito. [...] A prática esportiva, a partir do momento em que se transforma em competição – ou seja, a partir do momento em que se estabelece por meio de normas e se comercializa –, perderia parte do caráter lúdico previsto em sua essência inaugural.

Nessa transformação, como delinea Domingos Sávio Zainaghi (2020, p. 26), do simples jogo nasce a competição: “O *jogo* tem um caráter lúdico, ou seja, apenas um brinquedo, uma distração ou divertimento. Já *competição* é o jogo levado a sério. Competir não é brincar nem passar o tempo”. Nesse sentido, sendo a competição o esporte regulado, organizado e, mais adiante, profissional, é ela que mais nos interessa adiante, visto que será ela a regulada pelo Direito brasileiro apenas no Século XX.

4.2 O atleta na legislação brasileira: progressão histórica pré-1988

O esporte brasileiro, em meados do Século XX, caminhava a passos largos rumo ao profissionalismo. Com especial destaque ao futebol, introduzido formalmente no Brasil no fim do Século XIX pelo filho de ingleses Charles Miller (ZAINAGHI, 2020), a prática desportiva em solo nacional tendia ao profissionalismo já a partir da formação dos primeiros clubes, na década de 1910.

A postura do legislador anteriormente à Constituição Federal de 1988 é marcada, em grande medida, pelo corporativismo e autoritarismo, de sorte que a regulação do esporte está

⁵ A despeito de o autor definir o esporte como “atividade corporal de movimento”, o presente trabalho considera também como esportes as atividades precipuamente mentais em caráter competitivo, como o xadrez e, mais modernamente, os jogos eletrônicos (*e-Sports*).

sempre submetida ao controle estatal. Ao longo das décadas de 1940, 1960 e 1970, no entanto, entram em vigor normas de relevante aspecto para o desporto profissional, como se verá adiante.

4.2.1 O Decreto-Lei nº 5.342/1943 como ponto de inflexão do profissionalismo desportivo no Brasil e a Consolidação das Leis do Trabalho

É apenas na década de 1940 que o legislador deu especial atenção ao esporte, optando por regulá-lo de maneira especial. O Decreto-Lei nº 3.199/1941 pode ser definido como a primeira lei orgânica do esporte brasileiro (MELO FILHO, 1995) criando o Conselho Nacional do Desporto e atribuindo ao Estado a competência regulatória. Conforme Valed Perry (1973 *apud* VEIGA, 2020, p. 54):

[...] esse é o ponto alto da legislação desportiva brasileira, pois tratava-se da lei institucional dos desportos brasileiros na medida em que regulamentou as competições desportivas com a adoção de medidas de proteção que consagravam o princípio de que as associações esportivas exerciam atividade de caráter cívico, dispondo sobre a adoção das regras internacionais, proibindo o emprego de capitais com o objetivo de auferir lucro, além da imposição da obrigatoriedade da atenção aos desportos amadores às associações que mantivessem o desporto profissional.

Ainda que o ineditismo da regulação torne o mencionado Decreto um grande marco para o esporte brasileiro, não se considera o ordenamento como “ponto alto da legislação desportiva brasileira”. Isso por se considerar o teor corporativista da norma, editada sob a égide do Estado Novo, com intenção clara de colocar o desporto sob a tutela rígida e exclusiva do Poder Público (MELO FILHO, 2006), algo que, como se verá, não condiz com a prática esportiva.

Dois anos após, em 1943, é editado o Decreto-Lei nº 5.342/1943, cuja legislação se considera o ponto de inflexão do desporto profissional no Brasil. Ainda que fortemente corporativista e autoritário, o Decreto, em seus 16 artigos, trouxe as linhas gerais para a prática desportiva no Brasil. Destaca-se o art. 5º:

Art. 5º As relações entre atletas profissionais ou auxiliares especializados e as entidades e desportivas regular-se-ão pelos contratos que celebrarem, submetendo-se estes às disposições legais, às recomendações do Conselho Nacional de Desportos e as normas desportivas internacionais. (BRASIL, 1943a)

No mesmo ano, menos de dois meses depois, foi promulgado o Decreto-Lei nº 5.452, que institui a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ainda que seja a norma trabalhista de maior relevância, até os dias de hoje, no Brasil, a CLT sequer aborda o atleta profissional, o que gerou, durante décadas, confusão jurisprudencial e doutrinária (VEIGA, 2020).

Pode-se ilustrar tal confusão com o burlesco caso do atleta Algisto Lorenzato, o qual moveu reclamação trabalhista em face de seus antigos empregadores. O processo, alçado até o Tribunal Superior do Trabalho (TST), consolidou a tese de que se “[...] aplicava ao jogador de futebol, por analogia, as normas destinadas aos artistas, admitindo que ambos ‘dão um espetáculo público parecido’ [...]” (VEIGA, 2020, p. 59).

Essa posição incerta do atleta enquanto trabalhador somente será parcialmente resolvida mais de duas décadas depois, em 1964, com a edição do Decreto-Lei nº 53.820/1964.

4.2.2 O Decreto-Lei nº 53.820/1964: a emergência do profissionalismo do atleta

O Decreto-Lei nº 53.820/1964, assinado apenas uma semana antes da deposição do então presidente João Goulart, visava à regularização de determinados aspectos do futebol profissional. Ainda que o texto legal fosse enxuto (contava com apenas dez artigos) e de aplicação restrita ao futebol, pavimentou o caminho para a organização jurídica do desporto.

Dentre seus aspectos relevantes, podem-se citar a delimitação temporal do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol (art. 3º)⁶; a proibição da contratação com menores de dezesseis anos (art. 16, parágrafo 1º, alínea “a”) e a fixação de intervalos entre partidas (art. 4º)⁷. Ainda, o legislador dedicou-se à delimitação de um período de recesso obrigatório de fim de ano para os atletas, conforme o art. 6º. (BRASIL, 1964)

Nessa senda, considera-se a introdução de tais normas no ordenamento jurídico brasileiro de grande valia para a atuação do atleta-trabalhador. A imposição de determinados limites, com especial destaque à jornada, consolidou o respeito à profissão. No prisma trabalhista, a criação de tais balizas tem reflexos até os dias atuais quando se considera a formulação de novas regras jurídicas relativas ao desporto profissional.

⁶ “O prazo de vigência do contrato de atleta profissional de futebol não poderá ser inferior a três meses nem superior a dois anos [...]” (BRASIL, 1964).

⁷ “O atleta profissional não poderá participar de partidas esportivas com intervalos inferiores a 60 (sessenta) horas, entre uma e outra, salvo autorização expressa do Conselho Nacional de Desportos [...]” (BRASIL, 1964).

Pode-se dizer, então, que o Decreto-Lei nº 53.820/1964 é a primeira norma reguladora do Direito do Trabalho Desportivo e, com isso, a primeira norma nacional que alça o atleta à condição de trabalhador.

4.2.3 Os anos 1970 e a consagração do atleta como trabalhador formal

A década de 1970 é ocupada por uma miscelânea de normas jurídicas desportivas.

Em primeiro lugar, destaca-se a Lei nº 5.939/1973, a qual dispunha sobre a concessão de benefícios da Previdência Social, garantido o acesso dos atletas profissionais de futebol ao sistema previdenciário e à aposentadoria (VEIGA, 2020). Adiante, a Lei nº 6.269/1975 instituiu o sistema de assistência complementar ao atleta profissional; tal benefício tinha natureza educativa, e tinha como objetivo possibilitar a vinculação do atleta, ao deixar de atuar como tal, com outra atividade para a qual estivesse habilitado (BRASIL, 1975).

Em suma, é notável em 1973 a preocupação do legislador com a carreira dos atletas, muitas vezes de curta duração e que, ao cabo, deixava desamparado o profissional. Esse auxílio, então, visava a proporcionar uma melhor formação educacional ao atleta-trabalhador, de sorte a ampará-lo na aposentadoria.

É em 1976, todavia, em que se verifica a norma de maior relevância para o contexto juslaboral desportivo desde 1964. Com a edição da Lei nº 6.354/1976, o atleta de futebol passou à categoria de trabalhador pleno, por meio da elaboração de normas gerais para contratos e reconhecimento das peculiaridades profissionais, além de dispor sobre as obrigações das partes (MELO FILHO, 2006b).

O *caput* do art. 3º da mencionada lei é bastante claro (BRASIL, 1976): “[...] o contrato de trabalho do atleta, celebrado por escrito, deverá conter”. Desse momento em diante, o atleta profissional de futebol é, concretamente, um trabalhador, submetido a um contrato formal de trabalho.

Tal lei também permitiu o acesso do atleta-trabalhador à Justiça do Trabalho. Até então, por não haver a sua efetiva definição como trabalhador, o atleta deveria solucionar seus conflitos perante a Justiça Comum ou a Justiça Desportiva. No entanto, nenhuma delas mostrava-se efetiva, visto que não se reconhecia o desequilíbrio intrínseco a qualquer relação de emprego; dessa sorte, ao tratar clube e atleta como iguais, as causas não encontravam êxito.

O acesso, no entanto, era apenas parcial, eis que o art. 29 da lei somente admitia “[...] reclamações à Justiça do Trabalho depois de esgotadas as instâncias da Justiça Desportiva”

(BRASIL, 1976). Esse óbice limitava o direito de acesso à justiça do atleta-trabalhador, mas é nítido que constitui um avanço ao tratamento jurídico do esporte profissional.

4.4 A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988: esporte e trabalho como linhas-guia do ordenamento jurídico

A promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, em 1988, é um marco muito significativo para a proteção do atleta profissional. A primeira razão para tanto é a valorização do trabalho e a proteção do trabalhador. O art. 6º da Constituição Federal (BRASIL, 1988) reconhece o trabalho como direito social, e o direito ao trabalho⁸, propriamente dito, permeia toda a Carta, conforme José Afonso da Silva (2008, p. 289-290):

[...] no art. 1º, IV, se declara que a República Federativa do Brasil tem como fundamento, entre outros, os *valores sociais do trabalho*; o art. 170 estatui que a ordem econômica funda-se na *valorização do trabalho*, e o art. 193 dispõe que a ordem social tem como base o *primado do trabalho*. Tudo isso tem o sentido de reconhecer o *direito social ao trabalho*, como condição de efetividade da existência digna (fim da ordem econômica) e, pois, da dignidade da pessoa humana, fundamento, também, da República Federativa do Brasil (art. 1º, III).

O direito ao trabalho, então, firma-se como um pressuposto para o gozo dos direitos individuais, como um direito social (SILVA, 2008). Ao mesmo tempo, torna-se ponto focal da tutela jurídica, conferindo ao seu titular imediato, o trabalhador, um amplo escudo contra eventuais abusos jurídicos.

Em outro giro, a Constituição Federal de 1988 também inclui, definitivamente, o esporte no ordenamento constitucional brasileiro, “[...] estruturando e balizando o desporto brasileiro através de um artigo, quatro incisos e três parágrafos, que se constituem na essência da *lex sportiva* pátria” (PENTEADO, 2016, p. 33).

O primeiro ponto do desporto constitucional que merece atenção é a inclusão do mesmo como matéria legislativa comum à União, aos Estados e ao Distrito Federal, conforme a redação do art. 24, inciso IX, da Norma Constitucional:

⁸ Aqui se usa a expressão “direito ao trabalho” em oposição a “Direito do Trabalho”, pois a primeira faz referência ao direito constitucional assegurado a todos, independentemente se existe ou não um vínculo empregatício (FONSECA, 2006).

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

[...]

IX - educação, cultura, ensino, desporto, ciência, tecnologia, pesquisa, desenvolvimento e inovação; [...]. (BRASIL, 1988)

Antes dessa disposição, como já visto nos subtópicos anteriores, era competência privativa da União legislar sobre matéria desportiva. Por esse prisma, o esporte, capilarizado na legislação brasileira, pode melhor desempenhar sua função social.

Contudo, a principal contribuição da Constituição Federal de 1988 para a ordem jurídico-desportiva brasileira é a adição do art. 217, o qual versa exclusivamente sobre o desporto nacional, garantindo-lhe organização e tutela inéditas. Além de fixar o esporte como dever do Estado, delinea os princípios gerais do esporte brasileiro:

Art. 217. É dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não-formais, como direito de cada um, observados:

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

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

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

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

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

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

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

Em primeiro lugar, cumpre destacar o emprego da locução “*dever do Estado*” pelo constituinte. Não se trata de mera recomendação, mas sim de um dispositivo vinculante da atividade estatal. Nesta senda, utilizando-se do princípio *jus et obligatio sunt correlata*⁹, conclui-se que para tal dever – ou obrigação – do Estado, nasce um direito do cidadão, no caso, ao esporte (MELO FILHO, 1995).

O inciso I apregoa na ordem constitucional a autonomia desportiva quanto à organização das atividades desportivas. Conforme já brevemente mencionado neste estudo

⁹ Direito e obrigação estão correlacionados. (MELHO FILHO, 1995, tradução nossa)

(vide subtópico 4.2.1), o dispositivo constitucional rompe com a centralização estatal das atividades desportivas, posta em marcha durante o Estado Novo.

Segundo Álvaro Melo Filho (2006a), a autonomia desportiva é princípio constitucional, consubstanciando a própria essência da legislação desportiva em vigor sob a égide da Carta de 1988, atuando como inspiração, fundamentação e explicação das normas jusdesportivas. Ainda segundo o autor, ao alçar a autonomia desportiva a *status* de princípio “[...] impede-se que venha a ser desfigurado ou sofrer restrições legais, doutrinárias ou jurisprudenciais” (MELO FILHO, 2006a, p. 34).

