

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

KAIQUE SOUZA PEDAES

**EXTINÇÃO DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO
DESPORTIVO PELA DISPENSA POR JUSTA CAUSA DO ATLETA:
POSSIBILIDADE JURÍDICA E HIPÓTESES**

**FRANCA
2023**

KAIQUE SOUZA PEDAES

**EXTINÇÃO DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO
DESPORTIVO PELA DISPENSA POR JUSTA CAUSA DO ATLETA:
POSSIBILIDADE JURÍDICA E HIPÓTESES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Mestre em Direito. Área de concentração: Sistemas normativos e fundamentos da cidadania.
Orientador: Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

FRANCA

2023

P371e	Pedaes, Kaique Souza Extinção do contrato especial de trabalho desportivo pela dispensa por justa causa do atleta: possibilidade jurídica e hipóteses / Kaique Souza Pedaes. -- Franca, 2023 131 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca Orientador: Victor Hugo de Almeida 1. atleta profissional. 2. contrato especial de trabalho desportivo. 3. Direito Desportivo. 4. Direito do Trabalho. 5. dispensa por justa causa. 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.

IMPACTO POTENCIAL DESTA PESQUISA

Propõe-se o presente estudo a investigar se há, a despeito da ausência de expressa previsão legal neste sentido, possibilidade jurídica de extinção do contrato especial de trabalho desportivo pela dispensa por justa causa do atleta profissional, e, em caso positivo, verificar em quais situações. Trata-se de temática relacionada à intersecção entre Direito do Trabalho e Direito Desportivo, havendo poucos estudos e produções voltados a esta seara interdisciplinar. Sendo um dos pressupostos da promoção do trabalho decente, oitavo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas, assegurar conhecimentos às partes envolvidas na relação laboral, entende-se possuir este estudo potencial para aclarar a possibilidade jurídica e as hipóteses de extinção do contrato laboral desportivo pela dispensa motivada do atleta profissional, contribuindo para se compreender as especificidades desta prestação laboral e, assim, colaborar para a efetivação do trabalho decente aos atletas profissionais.

POTENTIAL IMPACT OF THIS RESEARCH

This study proposes to investigate whether there is, despite the absence of express legal provision in this sense, legal possibility of termination of the special sports employment contract by the dismissal for just cause of the professional athlete, and, if so, to verify in which situations. This is a theme related to the intersection between Labor Law and Sports Law, with few studies and productions focused on this interdisciplinary area. As one of the assumptions of the promotion of decent work, the eighth Sustainable Development Goal of the 2030 Agenda of the United Nations, is to ensure knowledge to the parties involved in the employment relationship, it is understood that this study has the potential to clarify the legal possibility and the hypotheses of termination of the sports labor contract by the motivated dismissal of the professional athlete, contributing to understand the specificities of this labor provision and, thus, collaborate for the realization of decent work to professional athletes.

KAIQUE SOUZA PEDAES

**EXTINÇÃO DO CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO
DESPORTIVO PELA DISPENSA POR JUSTA CAUSA DO ATLETA:
POSSIBILIDADE JURÍDICA E HIPÓTESES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Mestre em Direito. Área de concentração: Sistemas normativos e fundamentos da cidadania.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____
Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

1º Examinador: _____
Profa. Dra. Luciana Lopes Canavez

2º Examinador: _____
Prof. Dr. Humberto Bersani

Franca, 19 de setembro de 2023.

AGRADECIMENTOS

De início, agradeço a Deus pelo dom da vida e por todas as portas que abriu em minha vida, destacando-se, neste momento, a oportunidade de ser um orgulhoso aluno do Programa de Pós-Graduação em Direito da Unesp.

Agradeço aos meus familiares, em especial aos meus pais, Hiusa e Agnaldo, por todo o esforço que sempre fizeram e continuam a fazer, para que eu tenha as melhores condições de vida possíveis, pessoas a quem, inclusive, dedico este trabalho, com a plena consciência de que merecem homenagens muito maiores do que esta simples dedicatória.

Agradeço a minha namorada pelo apoio e compreensão nesta caminhada.

Agradeço ao meu orientador, o Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida, que tornou esta longa jornada repleta de ensinamentos, sobre a academia e sobre a vida, e que tem em mim um grande admirador, por toda sua humanidade e seu profissionalismo.

Agradeço a Unesp, pela inigualável oportunidade e pela honra de ser seu aluno.

Agradeço aos meus colegas de trabalho da Secretaria Municipal de Meio Ambiente de Franca, pela ajuda e compreensão que tiveram durante este período do Mestrado.

Agradeço aos que dedicaram parte de suas vidas a estudar e a difundir os seus conhecimentos sobre o Direito Desportivo no Brasil, tornando-se não só fontes de pesquisa, como também fontes de inspiração.

Agradeço, ainda, ao treinador de futebol português Abel Fernando Moreira Ferreira, que, tão logo após atravessar o Oceano Atlântico e identificar a ausência de livros escritos por treinadores brasileiros, decidiu que produziria em nosso País a sua própria obra, revelando seus métodos e sua filosofia, a partir de um admirável propósito de vida fundamentado na partilha do conhecimento, que me inspira e me motiva.

Agradeço, por fim, a todos que, direta ou indiretamente, mesmo que aqui não nomeados, contribuíram para que esta jornada se tornasse possível e para que eu pudesse me tornar quem sou hoje.

Muito obrigado!

*“O homem que se é que triunfa no profissional que
se quer ser.”*

Abel Fernando Moreira Ferreira

RESUMO

PEDAES, Kaique Souza. **Extinção do contrato especial de trabalho desportivo pela dispensa por justa causa do atleta:** possibilidade jurídica e hipóteses. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2023. 131 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2023.

Diferentemente da maioria dos trabalhadores, as relações de trabalho do atleta profissional são regidas por legislação própria, na qual são disciplinados diversos assuntos, tais como os deveres da entidade de prática desportiva empregadora e os do atleta. Um tema, por outro lado, não abordado pela legislação, é a possibilidade de dispensa por justa causa deste trabalhador. Durante a pandemia de COVID-19, foram noticiados na imprensa esportiva brasileira casos de atletas que desrespeitaram normas de distanciamento social, gerando debates quanto às consequências destes fatos, como, por exemplo, sobre quais medidas as entidades desportivas poderiam adotar com relação a estes trabalhadores. Uma dessas discussões refere-se, justamente, à possibilidade (ou não) de extinção do contrato de trabalho por justa causa de atletas profissionais, posto ser a legislação omissa quanto a este assunto. Assim, tem o presente estudo o objetivo de investigar se há, a despeito da ausência de expressa previsão legal neste sentido, possibilidade jurídica de extinção do contrato especial de trabalho desportivo pela dispensa por justa causa do atleta profissional, e, em caso positivo, verificar em quais situações. Para examinar se é juridicamente possível a dissolução do contrato laboral desportivo pela dispensa por justa causa, adota-se, como método de procedimento, o levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados, e, como método de abordagem, o raciocínio dedutivo. Na hipótese de ser possível a extinção do contrato de trabalho pela dispensa por justa causa, analisa-se, ainda, por meio do método de caso, e sob o emprego do raciocínio indutivo, a casuística à luz das regras da dispensa por justa causa vigentes no ordenamento juslaboral brasileiro. Conclui-se haver, apesar da ausência de expressa previsão legal neste sentido, possibilidade jurídica de extinção do contrato laboral desportivo pela demissão motivada do atleta profissional, mediante a aplicação subsidiária das normas da Consolidação das Leis do Trabalho.

Palavras-chave: atleta profissional; contrato especial de trabalho desportivo; Direito Desportivo; Direito do Trabalho; dispensa por justa causa.

ABSTRACT

PEDAES, Kaique Souza. **Extinction of the special sports employment contract due to the dismissal of the athlete for just cause:** legal possibility and hypotheses. Advisor: Victor Hugo de Almeida. 2023. 131 f. Dissertation (Master of Law) – Faculty of Humanities and Social Science, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2023.

Unlike most workers, the professional athlete's work relationships are governed by their own legislation, which regulates various matters, such as the duties of the employer sporting entity and those of the athlete. A theme, on the other hand, not addressed by the legislation, is the possibility of dismissal for just cause of this worker. During the COVID-19 pandemic, cases of athletes who disrespected social distancing rules were reported in the Brazilian sports press, generating debates about the consequences of these facts, such as, for example, about what measures sports entities could adopt in relation to these workers. One of these discussions refers precisely to the possibility (or not) of termination of the employment contract for just cause of professional athletes, since the legislation is silent on this subject. Thus, the present study has the objective of investigating whether there is, despite the absence of express legal provision in this regard, the legal possibility of terminating the special sports employment contract due to dismissal for just cause of the professional athlete, and, if so, to verify in which situations. To examine whether it is legally possible to dissolve the sports employment contract by dismissal for just cause, it is adopted, as a method of procedure, the survey through the technique of bibliographical research in published materials, and, as a method of approach, the deductive reasoning. If it is possible to terminate the employment contract by dismissal for just cause, it is also analyzed, through the case method, and under the use of inductive reasoning, the casuistry in the light of the rules of dismissal for just cause in force in the Brazilian legal system. It is concluded that there is, despite the absence of express legal provision in this regard, the legal possibility of terminating the sports employment contract due to the motivated dismissal of the professional athlete, through the subsidiary application of the norms of the Consolidation of Labor Laws.

Keywords: professional athlete; special sports employment contract; Sports Law; Labor Law; dismissal for just cause.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA.....	10
2 OBJETIVO	14
2.1 Objetivo geral.....	14
2.2 Objetivos específicos.....	14
3 MATERIAL E MÉTODOS	15
4 RELAÇÃO DE EMPREGO DO ATLETA PROFISSIONAL	17
4.1 Noções gerais sobre o poder disciplinar do empregador	18
4.2 Limitações ao poder disciplinar do empregador	21
<i>4.2.1 Poder disciplinar em confronto com o direito de liberdade de expressão.....</i>	<i>24</i>
4.3 Extinção do contrato de trabalho do atleta	26
4.4 Cláusula indenizatória e cláusula compensatória.....	37
4.5 (Im)possibilidade de extinção do contrato pela dispensa por justa causa do atleta...42	
5 A DISPENSA POR JUSTA CAUSA NO DIREITO BRASILEIRO	53
5.1 Aspectos gerais sobre a dispensa por justa causa.....	53
5.2 Requisitos e princípios relacionados à dispensa por justa causa	54
5.3 Algumas hipóteses de dispensa por justa causa legalmente previstas	56
<i>5.3.1 Ato de improbidade</i>	<i>57</i>
<i>5.3.2 Incontinência de conduta ou mau procedimento.....</i>	<i>59</i>
<i>5.3.3 Negociação habitual.....</i>	<i>61</i>
<i>5.3.4 Condenação criminal do empregado</i>	<i>62</i>
<i>5.3.5 Desídia no desempenho das respectivas funções</i>	<i>65</i>
<i>5.3.6 Embriaguez habitual ou em serviço</i>	<i>67</i>
<i>5.3.7 Violação de segredo da empresa.....</i>	<i>70</i>
<i>5.3.8 Ato de indisciplina ou de insubordinação</i>	<i>70</i>
<i>5.3.9 Abandono de emprego</i>	<i>74</i>
<i>5.3.10 Prática de ato lesivo da honra ou da boa fama e ofensas físicas.....</i>	<i>76</i>
<i>5.3.11 Prática constante de jogos de azar.....</i>	<i>78</i>
<i>5.3.12 Perda da habilitação profissional</i>	<i>83</i>
5.4 Os deveres do atleta na Lei nº 14.597/2023 e a demissão decorrente de sua violação 84	
5.5 O contrato de trabalho como fonte de hipóteses para a dispensa por justa causa	89
6 A CASUÍSTICA À LUZ DAS REGRAS DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA BRASILEIRAS	92

6.1 Análise de casos de atletas profissionais.....	92
6.2 Dispensa por manifestações discriminatórias do atleta fora do ambiente de trabalho	103
6.3 <i>Doping</i>: dispensa por justa causa ou suspensão do contrato de trabalho?	108
7 CONCLUSÃO.....	113
REFERÊNCIAS	115

1 INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

A Lei nº 9.615/1998, a Lei Pelé¹, institui normas gerais sobre desporto. Dentre os diversos assuntos tratados por este diploma legal, estão os deveres da entidade de prática desportiva empregadora e os do atleta profissional. Um tema que, por outro lado, não é contemplado em nenhum dos artigos desta lei, é a possibilidade de dispensa do atleta profissional por justa causa.

Em 15 de junho de 2023, passou a vigor a Lei nº 14.597/2023, que “Institui a Lei Geral do Esporte”, cujo projeto, aprovado pelo Congresso Nacional, pretendia consolidar, em um só texto, as leis já existentes; promover alterações na regulação vigente; e revogar, dentre outros diplomas, a Lei nº 9.615/1998.

No entanto, diversos artigos do projeto de lei foram vetados pelo Presidente da República, tornando-se necessário vetar, também, o dispositivo que previa a revogação da Lei nº 9.615/1998, para evitar “[...] lacuna jurídica no arcabouço normativo do direito ao esporte” (BRASIL, 2023c).

Desta maneira, a partir de 15 de junho de 2023, passaram a coexistir, no ordenamento jurídico brasileiro, duas leis gerais sobre esporte, porém, nem mesmo no diploma legal posterior, há menção à possibilidade de dispensa do atleta profissional por justa causa.

No noticiário esportivo brasileiro, é comum encontrar informações relacionadas às transferências de atletas, que deixam uma entidade, definitiva ou temporariamente, e passam a prestar seus serviços para outra. Estas notícias, inclusive, estão dentre as que mais interessam aos torcedores, que criam expectativas e realizam debates em torno das novas contratações realizadas pelos seus clubes favoritos².

A pandemia de COVID-19, assim declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 11 de março de 2020³, em razão da rápida expansão do vírus SARS-CoV-2 pelo mundo

¹ A Lei nº 9.615/1998 é conhecida por Lei Pelé em alusão “[...] ao célebre jogador de futebol homônimo, que à época ocupava o cargo de Ministro do Esporte” (PERES, 2021, p. 27).

² Estabelecendo, como recorte, o mês de dezembro de 2022, encontram-se três notícias relacionadas a transferências de jogadores, com expressivo impacto na imprensa, brasileira e internacional, gerando diversos debates entre jornalistas e torcedores. A contratação do atacante brasileiro Endrick, da Sociedade Esportiva Palmeiras, pelo espanhol Real Madrid Club de Fútbol (ZITO, 2022), e a contratação do atacante português Cristiano Ronaldo – antes sem clube após a rescisão de seu contrato com o inglês Manchester United Football Club – pelo Al-Nassr Football Club, da Arábia Saudita (CRISTIANO, 2022), foram concluídas e divulgadas oficialmente em dezembro. Enquanto isso, outra notícia também ocupou o noticiário esportivo em dezembro de 2022, embora ocorrida quase uma década antes: a saída do atacante brasileiro Neymar, do Santos Futebol Clube, para o espanhol Futbol Club Barcelona; conquanto tenha ocorrido em 2013, ainda seguia em evidência em razão de processo judicial em trâmite na Espanha, envolvendo suposta fraude na negociação (TRIBUNAL, 2022).

³ Em 30 de janeiro de 2020, antes de ser declarada a pandemia, OMS definiu a COVID-19 como uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII), cessada em 5 de maio de 2023, em razão da queda do

(GIRARDI, 2020), promoveu algumas mudanças no noticiário esportivo brasileiro. Isto porque, o distanciamento forçado pela COVID-19 foi desrespeitado por diversos atletas profissionais, conforme amplamente noticiado pela imprensa, gerando debates sobre as consequências destes fatos, como, por exemplo, quais medidas as entidades desportivas poderiam adotar em face destes trabalhadores.

Um dos casos de jogadores de futebol que desrespeitaram as normas de distanciamento social, decorrentes da pandemia de COVID-19, ocorreu em setembro de 2020, quando se divulgou em redes sociais imagens do atacante Sassá, que até então atuava pelo Coritiba Foot Ball Club, em uma festa. Jornalistas e torcedores cobraram um rápido posicionamento do clube, que anunciou, em poucos dias, a demissão do atleta por justa causa. Inconformado, o empresário de Sassá declarou que ele não assinaria a rescisão e cobraria os valores referentes aos meses restantes de seu contrato com a equipe paranaense (MAUAD, 2020).

Não é possível encontrar, em pesquisas na internet, informações sobre se o atleta foi, de fato, dispensado por justa causa, se o caso foi judicializado ou se as partes firmaram acordo. Apesar disto, o episódio demonstra como a pandemia de COVID-19 reacendeu discussões relacionadas a temas de Direito Desportivo do Trabalho que não ocupavam, com frequência, o noticiário esportivo e os debates jurídicos.

Uma dessas discussões refere-se, justamente, à possibilidade (ou não) de extinção do contrato de trabalho por justa causa de atletas profissionais. Isto porque, embora tenha produzido avanços significativos no tocante à gestão desportiva e à relação entre atletas e instituições desportivas, a Lei nº 9.615/1998 se omitiu quanto a diversos temas, como é o caso, por exemplo, da dispensa do atleta por justa causa (RAMALHO, 2021). Do mesmo modo, a Lei nº 14.597/2023 não aborda o assunto.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) elenca, em alguns de seus artigos, condutas que, se configuradas, constituem justa causa para a resolução do contrato de trabalho pelo empregador. As principais (mas não únicas) hipóteses de dispensa por justa causa são previstas no art. 482 da CLT, podendo ser citadas, exemplificativamente, a violação de segredo da empresa e a prática, pelo obreiro, de ato de indisciplina ou insubordinação.

Além das hipóteses de dispensa por justa causa elencadas no supracitado dispositivo legal, há outras espalhadas pelo ordenamento jurídico pátrio, conforme elucida Vólia Bomfim Cassar (2017). À guisa de exemplo, é possível mencionar os artigos 158, parágrafo único (não utilização de equipamento de proteção individual), e 240, parágrafo único (recusa do ferroviário

número de casos e de mortes pela doença, o que, no entanto, não alterou o *status* de pandemia. (PEIXOTO, 2023)

em prestar horas extras nos casos de urgência ou de acidente), ambos da CLT.

Segundo Maria Hemília Fonseca (2019), a pesquisa científica se origina sempre de uma indagação que não tem solução imediata, como é o caso da dúvida sobre a possibilidade de dispensa por justa causa do atleta profissional. Assim, uma das dúvidas que se pretende esclarecer com a pesquisa é se as hipóteses de dispensa por justa causa tipificadas na legislação trabalhista, especialmente na CLT, podem ser aplicadas aos atletas, tendo em vista que as relações de trabalho destes profissionais são regidas por legislação própria, cujo regramento, conforme mencionado alhures, é omissivo quanto ao assunto.

Até 2011, a ordem jurídica pátria abarcava, de maneira expressa, a possibilidade de dispensa motivada de atleta profissional, mas, como lembra Glenda Simões Ramalho (2013), apenas o do atleta de futebol. A Lei nº 6.354/1976⁴ estabelecia, em seu art. 20⁵, quatro situações que poderiam caracterizar justa causa para a rescisão do contrato deste trabalhador. Porém, com a integral revogação deste diploma, decorrente do advento da Lei nº 12.395/2011⁶, não há previsão legal expressa nem mesmo quanto à possibilidade de dispensa por justa causa dos futebolistas.

Assim, não é possível responder, senão por meio de investigação científica, se a extinção do contrato especial de trabalho desportivo pode ocorrer também pela dispensa por justa causa ou apenas nas hipóteses de cessação do contrato laboral desportivo expressamente previstas pela legislação.

O estudo do tema é relevante aos empregadores, para que não excedam os limites do seu poder disciplinar e não apliquem a dispensa por justa causa em desacordo com os preceitos legais e doutrinários, o que pode gerar o reconhecimento judicial de que a demissão foi imotivada, ficando o clube, neste caso, obrigado a pagar a cláusula compensatória desportiva e as demais verbas rescisórias devidas nesta modalidade de extinção contratual.

Enfrentar o assunto também é importante para os atletas, porque “A justa causa é altamente prejudicial ao empregado, não só no aspecto moral, mas, sobretudo, no aspecto patrimonial”, dado que o obreiro terá direito a receber apenas o saldo salarial e as férias vencidas (LEITE, 2021, p. 670). No caso específico do atleta, é possível que haja, ainda, outro desfalque

⁴ A Lei nº 6.354/1976 dispunha sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol.

⁵ “Art. 20. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho e eliminação do futebol nacional:

I - ato de improbidade;

II - grave incontinência de conduta;

III - condenação a pena de reclusão, superior a 2 (dois) anos, transitada em julgado;

IV - eliminação imposta pela entidade de direção máxima do futebol nacional ou internacional” (BRASIL, 1976).

⁶ A Lei nº 12.395/2011 alterou a Lei nº 9.615/1998 e a Lei nº 10.891/2004, revogou a Lei nº 6.354/1976, e deu outras providências.

patrimonial, decorrente do pagamento da cláusula indenizatória desportiva, cuja imposição, segundo Cristiano Augusto Rodrigues Possídio (2019), revela-se bastante discutível nesta situação.

Advogados também se beneficiam do estudo da matéria, porque, com o aprimoramento de seus conhecimentos técnico-jurídicos, passam a dispor de instrumentos adequados para orientarem apropriadamente seus clientes, sejam eles clubes ou atletas.

Por fim, o tema também interessa a magistrados, orientando-os para decisões justas e adequadas ao caso concreto; e a árbitros, considerando-se a crescente demanda pela resolução de conflitos trabalhistas por meio da arbitragem, comum em casos envolvendo cifras milionárias, como os de clubes e atletas famosos, que buscam uma célere e sigilosa composição da lide.

Quanto à estrutura, o presente estudo contempla três tópicos.

O primeiro tópico se propõe a examinar noções gerais sobre o poder disciplinar do empregador, bem como suas limitações; a analisar as formas de extinção do contrato de trabalho do atleta; e a verificar se é juridicamente possível o rompimento do vínculo empregatício do atleta por justa causa, e, em caso positivo, quais são as principais consequências jurídicas desta ocorrência.

O segundo tópico tem por finalidade examinar requisitos e princípios relacionados à dispensa por justa causa no Direito brasileiro, bem como a forma de caracterização das principais hipóteses de dispensa motivada tipificadas na CLT.

Finalmente, o terceiro tópico pretende analisar, na hipótese de ser possível a extinção do contrato de trabalho desportivo pela dispensa por justa causa do atleta, a casuística à luz das regras da dispensa por justa causa vigentes no ordenamento juslaboral brasileiro.

2 OBJETIVO

2.1 Objetivo geral

O objetivo do presente estudo consiste em investigar se há, a despeito da ausência de expressa previsão legal neste sentido, possibilidade jurídica de extinção do contrato especial de trabalho desportivo pela dispensa por justa causa do atleta profissional, e, em caso positivo, verificar em quais situações.

2.2 Objetivos específicos

- a) Examinar a noção doutrinária do poder disciplinar do empregador, bem como suas limitações;
- b) Analisar as formas de extinção do contrato de trabalho do atleta e verificar se é juridicamente possível o rompimento do vínculo empregatício deste trabalhador por justa causa, e, em caso positivo, quais são as principais consequências jurídicas desta ocorrência;
- c) Examinar os requisitos e princípios relacionados à dispensa por justa causa no Direito brasileiro, e a forma de caracterização das principais hipóteses de dispensa motivada tipificadas na CLT; e
- d) Analisar, na hipótese de ser possível a extinção do contrato de trabalho desportivo pela dispensa por justa causa do atleta, a casuística à luz das regras da dispensa por justa causa vigentes no ordenamento juslaboral brasileiro.

3 MATERIAL E MÉTODOS

Para verificar se é juridicamente possível a extinção do contrato especial de trabalho desportivo pela dispensa por justa causa do atleta profissional, adota-se, como método de procedimento, o levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados, como, por exemplo, legislação, doutrinas, artigos e conteúdos disponibilizados em sítios eletrônicos, e, como método de abordagem, o raciocínio dedutivo.

Para Antônio Joaquim Severino (2007, p. 122), a pesquisa bibliográfica, arrolada dentre as técnicas de pesquisa, “[...] é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses, etc.”. Segundo José Carlos Köche (2011, p. 122), o objetivo desta técnica de pesquisa é “[...] conhecer e analisar as principais contribuições teóricas existentes sobre um determinado tema ou problema, tornando-se um instrumento indispensável para qualquer tipo de pesquisa”. Conforme Antônio Carlos Gil (2008, p. 50), apesar de em quase todos os estudos ser exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há até mesmo “[...] pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas”. Finalmente, Marina de Andrade Lakatos e Eva Maria Marconi (2003, p. 183) ressaltam que a pesquisa bibliográfica não se trata de uma mera repetição sobre certo assunto, porque “[...] propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras”.

No tocante ao raciocínio dedutivo, busca-se, a partir de premissas relacionadas ao poder disciplinar do empregador, às formas de extinção do contrato especial de trabalho desportivo e à possibilidade de aplicação subsidiária das normas da CLT ao contrato laboral desportivo, concluir se é possível a dispensa por justa causa do atleta profissional.

Na hipótese de ser possível a extinção do contrato laboral desportivo pela dispensa por justa causa do atleta, será analisado, ainda, por meio do método de caso, oportuno quando se propõe a análise de certo fenômeno no plano concreto (FONSECA, 2009), e sob o emprego do raciocínio indutivo, a casuística à luz das regras da dispensa por justa causa vigentes no ordenamento juslaboral brasileiro.

A análise compreenderá os elementos factuais específicos dos casos selecionados à luz da legislação; e não necessariamente o desfecho destes casos, principalmente porque, por não serem judicializados, tais deslindes geralmente não são publicizados.

Exemplo disso é o caso do atleta Sassá, tendo em vista que a notícia mais recente encontrada a partir de buscas pela internet apenas indica que ele não assinaria a rescisão de seu contrato de trabalho por não concordar com a opção do Coritiba quanto a sua demissão por justa

causa. A escolha dos envolvidos em evitar a exposição dos casos é justificada, considerando-se envolverem as avenças, por vezes, cifras milionárias.

4 RELAÇÃO DE EMPREGO DO ATLETA PROFISSIONAL

No Brasil, a relação de emprego é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cujo regramento estabelece, em seus artigos 442 e 443, corresponder o contrato de trabalho individual à relação de emprego, podendo “[...] ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente” (BRASIL, 1943).

Esta regra aplica-se somente ao trabalhador ordinário, porque para a formalização de relação de emprego entre o atleta profissional e o clube empregador⁷ impõe-se a necessidade de celebração de contrato especial de trabalho desportivo (CETD), cujas regras norteadoras constam não da CLT, mas de legislação especial (Lei nº 9.615/1998 e Lei nº 14.597/2023).

Apesar de este estudo abordar o contrato especial de trabalho desportivo, constituinte do vínculo empregatício entre clubes e atletas, salienta-se que, a partir da Lei nº 14.597/2023, pode o atleta de qualquer modalidade, exceto do futebol, optar por celebrar contrato de natureza cível e, assim, ser considerado profissional, consoante ao art. 82 da novel legislação:

Art. 82. A atividade assalariada não é a única forma de caracterização da profissionalização do atleta, do treinador e do árbitro esportivo, sendo possível também definir como profissional quem é remunerado por meio de contratos de natureza cível, vedada a sua participação como sócio ou acionista da organização esportiva.

Parágrafo único. A atividade profissional do atleta, do treinador e do árbitro esportivo não constitui por si relação de emprego com a organização com a qual ele mantenha vínculo de natureza meramente esportiva, caracterizado pela liberdade de contratação. (BRASIL, 2023a)

No caso do atleta profissional da modalidade futebol, a Lei nº 14.597/2023 mantém a obrigatoriedade já estabelecida pelo art. 94, da Lei nº 9.615/1998, de que seja constituída relação de emprego, ao dispor, em seu art. 97, inciso VIII, que a atividade do futebolista será caracterizada “[...] por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho esportivo firmado com organização que se dedique à prática esportiva” (BRASIL, 2023a).

Apesar de a relação de emprego do atleta profissional se submeter a uma normatização específica, não se afasta a incidência dos preceitos contidos na CLT, diante da regra do art. 28, parágrafo 4º, da Lei Pelé, segundo o qual “Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta

⁷ O clube é chamado pela Lei Pelé de “entidade de prática desportiva” (BRASIL, 1998b) e pela Lei nº 14.597/2023 de “organização esportiva direcionada à prática esportiva profissional” (BRASIL, 2023a).

Lei [...]” (BRASIL, 1998b), e pelo disposto no art. 85, *caput*, da Lei nº 14.597/2023, cuja norma estabelece que “A relação do atleta profissional com seu empregador esportivo regula-se [...] subsidiariamente, pelas disposições da legislação trabalhista e da seguridade social” (BRASIL, 2023a).

O presente tópico se propõe a examinar noções gerais sobre o poder disciplinar do empregador, bem como suas limitações; a analisar as formas de extinção do contrato de trabalho do atleta; a abordar as cláusulas indenizatória e compensatória desportivas, que devem obrigatoriamente constar do contrato especial de trabalho desportivo, e a verificar se é juridicamente possível o rompimento do vínculo empregatício do atleta por justa causa, e, em caso positivo, quais são as principais consequências jurídicas desta ocorrência.

Ao longo deste tópico, serão abordadas, ainda, especificidades da relação de emprego do atleta profissional, tais como a necessidade de o contrato desportivo ser escrito, ser celebrado por tempo determinado e conter cláusulas de rescisão antecipada (cláusulas indenizatória e compensatória desportivas).

4.1 Noções gerais sobre o poder disciplinar do empregador

Para a caracterização da relação de emprego, Carlos Henrique Bezerra Leite (2021) explica ser necessária a presença dos seguintes elementos, extraídos dos artigos 2º e 3º, ambos da CLT: pessoalidade, não eventualidade ou habitualidade, subordinação hierárquica ou jurídica e onerosidade. Ausente ao menos um destes elementos, descaracterizada estará a relação empregatícia.

Vólia Bomfim Cassar (2017) defende que, além dos elementos acima citados, para um trabalhador ser considerado empregado, também é necessário que ele não corra os riscos do empreendimento. Isto porque, consoante ao art. 2º, da CLT, é o empregador, seja pessoa natural ou jurídica, quem assume os riscos da atividade econômica.

Assim, justamente por assumir os riscos da atividade que explora, por investir seu capital no empreendimento, por escolher “[...] os rumos do negócio, o momento para mudar o ramo e investir em novas ou antigas diretrizes da atividade, correndo todos os riscos dos desacertos ou de obter os lucros resultantes da escolha [...]”, o empregador “[...] também pode intervir na relação de emprego, pois tem o poder de comando” (CASSAR, 2017, p. 1043).

Daí surge o direito de o empregador fiscalizar o cumprimento das obrigações do empregado e de puni-lo disciplinarmente, mediante o exercício de seu poder disciplinar, quando

praticadas infrações legais ou contratuais, aplicando-lhe as penas permitidas por lei (CASSAR, 2017). O exercício do poder disciplinar “É uma forma de exigir e obter o satisfatório cumprimento do pactuado e, pelo temor de sofrer novas punições por parte do empregado, dar um caráter pedagógico à medida” (PRUNES, 1994, p. 17).

Segundo Cassar (2017, p. 1044-1045), a teoria adotada pelo Direito do Trabalho brasileiro para justificar a natureza jurídica do poder disciplinar do empregador é a teoria contratualista, segundo a qual “[...] o fundamento do poder disciplinar é o contrato de trabalho, pois é através deste que o empregado coloca sua energia de trabalho à disposição do empregador, a quem fica juridicamente subordinado”.

Em semelhante sentido, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 790) explica que um importante efeito do contrato de trabalho é o poder empregatício, por ele conceituado como “[...] o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviço cujas manifestações concretas são os poderes diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar”.

Delgado (2019, p. 790) esclarece que os poderes diretivo, regulamentar, fiscalizatório e o próprio poder disciplinar são simplesmente faces ou dimensões de um mesmo fenômeno, o poder empregatício do empregador, “[...] que apenas se desdobra, no plano operacional, em dimensões e manifestações variadas”.

Especificamente quanto ao poder disciplinar, foco desta abordagem, Delgado (2019, p. 797) o define como “[...] 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”.

Para Rafael Teixeira Ramos (2022, p. 167), “O amparo do poder disciplinar brasileiro é inferido da sistemática interpretativa de alguns dispositivos de sanções laboristas [...]”, como são os casos da suspensão disciplinar, prevista no art. 474, da CLT, e da dispensa por justa causa, cujas principais (mas não únicas) hipóteses constam do art. 482, da CLT, podendo ser citadas, exemplificativamente, a violação de segredo da empresa e a prática, pelo obreiro, de ato de indisciplina ou insubordinação.

A Lei Pelé não “[...] dispõe expressamente de um rol de tipificações disciplinares, tampouco versa especificamente sobre poder disciplinar trabalhista no contrato especial de trabalho desportivo [...]” (RAMOS, 2022, p. 166). Isto também se verifica quanto à Lei nº 14.597/2023. Desta forma, o poder disciplinar do empregador desportivo tem a sua origem no poder disciplinar que é assegurado a todo empregador e é concretizado na subordinação jurídica

que se estabelece quando da formalização do contrato especial de trabalho desportivo, que constitui a relação empregatícia desportiva (RAMOS, 2022, p. 167).

Além da suspensão e da dispensa por justa causa, também é possível citar, como sanção disciplinar, a advertência, que pode ser verbal ou escrita, e não é expressamente prevista na legislação laboral, mas decorre dos costumes trabalhistas, fonte do Direito, de acordo com o art. 8º, da CLT, e cuja existência é aceita de forma pacífica por doutrina e jurisprudência.

A título de comparação, diferentemente da legislação brasileira, na qual não se encontra a expressão “poder disciplinar”, o Código do Trabalho português, aprovado pela Lei nº 7/2009, estipula, em seu art. 98, que “O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho” (PORTUGAL, 2009).

Enquanto isso, a Lei nº 54/2017, que estabelece em Portugal “[...] o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato de formação desportiva, bem como o dos empresários desportivos”, prevê de maneira expressa o poder disciplinar do empregador desportivo, elencando, em seu art. 18, quatro sanções possíveis de serem aplicadas ao atleta, quando cometidas infrações (PORTUGAL, 2017)⁸.

As sanções disciplinadas pelo referido diploma português são (i) a repreensão registada (advertência escrita, que, no Brasil, é permitida, assim como a advertência verbal, mas por força dos costumes trabalhistas, não decorrendo, desta forma, de expressa previsão legal); (ii) a sanção pecuniária (multa salarial, que, no Brasil, segundo Ramos (2022), somente é permitida se estiver prevista em lei ou em norma coletiva de trabalho, em consonância com o disposto no art. 462, *caput*, da CLT⁹, sendo que já não há mais previsão legal para a multa desde que a Lei nº 6.354/1976, que previa esta espécie de sanção aos futebolistas, em seu art. 15, foi revogada pela Lei nº 12.395/2011); (iii) a suspensão do trabalho, com perda de retribuição (sanção prevista no art. 474, da CLT), e (iv) o despedimento com justa causa (sanção cujas principais hipóteses de incidência são previstas no art. 482, da CLT). Importante pontuar que, no Brasil, a possibilidade de dispensa por justa causa de atletas é motivo de dúvidas, conforme será abordado no subtópico 4.5.

Salienta-se, ainda, “[...] que o poder disciplinar é entendido como uma faculdade e não como um dever. Portanto, ainda que determinada conduta constitua uma infração disciplinar

⁸ As breves menções à legislação portuguesa neste ponto do trabalho são feitas apenas com o fito de exemplificar de que maneira assuntos específicos abordados pela pesquisa são enfrentados pelo ordenamento jurídico de outro país, como no caso das referências expressas feitas pelos diplomas portugueses ao poder disciplinar do empregador.

⁹ “Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo”. (BRASIL, 1943)

o empregador apenas dará início a um processo disciplinar se assim o entender” (VIEIRA, 2018).

Embora seja pacífico que a todo empregador, inclusive na seara desportiva, é conferido o poder disciplinar, este não é um poder ilimitado, como se vê a seguir.

4.2 Limitações ao poder disciplinar do empregador

O poder disciplinar do empregador não é absoluto. Assim, conforme alerta Sérgio Pinto Martins (2012, p. 220), o seu exercício deve ser pautado pela boa-fé e pela razoabilidade. Diferentemente do que o senso comum pode indicar, a punição ao empregado não deve ter o fim de castigo, mas, sim, um objetivo pedagógico, “[...] de mostrar ao funcionário que está errado e que não deve cometer novamente a mesma falta. O uso do poder de punição por parte do empregador em desacordo com suas finalidades implica excesso ou abuso de poder”.

A legislação funciona como um limite ao poder disciplinar do empregador, que não pode aplicar aos empregados sanções diversas daquelas legalmente previstas, à exceção da advertência, que decorre dos costumes, conforme já abordado. A lei também traz limitações quanto ao modo de aplicação destas punições. A suspensão do empregado, por exemplo, não pode ultrapassar 30 (trinta) dias consecutivos, sob pena de se considerar o contrato de trabalho extinto sem justa causa, como se fosse uma dispensa imotivada, em consonância com o art. 474, da CLT, dispositivo que ao mesmo tempo reconhece e limita a suspensão como medida punitiva (RESENDE, 2020). A demissão por justa causa, por sua vez, obedece a um sistema taxativo, isto é, se a conduta praticada pelo trabalhador não estiver prevista em lei, o empregador somente poderá romper o vínculo imotivadamente.