A autonomia desportiva propicia o desenvolvimento orgânico das atividades desportivas no país, de sorte que a organização de competições e suas regras disciplinares evoluam sem demasiada interferência estatal, como por boa parte do Século XX, como se viu.

Os incisos II a IV, contudo, não são de especial relevância ao presente estudo, de modo que se limitará a breves comentários. O inciso II, ao prever a destinação orçamentária ao desporto, não passa de complementação ao *caput*, eis que o dever pressupõe a alocação de verba para a área. O inciso III, apesar de tratar de ponto relevante, na diferença de esporte profissional e não-profissional, peca ao não definir melhor o que seria “tratamento diferenciado”. Finalmente, o último inciso pode ser visto como um resquício do ufanismo marcante nas legislações centralizadoras do passado, ainda que se possa ver a relevância da proteção cultural regional para a ordem constitucional de 1988.

Os parágrafos 1º e 2º são essenciais ao estudo, bem como relevantes para a compreensão da ordem jurídico-desportiva hoje vigente. Tratam ambos da separação entre a Justiça Desportiva e a Justiça Comum, de modo que o constituinte transfere, ao Judiciário Especializado, as demandas estritamente desportivas, como regamentos de campeonatos e decisões de partidas.

Álvaro Melo Filho (2006b) aponta duas principais razões para apoiar tal separação. A primeira tem a ver com a própria questão de especialidade. O Direito Desportivo é ramo novo do direito, cujas intersecções com outros ramos e áreas do conhecimento são inúmeras, exigindo do julgador um conhecimento profundamente especializado, o qual não é comum no Poder Judiciário. Dessa forma, teme-se a imprecisão decisória e, sobretudo, a injustiça advinda de decisões mal fundamentadas.

A segunda razão refere-se à (falta de) celeridade da Justiça Comum. É de conhecimento comum que decisões podem demorar anos para serem tomadas no âmbito do Poder Judiciário, e é notório que decisões referentes a resultados de partidas, por exemplo, devem ser rapidamente julgadas, a fim de não se prejudicar o andamento da competição.

Nesse sentido, então, ao atribuir à Justiça Desportiva um prazo máximo de sessenta dias para decidir, o constituinte impede que a morosidade da Justiça cause danos à boa competição.

Finalmente, no 3º parágrafo do artigo atribui-se ao Estado a obrigação de promover o lazer como forma de promoção social. Aqui, novamente, inclui-se o esporte – na forma do lazer – no campo dos direitos sociais do cidadão brasileiro, sedimentando sua relevância.

Elevando o esporte ao *status* de direito universal e obrigação do Estado, deve ser reconhecido seu papel como verdadeiro auge da regulação desportiva no Brasil. Como mencionado anteriormente, ainda que se reproduza a – relevante – compreensão de Valed Perry (1973 *apud* VEIGA, 2020) quanto ao ponto de inflexão do Direito Desportivo, contemporaneamente é inegável que tal posto é ocupado pela Constituição Federal de 1988.

É sob a égide do movimento constituinte de 1988 que se constrói toda a regulamentação vigente acerca do esporte. Com efeito, a Constituição de 1988 é responsável por lançar bases e princípios gerais de aplicação. Contudo, ainda é necessário debruçar o estudo sobre a legislação específica, que trata mais amiúde as relações jurídicas desportivas, como será feito no próximo tópico.

4.5 A Lei nº 9.615/1998 e a regulação contemporânea do desporto profissional

No dia 24 de março de 1998 foi promulgada a Lei nº 9.615, popularmente conhecida como “Lei Pelé”, em homenagem ao célebre jogador de futebol homônimo, que à época ocupava o cargo de Ministro do Esporte. De pronto, cabe destacar que a Lei Pelé foi recepcionada com opiniões mistas dos juristas.

Apesar de trazer significativas mudanças à Lei nº 8.672/1993 (que era a, até então, Lei Geral do Desporto), considerou-se a nova lei uma “clonagem jurídica” da lei anterior, copiando 58% do seu conteúdo (MELO FILHO, 2006). O intuito do legislador, então, torna-se claro. Não tinha o propósito de inovar, mas sim de aperfeiçoar o ordenamento jusdesportivo brasileiro.

A Lei Pelé trouxe uma série de medidas novas, dentre as quais somente serão analisadas aquelas afeitas ao objeto do presente estudo, relacionando-se com noções laborais do atleta profissional.

O primeiro ponto que merece nosso destaque é a extinção do passe. Pela definição do art. 11 da Lei nº 6.354/1976: “Entende-se por passe a importância devida por um empregador a outro, pela cessão do atleta durante a vigência do contrato ou depois de seu término, observadas as normas desportivas pertinentes” (BRASIL, 1976).

A partir desse conceito, conclui-se que, mesmo após o fim da vigência contratual, o atleta profissional permanecia vinculado ao clube empregador, até que a este fosse paga uma indenização (o passe). Conforme Rodrigues (2006, p. 41):

Logo, o jogador é o trabalhador legalmente proibido de procurar emprego, de escolher. Não é dono de seus interesses e destino profissionais. O passe é uma instituição paternalista. Atrapalha o projeto de acumulação do jogador, mas lhe dá o mínimo de segurança. Conclui que os atletas consideram o passe uma segurança de emprego, porém privação da autonomia de trabalho.

Parte da doutrina mais tradicional, incluindo Álvaro Melo Filho (2006b), não viu o fim do passe como positiva, pela perspectiva de que, sem essa “barreira”, resultaria “[...] numa predatória e promíscua relação empresário/atleta” (MELO FILHO, 2006b, p. 66).

Contudo, baseados nos princípios da matriz civilizatória da Constituição de 1988, já descritos, entende-se que o fim do passe é um importante marco jurídico em prol do princípio da vedação do retrocesso social. O atleta profissional passa do papel de mercadoria ao papel de trabalhador, legalmente desimpedido e em gozo do direito ao trabalho (RODRIGUES, 2007).

Superada a questão do passe, deve-se analisar o que dispõe o art. 28 da Lei nº 9.615/1998, o qual traz a definição do que é o atleta profissional. Em sua redação original:

Art. 28. A atividade do atleta profissional, de todas as modalidades desportivas, é caracterizada por remuneração pactuada em contrato formal de trabalho firmado com entidade de prática desportiva, pessoa jurídica de direito privado, que deverá conter, obrigatoriamente, cláusula penal para as hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral. (BRASIL, 1998)

Da exegese do *caput* transcrito, pode-se extrair a regra de que o atleta deve ser obrigatoriamente remunerado, sendo aquele sem remuneração considerado não-profissional. Ainda, estabelece-se a necessidade de contratação, fato que difere das regras da CLT – a qual aceita contrato verbal – buscando o legislador de 1998 uma maior rigidez formal.

Menciona-se, ao fim, a cláusula penal. Associado a essa disposição, o parágrafo 2º do mesmo artigo dispõe que (BRASIL, 1998) “[...] o vínculo desportivo do atleta com a entidade contratante tem natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se para

todos os efeitos legais, com o término da vigência do contrato de trabalho”¹⁰. É, com efeito, o dispositivo que extingue o passe e insere o atleta na tutela constitucional do trabalho.

Ao longo do corpo da Lei Pelé são dispostos diversos direitos e deveres das partes de uma relação laboral desportiva, qual se regula pelo Contrato Especial de Trabalho Desportivo (CETD), possuindo diversas peculiaridades. Todavia, sendo uma legislação já relativamente antiga, conta também com sua justa carga de defasagem; à guisa de destaque, tem-se o art. 94:

Art. 94. O disposto n^os arts. 27, 27-A, 28, 29, 29-A, 30, 39, 43, 45 e n^o § 1^o do art. 41 desta Lei será obrigatório exclusivamente para atletas e entidades de prática profissional da modalidade de futebol. (Redação dada pela Lei n^o 12.395, de 2011).

Parágrafo único. É facultado às demais modalidades desportivas adotar os preceitos constantes dos dispositivos referidos no caput deste artigo. (Incluído pela Lei n^o 9.981, de 2000). (BRASIL, 1998)

Ainda que o futebol seja a modalidade mais economicamente desenvolvida, e que, portanto, carregue uma série de especificidades, critica-se tal dispositivo, por não garantir a tutela de todos os atletas igualmente. Nesse sentido, mesmo diante de muitos avanços, subsistem disposições que retiram do atleta garantias que deveriam ser certas.

Para a compreensão da relação de trabalho do atleta, deve-se analisar o CETD em suas especificidades. No próximo tópico, então, uma breve análise dos elementos especiais do contrato especial de trabalho desportivo. Ressalta-se, por oportuno, que apesar de o legislador tornar essas disposições facultativas a todos os esportes exceto futebol, consideram-se tais regras como universais, o que permite um estudo mais orgânico e abrangente do objeto da pesquisa.

4.5.1 Breve análise do contrato especial de trabalho desportivo

O contrato de trabalho pode ser definido conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, cujo art. 442 (BRASIL, 1943) determina que “[...] contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

¹⁰ Os conceitos de vínculo desportivo e vínculo empregatício não se confundem na seara do Direito Desportivo. O vínculo empregatício é aquele formalizado pelo contrato de trabalho, idêntico àquele do Direito do Trabalho; o vínculo desportivo é a faculdade do clube empregador – que detém o vínculo empregatício – de registrar e utilizar o atleta em competições em seu nome.

Nas palavras de Domingos Sávio Zainaghi (2020, p. 45): “O Contrato de Trabalho é o instrumento pelo qual uma pessoa física se obriga a prestar serviços de forma não eventual e subordinada a uma pessoa jurídica ou a uma pessoa física”.

De modo geral, ambos os contratos de trabalho da CLT (doravante denominado como “comum”) e o Contrato Especial de Trabalho Desportivo (doravante denominado como “CETD”) possuem os mesmos requisitos gerais, os quais configuram o empregado e, por conseguinte, a relação de emprego. São aqueles requisitos os art. 3º da CLT (BRASIL, 1943): onerosidade, não eventualidade, subordinação, pessoalidade e pessoa física.

As principais diferenças do CETD em relação ao contrato comum estão na sua forma e nas suas partes. Quanto à forma, admite-se o contrato de trabalho “comum” tácito, conforme a redação do art. 442 da CLT. Contudo, conforme o art. 30 da Lei nº 6.915/1998, o CETD só pode ser celebrado por escrito, com forma rígida definida pela Lei (ZAINAGHI, 2020).

Quanto às partes, deve se diferenciar o clube-empregador e o empregador do contrato de trabalho “comum”. No contrato “comum”, podem figurar como empregadores pessoas físicas ou jurídicas, contanto que, nos termos do art. 2º da CLT (BRASIL, 1943), admitam, assalariem e dirijam a prestação pessoal do serviço. Em outra via, de acordo com o art. 28 da Lei nº 6.915/1998, não se admite o CETD celebrado por um empregador físico, mas sempre com uma “entidade de prática desportiva” (BRASIL, 1998).

Outra especificidade do CETD é aquela tangente ao prazo de vigência. Enquanto a regra para o contrato de trabalho “comum” é a do prazo indeterminado, para o CETD, deve-se estipular a duração mínima de três meses e máxima de cinco anos, conforme o art. 30 da Lei Pelé (BRASIL, 1998). Segundo Veiga (2020, p. 72):

No CETD a regra é a de que o contrato será, sempre, por prazo determinado nunca inferior a 3 (três) meses e nunca superior a 5 (cinco) anos. Esta talvez seja uma das características mais determinantes deste contrato especial, tendo em vista que em relação ao trabalhador ordinário a regra é a de que o contrato de trabalho vigora por prazo indeterminado, configurando exceção o prazo determinado.

Ainda segundo Veiga (2020), tal limitação de prazo justifica-se, por um lado, pela organização desportiva no formato de campeonatos, permitindo que o atleta esteja presente no clube durante toda a competição; em outro giro, o atleta não está obrigado a permanecer vinculado *ad eternum* a um mesmo empregador, como ocorria durante a existência do passe.

Merece destaque, outrossim, a obrigatoriedade de estarem presentes, no CETD, as cláusulas indenizatória e compensatória desportivas. Conforme o art. 28, da Lei Pelé:

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

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

- a) transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo; ou
- b) por ocasião do retorno do atleta às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses; e

§ 1º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da seguridade social, ressalvadas as peculiaridades expressas nesta Lei ou integrantes do respectivo contrato de trabalho.

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

§ 1º O valor da cláusula indenizatória desportiva a que se refere o inciso I do caput deste artigo será livremente pactuado pelas partes e expressamente quantificado no instrumento contratual:

I - até o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para as transferências nacionais; e

II - sem qualquer limitação, para as transferências internacionais. (BRASIL, 1998)

Em que pese a inexistência, no ordenamento jusdesportivo atual, do passe, o pagamento de indenização pela rescisão contratual antecipada é mandatório, e deve ter o valor estipulado no CETD. Em linhas gerais, a cláusula indenizatória será devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, no caso de transferência deste para outra entidade durante a vigência contratual. Opostamente, a cláusula compensatória será devida pela entidade da prática desportiva ao atleta, nos casos de rescisão do contrato de trabalho decorrente do inadimplemento salarial ou por dispensa imotivada.

Essas cláusulas – em especial a indenizatória – se traduzem, no cotidiano, nos valores milionários das transferências de jogadores de futebol, por exemplo, entre dois clubes durante a vigência contratual.

Ainda que o CETD conte com um sistema especial, que garante ao atleta profissional certas garantias e deveres especiais, é certo que o esportista-trabalhador segue como obreiro tutelado pelo ordenamento juslaboral vigente. Não resta qualquer dúvida de que o CETD é apenas uma modalidade especial de contrato de trabalho “comum”. Nesse mesmo sentido, o parágrafo 4º, do art. 28, da Lei nº 6.915/1998, dispõe:

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

[...]