Se houver abusos, por parte do empregador, no exercício de seu poder disciplinar, é possível a intervenção judicial, mediante provocação do interessado, como explica Ricardo Resende (2020). Todavia, o Poder Judiciário apenas poderá anular a sanção, não lhe sendo permitido modificar a espécie “[...] ou sequer dosar de forma diversa a pena aplicada, sob o argumento de que, neste caso, o Estado estaria substituindo o empresário na condução do negócio, e conseqüentemente da atividade laboral dos seus empregados, em intolerável intervenção estatal na gestão empregatícia” (RESENDE, 2020).

Para efeitos de comparação, o art. 331, do Código do Trabalho português, estabelece um rol de situações que tornam abusiva a sanção disciplinar – o que não se encontra na legislação brasileira, até mesmo porque nesta sequer há a previsão expressa do próprio poder

disciplinar do empregador –, como, por exemplo, a punição decorrente de reclamação legítima do empregado contra as condições de trabalho. Merece elogios o legislador português pela sua preocupação em elaborar este rol, já que assegura, desta maneira, maior segurança jurídica aos envolvidos na avença, em especial à parte hipossuficiente da relação, o trabalhador.

Não há dispositivo correspondente na Lei nº 54/2017, porém, o art. 331 do Código do Trabalho pode ser aplicado subsidiariamente às relações empregatícias desportivas em Portugal, por força do art. 3º, 1, da Lei nº 54/2017, segundo a qual “Às relações emergentes do contrato de trabalho desportivo aplicam-se, subsidiariamente, as regras aplicáveis ao contrato de trabalho que sejam compatíveis com a sua especificidade” (PORTUGAL, 2017).

A aplicação subsidiária das normas do Código do Trabalho português aos contratos de trabalho regidos por legislação especial, caso dos atletas, também encontra respaldo no art. 9º, da própria Lei nº 7/2009, que assim dispõe: “Ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade” (PORTUGAL, 2009).

Retomando o estudo do tema sob a ótica do Direito brasileiro, no regulamento interno da empresa pode haver, além de cláusulas contratuais, “[...] que irão estabelecer regras complementares ao contrato de trabalho, criando direitos em favor do empregado”, cláusulas disciplinares, “[...] decorrentes do poder disciplinar do empregador, que irá estabelecer normas técnicas na empresa, determinando punições para quem descumprir as regras especificadas” (MARTINS, 2012, p. 224). A elaboração do regulamento pelo empregador, contudo, também esbarra na lei, porque não podem ser estabelecidas novas penalidades, por falta de previsão legal (MARTINS, 2012).

Conforme mencionou-se no subtópico anterior, a multa, que já foi admitida no Direito brasileiro, não comporta mais previsão legal desde que a Lei nº 12.395/2011 revogou a Lei nº 6.354/1976, na qual constava esta espécie de sanção aos futebolistas, em seu art. 15. Assim, para ser aplicada, por não estar prevista em lei, a multa deve decorrer de norma coletiva, como determina o art. 462, da CLT. Caso contrário, o desconto no salário do empregado será ilegal (RAMOS, 2022).

Portanto, ao aplicar ao atacante Gabriel Veron uma sanção de ordem financeira, com fundamento no regulamento interno do clube, o Palmeiras (FERRI, 2022) teria infringido o art. 462, da CLT, porque, diante da ausência de permissivo legal, a multa, segundo Ramos (2022), somente poderia ser aplicada se prevista em norma coletiva, o que, ao menos pelo que se divulgou, não era o caso.

Ao estabelecer condutas que, se praticadas pelo empregador, permitem ao empregado a rescisão indireta do contrato de trabalho, a CLT, por meio de seu art. 483¹⁰, acaba por, de certa forma, também trazer limites ao poder empregatício de maneira geral, assim como faz a Lei nº 14.597/2023, ao elencar, em seu art. 84¹¹, deveres da organização esportiva direcionada à prática esportiva profissional.

A Constituição Federal de 1988 também é fonte de limitações ao poder disciplinar do empregador. Segundo Delgado (2019, p. 826), “[...] rejeita-se todo tipo de prática punitiva que agrida à dignidade do trabalhador ou que atente contra direito individual fundamental”, não havendo “[...] guarida no Direito do Trabalho para condutas ou métodos de fiscalização ou disciplinamento que se choquem contra o exercício, pelo obreiro, de direito individual que lhe seja assegurado pela ordem jurídica”.

Assim, não possuem respaldo constitucional métodos de disciplinamento que se choquem, à guisa de exemplo, contra o exercício, pelo trabalhador, do direito à liberdade de expressão, garantido pelo art. 5º, da Lei Maior, como se aborda a seguir.

¹⁰ “Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

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

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

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

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo” (BRASIL, 1943).

¹¹ “Art. 84. São deveres da organização esportiva direcionada à prática esportiva profissional, em especial:

- I - registrar o atleta profissional na organização esportiva que regula a respectiva modalidade para fins de vínculo esportivo;
- II - proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições esportivas, nos treinos e em outras atividades preparatórias ou instrumentais;
- III - submeter os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática esportiva;
- IV - proporcionar condições de trabalho dignas aos demais profissionais esportivos que componham seus quadros ou que a ela prestem serviços, incluídos os treinadores e, quando pertinente, os árbitros;
- V - promover obrigatoriamente exames periódicos para avaliar a saúde dos atletas, nos termos da regulamentação;
- VI - contratar seguro de vida e de acidentes pessoais, com o objetivo de cobrir os riscos aos quais os atletas e os treinadores estão sujeitos, inclusive a organização esportiva que o convoque para seleção;
- VII - assegurar que a importância segurada garanta ao atleta profissional ou ao beneficiário por ele indicado no contrato de seguro o direito a indenização mínima correspondente ao valor anual da remuneração pactuada.” (BRASIL, 2023a)

4.2.1 Poder disciplinar em confronto com o direito de liberdade de expressão

A Constituição Federal assegura a todo cidadão o direito de liberdade de expressão, ao prever, em seu art. 5º, inciso IX, que “é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença” (BRASIL, 1988).

Quatro décadas antes, a Declaração Universal dos Direitos Humanos já garantia, em seu art. 19, que “Todo ser humano tem direito à liberdade de opinião e expressão; esse direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e ideias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras” (ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

No esporte, o direito de liberdade de expressão é muito presente, “[...] porque, muitas modalidades esportivas contam com atletas que são percebidos como heróis contemporâneos [...]”, os quais, com a proliferação das redes sociais, ficaram ainda mais no centro da mídia, recebendo atenção pelo que fazem, vestem e falam (ROMERO, 2022).

Diversas destas manifestações, contudo, geram debates quanto aos limites da liberdade de expressão no âmbito do contrato de trabalho e sobre a possibilidade de os atletas, enquanto empregados, sujeitarem-se ao poder disciplinar de seus empregadores, em decorrência de manifestações que, em tese, são protegidas pela referida garantia constitucional.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, considerava a livre comunicação dos pensamentos e das opiniões como um dos mais preciosos direitos do ser humano. Todavia, o documento ressaltava a responsabilidade pelos abusos no exercício desta liberdade, já sinalizando não ser este um direito ilimitado (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE DA FRANÇA, 1789).

Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2020, p. 133) ponderam que, de fato, a liberdade de expressão “[...] não dispõe de caráter absoluto, visto que encontra limites em outros valores protegidos constitucionalmente, sobretudo, na inviolabilidade da privacidade e da intimidade do indivíduo e na vedação ao racismo”. Assim, este direito deve ser exercido de forma responsável “[...] e o seu desvirtuamento para o cometimento de fatos ilícitos, civil ou penalmente, possibilitará aos prejudicados plena e integral indenização por danos materiais e morais, além do efetivo direito de resposta”.

Henrique França Ribeiro (2015 *apud* SOUSA, 2017, p. 49) elucida que os direitos fundamentais não podem “[...] ser utilizados como escudo para a prática de atos ilícitos no âmbito do contrato de trabalho, nem servir de critério para afastamento de responsabilização

civil ou criminal pelos mesmos atos praticados”. Exemplificativamente, “[...] a liberdade de expressão jamais poderá ser utilizada como justificativa para a prática de ato violador da imagem ou honra do empregador”.

Assim como a liberdade de expressão, o poder empregatício, no qual se insere o poder disciplinar, tem respaldo constitucional, decorrendo, segundo Alexandre Agra Belmonte (2012), da livre iniciativa, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, consoante ao disposto no art. 1º, inciso IV, da Constituição. Desta forma, no eventual confronto do poder disciplinar empregatício com a liberdade de expressão obreira, não se pode negar a vigência da Lei Maior para afirmar que o direito que prevalece é o do empregador ou do empregado; estes direitos devem coexistir, e, como são de igual natureza, deve-se analisar o caso concreto para verificar, “[...] a partir dos critérios da proporcionalidade e da razoabilidade”, qual deles deve prevalecer (BELMONTE, 2012).

Ramos (2022, p. 187) preconiza que o empregador não possui justa causa para o exercício de seu poder disciplinar “[...] em situações de livres comentários, pensamentos técnicos, espontaneidade dos atletas em entrevistas, exercitando a sua liberdade mental, liberdade de expressão [...]”, contanto que tais manifestações não acarretem prejuízos ao “[...] regular exercício da atividade empresarial desportiva do clube”. De igual modo, também não podem ser consideradas passíveis de punição

[...] as entrevistas do atleta empregado em defesa própria da sua reputação laboral contra impropérios do clube empregador (seus representantes – comissão técnica, diretoria, presidência) ou colegas de trabalho, com a finalidade de o expor contra os torcedores ou em situação difícil perante a mídia (espécie de assédio moral). Nesses casos, o empregado desportivo apenas está a se defender contra falsas acusações, elidindo a justa causa. (RAMOS, 2022, p. 187)

O excesso de controle da liberdade mental ou de expressão do atleta por parte do empregador colide “[...] contra o equilíbrio constitucional sistemático dos direitos humanos fundamentais no trabalho desportivo” (RAMOS, 2022, p. 187), configurando, assim, abuso do poder disciplinar.

Por outro lado, é possível encontrar restrições à liberdade de expressão na própria CLT, que elenca, como hipóteses de demissão por justa causa, dentre outras, a violação de segredo da empresa (art. 482, alínea “g”) e a prática de ato lesivo da honra ou da boa fama no serviço contra qualquer pessoa (art. 482, alínea “j”) ou contra o empregador e superiores hierárquicos (art. 482, alínea “k”). Tais temas serão abordados no quinto tópico, no qual também se

examinarão os requisitos e princípios relacionados à dispensa por justa causa no Direito brasileiro, e a forma de caracterização de outras hipóteses de dispensa motivada tipificadas na CLT. E, para que no sexto tópico, seja analisada a casuística envolvendo, dentre outros temas, a liberdade de expressão obreira, visando demonstrar em quais situações, em tese, o poder disciplinar do empregador pode ser legitimamente exercido.

4.3 Extinção do contrato de trabalho do atleta

Na Lei Pelé, as hipóteses de término do contrato especial de trabalho desportivo constam do art. 28, parágrafo 5º, cuja redação, dada pela Lei nº 12.395/2011, é a seguinte:

Art. 28. [...]

§ 5º O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante constitui-se com o registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto, tendo natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais:

I - com o término da vigência do contrato ou o seu distrato;

II - com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva;

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

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

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

Enquanto isso, a Lei nº 14.597/2023 estabelece as hipóteses de cessação do contrato de trabalho do atleta em seu art. 90, *caput*:

Art. 90. O vínculo de emprego e o vínculo esportivo do atleta profissional com a organização esportiva empregadora cessam para todos os efeitos legais com:

I - o término da vigência do contrato ou o seu distrato;

II - (VETADO);

III - a rescisão decorrente do inadimplemento salarial ou do contrato de direito de imagem a ele vinculado, de responsabilidade da organização esportiva empregadora, nos termos desta Lei;

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

V - a dispensa imotivada do atleta. (BRASIL, 2023a)

Observa-se que a extinção do contrato pelo pagamento da cláusula indenizatória ou da cláusula compensatória está prevista expressamente apenas na Lei Pelé, em seu art. 28,

parágrafo 5º, inciso II, inexistindo tal previsão na Lei nº 14.597/2023. No entanto, em termos práticos, não se vislumbram problemas em razão disto, conforme será abordado no subtópico seguinte.

Nota-se, ainda, haver diferença na redação do inciso III, do parágrafo 5º, do art. 28, da Lei Pelé, em comparação com o inciso III, do *caput*, do art. 90, da Lei nº 14.597/2023, porém, conforme será abordado no decorrer deste subtópico, trata-se somente de um aperfeiçoamento promovido pela novel legislação.

Superada esta breve exposição dos textos legais, é importante que não haja confusão entre o vínculo desportivo e o vínculo empregatício. Este se constitui com a celebração de contrato especial de trabalho desportivo, ao passo que aquele se estabelece com o registro do referido contrato na entidade de administração da respectiva modalidade desportiva, “[...] necessário a dar condição de jogo ao atleta” (SOUZA, 2014, p. 113), isto é, a permitir-lhe “[...] participar das competições organizadas pela entidade de administração do desporto, segundo as regras da respectiva modalidade” (POSSÍDIO, 2019, p. 48).

Diferentemente da Lei Pelé, a Lei nº 14.597/2023 prevê, expressamente, em seu art. 86, *caput*, que o contrato de trabalho do atleta deve ser escrito, mas, mesmo antes de sua vigência, a doutrina entendia que, pela necessidade de seu registro, para dar condição de jogo ao atleta, o contrato deveria ser escrito (SOUZA, 2014), sendo esta uma de suas diferenças com relação ao contrato de trabalho “comum”, que, de acordo com os artigos 442 e 443 da CLT, não precisa ser escrito, podendo ser acordado tacitamente e verbalmente.

Todavia, “[...] a falta dos registros da associação, ou a falsa existência dela, ou até mesmo a sua inexistência – o que poderá ocorrer nos milhares de municípios brasileiros –, havendo futebol, praticado profissionalmente, não poderá colocar o jogador ao desabrigo da legislação sob comentário” (CÂNDIA, 1990, p. 98).

Estando presentes a pessoalidade, a onerosidade, a subordinação hierárquica ou jurídica e a não eventualidade, a ausência de instrumento contratual na forma escrita não constituirá óbice à formação e ao reconhecimento do vínculo empregatício, em “[...] respeito à verdade real, em detrimento de aspectos formais, que possam tirar direitos indisponíveis do trabalhador” (SOUZA, 2014, p. 114).

Em semelhante sentido, já decidiu a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Estado do Paraná), ao analisar o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício formulado por um atleta profissional de futebol de salão (futsal):

JOGADOR DE FUTSAL. ATLETA PROFISSIONAL. CONTRATO DE TRABALHO INFORMAL. VÍNCULO DE EMPREGO CONFIGURADO. Não há qualquer justificativa minimamente razoável para diferenciação da profissionalização quanto às atividades relacionadas aos dois tipos de prática de futebol, de campo e de salão (futsal). A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), do Ministério do Trabalho e Emprego, considera o jogador de futsal como atleta profissional de futebol. A existência de contrato de trabalho informal não impede o reconhecimento do vínculo empregatício, visto se tratar de mera irregularidade formal. Configurada a prestação de serviços mediante salário e a atividade profissional dirigida pela reclamada (subordinação jurídica), imperioso o reconhecimento do vínculo empregatício entre o reclamante, como atleta profissional de futsal, e a ré. Recurso do autor a que se dá provimento. (BRASIL, 2016)

Portanto, o fato de determinado atleta não ter sido registrado pelo seu clube empregador na entidade de administração do desporto apenas o impede de disputar as competições organizadas por aquela entidade, mas não influencia a consubstanciação e o reconhecimento da relação de emprego (POSSÍDIO, 2019).

Na falta de disposição expressa na Lei Pelé, o Decreto nº 7.984/2013, destinado a regulamentá-la, já esclarecia, em seu art. 44, parágrafo 2º, que o vínculo desportivo “[...] não se confunde com o vínculo empregatício e não é condição para a caracterização da atividade de atleta profissional” (BRASIL, 2013).

Em semelhante sentido, o art. 86, parágrafo 8º, da Lei nº 14.597/2023, avançando em relação à Lei Pelé, prevê que “O contrato especial de trabalho esportivo vigorará independentemente de registro em organização esportiva e não se confundirá com o vínculo esportivo” (BRASIL, 2023a).

Assim, o vínculo empregatício tem início com a celebração do CETD, e não com o registro deste na Federação Paulista de Futebol e na Confederação Brasileira de Futebol (entidades de administração do desporto) para a disputa do Campeonato Paulista ou do Campeonato Brasileiro, por exemplo.

Ressalta-se que, conforme já mencionado, a Lei nº 14.597/2023 passa a permitir, de maneira expressa, no art. 82, parágrafo único, e no art. 97, inciso VIII, que clubes e atletas de modalidades diversas do futebol firmem contrato de natureza cível, “[...] mesmo que todas as características sejam de vínculo empregatício” (RAMOS, 2023), o que, no entanto, não se pretende abordar neste trabalho, cujo objetivo é tratar do CETD.

Antes do registro do CETD na entidade de administração do desporto, o atleta mantém vínculo empregatício com o clube e pode participar de atividades internas, como treinamentos,

mas fica impossibilitado de disputar competições oficiais, por não possuir o vínculo desportivo, que lhe dá condição de jogo.

Caso escale em uma partida atletas que ainda não estão regularizados perante a entidade de administração do desporto, ou seja, sem o vínculo desportivo devidamente constituído, o clube pode ser penalizado, na forma estabelecida pelo regulamento da competição.

Em janeiro de 2022, o Rio Branco Sport Club, embora mantivesse vínculo empregatício com seus atletas, não conseguiu inscrevê-los a tempo para a disputa da primeira rodada do Campeonato Paranaense de Futebol e, assim, não entrou em campo contra o Futebol Clube Cascavel, que teve a vitória decretada por W.O. (RIBEIRO; POTTER, 2022).

Superadas as distinções entre vínculo desportivo e vínculo empregatício, passa-se ao estudo das causas de extinção do contrato laboral desportivo, consoante ao disposto no art. 28, parágrafo 5º, da Lei Pelé, e no art. 90, *caput*, da Lei nº 14.597/2023.

O primeiro inciso destes dispositivos legais aborda o término da vigência do contrato ou o seu distrato como causa de extinção do vínculo de emprego e do vínculo esportivo. Diferentemente do contrato de trabalho “comum”, que, em regra, vigora por prazo indeterminado, o CETD deve ter prazo fixo de, no mínimo, três meses e de, no máximo, cinco anos, conforme disposto no art. 86, *caput*, da Lei nº 14.597/2023, que reproduz a regra do art. 30, *caput*, da Lei Pelé.