§ 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei [...]. (BRASIL, 1988)

Dessa forma, sendo a Lei Pelé uma legislação específica, pelas regras de interpretação do Direito, têm aplicabilidade subsidiária as normas da CLT. Todavia, no que não houver incompatibilidade, aplicam-se integralmente as regras e princípios da legislação trabalhista geral, conforme deixa claro o legislador.

Passa-se, então, ao estudo geral da figura jurídica do atleta enquanto trabalhador, com especial enfoque na sua caracterização, ou não, como um obreiro tradicional, isto é, jurídico e economicamente hipossuficiente, passando pelo argumento contrário, marcado pela impropriedade do senso comum, às fundamentações jurídicas mais apropriadas.

4.6 O atleta como trabalhador hipersuficiente: do senso comum ao argumento jurídico

Na opinião pública é corrente a noção de que o atleta, de modo geral, não é um trabalhador comum, pelo simples fato de que é, sob a ótica generalista, hipersuficiente. Por essa razão, seriam os atletas profissionais privilegiados e, por vezes, mais poderosos que os próprios clubes-empregadores ou superiores hierárquicos, de modo que a relação juslaboral tradicional perderia totalmente suas características e, por conseguinte, suas funções, nesse contexto.

É certo que a indústria do futebol, globalmente, faz circular valores não menores que alguns bilhões de dólares todo ano (COUTINHO FILHO, 2020). No Brasil, sendo o esporte mais tradicional e popular, o movimento não é diferente; segundo levantamento do site *Transfermarkt* (2021), O Clube de Regatas do Flamengo, mais valioso do país, tem seu grupo de atletas avaliado em 148,6 milhões de euros¹¹. Mesmo clubes mais modestos tem elencos multimilionários, a exemplo do ribeirão-pretano Botafogo Futebol Clube, avaliado em 2,3 milhões de euros¹² (TRANSFERMARKT, 2021). Vale mencionar que não estão inclusos, nos mencionados valores, outros ativos do clube, como sede e equipamentos.

Inclusive, é com base nessa peculiaridade, especialmente financeira, que se cria regulamentação especial aos atletas profissionais de futebol, como visto no subtópico anterior.

¹¹ Ou 950,20 milhões de reais, na cotação mais atual à data da elaboração do trabalho.

¹² Ou 14,71 milhões de reais, na cotação mais atual à data da elaboração do trabalho.

O aparente poderio econômico dos principais atletas do esporte que, na maior parte do tempo, ocupa inteiramente os noticiários, acarreta a falsa compreensão de que os atletas, de modo geral, são hipersuficientes, não carecendo de especial proteção jurídica. Tal noção, especificamente ao que tange o atleta profissional de futebol, inclusive permeia a doutrina trabalhista desportiva. Rafael Teixeira Ramos, por exemplo, defende (RAMOS, 2010, p. 145):

Por isso, também pensamos ser indispensavelmente acertado desenvolver na relação laboral desportiva entre empregado desportivo e da entidade esportiva empregadora um equilíbrio entre os dois princípios, o do tratamento mais favorável ao empregado desportivo (*in favor laboratoris*) e o do tratamento mais favorável ao clube (*in favor clubis*). Existindo essa conformação principiológica relativa, implementar-se-ia automaticamente um trono restritivo no mercado desportivo e no poder trabalhista do praticante desportivo, colaborando para uma saudável articulação entre a função tuitiva do ordenamento desportivo (promoção e proteção do espetáculo desportivo) e a função tuitiva do ordenamento laboral (direitos mínimos do trabalhador desportivo), fortificando a autonomia da vontade das partes.

Contudo, parecem olvidar-se, os defensores de tal posicionamento, da imensa diversidade de condições laborais presente no esporte profissional. Mesmo no futebol, onde se concentram as maiores remunerações do país, menos de 2,57% dos atletas profissionais do esporte recebem remuneração acima de R\$ 10.000,01 (CBF, 2016). Nesta senda, mesmo sem considerar o requisito específico da formação superior (o que, positivamente, reduziria drasticamente a estatística), é ínfima a porcentagem de atletas juridicamente hipersuficientes no futebol brasileiro, com fundamento na definição dada pelo art. 444, parágrafo único, da CLT (BRASIL, 1943b).

Não é necessário grande esforço dedutivo para concluir que, nas demais modalidades, as quais contam com pequeníssimo amparo econômico, quando comparadas ao futebol, a situação dos atletas trabalhadores não é diferente. Dessa maneira, não é possível tratar o atleta empregado como hipersuficiente, de maneira generalizada, como pretendem alguns.

Se o atleta é um empregado subordinado como qualquer outro, a ele devem-se aplicar as normas de tutela gerais, especialmente diante da ausência de previsão específica, no que tange ao objeto do presente estudo (poder diretivo do clube) na Lei nº 9.615/1998.

Nesse sentido, diante do que se expõe, responde-se às três primeiras perguntas expostas na problematização deste trabalho: a) o atleta não é um trabalhador comum, mas está submetido, direta ou indiretamente, às normas gerais do Direito do Trabalho; b) o clube, apesar de possuir certos deveres especiais, não se distingue de qualquer outro empregador; e

c) o atleta-empregado está submetido tanto a regras especiais quanto a regras gerais de Direito do Trabalho.

Portanto, se o atleta profissional se submete às regras gerais de Direito do Trabalho e sendo seu empregador, em larga medida, um empregador regular e ordinário, aplica-se à relação juslaboral clube-atleta a noção de poder diretivo, e todos os seus desdobramentos. É isso, então, que se abordará no próximo tópico.

5 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NA RELAÇÃO DE EMPREGO DESPORTIVO

O contrato de trabalho, qualquer que seja, tem como característica fundamental a subordinação. Maurício Godinho Delgado (2019) informa que o contrato de trabalho é resultado de uma síntese de elementos, mas, apesar de ser uma amalgama de fatores indissociáveis, a relação de trabalho tem, como principal e mais proeminente fator, a subordinação.

Ante à subordinação de um atleta-empregado a um clube-empregador, necessariamente, transfere-se o poder de dirigir a “prestação pessoal de serviço”, por força do *caput* do art. 2º da CLT (BRASIL, 1943).

Importa, desde logo, explicar a opção metodológica pelo termo “poder diretivo”, em vez do mais abrangente “poder empregatício”. Este, dividido por Maurício Godinho Delgado (2019) 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” (DELGADO, 2019, p. 790).

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” (NASCIMENTO, 2008, p. 76), 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.

Contudo, também é importante frisar que, enquanto elementos que se manifestam em decorrência do mesmo elemento (a relação contratual trabalhista), possuem ambos poder diretivo e os poderes empregatícios a mesma fundamentação legal e teórica. Diante disso, o presente tópico dedica-se à compreensão do que é, efetivamente, o poder diretivo, sua presença no contexto jusdesportivo e quais são seus limites.

5.1 Noção e fundamentos do poder diretivo

Dentro do contexto juslaboral, invariavelmente, tem-se uma relação bilateral entre empregado e empregador, relação esta carregada por assimetrias históricas, em poderes e em

deveres. O empregador, tomado como parte hipersuficiente da relação, possui uma série de prerrogativas, explícitas ou implícitas, que lhe munem, portanto, dos poderes empregatícios.

Em que pese não haver, no corpo da CLT, uma menção expressa aos poderes empregatícios, retoma-se a previsão do art. 2º, *caput*, a qual é, indiretamente, de um fundamento legal para a sustentação do poder diretivo como um conjunto de prerrogativas para a organização, fiscalização e disciplina dos processos de trabalho.

Pode-se sintetizar o poder diretivo, então, como um efeito intrínseco ao contrato de trabalho. O contrato, enquanto fundamentação para a manifestação do poder diretivo, é visto como hegemônico doutrinariamente (DELGADO, 2019), de modo que fornece ao estudo o melhor supedâneo teórico para trabalho.

Ante ao exposto, sendo o poder diretivo um conjunto de prerrogativas do empregador, asseguradas indiretamente pela lei e umbilicalmente ligadas ao contrato de trabalho, pode extrair que possui uma natureza jurídica de dever-função. Conforme a explicação dada por Delgado (2019, p. 812):

Direito-função constitui o poder atribuído ao titular para agir em tutela de interesse alheio, e não de estrito interesse próprio. A potestade inerente ao direito-função não se esgotaria na prerrogativa favorável ao titular, importando também na existência correlata de um dever a ele atribuído. [...] O empregador exerceria, desse modo, seu direito-função não em seu exclusivo interesse, mas tendo em vista o interesse da comunidade dos trabalhadores contratados.

Nesse sentido, tem-se que o poder diretivo, que tem como ponto de partida o *potestas* inerente do empregador, figura diretora da relação de emprego, sofre uma limitação externa. O poder, na concepção do dever-função, “uma concepção unilateral *atenuada*” (DELGADO, 2019, p. 813), está condicionado a interesses alheios ao empregador e, por vezes, à própria relação contratual.

Seja por uma condição intraempresarial ou legalmente imposta, o poder empregatício manifesta-se como um poder contido, mas ainda contundente, na relação de emprego. Conforme Magano (1982 *apud* DELGADO, 2019, p. 813):

O esquema é praticamente o mesmo da concepção tradicional, do poder diretivo como emanção do direito potestativo: de um lado, o poder do empregador; de outro lado, a sujeição do empregado, manifestada por intermédio do dever de obediência. A diferença reside apenas na orientação do aludido poder, que, concebido como direito-função, deve visar à satisfação do interesse não do empresário mas da empresa.

O poder diretivo, portanto, é um conjunto de prerrogativas do empregador, asseguradas indiretamente pela lei e umbilicalmente ligadas ao contrato de trabalho, com a natureza jurídica de dever-função. Ainda que balizado, o poder diretivo se manifesta de diferentes formas, o que permite ao empregador uma variação no grau do *potestas*, ainda muito presente na relação de emprego, desde determinações gerais de organização à aplicação de penalidades.

Assim, passa-se ao estudo das faces do poder diretivo; apresentando-se, ainda, formas de manifestação do poder no contexto desportivo, meio no qual encontra especificidades notórias.

5.2 Manifestações do poder diretivo

O poder diretivo pode ser repartido de formas diferentes, a depender do que se compreendem como seus fundamentos e natureza jurídica. A partir da noção apresentada anteriormente, opta-se pela divisão tripartite do poder diretivo, o qual apresenta, de forma razoavelmente clara, três deveres-funções do empregador: poder de organização, de controle e de disciplina (NASCIMENTO, 2008).

Essa forma de repartição, ainda que não seja unânime – Maurício Godinho Delgado (2019) apresenta uma visão quadripartite do poder diretivo –, é compartilhada por Sérgio Pinto Martins (2009), Carlos Henrique Bezerra Leite (2021) e Octávio Bueno Magano (1983 *apud* LEITE, 2021).

5.2.1 Poder de organização

O poder de organização é compreendido como a “[...] faculdade atribuída ao empregador de harmonizar fatores de produção – trabalho e capital – para determinar as condições da utilização concreta de prestação de serviços do empregado[...]” (NASCIMENTO, 2008).

Tal poder manifesta-se com a própria atividade empresarial (ou, associativa, no casos dos clubes desportivos¹³). Da mesma forma que tem o empreendedor a autonomia de opção

¹³ Note-se que, ao longo do tópico, utiliza-se a expressão “empresa” de forma genérica. Ainda que a maioria dos clubes brasileiro se organizem juridicamente como associações sem fins lucrativos, a amplitude do conceito de empresa permite que suas atividades sejam, para fins didáticos e metodológicos, aproximadas da organização e funcionamento de um clube desportivo, em sentido amplo.

entre formas jurídicas de instituição e organização da empresa ou associação, enquanto empregador também terá a possibilidade de organizar a prestação de serviços por seus empregados, enquanto obrigados contratuais.

No contexto da relação laboral desportiva, o poder de organização se manifesta em elementos basilares. O número de atletas que compõem o time (entre titulares e reservas), a forma de atuação, as rotinas de treinos e a contratação de novos atletas são situações de predominante poder organizacional do empregador. O clube, portanto, tem a faculdade de decidir como seus atletas, enquanto empregados, executarão a prestação dos serviços pela qual se obrigam no contrato de trabalho.

Ademais, como registra Sérgio Pinto Martins (2009), dentro do poder de organização inclui-se a possibilidade de ser elaborado um regulamento interno da empresa. Essa noção se complementa com aquela de poder regulamentar descrita por Delgado, que vê a regulamentação como uma “manifestação exterior” (2019, p. 793) do poder diretivo, por meio de regulamentos, circulares etc. Em outras palavras (DELGADO, 2019, p. 793):

[...] a linguagem (seja escrita seja verbal) seria instrumento central de exteriorização do poder diretivo, razão por que não poderiam seus instrumentos ser considerados dimensão própria e distinta do poder empregatício – mas mera manifestação do poder diretivo. Nesse contexto, tais diplomas (ordens de serviço, circulares e regulamentos internos) não se compreendem fora do núcleo do fenômeno do poder diretivo – nem se poderia compreender esse poder como limitado a mecanismos de natureza meramente pessoal (ordens diretas, etc.).

Dessa forma, um estatuto social de um clube, por exemplo, torna-se uma expressão do poder diretivo. Ainda que tenha uma função além da empregatícia, por destinar-se aos associados em geral, além dos empregados, a estes também carrega poder vinculante. À guisa de exemplo, um clube que em seu estatuto define como cores oficiais o preto e o branco¹⁴, pode, em tese, obrigar os atletas a não utilizar roupas verdes em suas dependências.

¹⁴ Aqui, utiliza-se o exemplo da Associação Atlética Ponte Preta, sediada em Campinas, São Paulo. No art. 118 de seu Estatuto, eleva-se à condição de verdadeira cláusula pética (pois imutável) as cores preto e branco com parte da identidade do clube. No art. 96, por sua vez, estão listados deveres dos associados, cujo desrespeito implica falta grave, dentre os quais se inclui a manifestação pública de apoio – ou utilização de vestimentas – que remetam a outras entidades desportivas (AAPP, 2013).

5.2.2 Poder de controle

O poder de controle, ou fiscalizatório, “[...] seria o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno” (DELGADO, 2019, p. 794). Portanto, manifesta-se pelo controle de entrada e saída dos empregados, revistas, circuito interno de câmeras e medidas similares.

Em outra perspectiva, uma forma de fiscalização cada vez mais frequente nas relações de trabalho modernas é a digital. O uso de meios remotos, dentro e fora do local de trabalho, como ferramentas de controle empregatício é uma face especialmente perversa do poder diretivo. Na relação trabalhista desportiva, sobretudo, o uso de redes sociais para fiscalizar os hábitos pessoais e opiniões dos atletas é lugar-comum no noticiário especializado.

Sem abordar o mérito dos comentários feitos pelos atletas citados, podem-se citar como exemplos a suspensão dos atletas de futebol Dele Alli (KAMPFF, 2020) e Malcom (SACHETO, 2018), após publicações controversas em redes sociais. Em adição, há um sem-número de reportagens que relatam a suspensão de atletas por participarem, fora do local ou horário de trabalho, de festas.

Nesse sentido, com amparo na lição de Sérgio Pinto Martins (2009), entende-se que a utilização de meios telemáticos, inclusive as redes sociais, para se fiscalizar o atleta no contexto laboral é válido, sendo uma prerrogativa do clube-empregador que lhe assegura a prestação de serviços pactuada.

É evidente, contudo, que tais medidas devem ser balizadas por princípios constitucionais universalmente aplicáveis, como o direito à intimidade (BRASIL, 1988, art. 5º, X), à não-discriminação (BRASIL, 1988, art. 3º, I e IV) e à dignidade da pessoa humana (BRASIL, 1988, art. 1º, III). Tais limites serão abordados com detalhes no tópico seguinte, onde se delinearão os fundamentos e consequências dessa demarcação.

5.2.3 Poder disciplinar

O poder disciplinar pode ser considerado uma “última instância” do poder diretivo. Como conceitua Delgado (2019, p. 797): “[...] é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais”. Com efeito, trata-se de consequência dos poderes de organização e controle.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2021) apoia o poder disciplinar do empregador em cinco teorias básicas: i) contratual; ii) da propriedade privada; iii) institucionalista; iv) penalista; v) do pluralismo democrático. Nos parágrafos seguintes será feito breve estudo de cada uma, pois, como se verá adiante, o poder disciplinar tem destaque especial no contexto laboral desportivo.

A teoria contratual (i) estabelece que o poder disciplinar do empregador está calcado no contrato de trabalho. Este, ao estabelecer as obrigações das partes nele envolvidas, acaba também por autorizar (com fulcro no *caput* do art. 2º da CLT) o poder de direção da prestação da atividade. Sérgio Pinto Martins (2009) critica tal aproximação, visto que equiparam as sanções disciplinares a cláusulas penais, justificando que (MARTINS, 2009, p. 200):

A sanção civil tem por objeto recompor o dano causado ao patrimônio de uma pessoa por ato de outrem; a sanção disciplinar, porém, não tem esse objetivo, podendo ter um efeito meramente moral e pedagógico, como ocorre na advertência.

A teoria da propriedade privada (ii) coloca a propriedade da empresa como origem do poder disciplinar do empregador. Como resume Leite (2021, p. 150): “se o empregador é dono da empresa, tem direito de usá-la e dela desfrutar como bem lhe aprouver”. Não se filia a essa corrente; primeiro, por trazer noções verdadeiramente autoritárias, pré-democráticas, ao contexto laboral, em que o empregador agiria como bem entendesse – o que, como já exposto, não é o caso. Segundo, por ter grave lacuna: se o dono da empresa é o detentor do poder disciplinar, quem é seu titular nas associações sem fins lucrativos ou nas sociedades anônimas, cuja propriedade, em sentido estrito, é nebulosa?

A teoria institucionalista (iii) parte da ideia de que a empresa atua como instituição social e, para concretizar a sua finalidade, aqueles que dirigem tem o dever-função de “[...] constranger seus membros a adequarem suas condutas a esse fim.” (LEITE, 2021, p. 150), o que autoriza a aplicação de sanções aos transgressores. Novamente, depara-se com uma problemática conceitual que nos afasta da teoria. A finalidade de uma empresa, por definição (BRASIL, 2002, art. 966), o lucro, sendo a circulação ou produção de bens ou serviços um meio, não um fim. Com efeito, o foco na realização de sua “finalidade institucional” implicaria no desrespeito ao princípio da função social da empresa (BRASIL, 1988, art. 170).

A teoria penalista (iv) indica que o poder disciplinar decorre da necessidade de se preservar a ordem dentro de uma determinada comunidade. Trata-se de uma teoria

transplantada do Direito Penal clássico para o Direito do Trabalho (LEITE, 2021), possuindo forte carga punitivista em seu âmago.

Finalmente, a teoria do pluralismo democrático (v) parte da noção de que o Estado Democrático de Direito se sustenta em uma multitude de centros de poder, inclusive intraestatais, dotados de autonomia. Os indivíduos que os integram, possuidores de diferentes graus de influência entre si, são capazes de tomar decisões e, via de consequência, aplicar sanções para que as decisões sejam cumpridas.

Com efeito, o presente estudo adota a compreensão de que o poder disciplinar – especialmente no contexto desportivo – tem fundamento na intersecção das teorias “i” e “v”. Isto é, a existência de uma complexidade de centros de poder, traduzidas nas empresas e nos clubes desportivos, permite a colaboração interpessoal entre empregados e empregadores; a autoridade entre eles, que acarreta o poder disciplinar, é justamente o contrato de trabalho, o qual formaliza a obrigação de um perante outro.

As sanções empregatícias, contudo, não possuem natureza de sanção civil, como indica Sérgio Pinto Martins (2009), mas um caráter efetivamente pedagógico ou disciplinar. Essa característica diversa emerge da atipicidade do contrato de trabalho, o qual não é um contrato civil tradicional, mas uma figura *sui generis*, com características, requisitos e consequências próprias. Tais consequências dão razão ao ramo autônomo do Direito do Trabalho, ou, como sintetiza Delgado (2019, p. 364): “[...] a particularidade do modo operacional da relação empregatícia resulta da conjugação unitária de seus elementos fático-jurídicos.”.

5.2.3.1 Poder disciplinar no Direito Desportivo e sua dualidade

Na relação de emprego desportivo, o atleta está sujeito a um poder disciplinar peculiar, de caráter dual: o atleta pode sofrer sanções tanto do clube-empregador quanto das entidades administrativas desportivas, regionais, nacionais ou internacionais. Ainda que as penas aplicadas pelas federações ou confederações não derivem, diretamente, do poder diretivo do empregador, influem imediatamente no contrato de trabalho (ZAINAGHI, 2020), o que lhes confere especial importância no estudo.

Essa aplicação múltipla de punições se fundamenta na conclusão apresentada no item 4.5.1, de que o atleta-empregado está submetido tanto a regras especiais quanto a regras gerais de Direito do Trabalho. O atleta está sujeito, no âmbito do poder disciplinar, a basicamente três ordenamentos jurídicos, quais sejam, a CLT, a Lei nº 9.615/1998 e o regulamento das

competições que disputa. Cada campeonato possui seu respectivo corpo de regras, e analisá-los caso a caso seria tarefa hercúlea; portanto, limita-se ao estudo do Código Brasileiro de Justiça Desportiva, doravante CBJD (BRASIL, 2003).

Portanto, tem-se que o atleta-empregado está sujeito às regras da CLT. Mais especificamente, tratando do poder disciplinar, citam-se os artigos 482 e 474, os quais tratam de faltas graves do empregado e do período pelo qual se permite a suspensão, respectivamente (BRASIL, 1943):

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar;
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

A incorrência do atleta-empregado em uma das hipóteses do art. 482 não significa, necessariamente, a aplicação direta da rescisão contratual por justa causa. Como bem demonstra o art. 474, há a possibilidade de suspensão, por até trinta dias, do empregado que comete falta. Ainda, pode ser aplicada advertência, escrita ou verbal, a critério do empregador, diante de um deslize do empregado.

Em outro giro, o atleta está sujeito ao regramento da Lei nº 9.615/1998. De pronto, destaca-se o art. 35, que prevê as obrigações do atleta profissional (BRASIL, 1988):

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

- I - participar dos jogos, treinos, estágios e outras sessões preparatórias de competições com a aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas;
- II - preservar as condições físicas que lhes permitam participar das competições desportivas, submetendo-se aos exames médicos e tratamentos clínicos necessários à prática desportiva;
- III - exercitar a atividade desportiva profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade desportiva e as normas que regem a disciplina e a ética desportivas.

O descumprimento de tais obrigações, evidentemente, geram para o empregador a possibilidade de aplicação de sanções, com fulcro, inclusive, no já citado art. 482 da CLT, que em sua alínea “e” prevê a desídia habitual nas funções como falta do trabalhador.

Ademais, o art. 48 da Lei Geral do Deporto prevê (BRASIL, 1998):

Art. 48. Com o objetivo de manter a ordem desportiva, o respeito aos atos emanados de seus poderes internos, poderão ser aplicadas, pelas entidades de administração do desporto e de prática desportiva, as seguintes sanções:

- I - advertência;
- II - censura escrita;
- III - multa;
- IV - suspensão;
- V - desfiliação ou desvinculação.

Tal norma autoriza a aplicação de penalidades, inclusive aos atletas, pelas entidades de administração do desporto e de prática desportiva (as federações e confederações do respectivo esporte), para que se mantenha a “ordem desportiva”, a qual pode ser compreendida como “[...] a manutenção dos atos emanados pelos poderes internos das entidades de administração, bem como pelo cumprimento das normas e regras e de prática desportiva [...]” (GONÇALVES, 2020).

Por conseguinte, a atuação das entidades administrativas do esporte como detentoras do poder disciplinar é expressamente autorizada em lei, e complementada pelo CBJD. Ao longo deste existem uma série de dispositivos que regulam a aplicação de sanções a atletas que se adequem a certas hipóteses. Algumas das penalidades, como se abordará a seguir, podem ser vistas como excessivas, especialmente diante da possibilidade superveniente de punição pelo clube-empregador.

5.2.3.2 Existe excessivo rigor nas punições desportivas?

À guisa de exemplo, tomemos uma situação hipotética com base nos ditames no CBJD para avaliar as possíveis punições. Então, veja-se a redação do art. 254-A (BRASIL, 2003):

Art. 254-A. Praticar agressão física durante a partida, prova ou equivalente
 PENA: suspensão de quatro a doze partidas, provas ou equivalentes, se praticada por atleta, mesmo se suplente, treinador, médico ou membro da comissão técnica, e suspensão pelo prazo de trinta a cento e oitenta dias, se praticada por qualquer outra pessoa natural submetida a este Código.
 I - desferir dolosamente soco, cotovelada, cabeçada ou golpes similares em outrem, de forma contundente ou assumindo o risco de causar dano ou lesão ao atingido;
 II - desferir chutes ou pontapés, desvinculados da disputa de jogo, de forma contundente ou assumindo o risco de causar dano ou lesão ao atingido.
 § 2º Se da agressão resultar lesão corporal grave, atestada por laudo médico, a pena será de suspensão de oito a vinte e quatro partidas.
 § 3º Se a ação for praticada contra árbitros, assistentes ou demais membros de equipe de arbitragem, a pena mínima será de suspensão por cento e oitenta dias.
 § 4º Na hipótese de o agredido permanecer impossibilitado de praticar a modalidade em consequência da agressão, o agressor poderá continuar suspenso até que o agredido esteja apto a retornar ao treinamento, respeitado o prazo máximo de cento e oitenta dias.
 § 5º A informação do retorno do agredido ao treinamento dar-se-á mediante comunicação ao órgão judicante (STJD ou TJD) pela entidade de prática desportiva à qual o agredido estiver vinculado.

Caso um atleta, então, desfira socos ou pontapés no adversário, com a intenção de causar-lhe dano físico, mesmo que não se incorra nas situações agravantes dispostas nos parágrafos, estará sujeito a uma suspensão de quatro a doze partidas ou provas.

Considere-se, portanto, uma suspensão máxima, de doze partidas. Em um calendário de jogos semanais, tal punição implicaria no afastamento do atleta por aproximadamente três meses, ou quase 90 dias. O contrato de trabalho, nesse caso, continua vigendo, ainda que de maneira precária (ZAINAGHI, 2020), visto que, enquanto empregado, o atleta não pode desempenhar suas funções da maneira adequada.

Contudo, ante a essa longa punição, segundo Zainaghi (2020, p. 112) “[...] o clube poderá aplicar sanções trabalhistas, uma vez que essa atitude se enquadra no art. 482, *b*, da CLT como mau procedimento, e ser suspenso por [...] até 30 dias [...]”. Pode-se considerar, inclusive, que a hipótese de reincidência em suspensões por mau procedimento podem acarretar a dispensa por justa causa, com pleno amparo jurídico.

Há quem sustente que a punição dupla (pelo clube e pela federação) seria uma forma de *bis in idem*. Não obstante, conforme a lição de Sérgio Pinto Martins (2016, p. 56):

O fato de o jogador ter sido expulso no jogo pode implicar que o empregador aplique multa ao atleta. Não se trata de *bis in idem*, pois uma coisa é a pena a que o jogador fica sujeito pela violação do Código Desportivo, outra coisa é a multa que o clube pode aplicar ao atleta.