Para Victor Hugo de Almeida e Felipe da Silveira Azadinho Piacenti (2015, p. 144-145), a imposição legal de que o CETD tenha prazo fixo se justifica “[...] em decorrência da especialidade da profissão e das consequências econômicas, como a valorização ou desvalorização do atleta conforme o seu desempenho nas competições das quais participa”.

Martins (2011 *apud* VEIGA, 2020) também menciona, como razões para esta exigência legal, a necessidade de se proteger o clube, para que o jogador não saia no decorrer de um campeonato. Enquanto isto, Mauricio de Figueiredo Corrêa da Veiga (2020, p. 72) cita que “[...] o contrato por prazo determinado assegura uma garantia para o atleta, na medida em que não estará obrigado a permanecer por longo período vinculado ao mesmo clube, salvo se assim o desejar [...]”.

Em Portugal, a regra para o contrato de trabalho “comum” também é a da contratação por prazo indeterminado, porém, “[...] a rigidez dessa regra mostra-se claramente desajustada à realidade laboral desportiva, na qual, devido ao carácter temporário e à própria natureza da atividade (de desgaste rápido e que requer uma condição atlética exigente) deve ser, sem

qualquer exceção, a da contratação a termo”, conforme asseveram Rui Carmo Oliveira e Tainá Penteado DalaRosa (2020, p. 344).

Embora não seja a regra, é possível a fixação de termo *ad quem* no contrato de trabalho “comum”, mas, neste ponto, também se verifica distinção com a relação laboral desportiva, porque o período máximo que pode ser estipulado nos contratos em geral é de dois anos, consoante ao art. 445, da CLT, ao passo que o CETD pode ter vigência de até cinco anos.

Ademais, se o prazo do contrato “comum” for prorrogado mais de uma vez, o pacto passará a vigorar sem determinação de prazo, segundo o art. 451, da CLT, o que não ocorrerá na relação laboral desportiva, em razão da exigência de que o contrato do atleta tenha sempre prazo determinado.

Os goleiros Marcos Roberto Silveira Reis e Rogério Mücke Ceni atuaram por ao menos duas décadas pela mesma equipe – o primeiro ficou de 1992 a 2012 no Palmeiras, enquanto o segundo defendeu o São Paulo Futebol Clube de 1990 a 2015 –, porém, nestes casos, “[...] não houve um único contrato de trabalho (como ocorreria com um trabalhador comum), mas sim, sucessivos contratos de trabalho celebrados dentro daqueles períodos mínimo e máximo [...]” legalmente estabelecidos (VEIGA, 2020, p. 77). Portanto, diante da autonomia de cada contrato de trabalho desportivo, os sucessivos contratos celebrados pelo atleta com o mesmo empregador não geram unicidade contratual (VEIGA, 2018).

Ainda no primeiro inciso do art. 28, parágrafo 5º, da Lei Pelé, e no primeiro inciso do art. 90, *caput*, da Lei nº 14.597/2023, há a previsão da extinção contratual pelo distrato, por meio do qual as partes pactuam o fim do vínculo antes de atingido o prazo definido no CETD. Possídio (2019) destaca que, quando da elaboração do instrumento de distrato, as partes devem observar a forma prescrita em lei, no caso, o estabelecido pelo art. 477, parágrafo 2º, da CLT¹², sendo este um exemplo de aplicação subsidiária da legislação trabalhista geral na relação laboral desportiva, por força do art. 85, *caput*, da Lei nº 14.597/2023, que reproduz a regra do art. 28, parágrafo 4º, da Lei Pelé.

No segundo inciso do art. 28, parágrafo 5º, da Lei Pelé, figura, como hipótese de cessação do contrato antes do prazo estipulado, o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva, que serão objeto de exame do subtópico seguinte. Conforme já abordado, embora esta hipótese esteja ausente do rol do *caput* do art. 90 da Lei nº 14.597/2023, em termos práticos, não se vislumbram problemas em razão disto.

¹² “Art. 477. [...] § 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas”. (BRASIL, 1943)

De acordo com o inciso III, do parágrafo 5º, do art. 28, da Lei Pelé, enseja a extinção contratual o inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, na forma do art. 31, da Lei Pelé, que assim dispõe:

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

§ 1º São entendidos como salário, para efeitos do previsto no *caput*, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.

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

[...]. (BRASIL, 1998b)

A partir da leitura do supratranscrito art. 31, *caput*, da Lei Pelé, verifica-se que a rescisão é possível não apenas pelo inadimplemento salarial (como se imagina quando da leitura do inciso III, do parágrafo 5º, do art. 28, da Lei Pelé), mas também pelo atraso no pagamento das verbas referentes ao contrato de direito de imagem¹³ do atleta.

¹³ O direito à exploração da imagem do atleta é disciplinado pelo art. 164, da Lei nº 14.597/2023, que assim dispõe: “Art. 164. O direito ao uso da imagem do atleta profissional ou não profissional pode ser por ele cedido ou explorado por terceiros, inclusive por pessoa jurídica da qual seja sócio, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho esportivo.

§ 1º Não há impedimento a que o atleta empregado, concomitantemente à existência de contrato especial de trabalho esportivo, ceda seu direito de imagem à organização esportiva empregadora, mas a remuneração pela cessão de direito de imagem não substitui a remuneração devida quando configurada a relação de emprego entre o atleta e a organização esportiva contratante.

§ 2º A remuneração devida a título de imagem ao atleta pela organização esportiva não poderá ser superior a 50% (cinquenta por cento) de sua remuneração.

§ 3º A utilização da imagem do atleta pela organização esportiva poderá ocorrer, durante a vigência do vínculo esportivo e contratual, das seguintes formas, entre outras:

I - divulgação da imagem do atleta no sítio eletrônico da organização e nos demais canais oficiais de comunicação, tais como redes sociais, revistas e vídeos institucionais;

II - realização de campanhas de divulgação da organização esportiva e de sua equipe competitiva;

III - participação nos eventos de lançamento da equipe e comemoração dos resultados.

§ 4º Deve ser efetivo o uso comercial da exploração do direito de imagem do atleta, de modo a se combater a simulação e a fraude.

§ 5º Fica permitida a exploração da imagem dos atletas e dos membros das comissões técnicas, de forma coletiva, assim considerada, no mínimo, 3 (três) atletas ou membros das respectivas comissões técnicas agrupados, em atividade profissional, em campo ou fora dele, captada no contexto das atividades esportivas e utilizada para fins promocionais, institucionais e de fomento ao esporte, pelas organizações que administram e regulam o esporte e pelas organizações que se dediquem à prática esportiva, respeitado o disposto neste artigo no que se refere ao direito de imagem de cada atleta e membro da comissão técnica, quando individualmente considerados.” (BRASIL, 2023a)

A redação do inciso III, do *caput*, do art. 90, da Lei nº 14.597/2023, diferencia-se do inciso III, do parágrafo 5º, do art. 28, da Lei Pelé, por prever como possível a rescisão também pelo inadimplemento do contrato de direito de imagem. Neste ponto, trata-se, portanto, apenas de um aperfeiçoamento de redação promovido pelo novo diploma legal.

De outro lado, a Lei nº 14.597/2023 inovou ao abaixar de três meses (art. 31, *caput*, da Lei Pelé) para dois (art. 90, parágrafo 1º, da Lei nº 14.597/2023) o período mínimo de inadimplência da organização empregadora, com as obrigações contratuais referentes à remuneração do atleta profissional ou ao contrato de direito de imagem, que permite a rescisão indireta do contrato.

Quanto à remuneração do atleta, cuja inadimplência por, pelo menos, dois meses permite a rescisão indireta do contrato, a Lei nº 14.597/2023 também inovou, na medida em que o parágrafo 2º, de seu art. 90, diferentemente do parágrafo 1º, do art. 31, da Lei Pelé, não considera os prêmios por performance ou resultado¹⁴ integrantes desta remuneração, agora compreendida apenas por abono de férias, décimo terceiro salário, gratificações e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.

Exemplo de atleta profissional que pleiteou judicialmente a rescisão indireta de seu contrato trabalho é o futebolista Gustavo Henrique Furtado Scarpa, que, em dezembro de 2017, ajuizou ação em desfavor de seu então empregador, o Fluminense Football Club, em razão do atraso de quatro meses no pagamento de seu contrato de direito de imagem e do não recolhimento do FGTS por seis meses, além de outras verbas, fundamentando seu pedido de rescisão indireta no supratranscrito art. 31, *caput*, e parágrafo 2º, da Lei Pelé¹⁵ (VEJA, 2018).

Mesmo antes de completados os três meses de atraso salarial, exigidos pelo art. 31 da Lei Pelé para que o atleta pudesse pleitear judicialmente a rescisão indireta do contrato laboral, o desportista tinha assegurado pelo art. 32, do mencionado diploma legal, o direito de se recusar a competir pelo seu clube empregador, bastando, para tanto, que os seus salários, no todo ou em parte, estivessem atrasados em pelo menos dois meses, visto que “[...] ninguém é obrigado a cumprir sua obrigação sem que o outro contratante cumpra a sua” (MELO FILHO, 2000 *apud*

¹⁴ De acordo com o art. 85, parágrafo 1º, da Lei nº 14.597/2023, “Os prêmios por performance ou resultado, o direito de imagem e o valor das luvas, caso ajustadas, não possuem natureza salarial e constarão de contrato avulso de natureza exclusivamente civil”. Em complemento, o parágrafo 2º do referido dispositivo legal explica que “Consideram-se prêmios por performance as liberalidades concedidas pela organização que se dedique à prática esportiva empregadora em dinheiro a atleta, a grupo de atletas, a treinadores e a demais integrantes de comissões técnicas e delegações, em razão do seu desempenho individual ou do desempenho coletivo da equipe da organização que se dedique à prática esportiva, previstas em contrato especial de trabalho esportivo ou não” (BRASIL, 2023a).

¹⁵ A regra do art. 31, *caput*, da Lei Pelé, corresponde à do art. 90, parágrafo 1º, da Lei nº 14.597/2023, ao passo que a regra do art. 31, parágrafo 2º, da Lei Pelé, corresponde à do art. 90, parágrafo 3º, da Lei nº 14.597/2023.

RAMOS, 2022, p. 108). Tal regra, inclusive, é prevista no art. 476 do Código Civil, consubstanciado na teoria geral dos contratos, a “*exceptio non adimpleti contractus*”, ou seja, exceção de contrato não cumprido.

Com a Lei nº 14.597/2023, o período mínimo de atraso para ensejar o pedido de rescisão indireta (art. 90, parágrafo 1º) se iguala ao período mínimo de atraso para que o atleta se recuse a competir (art. 90, parágrafo 5º), qual seja, dois meses.

O art. 32, da Lei Pelé, e o art. 90, parágrafo 5º, da Lei nº 14.597/2023, são omissos quanto à possibilidade de o atleta se recusar a competir quando houver atraso no pagamento das verbas referentes ao seu contrato de direito de imagem, fazendo menção apenas ao atraso no pagamento dos salários. Segundo Ramos (2022, p. 108-109), deve-se entender “salários” como todas as parcelas constantes do art. 31 da Lei Pelé (dispositivo que permite a rescisão indireta do CETD pela mora contumaz da entidade desportiva empregadora, correspondente aos parágrafos do art. 90, da Lei nº 14.597/2023), “[...] incluindo os valores relativos aos direitos de imagem, sob pena de falta de sintonia sistêmica na Lei n. 9.615/98 e de inversão da interpretação mais favorável ao jogador empregado”.

Em agosto de 2019, atletas do Figueirense Futebol Clube se recusaram a entrar em campo para enfrentar o Cuiabá Esporte Clube, pela décima sétima rodada da Série B do Campeonato Brasileiro, diante do atraso no pagamento das verbas referentes aos contratos de direito de imagem desde maio daquele ano. Na ocasião, a equipe mato-grossense teve a vitória decretada por W.O. (JOGADORES, 2019).

Ramos (2022, p. 109) destaca que a permissão legal ao atleta para se recusar a competir significa que é lícito ao atleta não apenas se recusar a participar de competições oficiais, mas se recusar à competição *lato sensu*, o que envolve “[...] também os treinamentos preparatórios, os treinos de recuperação, os estágios de concentração, preleção, pré-temporada, viagens [...]”, além das obrigações específicas a que esta classe de trabalhadores está sujeita, estabelecidas pelo art. 74, da Lei nº 14.597/2023¹⁶, e os demais deveres gerais de todos os empregados, previstos na legislação trabalhista subsidiária. Com pequenas alterações de redação, os deveres dos incisos I a III, do art. 74, da Lei nº 14.597/2023, correspondem aos mesmos deveres dos incisos I a III, do art. 35, da Lei Pelé.

¹⁶ “Art. 74. São deveres do atleta profissional, em especial:

I - participar dos jogos, dos treinos, dos estágios e de outras sessões preparatórias de competições com aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas;
 II - preservar as condições físicas que lhe permitam participar das competições esportivas, submetendo-se às intervenções médicas e assistências especializadas necessárias à prática esportiva;
 III - exercer a atividade esportiva profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade esportiva e as normas que regem a disciplina e a ética esportivas”. (BRASIL, 2023a)

Em junho de 2022, atletas do Sport Club Internacional decidiram não participar de um treinamento, como forma de protesto pelo atraso de três meses no pagamento de verbas decorrentes dos contratos de direito de imagem de parte do elenco da equipe gaúcha (RAVAZZOLLI; HAMMES, 2022).

Na ocorrência da hipótese prevista no inciso III, do parágrafo 5º, do art. 28, da Lei Pelé, e no inciso III, do *caput*, do art. 90, da Lei nº 14.597/2023, ora estudados, bem como nos incisos IV e V, dos mesmos dispositivos legais, a seguir abordados, será devida pela entidade de prática desportiva ao atleta a cláusula compensatória desportiva, objeto de análise do subtópico seguinte.

Consoante ao quarto inciso, do art. 28, parágrafo 5º, da Lei Pelé, e ao quarto inciso do *caput*, do art. 90, da Lei nº 14.597/2023, a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista, também culmina na extinção do CETD, remetendo os citados dispositivos da legislação especial à legislação geral, no caso, à CLT, que estabelece, em seu art. 483, situações nas quais o empregado pode considerar rescindido o contrato, em razão da prática de atos faltosos pelo empregador.

Segundo José Luiz Ferreira Prunes (1994), a legislação permite a quebra do pacto por iniciativa do empregado, por justa causa, quando o empregador comete uma infração legal ou contratual. A prática de qualquer das faltas elencadas no art. 483, da CLT, “[...] pode ser encarada como uma maneira oblíqua e dissimulada de despedida”, mas o empregador, em vez de seguir o caminho mais direto e curto de extinção contratual, que é a demissão, com ou sem justa causa, opta “[...] por métodos mais disfarçados e encobertos, desgostando o empregado que, assim, se demite” (PRUNES, 1994, p. 229).

Situação não rara no futebol é a de clubes que “afastam” jogadores, como forma de forçá-los a assinar um novo contrato, para que se estenda o vínculo empregatício e o clube tenha a possibilidade de auferir lucro com uma transferência futura, ou até mesmo como uma maneira de constrangê-los a pedirem demissão, hipótese que desobrigaria o empregador de pagar a cláusula compensatória desportiva ao atleta.

O referido afastamento do desportista pode se dar de diversas formas, como, por exemplo, deixá-lo treinando apenas na academia ou submetê-lo a treinamentos apenas com as equipes das categorias de base, privando-o do convívio e das atividades de campo com seus companheiros da equipe principal. Se fundamentado na condição técnica ou física do jogador, visando ao seu aprimoramento, o afastamento é justificado; por outro lado, se o motivo inspirador é mero interesse financeiro do clube empregador, o ato pode ser considerado assédio

moral, ensejando, desta forma, o pedido judicial de rescisão indireta do contrato (MENDES; DULTRA, 2020).

A especificidade da profissão faz com que a falta patronal de deixar o empregado sem atividade, injustificadamente, seja agravada no caso dos atletas, pois,

À semelhança do que ocorre com os artistas, a inatividade poderá ocasionar-lhes prejuízos irreparáveis em seu futuro profissional, porquanto sua promoção está em função direta de seu efetivo emprego; a inatividade forçada aqui é muito mais grave do que em outras profissões, considerando que a carreira do desportista é muito curta. (BARROS, 2008, p. 132)

Ao não “[...] proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições esportivas, nos treinos e em outras atividades preparatórias ou instrumentais” (BRASIL, 2023a), a entidade de prática desportiva empregadora não apenas viola um dever previsto de maneira expressa no art. 84, inciso II, da Lei nº 14.597/2023, como também dificulta ao atleta manter as suas condições físicas em alto nível, gerando um efeito cascata extremamente prejudicial para este trabalhador: sem preservar as condições físicas que lhe permitam participar das competições desportivas, o atleta não é escalado pela comissão técnica e, ao não ser escalado, ele perde, como explica Ramos (2022), a “vitrine” (exposição positiva), que lhe permitiria despertar o interesse de outras agremiações, para dar seguimento em sua carreira, que raramente vai além dos 40 anos de idade.

É importante ressaltar que não se trata, aqui, da hipótese em que um atleta raramente é escalado como titular, ficando, na maioria das partidas, no banco de reservas. É pacífico no mundo do esporte que, por questões técnicas e estratégicas dos treinadores, que são os responsáveis pelas escalações dos atletas que disputarão as competições¹⁷, nem sempre todos os jogadores terão as mesmas oportunidades. Em sua obra “Cabeça fria, coração quente”, a comissão técnica do Palmeiras, liderada pelo multicampeão treinador português Abel Ferreira, observa que, para alguns atletas, especialmente os mais jovens, as oportunidades podem nem mesmo surgir, sendo um dos fatores que contribuem para esta situação a posição no campo em que aquele desportista atua (FERREIRA *et al.*, 2022), caso do terceiro ou do quarto goleiros, que disputam poucas ou, em alguns casos, nenhuma partida ao longo de uma temporada, tendo em vista que no time titular há vaga para apenas um goleiro e o desgaste físico dos que atuam nesta posição é notoriamente menor em comparação com os jogadores que atuam, por exemplo,

¹⁷ De acordo com o art. 76, inciso I, da Lei nº 14.597/2023, é direito do treinador esportivo profissional “ter ampla e total liberdade na orientação técnica e tática esportiva” (BRASIL, 2023a).

como zagueiro, lateral, meia e atacante, posições que, naturalmente, exigem um rodízio maior de atletas escalados.

Para as situações em que o desportista, mesmo treinando normalmente com os demais atletas, ainda assim recebe poucas oportunidades de disputar partidas oficiais, Gabriel Ziccarelli Rodrigues Mendes e Kauana Gabielle Carzino Dultra (2020) entendem ser a prática imoral, porém, nestas situações, como o treinador pode alegar motivos técnicos e estratégicos para não escalar o desportista, fica difícil a comprovação da existência de assédio moral, afinal, a opção do treinador é uma questão subjetiva, e o atleta, no caso exemplificado, segue treinando normalmente e recebendo seus salários de forma integral.