Dessa forma, a punição dupla se ampara em naturezas jurídicas diversas; enquanto a suspensão das partidas se ampara na norma puramente desportiva, com fulcro no art. 48 da Lei nº 9.615/1998 (BRASIL, 1998), a punição aplicada pelo clube tem fundamentação na própria CLT, por estar puramente ligado ao contrato de trabalho.

Não se configurando o *bis in idem*, não se pode dizer que as punições são demasiadamente gravosas. A suspensão de atletas por, como no exemplo dado, quase três meses, tem como objetivo resguardar o princípio máximo das competições desportivas: o *fair play* (jogo justo, em tradução livre), e o meio encontrado foram punições exemplares e, muitas vezes, extremamente rígidas – porém, não excessivas. O excesso, contudo, pode ser ainda percebido na aplicação do poder diretivo pelo clube empregador, o que lhe impõe, com efeito, certas balizas, as quais serão estudadas adiante.

5.3 Quais são os limites do poder diretivo?

Sendo a relação de trabalho entre atleta e clube, como visto, marcada pelo poder do empregador sobre o empregado, é imperativo que se faça estudo dos seus limites. Como pontua Norberto Bobbio (1992, p. 143), “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”.

Nesse sentido, destaca-se que, o poder diretivo, em hipótese alguma, pode ser absoluto, devendo estar balizado pelos direitos individuais do trabalhador, bem como pelas normas gerais do direito (NASCIMENTO, 2008).

Essas limitações, conforme Silva (2013), podem ser de ordem interna ou externa; conforme leciona Magano (1982 *apud* SILVA, 2013, p. 54): “[...] 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.

Nilson de Oliveira Nascimento (2008, p. 96) indica algumas das limitações que possui o empregador em face do art. 5º da Constituição Federal:

[...] 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.

As balizas determinadas pelo art. 5º, em seus incisos, relacionam-se intimamente com a proteção da dignidade da pessoa humana, por meio da tutela da intimidade, liberdade e da própria dignidade humana em si, como por meio da vedação da discriminação ou da submissão a tratamento degradante. Conforme Nascimento (2008, p. 96-97):

Por serem direitos da personalidade, intrinsecamente relacionados ao direito à liberdade e à vida e com a dignidade humana, a intimidade e a vida privada nunca se dissociam do indivíduo e o acompanham e todas as suas relações. Logo, numa relação de emprego, ainda que o poder de direito do empregador seja incontestável, não há como se negar que encontre limitação nas liberdades públicas e no respeito aos direitos fundamentais do trabalhador.

Para além dos impedimentos formais impostos, a Constituição atribui ao empregador uma série de deveres, elencados nos artigos 7º a 9º, os quais, por si, funcionam como uma limitação ao poder diretivo, atuando como linha-guia da atividade do empregador. Afasta-se, portanto, já no âmbito constitucional, a figura do empregador enquanto déspota no microcosmo fabril, aproximando-o da figura de um sujeito de deveres tanto quanto de direitos e, no caso, poderes.

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 lista as hipóteses em que o empregado pode buscar a rescisão contratual, com direito a indenização, por excessos ou omissões do empregador; são elas:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. (BRASIL, 1943)

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 9.615/1998, em seu art. 34, define os deveres do clube enquanto empregador:

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

- I - registrar o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional na entidade de administração da respectiva modalidade desportiva;
- II - proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais;
- III - submeter os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva. (BRASIL, 1998)

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.

5.3.1 Atipicidades no limite do poder diretivo no desporto profissional

Em adição às obrigações impostas ao clube-empregador pela CLT e pela Lei Geral do Desporto, 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 adequam, ao menos na prática, à previsão legal geral. Tais situações serão abordadas adiante.

5.3.1.1 Exames médicos

Como é notório, a atividade desportiva profissional exige a perfeita saúde do praticante. Não é possível que o atleta desempenhe seu serviço de maneira apropriada sem a plena higidez física. Isso exige, portanto, que sejam feitos exames periódicos e minuciosos, os quais desempenham uma função dúplice: i) de proteger o próprio atleta, evitando potenciais lesões ou danos graves à saúde; e ii) de proteger o interesse do clube-empregador, de utilizar um empregado sempre apto para suas funções. Essa segunda função é de especial interesse ao presente estudo, por alargar as modalidades de exames médicos e mesmo a consequência dos mesmos no contexto laboral.

Para trabalhadores comuns, 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 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.

É evidente que, para a atividade do atleta profissional, exames anuais não são suficientes. Isso foi previsto pela Lei Geral do Desporto, como já mencionado anteriormente, ao atribuir ao empregador a obrigação de “[...] submeter os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva” (BRASIL, 1998).

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 (BRASIL, 1988), e na Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2012), 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. (TRT-14 - RO-AC 0001028-71.2017.5.14.0008, Relator: Iلسon Alves Pequeno Junior, Segunda Turma, Publicação: 12/09/2019).

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 à 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 não ocorreu no caso em exame. Recurso Ordinário da reclamada a que se nega provimento. (TRT-15 - RO: 00107238220145150119 0010723-82.2014.5.15.0119, Relator: Fabio Allegretti Cooper, 6ª Câmara, Publicação: 26/10/2016).

Das decisões acima é possível extrair que 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 que fosse diagnosticado com tais males pode ser afastado da profissão, não sendo presumida a discriminação, em decorrência da natureza da atividade.

À guisa de exemplo, 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 (NECCI, 2021).

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.

5.3.1.2 Comportamento extracontratual

O poder diretivo emana, primordialmente, do contrato de trabalho. Este, por seu turno, apenas vincula as partes aos seus termos; isto é, as obrigações do empregado e empregador estão adstritas às regras contratuais. Com isso, o poder do empregador está limitado ao horário e local de trabalho, bem como aos serviços previstos no instrumento contratual, em regra.

Conforme leciona Nascimento (2008, p. 97):

As atividades do empregado fora do contexto do contrato de trabalho, relacionadas com suas crenças religiosas, seus pensamentos políticos, sua vida privada, sua intimidade, sua liberdade física, escapam da autoridade empresarial, desde que não repercutam prejudicialmente no contrato de trabalho e no exercício das atividades laborativas do empregado.

Não afetando diretamente a prestação de serviços pactuada, portanto, a atividade do empregado fora do contexto laboral não autoriza a manifestação do poder diretivo do empregador. Trata-se, com efeito, de uma decorrência direta dos ditames do art. 5º, X, da Constituição Federal, a qual trata como “[...] invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.” (BRASIL, 1988).

Contudo, não raro se veem atletas sendo punidos por seus clubes empregadores por participarem de festas ou realizarem comentários em redes sociais – e aqui retomamos os exemplos das suspensões dos atletas de futebol Dele Alli (KAMPFF, 2020) e Malcom (SACHETO, 2018).

Ocorre que, em especial frente aos 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 falta de profissionalismo de um jogador como Adrien Rabiot com o clube, seus companheiros e torcedores.” (UOL, 2019).

A percepção do atleta profissional como pessoa pública acaba por normalizar a abrangência do poder diretivo além das cláusulas contratuais. Todavia, conforme Alves (2001 *apud* SILVA, 2013, p. 115):

Por outro lado, a vida pessoal do trabalhador seria 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 (e.g. compras efetuadas pelo empregado, participação em manifestações da vida associativa, modo de se vestir etc).

Destarte, 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, conforme Silva (2013, p. 161):

No entanto, na mesma pesquisa sobressaiu 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 tuitivas 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.

Ante ao exposto neste e nos subtópicos anteriores, pode-se concluir pela resposta do quarto questionamento posto na problematização do presente estudo: d) O poder diretivo do clube-empregador é mais elástico 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.

5.4 O direito de resistência do atleta ao poder diretivo do clube

Conforme Delgado (2019), o contrato de trabalho não cria estado de sujeição do empregado ao empregador. Nesse sentido, ainda segundo o autor, “[...] é válida e juridicamente protegida a resistência obreira a ordens *ilícitas* perpetradas pelo empregador no contexto empregatício.” (DELGADO, 2019, p. 836).

Esse direito de resistência (ou *jus resistantiae*) é, em suma, a antítese do poder diretivo ilimitado, fortalecendo a noção de bilateralidade do contrato de trabalho, ainda que os 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 (BRASIL, 2002):

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;

Isso posto, destaca-se que mesmo na CLT são exemplificadas formas de *jus resistantiae*, como o art. 659, IX, 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.

É certo que, ao atleta profissional, aplicam-se tais disposições e, portanto, 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 (CABRAL, 2015).

Ainda, ao atleta profissional é garantido o direito de recusar-se a atuar em competições em caso de atrasos salariais, conforme o art. 32 da Lei nº 9.615/1998: “É lícito ao atleta profissional recusar competir por entidade de prática desportiva quando seus salários, no todo ou em parte, estiverem atrasados em dois ou mais meses” (BRASIL, 1998). Dessa forma, a recusa é ato lícito de resistência do atleta em face do descumprimento de obrigação contratual (a qual será estudada mais a fundo adiante).

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.

6 CONSEQUÊNCIAS DO ABUSO DO PODER DIRETIVO

A presente investigação destacou, no tópico anterior, a relevância de se conhecer e fortalecer os limites do poder diretivo. A estrapolação das balizas pelo empregador pode conduzir, com efeito, a danos à pessoa do empregado, à relação laboral e ao próprio contrato de trabalho, pelo desequilíbrio do meio ambiente do trabalho e pela rescisão contratual unilateral pelo obreiro. Destaca-se, ainda, a hipótese de danos na fase pós-contratual, nos casos mais extremos.

6.1 O desequilíbrio labor-ambiental desportivo e a saúde do atleta

O Direito Ambiental do Trabalho abarca tanto conceitos de Direito Ambiental quanto de Direito do Trabalho, protegendo ambos meio ambiente e trabalhador. O meio ambiente do trabalho é assim conceituado por Costa e Almeida (2017, p. 55):

[...] 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. A Constituição Federal, com efeito, adota posicionamento protetivo:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. (BRASIL, 1988)

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (BRASIL, 1988)

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 (BESSA, 2010), 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 profissional está tutelado por tal garantia constitucional, já que, mesmo ante a especificidades (ZAINAGHI, 2020), é um trabalhador, em seu sentido mais amplo.

Na esteira da proteção do meio ambiente do trabalho desportivo, não é possível compreender as consequências do seu descompasso sem que se compreenda, antes, o que se entende por saúde e, mais especificamente, saúde do trabalhador.

O artigo 196 da Constituição Federal (BRASIL, 1988) sinteticamente estabelece que “[...] a saúde é um direito de todos e um dever do Estado [...]”, sendo que tal direito universal será efetivado por “[...] políticas sociais e econômicas que visem reduzir o risco de doenças e outros agravos”. Não é necessário grande esforço hermenêutico para se extrair que o direito à saúde é tratado, no âmbito constitucional, como um pilar da sociedade brasileira.

Contudo, não há, na Constituição, na legislação infraconstitucional e mesmo na doutrina, uma definição conceitual única de saúde. Noutra giro, conforme a lição de Almeida e Souza (2014), 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 enfeixa-lo numa redoma juslegalista, ou seja, deve-se identificar o que é imprescindível à satisfação das necessidades básicas da pessoa humana”. (ALMEIDA; SOUZA, 2014, p. 156).

Ainda segundo os autores:

[...] 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. (ALMEIDA; SOUZA, 2014, p. 162)

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 do 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.

Ao agir fora das balizas do poder diretivo (vide subtópico 5.3 deste trabalho), o empregador coloca em xeque a saúde do seu funcionário. Não é diferente no contexto desportivo.

A “exigência de serviços superiores às forças” (na expressão do legislador celetista – art. 483, “a” – BRASIL, 1943b) do empregado-atleta não se trata da simples exigência de treinamentos rigorosos; envolve, por um lado, o treinamento físico rigoroso e, por outro, a exigência de horas extras de treino, redução de descanso intrajornada e interjornada e supressão de férias, dentre outros. O excesso laboral desportivo, portanto, pode conduzir a consequências gravosas físicas e mesmo psíquicas, como indicam Carmona (2020), Main e Landers (2012) – os quais tratam com especial destaque os jovens atletas –, e Winsley e Matos (2011).

Ademais, conforme o estudo “*A Kick on Pills*”, feito pela emissora televisiva ARD e pelo centro de jornalismo investigativo Correctiv, ambos alemães, nas ligas amadoras e profissionais de futebol da Alemanha, entre mais de 1200 atletas, médicos e membros de corpo técnico, ficou claro que ao menos 40% dos atletas ingerem, com regularidade, analgésicos (CORRECTIV; ARD, 2020).

Despertam atenção no estudo e em reportagem correlata, publicada no jornal alemão Deutsche Welle (FORD, 2020), os relatos dos atletas profissionais de futebol Neven Subotic e Dani Schahin, os quais mencionam, respectivamente (FORD, 2020):

What I have noticed in the past 14 years is that ibuprofen is distributed like candy. For every little pain they immediately give you ibuprofen. [...] In football, you always get these typical macho comments which make players feel guilty about not being able to play through the pain or through an injury [...].¹⁵

You just have to function, you have to play. You have the next international tournament coming up and you don't want to miss out or underperform because of a bit of pain.¹⁶

¹⁵ “O que observei nos últimos 14 anos é que o ibuprofeno é distribuído como um doce. Para cada pequena dor, eles administram ibuprofeno imediatamente. [...] No futebol sempre se ouve esses comentários machistas típicos que fazem os jogadores se sentirem culpados por não poderem jogar com dor ou contusão [...]”. (FORD, 2020, tradução nossa).

¹⁶ “Você apenas tem de funcionar, você tem de jogar. Você tem o próximo torneio internacional chegando e não quer perder ou ter um desempenho ruim por causa de um pouco de dor”. (FORD, 2020, tradução nossa)

Ainda que haja argumentos de que o uso sistemático e abusivo de analgésicos não seja consequência do abuso do poder diretivo, o argumento contrário se sobressai diante do que informa o atleta Neven Subotic (CORRECTIV; ARD, 2020):

The clubs needs to be successful, and so the coaches feels pressured. The coach passes on the pressure to their assistant coaches or to the physicians. And in the end, it's the player who gets the most pressure. He can't play unless he takes painkillers.¹⁷

Dessa forma, é uma conclusão segura a de que o uso de analgésicos, os quais possuem consequências fisiológicas graves, mesmo a curto prazo, é desdobramento direto da pressão imposta aos atletas por seus superiores¹⁸, em uma forma de abuso do poder diretivo do empregador.

Noutro giro, 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 (FREIRE, 2011).

O rigor excessivo é forma de assédio moral. Conforme a lição de Freire (2011, p. 87): “[...] 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”.

Em ambos os exemplos dados, 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. Ante a essa conclusão, fica respondido o questionamento de letra “e” da problematização do presente estudo (subtópico 2.3)¹⁹.

É de se notar, contudo, que a discussão acerca da saúde do atleta enquanto trabalhador, sob a ótica do Direito do Trabalho e do estudo do meio ambiente laboral é incipiente. A doutrina abordada no presente trabalho, com destaque às obras de Domingos Sávio Zainaghi

¹⁷ “Os clubes precisam ter sucesso e, por isso, os treinadores se sentem pressionados. O treinador repassa a pressão para seus assistentes técnicos ou para os médicos. E, no final, é o jogador que recebe mais pressão. Ele não pode jogar a menos que tome analgésicos”. (CORRECTIV; ARD, 2020, tradução nossa).

¹⁸ A expressão “superiores”, nesse contexto, foi utilizada por englobar tanto os clubes-empregadores, titulares do poder diretivo propriamente dito, quanto os treinadores, os quais, apesar de serem também empregados, detêm função de comando no contexto desportivo.

¹⁹ “Quais os reflexos do abuso do poder diretivo pelo empregador no meio ambiente do trabalho desportivo?”

(2020), Sérgio Pinto Martins (2016) e Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga (2020), pouco tratam da problemática, reservando-a a um papel de caráter secundário. Contudo, como visto aqui, trata-se de discussão urgente e que deve se valer da interdisciplinaridade, para que a tutela jurídica do bem-estar atleta profissional, enquanto trabalhador, seja eficiente.

Ademais, além dos efeitos pessoais, o abuso de poder pode acarretar a rescisão contratual pelo atleta-empregado, conforme as regras da CLT, como se verá adiante.

6.2 Hipóteses de rescisão contratual na relação de emprego desportivo

Nesse ponto, as bases de estudo serão as hipóteses do art. 483 da CLT, já mencionado anteriormente. Em que pese o legislador trabalhista ter elaborado sete situações em que o empregado pode considerar rescindido o contrato de trabalho, com direito a indenização, por ser o presente estudo focado nas situações de abuso do poder diretivo pelo clube-empregador, serão destacadas as situações em que é notório tal abuso, além de serem frequentes no contexto desportivo. Nessa senda, serão analisados, com maior apreço, os seguintes incisos (BRASIL, 1943b):

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- [...]
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- [...].

O art. 483 da CLT ilustra quais seriam hipóteses de rescisão indireta, que é “[...] a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador [...]” (MARTINS, 2016, p. 134). 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.

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 (MARTINS, 2019). 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 (MARTINS, 2019).

A rescisão indireta assim o é, portanto, por sua natureza judicial. 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 (2019), 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 (DELGADO, 2019, p. 1454):

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 Delgado (2019), nem todos terão aplicação imediata ou ampla nos casos de justa causa do empregador.

6.2.1 Exigência de esforços além das forças do atleta-empregado

Em que pese o art. 483, “a”, da CLT indicar que configura uma justa causa do empregador toda vez que “[...] forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato” (BRASIL, 1943), pelas especificidades da atividade laboral desportiva, interessa-nos, tão somente, a primeira parte da alínea mencionada, isto é, a exigência de serviços superiores às forças do obreiro.

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 9.615/1998); 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

(DELGADO, 2019), 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” (DELGADO, 2019, p. 1460).

O exemplo clássico da exigência de forças acima das capacidades do trabalhador é aquele que diz respeito aos artigos 198, 390 ou 405, parágrafo 5º, todos 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. No subtópico 6.1, foi feita análise da extensão do excesso de esforço físico e seus 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 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 destaca Carlos Henrique Bezerra Leite (2021, p. 1456), 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, 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 (2019, p. 1456):

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 (DELGADO, 2019), é possível enquadrar formas de assédio moral no contexto da exigência de esforços acima do razoável, guardada a observância do requisito objetivo da gravidade. Todavia, destaca-se que, quando se trata de assédio moral, este é mais frequentemente observado no contexto de rigor excessivo, como se verá adiante.

6.2.2 Rigor excessivo no tratamento pelos superiores

Pode-se dizer, com algum grau de certeza, que o rigor excessivo no tratamento do obreiro pelos superiores é o exemplo mais claro de abuso de poder diretivo quando se fala em rescisão indireta. Conforme Delgado (2021, p. 1461), “[...] enquadra-se no presente tipo jurídico o comportamento diretivo, fiscalizatório ou disciplinar do empregador que traduza exercício irregular de tais prerrogativas, exacerbando as manifestações de poder sobre certo empregado”.

Nesse contexto, 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 (2019, p. 1458):

[...] 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.

Com efeito, tal “correspondência substantiva” deve ser analisada conjuntamente com a proporcionalidade entre a falta cometida e a infração. Isso porque não é possível que se aplique uma punição notavelmente drástica (rescisão contratual) caso haja, no caso concreto, evidente adequação e proporcionalidade.

Dessa maneira, o rigor excessivo punível, via de regra, será aquele manifesto de maneira persistente e, ao empregado, inquietante. Conforme a conceituação de Pamplona Filho, Lago Júnior e Braga (2016), são quatro elementos que caracterizam, objetivamente, o assédio moral no contexto de trabalho: i) conduta abusiva; ii) natureza psicológica do atentado à dignidade; iii) reiteração da conduta; e iv) finalidade de exclusão.

Nem sempre, em outro giro, o rigor excessivo se manifesta da mesma forma; sendo uma das muitas faces do assédio moral, é uma violência que adota diversas formas. Conforme Freire (2011, p. 79):

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 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.

Segundo Freire (2011), 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” (FREIRE, 2011, p. 92). Não é diferente no ambiente laboral desportivo; conforme guia elaborado Ministério Público do Trabalho da 9ª Região (MPT, 2018), 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 (FREIRE, 2011), podendo ser vertical descendente (do clube ou treinador frente ao atleta), vertical ascendente (do atleta para o treinador ou clube), horizontal (entre atletas) ou mesmo misto. No caso, tomando em conta o escopo do trabalho e os conceitos até agora analisados, tem-se que o assédio moral vertical descendente encontra especial destaque, 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 labor ambiental, como visto anteriormente. 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.

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 configuram abuso de poder diretivo e, conseqüentemente, enseja rescisão indireta contratual.

6.2.3 Descumprimento de obrigações contratuais

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. Inclusive, não são apenas as obrigações propriamente contratuais que ensejam a rescisão indireta; como aponta Walter Giglio (2000 *apud* DELGADO, 2019, p. 1462):

[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 culposa²⁰ e grave (DELGADO, 2019) 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.

O primeiro ponto, mais amplamente debatido, é a mora salarial. Em que pese a legislação trabalhista utilizar-se da definição de mora contumaz do Decreto-Lei nº 368/1968 (DELGADO, 2019), no âmbito jusdesportivo o legislador optou por expressamente determinar, no art. 31 da Lei nº 9.615/1998:

Art. 31. A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário ou de contrato de direito de imagem de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses, terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para transferir-se para qualquer outra entidade de prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos. (BRASIL, 1998)

Com isso, o atleta pode, em caso de atraso salarial de três meses ou mais, buscar a rescisão contratual no Poder Judiciário. Os parágrafos 1º e 2º do mesmo artigo, ademais, fazem menção à mora contumaz de abono de férias, o décimo terceiro salário, as

²⁰ Entende-se que a expressão “culposo”, usada por Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1462), refere-se à culpa em sentido lato, isto é, abarcando tanto a ação – o dolo – quanto a omissão – a culpa *stricto sensu* – do empregador ante às obrigações contratuais.

gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho, e o não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias.

Nesta senda, defende Sérgio Pinto Martins que o “[...] atraso de período superior a três meses do pagamento de direito de imagem do atleta [...] também configurará a rescisão indireta do contrato de trabalho do atleta profissional”. (MARTINS, 2016, p. 135). A disposição expressa do artigo, portanto, consolida que não apenas as verbas salariais têm condão de romper o contrato de trabalho, mas as remuneratórias em geral; isso porque o contrato de direito de imagem, por expressa determinação do art. 87-A da mesma lei (BRASIL 1998), não tem natureza salarial.

Assim leciona Sérgio Pinto Martins (2016, p. 135):

‘Demais verbas decorrentes do contrato de trabalho’ podem ser entendidas como os bichos, que têm natureza salarial e representam espécie de gratificação; as lucas, que são previstas no contrato de trabalho. Logo, não é apenas o não pagamento do salário *stricto sensu* que implica a rescisão indireta do contrato de trabalho do atleta, mas de qualquer verba que tenha natureza salarial.

Portanto, o atleta profissional empregado conta com uma disposição expressa que lhe autoriza o rompimento contratual ante ao inadimplemento de seu empregador, devendo ser aplicada, nesse contexto, a norma desportiva específica, em oposição à generalista da CLT.

Outro aspecto de interesse, este umbilicalmente ligado ao abuso de poder diretivo, é o descumprimento, pelo clube, do dever que lhe impõe o art. 34, inciso II, da Lei nº 9.615/1998: “[...] proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais”. (BRASIL, 1998).

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 Alice Monteiro de Barros (2009 *apud* VEIGA, 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 imbróglis envolvendo a renovação contratual, por exemplo (KAMPPFF, 2019). 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 cabo dos fatos, que fora afastado dos treinamentos e preterido pela diretoria e comissão técnica do clube, em razão da sua pretensão de deixar o emprego (CANÔNICO, 2010).

Não interessa ao presente estudo realizar juízo de valor acerca do caso. Todavia, tal caso torna-se valioso para ilustrar como pode ocorrer o abuso do poder diretivo do clube em face do atleta-trabalhador, culminando no descumprimento da obrigação contratual de efetivamente permitir que o obreiro labore.

O descumprimento de obrigação contratual, portanto, é tema que merece análise especial na prática. Isso porque, malgrado seja a mora contumaz um tema (ao menos no contexto desportivo) de simples aferição, com parâmetros objetivos, o descumprimento de outras obrigações, como o de fornecer trabalho, não é igualmente explícito.

6.3 O abuso de poder na fase pós-contratual

Para além dos limites do contrato de trabalho, pode-se verificar o abuso do poder diretivo do clube-empregador também na fase pós-contratual. Como explica Nilson de Oliveira Nascimento (2008), por força dos princípios da teoria geral dos contratos de boa-fé e lealdade, os sujeitos de uma relação contratual – inclusive de emprego – devem agir de maneira íntegra em todas as três fases de um contrato: pré-contratual, contratual e pós-contratual.

Como elucida o autor:

Mesmo após a extinção do contrato de trabalho o empregado continua vinculado à observância dos compromissos profissional, ético e moral, assumidos durante a contratualidade, razão pela qual não pode divulgar ou difundir fatos ou notícias desabonadoras que possam causar prejuízos morais ou materiais ao seu ex-empregador. Da mesma forma, o empregador continua vinculado ao cumprimento dos compromissos assumidos em relação ao empregado durante a contratualidade, devendo de abster de divulgar ou difundir fatos ou notícias desabonadoras que possam causar

prejuízos morais ou materiais ao empregado, sob pena de caracterizar violação aos seus direitos fundamentais. (NASCIMENTO, 2008, p. 229)

Dessa forma, mesmo extinto o contrato de trabalho, tanto o atleta quanto o clube devem respeitar certas regras de conduta, especialmente aquelas ligas à lealdade entre as partes. Evidente, então, que a quebra dessa relação implica em ilícito que, por sua vez, gera o dever de indenizar.

Existe um vasto leque de situações que consistem na má-fé pós-contratual, como manifestação do poder diretivo. A CLT, de maneira expressa em seu artigo 29, inciso IV, proíbe a anotação desabonadora na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado (BRASIL, 1943b), acarretando multa o descumprimento. Sendo a relação empregatícia do atleta diferente em muitas maneiras daquela do trabalhador “comum”, essa hipótese, por questões metodológicas, não será aprofundada.

Contudo, é comum e relevante ao estudo a divulgação de informações desabonadoras, verídicas ou não, sobre o empregado. É certo, como ocorre com qualquer trabalhador, que quando o atleta busca nova vaga, que o seu futuro clube buscará, direta ou indiretamente, informações sobre o candidato.

Idealmente, os antigos clubes-empregadores devem limitar-se à divulgação de aspectos profissionais do atleta (estatísticas, qualidades, limitações estritamente técnicas etc.), sem abranger fatos ou insinuações sobre a vida pessoal do atleta ou apresentar razões para o fim do contrato (NASCIMENTO, 2008). Qualquer informação que não tenha viés estritamente técnico e objetivo, portanto, é abuso de poder diretivo, especialmente quando tem o propósito específico de prejudicar aquele atleta.