Prunes (1994) ressalva que é possível que ocorram situações aptas a ensejar o pedido de rescisão indireta mesmo quando o empregador não pretenda a quebra contratual, mas ainda assim pratique uma infração legal ou contratual, podendo ser citado, à guisa de exemplo, o caso de clubes endividados – cenário comum no esporte brasileiro – que não pagam em dia os salários de seus atletas, pela simples falta de reserva financeira – não se discute aqui a responsabilidade pela situação de penúria financeira dos clubes –, embora almejem a manutenção dos vínculos empregatícios.

Por fim, a Lei Pelé, no inciso V, do parágrafo 5º, de seu art. 28, e a Lei nº 14.597/2023, no inciso V, do *caput*, de seu art. 90, preveem a dispensa imotivada do atleta, isto é, a demissão sem justa causa, como causa extintiva do contrato laboral desportivo. Nesta situação, “[...] dada a mera liberalidade do empregador no ato de dispensa, além das demais verbas rescisórias, será obrigatório o pagamento da cláusula compensatória desportiva em favor do atleta” (GODOY, 2021, p. 62).

Ao passo que se preocupou em estabelecer a dispensa imotivada do atleta como causa de extinção do CETD, a Lei Pelé, inexplicavelmente, se omitiu quanto à demissão por justa causa – que também não é mencionada nos incisos do *caput* do art. 90 da Lei nº 14.597/2023 –, de forma que existe dúvida sobre se o contrato pode ser extinto também pela dispensa motivada, ou apenas nas hipóteses expressamente estabelecidas pela legislação desportiva, ora estudadas, o que será objeto de análise no decorrer do presente tópico.

Comparativamente, o regramento português, a Lei nº 54/2017, prevê, como hipóteses de cessação do contrato de trabalho desportivo, dentre outras, a “Resolução com justa causa por iniciativa do praticante desportivo”, que equivale à rescisão indireta da legislação brasileira – também conhecida como “justa causa do empregador” –, e o “Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva”, o qual, conforme mencionado alhures, não

figura, no ordenamento jurídico brasileiro, como causa extintiva do contrato laboral desportivo (PORTUGAL, 2017).

Finalmente, pontua-se que, consoante ao art. 90, *caput*, da Lei nº 14.597/2023, nas mesmas hipóteses de encerramento do vínculo empregatício, cessa o vínculo desportivo, ficando o atleta livre para assinar contrato especial de trabalho desportivo – ou contrato de natureza cível, nas modalidades diversas do futebol, diante da permissão do art. 82, do referido diploma legal – com qualquer clube.

4.4 Cláusula indenizatória e cláusula compensatória

Além da obrigatoriedade de ser celebrado por tempo determinado e por escrito, conforme abordado anteriormente, o contrato especial de trabalho desportivo também se diferencia do contrato de trabalho “comum” em razão da obrigatoriedade de que nele sejam inseridas cláusulas de rescisão antecipada, que são as cláusulas indenizatória e compensatória desportivas.

De acordo com o art. 86, inciso I, da Lei nº 14.597/2023, a cláusula indenizatória é devida exclusivamente à organização esportiva à qual está vinculado o atleta, em duas situações, as mesmas do art. 28, inciso I, da Lei Pelé. A hipótese mais corriqueira que impõe o pagamento da referida cláusula é a transferência do desportista para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato.

No noticiário esportivo, ao serem abordadas as transferências de atletas de um clube para outro, é comum a utilização da expressão “multa rescisória”, em alusão ao valor que deve ser pago pela entidade contratante ao clube ao qual o profissional está vinculado. O termo, embora consagrado, fora removido da Lei Pelé pela Lei nº 12.395/2011 e não existe na Lei nº 14.597/2023.

O que há, na realidade, é a cláusula indenizatória, cujo valor é pactuado livremente pelas partes e expressamente quantificado no contrato laboral, respeitando-se, para as transferências nacionais, isto é, entre clubes brasileiros, o limite máximo de duas mil vezes o valor médio do salário contratual, de acordo com o art. 86, parágrafo 1º, inciso I, da Lei nº 14.597/2023, que reproduz a regra do art. 28, parágrafo 1º, inciso I, da Lei Pelé.

Em se tratando de transferências internacionais, ou seja, saída do atleta de um clube brasileiro com destino a uma entidade do exterior, o art. 86, parágrafo 1º, inciso II, da Lei nº 14.597/2023, que reproduz a regra do art. 28, parágrafo 1º, inciso II, da Lei Pelé, não impõe

limitação ao valor que deverá ser pago ao clube que mantinha contrato com o jogador. A regra visa “[...] uma proteção dos investimentos dos clubes brasileiros e do próprio andamento das competições nacionais em face do poder econômico dos clubes estrangeiros” (RAMOS, 2022, p. 255). Raras serão as equipes brasileiras capazes de competir financeiramente com clubes europeus, tais como os espanhóis Barcelona e Real Madrid, o francês Paris Saint-Germain Football Club e o inglês Manchester City Football Club.

Por isso mesmo, o primeiro contrato profissional do Palmeiras com o jovem atacante Endrick, segundo informações veiculadas pela imprensa, possui uma cláusula indenizatória de aproximadamente 40 milhões de euros para transferências em geral (valor definido com base nos salários do atleta, constantes do pacto laboral), e de 60 milhões de euros no caso de transferência para um dos quatro clubes estrangeiros acima citados (valor definido livremente, conforme autorizado pela legislação, por se tratar de transferência internacional), os quais já haviam demonstrado interesse público na contratação do promissor atleta formado nas categorias de base da agremiação paulista (RIBEIRO, 2022). Em 15 de dezembro de 2022, Palmeiras e Real Madrid anunciaram, oficialmente, um acordo para a transferência de Endrick ao clube espanhol em julho de 2024, quando o atleta completará 18 anos de idade¹⁸ (ZITO, 2022).

Preocupada com a possibilidade de clubes estrangeiros valerm-se de “clubes pontes” ou “clubes laranjas” para fraudarem a cláusula indenizatória e pagarem um valor inferior ao estipulado no contrato para as transferências internacionais, a Lei Pelé estipulou, em seu art. 40, parágrafo 2º, uma proteção aos clubes, como se vê:

Art. 40. [...]

[...]

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

Pela sua importância, a regra fora reproduzida pelo parágrafo 2º, do art. 93, da Lei nº 14.597/2023.

¹⁸ De acordo com o art. 19 do Regulamento sobre Status e Transferência de Jogadores da FIFA, a transferência internacional só é permitida quando o jogador atinge 18 anos de idade (CONSEJO DE LA FIFA, 2023).

A transferência utilizando “clubes pontes” ou “clubes laranjas” funciona da seguinte maneira: um clube brasileiro, ora denominado “B”, contrata um atleta, vinculado a outro clube brasileiro, ora denominado “A”, pagando o valor referente à cláusula indenizatória nacional, isto é, aquela devida no caso de transferências de atletas entre agremiações do mesmo país; pouco tempo depois, o clube estrangeiro “C”, que já estava em conluio com o clube “B”, que é o “clube ponte” ou “clube laranja” (e possivelmente em acordo até mesmo com o próprio atleta), contrata o desportista, com o objetivo de não ter de pagar ao clube “A” – a quem o jogador estava vinculado inicialmente – o valor referente à cláusula indenizatória de transferências internacionais, cujo valor geralmente é maior que o relativo à cláusula indenizatória nacional. Consoante ao disposto no art. 40, parágrafo 2º, da Lei Pelé, e no art. 93, parágrafo 2º, da Lei nº 14.597/2023, se, no exemplo posto, fosse concretizada a transferência internacional do atleta, em prazo inferior a 3 (três meses) de sua transferência para o clube “B”, o clube “A” teria de ser indenizado, recebendo o valor relativo à diferença entre a cláusula nacional e a internacional.

Embora se refira, na imprensa, com frequência, à cláusula indenizatória (ou “multa rescisória”) como o valor devido pelo clube contratante, o art. 86, parágrafo 2º, da Lei nº 14.597/2023, reproduzindo a regra do art. 28, parágrafo 2º, da Lei Pelé, preceitua que o atleta é solidariamente responsável com seu novo empregador pelo pagamento da cláusula a sua antiga entidade de prática desportiva. Ainda assim, graças a esta cláusula, os atletas “[...] gozam de liberdade para rescindir seu contrato de trabalho desportivo a qualquer momento” (VEIGA, 2020, p. 122), bastando, para tanto, o pagamento do valor pactuado e quantificado no contrato.

Além desta impropriedade terminológica (“multa rescisória”) frequentemente observada em notícias veiculadas pela imprensa, também não são raras as vezes em que se utiliza a expressão “venda de jogador” para se referir à transferência de um atleta de uma entidade para outra. Embora a sua utilização seja consagrada e até mesmo facilite a compreensão do tema por leigos no Direito Desportivo do Trabalho, a expressão “venda” revela-se inadequada, porque o atleta não é coisa para ser vendido, porque a transferência depende de sua anuência expressa e formal (art. 73, da Lei nº 14.597/2023, reproduzindo a regra do art. 38, da Lei Pelé), e porque a transferência pode ocorrer independentemente da manifestação da entidade empregadora, “[...] sendo resultado da vontade do clube para o qual o atleta irá se transferir e do próprio atleta, uma vez que tal transferência será possível uma vez paga a cláusula indenizatória desportiva” (ABAL, 2016, p. 69).

Apesar de a transferência do atleta ser a causa mais frequente de incidência da cláusula indenizatória, ela não é a única, porque o art. 86, inciso I, alínea “b”, da Lei nº 14.597/2023,

reproduzindo a regra do art. 28, inciso I, alínea “b”, da Lei Pelé, estabelece que seu pagamento também será devido por ocasião do “[...] retorno do atleta às atividades profissionais em outra organização esportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses” (BRASIL, 2023a).

Assim, o atleta que se aposenta antes de concluído o prazo do contrato, e resolve retornar às atividades nos trinta meses imediatamente posteriores, deve “[...] indenizar a agremiação esportiva, nos moldes definidos em contrato” (POSSÍDIO, 2019, p. 54). Esta é uma pena pecuniária a quem, de má-fé ou em conluio com terceiros, orquestra “[...] o desaparecimento de jogadores que depois de um tempo reaparecem jogando em outro clube sem restituir um centavo ao antigo empregador desportivo investidor” (RAMOS, 2022, p. 255). Ressalta-se que, por força do disposto no art. 86, parágrafo 2º, da Lei nº 14.597/2023, clube e atleta são solidariamente responsáveis pelo pagamento da cláusula indenizatória.

A cláusula compensatória desportiva, por sua vez, é devida pela entidade de prática desportiva ao atleta, quando se operar alguma das já estudadas hipóteses de extinção contratual previstas nos incisos III a V do *caput* do art. 90 da Lei nº 14.597/2023: rescisão indireta por inadimplemento salarial ou do contrato de direito de imagem, rescisão indireta nas demais situações previstas na legislação trabalhista e demissão sem justa causa.

Assim como se dá com a cláusula indenizatória, a compensatória terá seu valor livremente pactuado entre as partes e constará do contrato laboral, mas, quanto a ela, observar-se-á, como teto, quatrocentas vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão e, como piso, a soma de todos os salários a que o atleta teria direito até o fim do referido contrato, consoante ao disposto no art. 86, parágrafo 3º, da Lei nº 14.597/2023, que reproduz a regra do art. 28, parágrafo 3º, da Lei Pelé.

A exigência legal de pagamento dos valores referentes a estas cláusulas, que implica extinção do enlace empregatício antes do prazo pactuado, pode ser entendida como uma maneira encontrada pela legislação de proteger a parte que desejava cumprir a avença até o escoamento do prazo, mas se encontrou obstada pela outra (GODOY, 2021).

Os artigos 479¹⁹ e 480²⁰, da CLT, também estabelecem penas para quem der causa à extinção antecipada dos contratos de trabalho com prazo determinado. O contrato especial de

¹⁹ “Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Parágrafo único - Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.” (BRASIL, 1943)

²⁰ “Art. 480 - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

trabalho desportivo é um contrato a termo, porém, referidos dispositivos não lhe são aplicados, “[...] já que na especificidade do contrato de trabalho desportivo há a sistemática própria das cláusulas indenizatórias e compensatórias” (RAMOS, 2022, p. 107).

Ao pleitear judicialmente a rescisão indireta de seu contrato com o Fluminense, por inadimplemento salarial de responsabilidade do clube, o jogador Gustavo Scarpa requereu o pagamento de todos os salários que teria direito até o fim de seu contrato com a agremiação carioca, referindo-se, tal valor, à ora estudada cláusula compensatória desportiva (VEJA, 2018).

Caso o pedido de rescisão indireta fosse julgado procedente, o vínculo empregatício de Gustavo Scarpa com o Fluminense terminaria – com ele, também se dissolveria o vínculo desportivo – e o atleta poderia assinar novo contrato com qualquer entidade de prática desportiva, sem a necessidade de que o desportista e seu novo empregador pagassem a cláusula indenizatória ao clube carioca, que, no caso, correspondia a R\$ 200 milhões (ARAÚJO; FERRI, 2018).

A imprensa noticiou que, em primeira instância, a magistrada responsável pelo julgamento entendeu que o atleta buscou judicialmente a rescisão indireta justamente com o intuito de eximir-se do pagamento da vultosa “multa rescisória”²¹ de R\$ 200 milhões, para poder contratar com outro clube, sem que ele e seu novo empregador tivessem de indenizar o Fluminense. Sem questionar a justiça da decisão, por não ser este o objetivo do trabalho, consigne-se, em apertada síntese, que o entendimento da magistrada, que julgou improcedente o pedido de Gustavo Scarpa, fundamentou-se no fato de que o atleta havia decidido renovar seu contrato com o clube carioca, com significativo aumento salarial, mesmo quando já havia atraso de alguns anos no recolhimento de FGTS, de forma que o real motivo para o pedido de rescisão indireta seria o interesse de se desvencilhar do pagamento da cláusula indenizatória ao Fluminense (ARAÚJO; FERRI, 2018). Finalmente, um acordo pôs fim à disputa judicial, em outubro de 2018 (LAURENTIIS, 2018).

Importa registrar que, conforme mencionado no subtópico 4.3, a extinção do contrato pelo pagamento da cláusula indenizatória ou da cláusula compensatória está prevista expressamente apenas na Lei Pelé, em seu art. 28, parágrafo 5º, inciso II, inexistindo tal previsão na Lei nº 14.597/2023. No entanto, em termos práticos, não se vislumbram problemas em razão disto.

§ 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições”. (BRASIL, 1943)

²¹ A expressão “multa rescisória” fora utilizada pela própria magistrada, embora, conforme visto anteriormente, a legislação fale em “cláusula indenizatória”.

A Lei nº 14.597/2023 dispõe, em seu art. 86, inciso II, ser devida a cláusula compensatória ao atleta nas hipóteses dos incisos III, IV e V do *caput* do art. 90. Assim, embora não disponha, de maneira expressa, cessar o vínculo empregatício com o pagamento da cláusula compensatória, o art. 90 já prevê, como causas extintivas do vínculo, justamente as situações nas quais incide o pagamento desta cláusula.

Enquanto isso, no que tange à cláusula indenizatória, o art. 86, inciso I, alíneas “a” e “b”, da Lei nº 14.597/2023, estabelece duas situações nas quais será devido seu pagamento ao clube ao qual está vinculado o atleta, sendo elas a “transferência do atleta para outra organização, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho esportivo”, e o “retorno do atleta às atividades profissionais em outra organização esportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses” (BRASIL, 2023a).

A segunda hipótese não significa extinção do contrato, mas causa de incidência da cláusula indenizatória, como abordado neste subtópico. No que se refere à transferência do atleta para outra organização durante a vigência do contrato, a sua ocorrência logicamente implicará a extinção do vínculo com o atual empregador, mesmo sem previsão expressa no rol do *caput* do art. 90²².

Conforme exposto neste subtópico, a legislação estabelece, de maneira expressa, apenas duas situações em que será devida a cláusula indenizatória desportiva, não sendo a demissão do atleta profissional por justa causa uma delas, o que faz surgir a seguinte dúvida: havendo a dispensa motivada, é possível a imposição da cláusula indenizatória desportiva? Para que esta dúvida seja respondida, antes, é necessário responder a outro questionamento: a própria demissão do atleta por justa causa é possível, diante da ausência de expressa previsão na legislação especial desportiva?

4.5 (Im)possibilidade de extinção do contrato pela dispensa por justa causa do atleta

Conforme já abordado, a Lei nº 9.615/1998 elenca, em seu art. 28, parágrafo 5º, cuja redação foi dada pela Lei nº 12.395/2011, sete hipóteses de dissolução do contrato especial de

²² Em se tratando de transferência temporária, isto é, de cessão do atleta, popularmente conhecida como empréstimo, o vínculo contratual com a organização empregadora, da qual o atleta foi cedido, fica suspenso (não se extingue), conforme disposto no art. 91, parágrafo 1º, da Lei nº 14.597/2023:

“Art. 91. Será facultada a cessão de atleta profissional, desde que este aquiesça, da organização esportiva contratante para outra, durante a vigência de seu contrato especial de trabalho esportivo.

§ 1º A cessão de que trata o **caput** deste artigo consistirá na disponibilização temporária do atleta profissional pela organização esportiva empregadora para prestar trabalho a outra organização, observado que o poder de direção passará à cessionária e o vínculo contratual inicial ficará suspenso”. (BRASIL, 2023a)

trabalho desportivo, a saber: (i) término da vigência do contrato; (ii) distrato; (iii) pagamento da cláusula indenizatória desportiva; (iv) pagamento da cláusula compensatória desportiva; (v) rescisão indireta decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora; (vi) rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista; e (vii) dispensa imotivada do atleta.

A redação original da Lei Pelé, publicada em 1998, contemplava apenas o término da vigência do contrato de trabalho como causa de dissolução do pacto laboral desportivo. Em 2011, o legislador ordinário promoveu relevante atualização no referido diploma legal, ao prever expressamente outras hipóteses de extinção do CETD, acima mencionadas. Apesar disto, restou “[...] uma omissão incrível no texto legal, que merece críticas solenes” (POSSÍDIO, 2019, p. 100): a dispensa por justa causa do atleta profissional, também ausente do art. 90, *caput*, da Lei nº 14.597/2023.

A injustificada omissão se torna ainda mais descabida quando se verifica que a Lei nº 12.395/2011, que expandiu o rol de hipóteses de extinção do CETD previsto na Lei Pelé e se “esqueceu” de nele incluir a dispensa motivada do atleta, também foi responsável por promover a revogação da Lei nº 6.354/1976, a única lei até então vigente no ordenamento jurídico brasileiro que previa, expressamente, a demissão por justa causa de um grupo de atletas profissionais, os futebolistas; e o legislador, mesmo ciente desta situação, não incluiu no rol do art. 90, *caput*, da Lei nº 14.597/2023, a dispensa motivada.