No contexto desportivo, há um sem-número de casos em que os treinadores ou diretores dos clubes oferecem, publicamente, críticas severas ao comportamento pessoal do atleta. Desde casos de insinuações acerca do comprometimento (GLOBOESPORTE, 2021) até o anedótico caso dos “jogadores de igreja” (ESPN, 2016), a divulgação de informações desabonadora é defesa.

Há que se distinguir, então, a publicização de informações inverídicas e verídicas. Quando o antigo empregador expõe informações falsas, com o intuito de prejudicar a vida pessoal e profissional futura do empregado, é certo que se está diante de um ilícito, não apenas do ponto de vista contratual.

Nesses casos, estando ausente a relação contratual, não se pode falar em rescisão, evidentemente. Contudo, a jurisprudência tem reconhecido o direito do empregado de pleitear, em face do empregador abusivo, indenização:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. INFORMAÇÃO DESABONADORA. CABIMENTO. A conduta do empregador de prestar informações desabonadoras do trabalhador, caracteriza ilícito passível de reparação, na medida em que sujeita o empregado a situações constrangedoras capazes, inclusive, de dificultar o reingresso no mercado de trabalho, caracterizando ofensa a dignidade da pessoa humana. (TRT-15 - ROT: 00108513020175150109 0010851-30.2017.5.15.0109, Relator: Luiz Antonio Lazarim, 9ª Câmara, Publicação: 28/08/2020).

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INFORMAÇÕES DESABONADORAS. Restando demonstrado que a empregadora prestou informações desabonadoras passíveis de impedir ou dificultar a reinserção no mercado de trabalho, é devida sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais. (TRT-18 – ROT: 00102305620195180181 GO 0010230-56.2019.5.18.0181, Relator: Iara Teixeira Rios, Julgamento: 03/04/2020, 1ª Turma).

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES DESABONADORAS. O fornecimento de informações desabonadoras sobre empregado ofende a honra subjetiva do obreiro, bem como a sua dignidade como pessoa, pois viola o art. 29, § 4º, da CLT, além de dificultar a obtenção de novo emprego. Devida, portanto, a indenização por danos morais pretendida. (TRT-3 - RO: 00104532720175030171 MG 0010453-27.2017.5.03.0171, Relator: Emerson Jose Alves Lage, Julgamento: 06/09/2018, Primeira Turma, Publicação: 06/09/2018.).

Tal responsabilização civil baseia-se tanto no já mencionado art. 29, inciso IV, da CLT (BRASIL, 1943b), quanto nos artigos 186 e 927 do Código Civil, os quais vão fundar a efetiva responsabilidade do empregador em face do empregado, especialmente quando as informações desabonadoras não se manifestam por escrito. Nesse caso, em linhas gerais, havendo o abuso de direito do empregador, somado ao prejuízo do empregado, unidos pelo nexo de causalidade, há direito à indenização.

Pelo prisma jusdesportivo, não há por que afastar a aplicabilidade de tal instituto no abuso de poder do clube-empregador em face do atleta. Ainda que exista a confusão entre a vida privada e pública do atleta profissional, o que resulta, muitas vezes, na diminuta importância de manifestações pejorativas dos clubes ou seus representantes acerca dos atletas, configurado o dano, é de rigor a aplicação do instituto da responsabilização civil.

Quanto à divulgação de informações desabonadoras verídicas, está-se diante de discussão complexa, visto que, tratando-se de fatos, podemos considerá-los como

degradantes? É preciso analisar a questão à luz dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, bem como entender o propósito da divulgação. Conforme Nilson de Oliveira Nascimento (2008, p. 241):

Embora a CLT tenha sido expressa apenas em relação à vedação de justa causa ou informação desabonadora na CTPS, a Constituição Federal dispõe no seu artigo 170, que a ordem econômica está fundada na valorização do trabalho humano e tem por fim assegurar a todos uma existência digna, observados o princípio da função social da propriedade e a busca do pleno emprego (inciso III e VIII). Entende-se, pois, que o ordenamento jurídico, numa interpretação sistemática, veda a conduta patronal de prestar informações desabonadoras verídicas de forma ilimitada. Desse modo, o empresário que presta esse tipo de informação fora dos parâmetros da proporcionalidade comete abuso do direito de falar a verdade, numa atitude inescrupulosa que se esconde sob o manto de uma pseudo-legalidade.

À guisa de exemplo, quando a informação, embora fática, verse sobre situação que eventualmente culminou em justa causa do empregado, é imperativo, ante ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, que o empregador se abstenha de divulgar. Isso porque, malgrado seja verdade, publicizar tal fato acarretaria, necessariamente, dificuldade severa de recolocação profissional do empregado. A divulgação seria atribuir ao empregado faltoso uma dupla punição, o que “[...] seria retirar-lhe o resgate de sua própria dignidade por meio do trabalho. Assim, o comportamento a ser universalizado é a abstenção, ou seja, que a informação não seja prestada”. (NASCIMENTO, 2008, p. 242).

Faz-se exceção, por outro lado, naqueles casos em que o dever de prestar informações advém de perigo para higidez do novo contratante, como nos casos em que, por exemplo, um enfermeiro maltrata seu paciente (NASCIMENTO, 2008). Em hipóteses como tal, quando há candidatura para vaga semelhante, impõe-se o dever de advertência. Um exemplo propriamente desportivo seria o do atleta que, deliberadamente, lesiona gravemente colega de equipe, retirando-lhe, total ou parcialmente, a capacidade atlética; aqui, ao sopesar o princípio da dignidade do trabalhador com o de liberdade de expressão do empregador, vê-se que a divulgação de informações seria justificável.

Em suma, ante a divulgação de informações desabonadoras pelo clube-empregador, de maneira geral, o atleta poderá socorrer-se da tutela jurisdicional, visto que constitui o ato do clube um abuso do poder diretivo. Contudo, há raros casos em que tal conduta não configura ilícito, motivo pelo qual uma análise atenta do caso concreto se impõe.

6.4 Possibilidades em face do abuso de poder diretivo do clube-empregador

Neste subtópico, busca-se responder ao problema final exposto na página 9 do presente trabalho, qual seja: 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? Aqui portanto, busca-se elucidar a aplicabilidade da norma trabalhista geral ao atleta, em face do abuso de poder diretivo do clube-empregador. Desde logo, é preciso compreender qual é o caminho, para o empregado, quando frente a uma situação como a exposta.

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.

Inclusive, como aponta Delgado (2019, p. 1468-1469), uma solução autocompositiva, nesses casos, é praticamente impossível:

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, 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, não se vê outra forma para implementar a rescisão indireta do contrato senão a litigiosa. Não se trata, cabe ressaltar, de uma via obrigatória, mas sim de uma mais comum, justamente pela dificuldade de uma ruptura contratual por justa causa de iniciativa obreira. 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 (2019), há situações excepcionais em que o dano causado ao empregado é tamanho que o afastamento se impõe de maneira imediata, como, no exemplo do autor, os casos de assédio sexual ou ainda, alguma ofensa física grave.

Noutro giro, a própria Lei admite que, em casos específicos, o trabalhador opte por continuar em serviço, mesmo após o ajuizamento de demanda. São as hipóteses das alíneas

“d” e “g” do artigo 483, como explícito em seu parágrafo 3º (BRASIL, 1943b). A situação da alínea “d”, por ter sido destacada no subtópico 6.2.3, é especialmente interessante ao estudo.

Versa o legislador celetista 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, sum qualquer margem interpretativa, de uma faculdade do trabalhador (DELGADO, 2019).

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, *a priori*²¹, são financeiros, e não afetam a integridade física ou psíquica do trabalhador. Assim, nesses casos a convivência entre as partes tornar-se-ia 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 (2016) e Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga (2020). 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 o art. 31, parágrafo 5º, da Lei nº 9.615/1998 (BRASIL, 1998):

Art. 31. A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário ou de contrato de direito de imagem de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses, terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para transferir-se para qualquer outra entidade de prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos.

[...]

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

²¹ Isso porque, como já visto, em uma análise mais profunda o não fornecimento ou redução de atividade do trabalhador atenta contra sua dignidade e contra seu direito ao trabalho.

Igualmente, ante a mora contumaz, o atleta pode valer-se de seu direito de insurgência, este legalmente expresso na Lei Geral do Desporto. Conforme Sérgio Pinto Martins (2016, p. 138-139):

É lícito ao atleta profissional recusar competir por entidade de prática desportiva quando seus salários, no todo ou em parte, estiverem atrasados em dois ou mais meses (art. 32 da Lei nº 9.615/98). A regra da referida norma é uma forma de aplicação do art. 476 do Código Civil, que trata da *exceptio non adimpleti contractus*: ninguém pode exigir o cumprimento da obrigação da outra parte se não cumpriu a sua parte.

Dessa maneira, em resposta ao questionamento inicialmente colocado, 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. Finalmente, diante da prática de um ilícito, mesmo que além das fronteiras contratuais, está amparado pelas regras de responsabilidade civil, como visto no subtópico anterior.

O que ocorre, portanto, é que ordenamento jurídico pátrio, malgrado não confira 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 Pelé”.

7 CONCLUSÃO

Acreditar no esporte como puro divertimento é tão ultrapassado quanto perigoso. Desde sua travessia do prazer ao dever, a atividade desportiva se consolidou como um dos mercados mais lucrativos do globo, ativo de sol a sol em todas as regiões do planeta. É também uma fundamental e poderosa forma de união ou, noutros casos, arma de conflito, entre etnias, credos e gerações.

Essa imensa indústria é composta, como qualquer outra, por engrenagens maiores e menores, centrais e periféricas. Os torcedores, investidores, empresas ou associações que movem e mantêm os esportes ativos são indispensáveis para o correto funcionamento do mecanismo; contudo, por meio de um “macro-prisma” não é possível deixar de notar que a principal peça, aquela responsável pela própria essência do esporte, qualquer modalidade que seja, é o atleta.

Ainda que a mágica em torno do esporte profissional possa fazer confundir a real função do atleta com aquela de um artista, por trás do véu do deslumbre o atleta é um trabalhador. Como qualquer obreiro, é titular de direitos e de deveres; como empregado, é regido pelos princípios da Constituição Federal de 1988, e pelas regras da Consolidação das Leis do Trabalho. Ainda, ao atleta-empregado são reservados direitos e deveres especiais fixados na Lei nº 6.615/1998.

Ainda que na imaginação o atleta ocupe papel heroico – ou vilanesco, do ponto de vista rival –, é certo que esta não é a realidade. Como apresentado ao longo do presente estudo, uma ínfima proporção dos atletas profissionais goza de altos salários, colocando-os em pé de igualdade com tantos outros trabalhadores do Brasil. Dessa forma, não ocupam, certamente, posição privilegiada em face de seus empregadores, os clubes.

Convivendo com uma rotina altamente exigente, o atleta-empregado está jurídica e economicamente submetido ao comando do clube-empregador. Este, dotado pelo ordenamento jurídico do poder-dever de comando, tem a faculdade – ou, como visto, a obrigação – de garantir que seu subordinado desempenhe suas funções da maneira que seja mais apropriada.

O poder diretivo do empregador, que se manifesta na organização e controle das atividades, bem como na disciplina dos empregados, é essencialmente unilateral. Dessa maneira, tal como em quase toda manifestação de poder, o balanço entre licitude e abuso é delicado.

Como visto, não são poucos os casos em que há abuso do poder diretivo pelo clube-empregador. Essa prática, repetidas vezes encoberta pelo dito véu do deslumbre ou pela (equivocada) noção de que o atleta é um empregado hipersuficiente, acarretam danos severos, tanto à ordem contratual estabelecida quanto ao meio-ambiente do trabalho desportivo.

Nesse sentido, atingiu-se o objetivo geral deste estudo, definido no subtópico 2.1 como compreender o papel do poder diretivo do empregador na relação de emprego junto ao atleta profissional, de sorte a delinear suas possibilidades e limites jurídicos e, finalmente, as consequências no meio ambiente do trabalho decorrentes do abuso do poder diretivo pelo empregador. Ainda, foram expostas as consequências do abuso ao próprio contrato de trabalho, para além do contexto labor ambiental.

A teoria juslaboral e o legislador garantem, contudo, o direito de resistência do empregado em face de abuso de poder diretivo. O atleta pode recusar-se a desempenhar suas funções ou, nos casos mais severos, inclusive buscar a rescisão contratual com amparo da tutela jurisdicional. Contudo, é mais grave, do ponto de vista da saúde e bem-estar do trabalhador, o abuso constante que se transforma em desequilíbrio do meio ambiente do trabalho desportivo. Nesses casos, os danos físicos ou psíquicos ao atleta-empregado podem ser, inclusive, irreversíveis, dada a efemeridade da carreira do atleta profissional.

Ante ao estudado, é possível organizar as respostas dos problemas expostos no item 2.3 da seguinte forma: a) o atleta não é um trabalhador comum, mas está submetido, direta ou indiretamente, às normas gerais do Direito do Trabalho; b) o clube, apesar de possuir certos deveres especiais, não se distingue de qualquer outro empregador; c) o atleta-empregado está submetido tanto a regras especiais quanto a regras gerais de Direito do Trabalho; d) O poder diretivo do clube-empregador é mais elástico no desporto, ainda que não encontre amparo jurídico concreto, 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; e) 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; e f) 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. Finalmente, diante da prática de um ilícito, mesmo que além das fronteiras contratuais, está amparado pelas regras de responsabilidade civil

É imperativo, em conclusão, fortalecer a noção de que o atleta profissional é um cidadão trabalhador como qualquer outro, e, como tal, é ponto focal de direitos e garantias, bem como é titular de deveres. Ante a disparidade entre a figura do atleta-empregado e do clube-empregador (e seus prepostos), a lei não pode olvidar-se de criar mecanismos de proteção da figura mais fraca diante de abusos de poder da mais forte. O interesse do atleta deve ser garantido em face de atos ilícitos de seu empregador; somente assim é possível garantir, sobretudo, sua saúde física e mental.