A Lei nº 6.354/1976 dispunha, em seu art. 20, quatro situações que constituíam justa causa para a rescisão do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol e eliminação do futebol nacional: “I - ato de improbidade; II - grave incontinência de conduta; III - condenação a pena de reclusão, superior a 2 (dois) anos, transitada em julgado; IV - eliminação imposta pela entidade de direção máxima do futebol nacional ou internacional” (BRASIL, 1976).

A revogação da Lei nº 6.354/1976, decorrente do advento da Lei nº 12.395/2011, deixou uma lacuna no ordenamento jurídico pátrio, de modo que não há, nem mesmo quanto aos futebolistas, a previsão legal expressa de demissão motivada de atletas profissionais.

Em razão desta omissão legal, pode-se pensar, a princípio, que as entidades de prática desportiva empregadoras estão impedidas de demitirem seus atletas por justa causa, mesmo diante da prática de atos que possam tornar insustentável a manutenção da relação de emprego, como ocorre, por exemplo, quando o atleta se ausenta injustificadamente de treinamentos e não cumpre os períodos de concentração determinados pelo clube.

Tais condutas poderiam se enquadrar, em tese, na hipótese de dispensa por justa causa prevista no art. 482, alínea “e”, da CLT (desídia no desempenho das respectivas funções), ou até mesmo na tipificada na alínea “h”, do mesmo dispositivo (prática de ato de indisciplina ou de insubordinação), porém, a omissão da legislação especial esportiva faz existir a dúvida sobre a possibilidade de resolução contratual pela justa causa obreira.

Para Belmonte (2011), esta omissão não leva à conclusão de que o contrato de trabalho não pode ser encerrado pela despedida motivada, posto que, quando silente a legislação específica, aplicam-se, subsidiariamente, as normas gerais da legislação trabalhista, possibilitando, desta maneira, a sujeição dos atos de atletas às regras da demissão por justa causa previstas na CLT.

Em referência ao art. 28, da revogada Lei nº 6.354/1976²³, que previa a aplicação subsidiária da legislação trabalhista, Cândia (1990) defendia que as hipóteses de dispensa por justa causa elencadas no art. 482 da CLT poderiam ser subsidiariamente invocadas aos futebolistas, por não existir incompatibilidade.

Ao tratar das hipóteses de dispensa por justa causa do atleta de futebol, dispostas no art. 20, da revogada Lei nº 6.354/1976, Barros (2008) entendia que aquele rol era meramente exemplificativo, de modo que as outras justas causas arroladas na CLT também poderiam ser aplicadas ao jogador de futebol. Apesar de sua abordagem referir-se apenas aos futebolistas e a um diploma legal que já não está mais vigente, fica claro o posicionamento de Barros no sentido de aplicação subsidiária das hipóteses de demissão motivada da CLT aos atletas profissionais.

Este posicionamento de Barros, inclusive, foi mencionado pela 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Estado de São Paulo), no acórdão do caso em que o jogador de futebol Wether Thiers Charles da Silva teve a sua demissão por justa causa confirmada por ter disputado uma partida oficial de futsal pelo Clube Atlético Taboão da Serra, à revelia do seu empregador, o São Paulo, inclusive lesionando-se, o que causou prejuízos à agremiação paulistana, que, em razão da contusão, não poderia escalar o atleta em uma partida sua e teve onerado o seu departamento médico (BRASIL, 2005)²⁴.

Em 2015, em caso também julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Estado de São Paulo), o São Bernardo Futebol Clube demitiu um de seus atletas por justa causa, por abandono de emprego, com base no art. 482, alínea “i”, da CLT. A demissão foi

²³ “Art. 28 Aplicam-se ao atleta profissional de futebol as normas gerais da legislação do trabalho e da previdência social, exceto naquilo que forem incompatíveis com as disposições desta lei.” (BRASIL, 1976)

²⁴ A busca por acórdãos referentes à dispensa por justa causa de atletas, contemplando a expressão “justa causa atleta”, nos sítios eletrônicos dos Tribunais Regionais do Trabalho, não retornou quantidade relevante de casos que justificasse a realização de pesquisa jurisprudencial no presente trabalho.

mantida em primeira instância, motivando a interposição de recurso ordinário pelo atleta, que alegou, em apertada síntese, ser inaplicável a dispensa motivada à sua categoria profissional, porque as hipóteses de demissão por justa causa estavam previstas no ordenamento jurídico apenas até 2011, quando o art. 20, da Lei nº 6.354/1976, que as previa, foi revogado pela Lei nº 12.395/2011, e esta lacuna não foi preenchida pela Lei Pelé.

De fato, não há, na Lei Pelé (tampouco na Lei nº 14.597/2023), como se verificou, a previsão expressa de extinção do liame empregatício pela dispensa por justa causa. Todavia, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Estado de São Paulo), por unanimidade, negou provimento ao apelo do jogador, porque a própria legislação especial (tanto a Lei Pelé, única lei geral sobre esporte vigente à época do julgamento, quanto a Lei nº 14.597/2023) estabelece a aplicação das normas gerais da legislação trabalhista aos atletas profissionais, como se vê:

ATLETA PROFISSIONAL. JUSTA CAUSA NA FORMA DA CLT. ABANDONO DE EMPREGO. APLICABILIDADE. A falta de previsão da rescisão por justa causa na Lei nº 9.615/1998 não afasta a incidência da CLT, eis que a norma especial, em seu art. 28, §4º, estabelece que "aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista". E diante da confissão do autor de abandono de emprego, correto o julgado que reconheceu a falta grave a justificar a dispensa sumária. Apelo desprovido (BRASIL, 2017c).

Ramos (2022, p. 80) observa, contudo, que, mesmo se inexistisse disposição expressa de aplicação subsidiária das normas gerais da legislação trabalhista, “[...] na ausência de norma específica, o operador do direito deve buscar a solução no regime jurídico mais próximo da realidade concreta daquela relação que a lei lacunosa regula”, que, no caso das relações de trabalho do desportista profissional, são a legislação comum trabalhista e as demais leis especiais trabalhistas, as quais apenas não devem ser utilizadas quando forem “[...] inoperantes, superadas, não efetivas ou desprovidas de justa medida”.

Caso não se entendesse que o atleta profissional poderia ser dispensado por justa causa, a entidade desportiva empregadora que pretendesse encerrar imediatamente o vínculo empregatício deveria proceder com a dispensa imotivada do atleta e com o consequente pagamento da cláusula compensatória desportiva (além das demais verbas rescisórias devidas na dispensa sem justa causa), ainda que tivesse sido praticado, exclusivamente pelo atleta, um ato capaz de abalar um dos componentes fundamentais do contrato de trabalho, que é a confiança entre as partes, sem a qual “[...] não se sustém o pacto” (GIGLIO, 2000, p. 18) e se torna impossível que as partes prossigam em suas relações (MORAES FILHO, 1968).

Embora se conclua que as hipóteses de dispensa por justa causa previstas na CLT são aplicáveis aos atletas profissionais, continua imprescindível a atualização da legislação desportiva brasileira, não apenas para prever a demissão motivada como causa extintiva do contrato laboral desportivo, mas também para o estabelecimento de hipóteses de fato adequadas ao contrato dos atletas, já que, como assevera Veiga (2020, p. 156), a CLT “[...] não contempla as minúcias que envolvem a execução do contrato de trabalho do atleta profissional”.

Vieira (2018) constata uma situação semelhante em Portugal, onde as hipóteses de dispensa por justa causa são previstas no Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, mas não na Lei nº 54/2017. Apesar disso, a Lei nº 54/2017 ao menos explica que, para efeitos da citada modalidade de extinção da relação empregatícia, considera-se justa causa “[...] o incumprimento contratual grave e culposos que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva” (PORTUGAL, 2017).

A atualização da legislação esportiva brasileira permanece necessária também para regular a repercussão jurídica da demissão por justa causa, em especial no que se refere à imposição da cláusula indenizatória desportiva. O art. 86, inciso I, alíneas “a” e “b”, da Lei nº 14.597/2023, dispõe que esta cláusula é devida à organização esportiva à qual está vinculado o atleta nas seguintes hipóteses:

Art. 86. [...]

I – [...]

- a) transferência do atleta para outra organização, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho esportivo;
- b) retorno do atleta às atividades profissionais em outra organização esportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses; [...]. (BRASIL, 2023a)

Se o intérprete considerar literalmente o supratranscrito dispositivo legal, “[...] dirá que a justa causa não estaria contemplada na regra e, como se trata de norma sancionatória, a interpretação não poderia ser ampliada” (POSSÍDIO, 2019, p. 101). Assim, mesmo demitido por justa causa, o atleta não estaria obrigado ao pagamento da cláusula indenizatória desportiva.

Possídio (2019) alerta que este entendimento premiaria a malícia, porque, numa hipotética situação em que um atleta pretendesse se transferir para outra agremiação, mas não quisesse realizar o pagamento da cláusula indenizatória, ele poderia “forçar” uma demissão por justa causa, mediante a prática de um ato de indisciplina (art. 482, alínea “h”, da CLT), por exemplo, de forma que nem ele, nem seu novo clube empregador, teriam de pagar qualquer indenização, já que no art. 86, inciso I, alíneas “a” e “b”, da Lei nº 14.597/2023, a dispensa por

justa causa não figura como motivo autorizador de cobrança da cláusula indenizatória desportiva.

No direito estrangeiro, a outrora abordada Lei nº 54/2017, de Portugal, prevê, como causas extintivas do liame empregatício, dentre outras, a rescisão indireta (justa causa patronal) e a demissão por justa causa (justa causa obreira), sendo que, em ambos os casos, a parte que deu causa à cessação deverá indenizar a outra. O art. 8º, da CLT, determina que, na falta de disposição legal ou contratual, deve-se decidir, conforme o caso, pelo direito comparado, sendo lícito ao exegeta se basear no referido diploma legal português a fim de que se alcance o entendimento mais justo possível no caso concreto²⁵.

A propósito, o art. 8º, da CLT, possui a seguinte redação:

Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (BRASIL, 1943)

Como se observa, o supratranscrito dispositivo legal determina que tanto as autoridades administrativas (*e.g.* um auditor fiscal do trabalho), quanto a Justiça do Trabalho, devem priorizar as normas legais ou contratuais. Ocorre que, nem sempre, a lei ou o contrato terão previsto a solução para todas as controvérsias, seja por falhas humanas, seja pela natural impossibilidade de o Direito acompanhar todas as evoluções sociais. Independentemente do que gere as lacunas normativas, a CLT permite a utilização de sete mecanismos de integração, que são, além do já citado direito comparado, os julgados, a analogia, a equidade, os princípios, as normas e os usos e costumes.

²⁵ Neste ponto do trabalho, a legislação portuguesa, anteriormente aludida apenas com o fito de exemplificar como certo assunto era tratado no Direito estrangeiro, agora é mencionada para demonstrar como é possível promover a integração da norma jurídica prevista no art. 8º da CLT.

Homero Batista Mateus da Silva (2015, p. 241) adverte que a lista de formas de supressão de lacunas do art. 8º, da CLT, “[...] não foi elaborada em ordem de preferência, mas em caráter aleatório, o que significa dizer que o intérprete está autorizado a se valer de qualquer desses parâmetros, na ordem que melhor lhe aprouver, e, inclusive, usar mais de um simultaneamente”, exigindo-se, apenas, que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Na Lei Pelé e na Lei nº 14.597/2023 não há dispositivo semelhante ao art. 8º, da CLT, isto é, não são previstas formas de integração das normas jurídicas referentes às relações de trabalho do atleta profissional. Tem-se, desta maneira, que a própria legislação especial esportiva é lacunosa quanto ao modo de preenchimento de suas lacunas. Todavia, existe previsão de aplicação subsidiária da legislação trabalhista geral, permitindo, assim, a utilização dos mecanismos de integração celetistas, os quais, conforme lição supratranscrita de Silva (2015), podem ser usados na ordem que o intérprete melhor entender e até mesmo mais de um mecanismo simultaneamente²⁶.

Socorrer-se do direito comparado, já mencionado como ferramenta de integração autorizada pelo art. 8º, da CLT, é defendido por Luciano Viveiros (2018, p. 61), afinal, “[...] nosso direito surgiu amparando-se nos direitos português e italiano; então, não seria absurdo nos subsidiarmos em regras legais alienígenas, ou seja, é possível aplicar uma legislação estrangeira em nosso país, quando compatível e viável com a ótica do caso em questão [...]”. Luciano Martinez (2020) alerta que, para serem invocadas soluções integrativas a partir de leis de outros sistemas jurídicos, é necessário que exista identidade entre o sistema lacunoso e o sistema integrador, ou seja, deve-se buscar um documento legislativo que normalmente serviria de inspiração ao legislador brasileiro. Entende-se, assim, ser razoável a invocação feita por este trabalho ao direito português, especificamente à Lei nº 54/2017, para a integração da norma jurídica, em razão da lacuna quanto ao pagamento da cláusula indenizatória, afinal, o ordenamento jurídico português já inspirou o legislador pátrio em diversas ocasiões.

O art. 8º, da CLT, também preconiza que, na omissão legal ou contratual, devem ser utilizados os princípios gerais de direito²⁷, podendo ser invocado, no caso, o princípio do *Nemo Auditur Propriam Turpitudinem Allegans*, segundo o qual ninguém pode se beneficiar de sua

²⁶ Como se verifica, pode-se optar pela utilização de apenas um dos mecanismos do art. 8º, da CLT. Neste trabalho, foram abordados quatro dos sete (o direito comparado, a analogia, a equidade e os princípios gerais de direito), por serem suficientes para solucionar a controvérsia da obrigatoriedade de pagamento da cláusula indenizatória na dispensa por justa causa.

²⁷ Em semelhante sentido, dispõe o art. 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, segundo o qual “Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito” (BRASIL, 1942).

própria torpeza ou malícia. Ora, não pode o Direito premiar aquele que comete uma falta grave no trabalho com o objetivo de, com isso, ser demitido e, desta maneira, não ser obrigado a pagar a cláusula indenizatória ao seu empregador, que nenhuma culpa teve para a extinção do liame empregatício. Tal postura por parte do jogador implicaria até mesmo desrespeito ao princípio da vedação ao enriquecimento sem causa, dado que o atleta (ou seu novo empregador) estaria isento do pagamento da cláusula indenizatória ao clube anterior. Além disso, a conduta do atleta que forçasse uma demissão por justa causa para atingir os fins acima descritos indubitavelmente colidiria com o princípio da boa-fé, inspirador de toda a ordem jurídica (RODRIGUEZ, 2000) e segundo o qual é esperado do empregado “[...] que ele não aja com desídia, não esconda serviço nem sabote o desenvolvimento da empresa” (SILVA, 2015), razão pela qual viola a boa-fé o atleta que força a despedida por justa causa.

Também pode ser utilizada a analogia, mencionada tanto pelo art. 8º, da CLT, quanto pelo art. 4º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro: se a cláusula compensatória é devida ao atleta na extinção contratual a que deu causa o empregador (rescisão indireta e dispensa imotivada), a cláusula indenizatória deve ser devida ao empregador na extinção contratual a que deu causa o atleta.

Semelhante solução pode ser atingida a partir do emprego da equidade – técnica de integração cuja utilização também é permitida pelo art. 8º, da CLT –, segundo a qual “[...] deverá o intérprete prestigiar a interpretação que mais se adapte ao sentimento de justiça e de equilíbrio – o verdadeiro espírito da equidade” (SILVA, 2015, p. 251). Na situação em exame, o entendimento que mais se adequa ao sentimento de justiça e de equilíbrio é o de que a cláusula indenizatória é devida ao empregador quando da dispensa por justa causa do atleta, afinal, se é exigido do clube o pagamento da cláusula compensatória nas situações em que ele deu causa ao encerramento prematuro do contrato laboral desportivo, nada mais justo que o clube fazer jus ao recebimento da cláusula indenizatória quando o fim do pacto se der por culpa do atleta.

O entendimento de que a cláusula indenizatória é devida ao clube na hipótese de dispensa por justa causa do atleta também pode ser fundamentado na interpretação teleológica do art. 28, inciso I, da Lei Pelé, e do art. 86, inciso I, da Lei nº 14.597/2023, assim elucidada:

Essa técnica parte da premissa que a norma deve ser interpretada de acordo com sua finalidade. Se atingido o fim almejado pela norma, considera-se que ela está cumprida, mesmo que de forma diversa daquela descrita pela regra. Assim, mantém-se o equilíbrio entre as partes interessadas (CASSAR, 2017, p. 122).

No caso, o objetivo do art. 28, inciso I, da Lei Pelé, e do art. 86, inciso I, da Lei nº 14.597/2023, é resguardar a entidade de prática desportiva empregadora, para que esta receba o valor referente à cláusula indenizatória desportiva nas situações em que o atleta, e não o clube, der causa ao fim do contrato de trabalho, como são os casos da transferência para outra agremiação, da “desaposentação” (retorno do atleta às atividades profissionais nos trinta meses subsequentes à extinção contratual) e, conforme defendido neste estudo, para que se mantenha o equilíbrio entre as partes interessadas, da demissão por ato faltoso impingido exclusivamente pelo empregado.

Sem nem mesmo questionar ou se atentar ao fato de que a Lei Pelé não estabeleceu a demissão por justa causa como hipótese de incidência da cláusula indenizatória, Gustavo Lopes Pires de Souza (2014), ao comentar o art. 28, incisos I e II, do referido diploma legal (correspondente ao art. 86, incisos I e II, da Lei nº 14.597/2023), resume o cabimento da indenização ao clube e da compensação ao jogador da seguinte maneira: a cláusula compensatória deve ser paga ao atleta quando houver a rescisão antecipada por culpa ou vontade do clube, ao passo que a cláusula indenizatória é devida ao clube na rescisão antecipada por culpa ou vontade do atleta.

Apesar de não ser este o entendimento atingido a partir da interpretação literal do texto da Lei Pelé, Souza (2014) bem captou o objetivo do legislador: fazer incidir as cláusulas indenizatória e compensatória quando o pacto laboral terminar antes do prazo, em razão de um ato que puder ser imputado exclusivamente a um dos contratantes. Afinal, em se tratando de resolução contratual por interesse mútuo, que é o distrato, não incide a indenização ou a compensação, assim como ocorre com o advento do termo *ad quem*, que é convencionado pelas partes.

O Projeto de Lei nº 1.825/2022 (Substitutivo da Câmara dos Deputados ao Projeto de Lei do Senado nº 68/2017), aprovado pelo Congresso Nacional, tornando-se, assim, a Lei nº 14.597/2023, pretendia findar as dúvidas sobre a obrigatoriedade de pagamento da cláusula indenizatória na demissão por justa causa, ao prever, expressamente, a dispensa motivada como hipótese de incidência da referida cláusula, uma proposição “Salutar, já que a simples quebra contratual causa prejuízo aos investimentos do clube empregador” (RAMOS, 2022, p. 254).

A justificativa constante do Projeto de Lei do Senado nº 68, de 2017 (substituído pelo Projeto de Lei da Câmara dos Deputados nº 1.825, de 2022) para a criação da norma é desestimular a desídia e a simulação, ou seja, coibir que o atleta deixe de se dedicar ao máximo,

dentro de suas condições psicofísicas e técnicas, para “forçar” uma demissão por justa causa e, desta forma, não ter de pagar a cláusula indenizatória ao clube.

No entanto, a previsão contida no art. 86, inciso I, alínea “c”, fora vetada pelo Presidente da República, sob a justificativa de que “Tal disposição desvirtua a relação trabalhista, as normas a ela aplicáveis e o instituto da cláusula indenizatória, destinada a outros fins” (BRASIL, 2023c), posição da qual se discorda, por todos os motivos expostos neste subtópico. Desta forma, a legislação vigente continua estabelecendo, expressamente, apenas duas situações em que a agremiação empregadora faz jus à indenização, não sendo a dispensa por justa causa uma delas.

Conforme visto neste tópico, a legislação brasileira é omissa quanto à possibilidade de dispensa por justa causa do atleta profissional e quanto à incidência da cláusula indenizatória desportiva nesta situação. Este fato pode justificar a rara ocorrência da demissão motivada dos desportistas, afinal, sem terem segurança jurídica quanto à possibilidade de demissão e de sua repercussão jurídica, em especial se serão indenizados ao demitirem atletas por justa causa, os clubes empregadores preferem, prudentemente, “negociarem” os desportistas com outras agremiações, visando auferir, desta forma, algum valor financeiro a título de indenização pela transferência. Conforme elucida Ramos (2022), mesmo em

[...] casos de agressões na atividade laboral desportiva, afrontando da pior forma a ética desportiva, o *fair play* (espírito esportivo), disciplina, regras da modalidade, os empregadores desportivos preferem não correr o risco econômico da dispensa por justa causa e negociam os jogadores faltosos. Isso torna a justa causa do atleta profissional uma figura rara por serem os atores do espetáculo, ativos financeiros dos seus empregadores esportivos (clubes). (RAMOS, 2022, p. 172)

Portanto, por não terem segurança jurídica quanto ao direito à indenização na dispensa por justa causa dos atletas, os clubes preferem “negociá-los”. Afinal, caso demitam o empregado, cobrem a cláusula indenizatória e, judicialmente, vejam seu pleito não ser atendido, terão consideráveis prejuízos financeiros, ao passo que o atleta, mesmo demitido, estará livre para assinar novo contrato com qualquer clube, de modo que nem ele, nem seu novo empregador, terão de indenizar o clube anterior.

Assim, como observa Ramos (2022, p. 173), para o trabalho desportivo, não há maiores repercussões negativas na dispensa por justa causa, posto que atletas talentosos frequentemente recebem novas chances, ainda que tenham violado suas obrigações contratuais, “[...] ao passo que no trabalho comum essa dispensa motivada representa falta de emprego, significando um

estado de falência profunda para o trabalhador, resvalando na sua própria capacidade de retorno ao mercado de trabalho”.

Por isso mesmo, apesar do veto do Presidente da República, considera-se positiva a pretensão do Congresso Nacional de fazer constar, de maneira expressa no ordenamento jurídico pátrio, o direito da organização empregadora ao recebimento do valor da cláusula indenizatória na demissão por justa causa do atleta, por se tratar de medida com o objetivo de assegurar tratamento jurídico adequado aos atos faltosos dos desportistas, desestimulando a desídia e a simulação e mantendo o equilíbrio entre as partes interessadas.

Por todo o exposto, apesar da omissão da Lei Pelé, e embora tenha sido vetado o art. 86, inciso I, alínea “c”, da Lei nº 14.597/2023, conclui-se ser possível a dispensa por justa causa do atleta, e que, nesta situação, é devido o pagamento da cláusula indenizatória. Passa-se, assim, no tópico seguinte, ao exame dos requisitos e princípios relacionados à dispensa por justa causa no Direito brasileiro, bem como a forma de caracterização das principais hipóteses de dispensa motivada tipificadas na CLT, para que, no sexto tópico, seja analisada a casuística à luz das regras da dispensa por justa causa vigentes no ordenamento juslaboral brasileiro.

5 A DISPENSA POR JUSTA CAUSA NO DIREITO BRASILEIRO

Consoante à conclusão extraída do quarto tópico, a despeito da omissão da legislação especial esportiva, é possível a dispensa por justa causa do atleta profissional. Por conseguinte, o presente tópico tem por finalidade examinar requisitos e princípios relacionados à dispensa por justa causa no Direito brasileiro, bem como a forma de caracterização das principais hipóteses de dispensa motivada tipificadas na CLT.

5.1 Aspectos gerais sobre a dispensa por justa causa

Ao mesmo tempo em que é uma das manifestações, no plano concreto, do exercício do poder disciplinar do empregador, ao lado da advertência e da suspensão, a dispensa por justa causa é uma das formas de extinção do contrato de trabalho previstas no ordenamento jurídico brasileiro. O art. 482, da CLT, contempla as principais situações em que é lícito ao empregador promover a demissão motivada de seus subordinados.

Também é possível encontrar, em outros dispositivos da própria legislação celetista, hipóteses de dispensa por justa causa, como são os casos do art. 158, parágrafo único (não utilização de equipamento de proteção individual), e do art. 240, parágrafo único (recusa do ferroviário em prestar horas extras nos casos de urgência ou de acidente).

Todavia, embora tenha o poder de demitir empregados por justa causa, deve o empregador, ao se deparar com situação em que um empregado aparentemente praticou uma falta tipificada na legislação trabalhista, adotar a cautela como postura padrão e se atentar aos requisitos e princípios relacionados ao instituto da dispensa por justa causa antes de efetivar a demissão do operário.

Deve, portanto, o empregador assim agir a fim de minimizar os riscos de judicialização do caso pelo empregado demitido, que, a depender do caso, poderá pleitear não só a sua reintegração, como também indenização em decorrência de danos morais que possa ter suportado pela situação. No caso de reversão da dispensa no contexto laboral desportivo, o clube ainda teria de arcar com o pagamento da cláusula compensatória desportiva em favor do atleta.

Assim, o estudo de requisitos e princípios relacionados à dispensa por justa causa – o que se faz no subtópico seguinte – é importante ao empregador. No entanto, o seu conhecimento

é relevante também aos atletas, para que possam insurgir-se contra seu empregador nas situações em que não forem respeitados os requisitos e princípios da demissão por justa causa.

Neste contexto, o estudo do tema ainda é importante para advogados, para que possam orientar adequadamente os seus clientes, sejam eles clubes ou atletas; para magistrados, que devem proferir decisões justas e adequadas diante do caso concreto, e para árbitros, tendo em vista a crescente demanda pela resolução de conflitos trabalhistas por meio da arbitragem.

5.2 Requisitos e princípios relacionados à dispensa por justa causa

Para que o empregador aplique corretamente a penalidade de dispensa por justa causa, faz-se necessária a observância de alguns requisitos e princípios relacionados ao instituto.

Em primeiro lugar, deve-se ter em perspectiva que o sistema brasileiro de justa causa é taxativo, isto é, se a conduta praticada pelo empregado não estiver prevista na legislação como motivo autorizador da dispensa por justa causa, o empregador apenas poderá rescindir o contrato de trabalho imotivadamente. Nenhuma hipótese, senão aquelas legalmente previstas, pode ser invocada para justificar a demissão por justa causa.

De acordo com Wagner Giglio (2000), por não haver justa causa sem expressa previsão legal, a taxatividade do sistema brasileiro de justa causa assemelha-se ao princípio vigente no Direito Penal segundo o qual não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal (art. 5º, inciso XXXIX, da Constituição, e art. 1º do Código Penal).

Delgado (2019, p. 1419), por seu turno, ressalva que a tipificação trabalhista

[...] não chega a ser, em todas as hipóteses legais, tão rigorosa quanto à característica do Direito Penal. A infração corresponde a um tipo legal preestabelecido, mas esse tipo legal não tem, sempre, seus traços e contornos rigidamente fixados pela lei. A tipificação trabalhista pode ser, desse modo, significativamente mais flexível e plástica do que a configurada no Direito Penal. Um exemplo dessa plasticidade é dado pela justa causa prevista no art. 482, “b”, CLT, isto é, *mau procedimento*. Ora, a plasticidade e imprecisão desse tipo legal trabalhista deixa-o muito distante do rigor formal exigido por um tipo legal penalístico.

Para Giglio (2000, p. 14), “[...] a enumeração taxativa constrange o intérprete, mas não o legislador”. Ou seja, o empregador restringe-se às hipóteses legalmente previstas, mas o legislador pode ampliar o rol de motivos que justificam a dispensa por justa causa, como

ocorreu, por exemplo, quando o Decreto-Lei nº 3/1966²⁸ criou o parágrafo único do art. 482, da CLT, e quando a Lei nº 13.467/2017²⁹ acrescentou a alínea “m” ao referido dispositivo celetista.

Para ser considerada válida, é fundamental ser a pena aplicada proporcional à falta cometida. Assim, deve “[...] o empregador punir as faltas mais leves com penas mais brandas, e as faltas mais graves com penas mais severas. O despedimento deve ficar reservado para a última falta ou para a mais grave” (MARTINS, 2012, p. 384). Um único ato pode ser suficiente para a demissão, mas desde que dotado de gravidade suficiente para abalar a fidúcia intrínseca à relação de emprego.

Em respeito ao princípio do *non bis in idem*, uma vez punido um empregado por uma conduta grave e culposa, por exemplo, com advertência ou suspensão, não pode ele ser punido novamente pelo mesmo motivo.

O empregador também não pode evocar uma falta pretérita relevada anteriormente, como motivo para penalização posterior, porque falta praticada e não punida é falta perdoada, consoante ao princípio do perdão tácito. Desta forma, segundo Leite (2019, p. 431), “[...] se o empregador, ciente da falta cometida pelo empregado, deixar de exercer o seu poder disciplinar, aplicando a penalidade correspondente, haverá presunção de que a falta foi perdoada, caracterizando o perdão tácito”.

O princípio do perdão tácito mantém íntima relação com o da imediatidade, segundo o qual “[...] a sanção disciplinar deve guardar imediatidade com a falta perpetrada, uma vez que o retardamento na aplicação da pena autoriza presunção de renúncia patronal ao direito de impor sanção”, mas Leite (2019, p. 432) ressalva que esta presunção “[...] somente deve ser levada em conta a partir do momento em que o empregador toma ciência da falta cometida pelo obreiro”.

O empregador deve se atentar, ainda, para a aplicação da mesma penalidade a empregados que tenham praticado a mesma conduta faltosa, sob pena de afronta à isonomia. Ademais, “[...] não pode o empregador utilizar o seu poder disciplinar como meio de discriminar seus empregados, ofendendo-lhe a honra, a dignidade, a privacidade ou a intimidade” (LEITE, 2019, p. 435).

Por fim, incumbe ao empregador o ônus de comprovar ter o empregado praticado algum ato ensejador da demissão por justa causa, consoante ao disposto no art. 818, incisos I e II, da

²⁸ O Decreto-Lei nº 3/1966, já revogado pela Lei nº 8.630/1993, disciplinou as relações jurídicas do pessoal integrante do sistema de atividades portuárias, alterou disposições da CLT e deu outras providências.

²⁹ A Lei nº 13.467/2017 alterou a CLT e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, para, de acordo com sua ementa, “adequar a legislação às novas relações de trabalho” (BRASIL, 2017a).

CLT³⁰, e no art. 373, incisos I e II, do Código de Processo Civil³¹, sob pena de a dispensa ser tida como imotivada.

5.3 Algumas hipóteses de dispensa por justa causa legalmente previstas

As hipóteses de dispensa por justa causa são previstas em dispositivos legais variados, estando as principais concentradas no art. 482, da CLT:

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.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (BRASIL, 1943)

Embora seja possível encontrar mais hipóteses de dispensa por justa causa em outros dispositivos da CLT e, até mesmo, em outros diplomas legais, Giglio (2000, p. 14) explica ser

³⁰ “Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante” (BRASIL, 1943).

³¹ “Art. 373. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.” (BRASIL, 2015)

a redação genérica do art. 482, da CLT, suficiente para abranger todas as demais hipóteses legalmente previstas:

[...] a falta de pagamento de dívidas (CLT, art. 508) poderia ser enquadrada como indisciplina, na letra *h* do art. 482; o art. 432, § 2º, trata de caso específico de desídia do menor aprendiz (CLT, art. 482, *e*), compreendendo-se entre suas funções contratuais a de estudar; o art. 240, parágrafo único, prevê hipótese de desobediência a ordem legítima, característica da insubordinação (CLT, art. 482, *h*); e o art. 13 da Lei n. 6.019 faz remissão expressa aos arts. 482 e 483 da Consolidação, não mencionando sequer figura específica de justa causa.³²

Assim, a seguir, serão examinadas as hipóteses previstas nas alíneas “a” a “m” do supratranscrito art. 482, da CLT. Optou-se por não abordar o parágrafo único do referido dispositivo por entender-se que esta situação não guarda expressiva proximidade com a relação de emprego do atleta profissional, e porque, segundo Leite (2021, p. 684), esta figura de justa causa, introduzida na CLT durante a vigência do Golpe Militar, pelo Decreto-Lei nº 3/1966, “[...] é incompatível com o regime democrático instalado a partir da Constituição Federal de 1988, máxime considerando o princípio da inafastabilidade de apreciação, pelo Poder Judiciário, de lesão ou ameaça a direito (art. 5º, XXXV)”.

Para Delgado (2019, p. 1440), por sua vez, este dispositivo sequer foi recepcionado pela Constituição, que “[...] não autoriza prisões ou condenações de pessoas humanas pelo caminho meramente administrativo, ainda mais por razões político-ideológicas”. De qualquer modo, de acordo com o citado autor, o preceito em questão, na realidade, já foi até mesmo extirpado da CLT, pelo art. 76, da Lei nº 8.630/1993³³, responsável por revogar o Decreto-Lei nº 3/1966, que criou o parágrafo único do art. 482 da legislação consolidada.

5.3.1 Ato de improbidade

A prática de ato de improbidade inaugura o rol do art. 482, da CLT, proporcionando debates sobre quais condutas podem configurar esta hipótese de demissão por justa causa, pois, ao enunciar o “ato de improbidade” como motivo para a demissão, a legislação acaba por

³² O art. 432, parágrafo 2º, da CLT, ao qual Giglio faz referência, fora modificado pela Lei nº 10.097/2000. Atualmente, o art. 433 da CLT estabelece as formas de extinção do contrato de aprendizagem.

³³ A Lei nº 8.630/1993, já revogada pela Lei nº 12.815/2013, dispunha sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias e dava outras providências.

positivar uma expressão cuja definição é indeterminada – o que, todavia, não é exclusividade da alínea “a” do referido artigo celetista, como se verá no decorrer do presente tópico.

Ato de improbidade é frequentemente vinculado a condutas do empregado que ocasionem danos ao patrimônio do empregador, como nos casos de furto, roubo e apropriação indébita. Todavia, há corrente segundo a qual a prática de qualquer ato que possa ser classificado como desonesto pode configurar a hipótese de justa causa em discussão (CAIRO JR., 2017). No mesmo sentido, para Cassar (2017, p. 1061) “[...] improbidade é todo ato de desonestidade, ato contrário aos bons costumes, à moral, à lei”.

Giglio (2000, p. 53) é contrário a esta corrente, porque “Nesse lato sentido ético, a maioria das práticas faltosas do empregado poderia ser classificada como improbidade, pois quase todas contêm em si o elemento desonestidade”. Todavia, se o legislador decidiu enumerar várias hipóteses de demissão por justa causa, a doutrina deve “[...] restringir o conceito de improbidade, do ponto de vista legal-trabalhista, a fim de enquadrar nessa falta apenas *determinados* atos de desonestidade” (GIGLIO, 2000, p. 54).

Sustentando o seu posicionamento, Giglio (2000) exemplifica que o ato do empregado de aliciar, para si, clientes de seu patrão, certamente é desonesto, no entanto, esta falta se classifica como negociação habitual (art. 482, alínea “c”, da CLT), e não como improbidade. Também é mencionada, para fins de exemplificação, a conduta de quem diminui sua produção, que, embora desonesta, enquadra-se não como improbidade, mas como desídia (art. 482, alínea “e”, da CLT) para os fins de demissão por justa causa.

Raciocínio semelhante é o de Delgado (2019, p. 1430), para quem o ato de improbidade, embora atente contra “[...] a moral genérica imperante na vida social, tem a particularidade, segundo a ótica trabalhista, de afetar o patrimônio de alguém, em especial do empregador, visando, irregularmente, a obtenção de vantagens para o obreiro ou a quem este favorecer”.

No esporte, configura ato de improbidade a participação do atleta em esquemas de manipulação de partidas, conduta violadora da ética e da integridade do esporte. Neste sentido:

O ato de improbidade é caracterizado quando há obtenção de vantagem para o atleta em detrimento do clube. São exemplos de ato de improbidade o estelionato, o furto e o roubo. No caso específico do atleta poderia se encaixar nesta hipótese o recebimento de suborno, a famosa “mala-preta”, para que ele facilite ou assegure um resultado negativo de sua equipe em favor de outra. (ABAL, 2016, p. 73)

São atos de improbidade os que buscam, de forma dolosa, a obtenção de vantagem por meio ilícito: roubo, furto, apropriação indébita, estelionato e suborno. Já ocorreram casos de manipulação de resultados de loteria esportiva,

que até ficou desacreditada, em virtude de desempenho anormal de atletas. (BELMONTE, 2010, p. 94)

Em 14 de fevereiro de 2023, o Ministério Público do Estado de Goiás deflagrou a Operação Penalidade Máxima, destinada a investigar manipulações de partidas de futebol profissional. De acordo com as investigações, atletas recebiam propostas de apostadores para a prática de condutas específicas no curso dos jogos, tais como receber cartões amarelo e vermelho, cometer penalidades máximas e, até mesmo, atuar para a derrota da própria equipe, em troca de dinheiro. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE GOIÁS, 2023a; MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE GOIÁS, 2023b)

Na primeira fase da operação, eram investigadas apenas partidas da Série B do Campeonato Brasileiro de 2022. Em 18 de abril de 2023, fora deflagrada a segunda fase da operação, incluindo nas investigações até mesmo partidas da Série A do Campeonato Brasileiro de 2022. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE GOIÁS, 2023a; MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE GOIÁS, 2023b)

A comprovação de participação de atletas em esquema de manipulação de partidas ou de eventos específicos no seu decurso enseja a demissão por justa causa, conforme adiante se abordará.