Dessa forma, para além da fixação de limites e válvulas de escape do abuso de poder diretivo pela lei, o jurista e o acadêmico devem desempenhar papel de vigilância, sempre em função de salvaguardar a integridade das garantias fundamentais da multidão de atletas trabalhadores que mantêm o esporte de pé. O Direito – Desportivo e do Trabalho –, portanto, deve ser sustentáculo da boa prática desportiva.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Victor Hugo de; SOUZA, André Evangelista de. O direito à saúde na perspectiva labor-ambiental. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Orgs.). **Temas atuais de direito e processo do trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2014.

ASSOCIAÇÃO ATLÉTICA PONTE PRETA (AAPP). **Estatuto Social**. Campinas: Associação Atlético Ponte Preta, 22 abr. 2013. Disponível em: <https://pontepreta.com.br/conselho/estatuto-social>. Acesso em: 01 set. 2021.

BANDINI, Paolo. 'Calcio Storico': conheça a brutal tradição italiana que une futebol, MMA, sangue, areia, muito orgulho e até uma vaca. **ESPN**, [s.l.], 17 jul. 2017. Disponível em: http://www.espn.com.br/noticia/710297_calcio-storico-conheca-a-brutal-tradicao-italiana-que-une-futebol-mma-sangue-areia-muito-orgulho-e-ate-uma-vaca. Acesso em: 04 jul. 2021.

BESSA, Leonardo Rodrigues Itacaramby. Meio ambiente de trabalho enquanto direito fundamental, sua eficácia e meios de exigibilidade judicial. **Revista LTr**, São Paulo, v. 74, n. 05, p. 560-565, maio 2010.

BLAINE, Emilie Carreón. El Tzompantli y el juego de pelota. **Arqueología mexicana**, v. 25, n. 148, p. 34-39, 2017. Disponível em: <https://arqueologiamexicana.mx/mexico-antiguo/el-tzompantli-y-el-juego-de-pelota>. Acesso em: 02 mar. 2021.

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

BOSISIO, Matteo. Molto più di un gioco: il calcio storico fiorentino nella letteratura tra Quattro e Cinquecento. **Griseldaonline**, Bolonha, v. 17, 2018. Disponível em: <https://griseldaonline.unibo.it/article/download/9393/9166>. Acesso em: 02 mar. 2021.

BRACHT, Valter. **Sociologia crítica do esporte: uma introdução**. 3. ed. Ijuí: Unijuí, 2005.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de 05 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 mar. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.342, de 25 de março de 1943. Dispõe sobre a competência do Conselho Nacional de Desportos e a disciplina das atividades desportivas, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 mar. 1943a. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5342-25-marco-1943-415517-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 31 mar. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 8 ago. 1943b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 31 mar. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 53.820, de 24 de março de 1964. Dispõe sobre a profissão de atleta de futebol, disciplina sua participação nas partidas e dá outras providências. **Diário Oficial**

da União, Brasília, DF, 25 mar. 1964. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-53820-24-marco-1964-393794-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 31 mar. 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 01 set. 2021.

BRASIL. Lei nº 6.269, de 24 de novembro de 1975. Institui sistema de assistência complementar ao atleta profissional e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 nov. 1975. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-6269-24-novembro-1975-357233-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 01 abr. 2021.

BRASIL. Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976. Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 3 set. 1976. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-6354-2-setembro-1976-357010-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 01 abr. 2021.

BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 mar. 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19615consol.htm. Acesso em: 14 abr. 2021.

BRASIL. Resolução CNE nº 1, de 24 de dezembro de 2003. Institui o Código Brasileiro de Justiça Desportiva. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 dez. 2003. Disponível em: https://conteudo.cbf.com.br/cdn/201507/20150709151309_0.pdf. Acesso em: 02 set. 2021.

CABRAL, Ângelo Antônio. Desequilíbrio laborambiental e direito de resistência: abordagem jusfundamental. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, Belém, v. 48, n. 94, p. 83-126, 2013. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/revista/Revista_94.pdf#page=84. Acesso em: 15 set. 2021.

CANÔNICO, Leandro. Afastado, Felipe quebra o silêncio e elege Sanches como seu inimigo. **Globoesporte**, [s.l.], 04 ago. 2010. Disponível em: <http://ge.globo.com/futebol/times/corinthians/noticia/2010/08/afastado-felipe-quebra-o-silencio-e-elege-sanches-como-seu-inimigo.html>. Acesso em: 15 out. 2021.

CARMONA, Laura Rodrigues. **Da flexibilidade de horário ao burnout: o excesso de trabalho e o conflito trabalho-família**. Orientadora: Vânia Sofia Gomes de Carvalho. 2020. 42 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Lisboa, Lisboa, 2020. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10451/44927>. Acesso em: 20 ago. 2021.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL (CBF). **Relatório DRT da Diretoria de Registro e Transferência da CBF**, [s. l.], 23 ago. 2016. Disponível em: <https://www.cbf.com.br/a-cbf/informes/index/raio-x-do-futebol-salario-dos-jogadores>. Acesso em: 02 mar. 2021.

CORRECTIV; ARD, Doping Editorial Team. A kick on pills: painkillers in football. **Correctiv**, [s.l.], 2020. Disponível em: <https://correctiv.org/en/top-stories-en/2020/06/08/kickonpills/>. Acesso em: 09 out. 2021.

COSTA, Aline Moreira; ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho: uma abordagem propedêutica. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney (Coord.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2017. v. 3.

COUTINHO FILHO, José Eduardo. **Os efeitos da globalização nas relações laborais de futebol e a necessidade e viabilidade de uma regulação de seu mercado global de transferências**. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2020. 149 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca, 2020. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/193232>. Acesso em: 13 out. 2021.

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

DONALD, James. **Chambers's etymological dictionary of the English language**. Londres: W. & R. Chambers, 1874.

ESPN. Diretor do XV de Piracicaba critica jogadores 'de igreja': “Têm que ir pra p...”. **ESPN**, [s.l.], 16 abr. 2016. Disponível em: http://www.espn.com.br/noticia/592430_diretor-do-xv-de-piracicaba-critica-jogadores-de-igreja-tem-que-ir-para-p. Acesso em: 16 out. 2021.

FONSECA Maria Hemília. **Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. Orientador: Cássio Mesquita Barros Júnior. 2006. 383 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7259>. Acesso em: 15 set. 2021.

FORD, Matt. ‘Ibuprofen handed out like smarties’. **DW**, [s.l.], 06 set. 2020 Disponível em: <https://beta.dw.com/en/ibuprofen-handed-out-like-smarties-study-shows-extent-of-painkiller-use-in-football/a-53751571>. Acesso em: 09 out. 2021.

FREIRE, Paula Ariane. **Assédio moral: lesão aos direitos humanos e à saúde do trabalhador**. Orientador: Jayme Wannderley Gasparoto. 2011. 149 f. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Assis, Assis, 2011. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/101000>. Acesso em: 20 ago. 2021.

GALEANO, Eduardo. **Futebol ao sol e à sombra**. Porto Alegre: LP&M, 2010.

GLOBOESPORTE. Londrina não conta mais com Lucas Lourenço e vai devolver o meia-atacante ao Santos. **Globoesporte**, [s.l.], 20 set. 2021. Disponível em: <https://ge.globo.com/pr/futebol/times/londrina/noticia/londrina-nao-counta-mais-com-lucas-lourenco-e-vai-devolver-o-meia-atacante-ao-santos.ghtml>. Acesso em: 16 out. 2021.

GONÇALVES, João Guilherme Guimarães. Ordem desportiva e infrações disciplinares: competência para processar as questões de ordem desportiva (mecanismos internos das EAD e EPD) e de disciplina (STJD e TJD). **IBDD**, [s.l.], 19 out. 2020. Disponível em:

<https://ibdd.com.br/ordem-desportiva-e-infracoes-disciplinares-competencia-para-processar-as-questoes-de-ordem-desportiva-mecanismos-internos-das-ead-e-epd-e-de-disciplina-stjd-e-tjd/>. Acesso em: 02 set. 2021.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss de sinônimos e antônimos**. Rio de Janeiro: objetiva, 2003.

KAMPFF, Andrei. Falta de prova faz atletas “encostados” não conseguirem rescisão na Justiça. **Lei em Campo**, [s.l.], 25 maio 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: 15 out. 2021.

KAMPFF, Andrei. Jogador do Tottenham suspenso por post em rede social, vigilância é grande. **UOL Esporte**, [s.l.], 11 jun. 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/esporte/colunas/lei-em-campo/2020/06/11/jogador-do-tottenham-suspenso-por-post-em-rede-social-vigilancia-e-grande.htm>. Acesso em: 01 set. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. Versão *e-pub*. São Paulo: Saraiva, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>. Acesso em: 01 set. 2021.

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

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARQUES, José Carlos. A “criança difícil do século” – algumas configurações do esporte no velho e no novo milênio. **Comunicação Mídia e Consumo**, São Paulo, v. 8, n. 21, p. 93-112, 2011. Disponível em: <http://revistacmc.espm.br/index.php/revistacmc/article/view/212>. Acesso em: 25 mar. 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

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

MELO FILHO, Álvaro. Da autonomia desportiva no contexto constitucional. **Nomos: revista do Programa de Pós-Graduação em Direito - UFC**, v. 25, p. 33-46, 2006a. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/nomos/issue/view/61>. Acesso em: 09 abr. 2021.

MELO FILHO, Álvaro. **Direito desportivo: aspectos teóricos e práticos**. São Paulo: Thomson, 2006b.

MELO FILHO, Álvaro. **O desporto na ordem jurídico-constitucional brasileira**. São Paulo: Malheiros, 1995.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Guia de orientações sobre assédio moral e sexual nos esportes**. Brasília, 2018. Disponível em: https://www.cbat.org.br/assedio_atletismo/cartilha_assedio_mpt.pdf. Acesso em: 10 out. 2021.

NASCENTES, Antenor. **Dicionário etimológico da língua portuguesa**. Rio de Janeiro, 1955.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. Orientadora: Carla Teresa Martins Romar. 2008. 267 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/8224>. Acesso em: 06 mar. 2021.

NECCIA, Cinzia. Christian Eriksen non giocherà più in Italia a meno che non gli venga tolto il pacemaker, afferma la Federcalcio italiana. **La Tribuna**, [s.l.], 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: 15 set. 2021.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JUNIOR, Antônio; BRAGA, Paula Sarno. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Direito UNIFACS–Debate Virtual**, Salvador, n. 190, 2016. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229>. Acesso em: 10 out. 2021.

PENTEADO, José Tadeu Rodrigues. **Direito Desportivo: o desporto educacional como direito constitucional**. Orientador: Eduardo Dias de Souza Ferreira. 2013. 152 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/19368/2/Jos%C3%A9%20Tadeu%20Rodrigues%20Penteado.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2021.

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: <https://www.feevale.br/institucional/editora-feevale/metodologia-do-trabalho-cientifico---2-edicao>. Acesso em: 13 abr. 2021.

RAMOS, Rafael Teixeira. **Direito desportivo trabalhista: a fluência do ordenamento do desporto na relação laboral desportiva e seus poderes disciplinares**. 1. ed. São Paulo: Quartier Latin, 2010.

RODRIGUES, Francisco Xavier Freire. **O fim do passe e a modernização conservadora no futebol brasileiro (2001-2006)**. Orientador: Enno Dagoberto Liedke Filho. 2007. 346 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/11434>. Acesso em: 14 abr. 2021.

RODRIGUES, Francisco Xavier Freire. Pós-modernidade, mercado e a mobilidade do jogador de futebol: um estudo empírico sobre os impactos do fim do passe no futebol gaúcho. **Akrópolis: revista de Ciências Humanas da UNIPAR**, v. 14, n. 1, p. 39-47 2006.

Disponível em: <https://www.revistas.unipar.br/index.php/akropolis/article/download/510/466>. Acesso em: 14 abr. 2021.

SACHETO, Cesar. Malcom é punido pelo Bordeaux por brincadeira em redes sociais. **R7**, [s.l.], 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: 01 set. 2021.

SILVA, Dawis Paulino da. **Poder diretivo do empregador e liberdade de expressão do empregado**. Orientador: Jorge Luiz Souto Maior. 2013. 175 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. doi:10.11606/D.2.2016.tde-01092016-141107. Acesso em: 13 set. 2021.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

TRANSFERMARKT. 100 most valuable teams in the world. **Transfermarkt**, [s.l.], 2021. Disponível em: https://www.transfermarkt.com/vereins-statistik/wertvollstemannschaften/marktwertetop/plus/0/galerie/0?land_id=26&kontinent_id=4&yt0=Show. Acesso em: 13 out. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula nº 443. Dispensa discriminatória. presunção. Empregado portador de doença grave. Estigma ou preconceito. Direito à reintegração. Brasília, DF, 2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437. Acesso em: 15 set. 2021.

UOL. Diretor reprova presença de Rabiot em festa após eliminação do PSG. **UOL Esporte**, [s.l.], 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: 15 set. 2021.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. **Manual de direito do trabalho desportivo**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2020

WINSLEY, Richard; MATOS, Nuno. Overtraining and elite young athletes. **The elite young athlete**, Basel, v. 56, p. 97-105, 2011.

YOUNG, David C. **A brief history of the Olympic games**. Oxford: Blackwell Publishing, 2008.

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