5.3.2 *Incontinência de conduta ou mau procedimento*

Como os traços e contornos das hipóteses de demissão por justa causa não são rigidamente fixados pela lei, consoante ao entendimento outrora reproduzido de Delgado (2019), é comum que existam confusões entre as causas previstas nas alíneas “a” (ato de improbidade) e “b” (incontinência de conduta ou mau procedimento), do art. 482, da CLT. No entanto, trata-se de situações diferentes, pois não haveria razão para que o legislador enumerasse mais de uma hipótese de demissão relacionada a uma mesma conduta.

A incontinência de conduta, segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017), “[...] refere-se a ato imoral praticado pelo empregado, mas específico quanto à moral sexual”, como “[...] o caso de ato de pornografia ou libidinoso, impróprio ao ambiente de trabalho, praticado pelo empregado, extrapolando o limite de razoabilidade aceito pela sociedade”, além do assédio sexual praticado contra outro trabalhador.

Similar é o posicionamento de Leite (2021, p. 671), para quem a incontinência de conduta representa o “[...] comportamento irregular do empregado, incompatível com a moral

sexual”, como “[...] a importunação de colega com conotação sexual, a prática de atos libidinosos dentro do estabelecimento ou a utilização ou armazenamento de imagens que exponham sexo ou atos sexuais no meio ambiente de trabalho”.

Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2019) mencionam, como atos caracterizadores de incontinência de conduta, manter amante no local de trabalho, manter relações sexuais dentro da empresa e praticar assédio sexual, sendo que esta última conduta configura não apenas uma falta na relação trabalhista, apta a ensejar a demissão por justa causa, como também um crime, tipificado no art. 216-A do Código Penal³⁴.

Para Martinez (2020), não apenas os comportamentos de natureza sexual podem ser considerados incontinência de conduta, mas também “[...] os atos propositais de manifestações fisiológicas do empregado no ambiente laboral, sempre desagradáveis ao convívio social”, salvo quando não intencionais, como crises de espirro ou de tosse e a incontinência urinária.

Em sentido diverso ao dos posicionamentos acima apresentados, Cassar (2017, p. 1062) defende que o ato praticado pelo empregado não precisa estar ligado ao desvio ou exacerbação sexual para configurar a incontinência de conduta e, além disso, deve sempre ocorrer fora do trabalho:

Haverá incontinência de conduta quando o empregado levar uma vida irregular fora do trabalho que, de alguma forma, influencie direta ou indiretamente no emprego, ferindo a sua imagem funcional ou a imagem da empresa, ou seja, é o comportamento habitualmente irregular incompatível com a sua condição, função, cargo ou *status* funcional.

A regra é a de que os aspectos da vida privada do obreiro são irrelevantes para o empregador, a menos que reflitam de maneira negativa na empresa, prejudicando, por exemplo, o bom desempenho do serviço ou a imagem patronal, o que passaria a justificar o exercício do poder disciplinar empregatício (CASSAR, 2017, p. 1062).

Para exemplificar a incontinência de conduta praticada fora do ambiente de trabalho e sem relação com atos de natureza sexual, Cassar (2017, p. 1062) cita o caso de “[...] contador de uma congregação religiosa que é devedor contumaz na praça, dos fiéis e associados, sendo

³⁴ “Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Parágrafo único. (VETADO)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.” (BRASIL, 1940)

constantemente interpelado durante o trabalho para pagar as dívidas [...]”, o que “[...] fere a fideducía que os fiéis devem ter na igreja e que esta deposita naquele que elabora suas contas”.

Embora a alínea “b”, do art. 482, da CLT, apresente a conjunção “ou” entre as expressões “incontinência de conduta” e “mau procedimento”, não se trata da mesma figura de justa causa, mas elas foram reunidas pelo legislador na mesma alínea por guardarem semelhança, já que, segundo Giglio (2000), a incontinência de conduta é um tipo particular de mau procedimento, sendo esta uma figura genérica, e aquela, específica.

Giglio (2000, p. 79) define o mau procedimento como “[...] todo e qualquer ato faltoso grave, praticado pelo empregado, que torne impossível, ou sobremaneira onerosa, a manutenção do vínculo empregatício, e que não se enquadre na definição das demais justas causas”. Ou seja, o mau procedimento faz as vezes da vala comum, enquadrando os atos faltosos que não puderem ser classificados como hipóteses de justa causa específicas.

Este tipo jurídico é tão amplo que, segundo Delgado (2019, p. 1431), nele podem ser enquadradas “[...] condutas extremamente diferenciadas, tais como dirigir o veículo da empresa sem habilitação ou sem autorização; utilizar-se de tóxico na empresa ou ali traficá-lo; pichar paredes do estabelecimento; danificar equipamentos empresariais, etc.”.

5.3.3 *Negociação habitual*

Também constitui justa causa para demissão a “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” (BRASIL, 1943), como prevê o art. 482, alínea “c”, da CLT.

São duas as variáveis de conduta proibidas pela lei neste caso: a negociação como ato de concorrência ao empregador e a negociação como ato prejudicial ao serviço. Em qualquer dos casos, para a configuração da justa causa, exige-se a habitualidade e a ausência de permissão patronal, afinal, havendo concordância do empregador, não há que se falar em cometimento de infração (MARTINEZ, 2020).

Para Leite (2021), negociação habitual significa a prática reiterada de atos de comércio pelo empregado. Giglio (2000), por sua vez, entende compreender o termo negociação toda atividade do empregado, seja industrial, comercial, rural, de transporte etc. Independentemente da corrente adotada, não há impedimento ao trabalhador exercer mais de uma atividade. Assim, conforme explica Martins (2012, p. 388), “[...] o empregado poderá ter outro emprego, fazer

pequenos bicos na hora do intervalo ou até mesmo ser empregador”. Todavia, ele não poderá exercer atividade em concorrência à empresa ou de modo prejudicial ao serviço.

Adriana Calvo (2020) cita, como exemplo de ato de concorrência, uma vendedora do Boticário, empresa brasileira de cosméticos e perfumes, comercializar produtos da concorrente Natura, sem autorização de seu empregador. Se esta vendedora comercializar, durante o expediente, doces para as suas colegas de trabalho, de modo a prejudicar a sua produtividade de vendas, não haverá ato de concorrência, mas a prática de uma conduta prejudicial ao serviço, que, de igual modo, poderá ocasionar a demissão motivada.

5.3.4 Condenação criminal do empregado

A condenação criminal, transitada em julgado, autoriza a demissão por justa causa do empregado, conforme dispõe o art. 482, alínea “d”, da CLT. Leite (2019, p. 933) explica que o cumprimento de pena “[...] em regime de reclusão impede o cumprimento da principal obrigação do empregado: prestar serviço”, sendo prescindível existir correlação entre os fatos ensejadores da condenação e o contrato de trabalho.

Todavia, a própria CLT faz a ressalva de que, havendo a suspensão da execução da pena imposta ao empregado no processo criminal, o empregador não estará autorizado a proceder à dispensa por justa causa, por inexistir cumprimento de pena apto a impedir a prestação de serviços pelo empregado.

Justamente em razão disso, Giglio (2000) critica a existência da alínea “d”, do art. 482, da CLT, por entender que condenação criminal não configura justa causa para o encerramento contratual, porque não há ato faltoso do empregado. Ocorre, na realidade, que, com a restrição da liberdade pelo cumprimento da pena imposta em processo penal, o contrato se resolve (e não se rescinde) pela impossibilidade material de sua execução. Ou seja, para Giglio (2000), a existência desta hipótese no rol das “justas causas” é, além de imprópria, desnecessária. De qualquer modo, a condenação penal transitada em julgado, desde que não tenha havido a suspensão da execução da pena, permite ao empregador romper o contrato motivadamente.

Os requisitos para esta suspensão da pena estão elencados no art. 77 do Código Penal, que assim dispõe:

Art. 77. A execução da pena privativa de liberdade, não superior a 2 (dois) anos, poderá ser suspensa, por 2 (dois) a 4 (quatro) anos, desde que:
I - o condenado não seja reincidente em crime doloso;

II - a culpabilidade, os antecedentes, a conduta social e personalidade do agente, bem como os motivos e as circunstâncias autorizem a concessão do benefício;

III - Não seja indicada ou cabível a substituição prevista no art. 44 deste Código.

§ 1º A condenação anterior a pena de multa não impede a concessão do benefício.

§ 2º A execução da pena privativa de liberdade, não superior a quatro anos, poderá ser suspensa, por quatro a seis anos, desde que o condenado seja maior de setenta anos de idade, ou razões de saúde justifiquem a suspensão. (BRASIL, 1940)

Preenchidos os requisitos legalmente estabelecidos, será possível a suspensão da execução da pena e, conseqüentemente, não será aplicável a dispensa por justa causa – ao menos não com fundamento no art. 482, alínea “d”, da CLT, incumbindo ao empregador, conforme o caso, o ônus de demonstrar eventual enquadramento do ato obreiro a alguma das outras hipóteses de demissão motivada legalmente previstas.

Existem dúvidas sobre a possibilidade de demissão no caso de prisão antes de condenação definitiva, como ocorre, por exemplo, nos casos de prisão em flagrante (prevista no art. 301 e seguintes do Código de Processo Penal), prisão preventiva (prevista no art. 311 e seguintes do Código de Processo Penal) e prisão temporária (prevista na Lei nº 7.960/1989).

Vigora no Brasil o princípio da presunção de inocência, positivado no art. 5º, inciso LVII, da Constituição, segundo o qual “ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória” (BRASIL, 1988). Assim, a prisão que não decorre de condenação definitiva não possibilita a extinção contratual pela dispensa por justa causa, salvo se a conduta do empregado que originou a persecução penal configurar uma hipótese específica de demissão motivada.

Em 2010, quando o ex-goleiro Bruno Fernandes de Souza se tornou suspeito do desaparecimento de Eliza Samudio, com quem o então jogador do Clube de Regatas do Flamengo havia mantido um relacionamento, a agremiação carioca anunciou que demitiria o atleta por justa causa e o processaria pelos danos causados à imagem do clube (CABALLERO, 2010). Pouco tempo depois, o Flamengo voltou atrás na decisão e optou pela suspensão do contrato do atleta (FLAMENGO, 2010). Em comentário ao caso, Calvo (2020) entende que a decisão foi acertada: enquanto o empregado está preso, considera-se suspenso o pacto laboral, não gerando efeitos para qualquer das partes. Caso, ao final da persecução penal, o trabalhador

seja absolvido e colocado em liberdade, ele poderá reassumir o posto anteriormente ocupado na empresa³⁵.

Diante da repercussão negativa do caso do ex-goleiro Bruno, o Flamengo divulgou que passaria a inserir nos contratos firmados com novos atletas a seguinte cláusula:

O atleta X (colocar o nome do atleta), se obriga expressamente em honrar a imagem e o bom nome do CRF e de seus patrocinadores, mantendo conduta ilibada dentro e fora de campo, observando as regras de boa conduta e imagem pública que lhe são pertinentes, sob pena de rescisão imediata do contrato, sem qualquer ônus para o CRF.

§1º - A inobservância do disposto nesta cláusula acarretará sanções legais ao atleta e quem mais tiver dado causa à violação, respondendo administrativa, civil e criminalmente, inclusive por danos morais, materiais e à imagem, sem prejuízo de outras medidas judiciais cabíveis. (CABALLERO, 2010)

Todavia, mesmo se existisse esta cláusula no contrato de Bruno antes dos crimes pelos quais era acusado à época, ele não poderia ser demitido por justa causa enquanto não fosse condenado definitivamente em processo penal. Isto porque, para demonstrar que o atleta não teria mantido conduta ilibada fora de campo ou teria causado prejuízos à honra e à imagem do Flamengo, o clube teria de comprovar envolvimento do ex-jogador nos crimes pelos quais ele era, até então, apenas um suspeito³⁶.

Apesar de a cláusula contratual criada pelo Flamengo não suplantiar, nas hipóteses de prisão, a necessidade de trânsito em julgado da decisão penal condenatória, Veiga (2020) entende que ela é aplicável nas situações em que a conduta do atleta, embora não tipificada como crime, acarretar prejuízos à imagem do clube e de seus patrocinadores. Todavia, conforme será abordado nos subtópicos 5.3.10 e 6.2, ainda que não haja cláusula semelhante inserida nos contratos, e independentemente de qualquer previsão na legislação penal ou do que eventualmente venha a ser decidido em sede processual penal, o atleta pode ser demitido por

³⁵ O posicionamento adotado por Calvo (2020) aparenta levar em consideração a legislação vigente em 2010, tendo em vista que, com o advento da Lei nº 12.395/2011, o art. 28, parágrafo 7º, da Lei Pelé, passou a ter a seguinte redação: “A entidade de prática desportiva poderá suspender o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional, ficando dispensada do pagamento da remuneração nesse período, quando o atleta for impedido de atuar, por prazo ininterrupto superior a 90 (noventa) dias, em decorrência de ato ou evento de sua exclusiva responsabilidade, desvinculado da atividade profissional, conforme previsto no referido contrato” (BRASIL, 1998b). Desta maneira, desde a entrada em vigor da Lei nº 12.395/2011, para que o contrato laboral desportivo possa ser suspenso, deve o atleta ficar impedido de atuar por prazo superior a 90 dias, por ato de sua exclusiva responsabilidade e desvinculado da atividade profissional, como no caso da prisão provisória, por exemplo. Assim, pela literalidade da Lei Pelé, antes de decorridos 90 dias, a prisão provisória não permite a suspensão do pacto laboral, como explica Veiga (2020). O art. 88, da Lei nº 14.597/2023, manteve a regra do art. 28, parágrafo 7º, da Lei Pelé.

³⁶ Bruno veio a ser condenado em 2013 pelo assassinato e ocultação de cadáver de Eliza Samudio, e pelo sequestro e cárcere privado de seu filho Bruninho. (D’AGOSTINO; ARAÚJO, 2013)

justa causa se praticar atos que maculem a honra e a boa fama do empregador, como no caso de manifestações discriminatórias, dentro ou fora do ambiente laboral.

A discussão sobre a possibilidade de demissão por justa causa em decorrência de prisão preventiva foi novamente levantada em janeiro de 2023, quando o jogador Daniel Alves foi preso na Espanha, acusado de ter estuprado uma mulher de 23 anos de idade, em uma boate de Barcelona (CASO, 2023). Diante da repercussão do episódio, o Club Universidad Nacional A.C., mais conhecido como Pumas, comunicou o rompimento do vínculo com o atleta brasileiro por justa causa (PUMAS, 2023), o que gerou debates no noticiário esportivo do México sobre a legalidade da medida adotada pelo clube³⁷.

Conforme abordado anteriormente, se a relação trabalhista de Daniel Alves com o Pumas fosse regida pela legislação brasileira, a demissão por justa causa com fundamento no art. 482, alínea “d”, da CLT, seria incabível, por ainda não haver sentença penal condenatória transitada em julgado.

5.3.5 Desídia no desempenho das respectivas funções

De acordo com o dicionário jurídico de Washington dos Santos (2001), a palavra desídia possui diversos significados, sendo alguns deles negligência, ociosidade, preguiça, desleixo e descaso. Assim, se o empregado desempenha as funções para as quais fora contratado de forma negligente ou preguiçosa, por exemplo, poderá ser demitido por justa causa.

Segundo Delgado (2019, p. 1433), esta hipótese de dispensa, prevista no art. 482, alínea “e”, da CLT, “[...] remete à ideia de trabalhador negligente, relapso, culposamente improdutivo. A desídia é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais”.

A desídia geralmente é caracterizada a partir da reiteração de atos faltosos de menor gravidade, porém, a depender da situação, é possível que um único ato praticado pelo obreiro tenha gravidade suficiente para a sua dispensa motivada, como ocorre, por exemplo, quando um médico, empregado de uma clínica, esquece uma tesoura na barriga de um paciente (CASSAR, 2017).

Cairo Jr. (2017) menciona que a desídia está relacionada, dentre outros, com a assiduidade e com a pontualidade. Garcia (2017) também cita haver desídia quando há atrasos

³⁷ Programas de meios de comunicação do México, como da ESPN Deportes (2023) e do Grupo Fórmula (2023), que podem ser acessados gratuitamente na plataforma de compartilhamento de vídeos YouTube, debateram justamente se o Pumas agiu corretamente ao demitir Daniel Alves por justa causa, antes do julgamento.

e ausências constantes, os quais, se analisados isoladamente, não apresentam gravidade suficiente para a demissão, mas, no conjunto, demonstram comportamento desidioso do empregado. Prunes (1994) aponta ser a ausência reiterada ao serviço, descontínua ou não, a forma mais comum de desídia.

Assim, de acordo com estes doutrinadores, atletas que frequentemente se atrasam injustificadamente para atividades do clube, tais como jogos, treinos, estágios e outras sessões preparatórias de competições, praticam, em tese, a falta estipulada no art. 482, alínea “e”, da CLT. Giglio (2000) concorda que os atrasos e as ausências injustificadas ao trabalho sujeitam o trabalhador ao exercício do poder disciplinar do empregador, porém, no seu entendimento, tais atos caracterizam ato de indisciplina, hipótese de dispensa por justa causa tipificada na alínea “h” do precitado dispositivo legal, a ser adiante estudada.

Esclareça-se não caber punições ao atleta empregado pelo simples fato de ele não estar inspirado em determinada partida, o que não pode ser confundido com a desídia. Deve-se sempre ter em mente que os esportistas, como seres humanos, são falíveis e, em disputas esportivas, é impossível que todos sejam vencedores; e que até mesmo riqueza e fama são incapazes de transformar qualquer atleta em um “super-humano”.

Num cenário em que é comum ver torcedores depositando altas expectativas em seus atletas favoritos, e, por vezes, fazendo até mesmo exigências desproporcionais, é louvável a postura de treinadores como Abel Ferreira, que declarou não exigir de seus jogadores que vençam partidas, mas apenas que sejam as suas melhores versões, de forma consistente (LIGA PORTUGAL, 2022).

A postura de Abel Ferreira nada mais é, na realidade, que exigir dos atletas a maior dedicação possível, dentro de suas condições psicofísicas, o que está em consonância com os deveres estampados no art. 74, da Lei nº 14.597/2023, a serem adiante abordados.

Mesmo após o Palmeiras vencer o Ituano Futebol Clube, em 19 de março de 2023, no Allianz Parque, em São Paulo, e chegar à final do Campeonato Paulista pela quarta temporada consecutiva³⁸, o que o tornou o treinador com maior número de finais na história do clube paulistano, com onze, Abel Ferreira reafirmou que sua equipe não tem a obrigação de ganhar partidas, mas apenas de, parafraseando-o, “deixar tudo dentro de campo”, isto é, dedicar-se ao máximo, dentro das condições psicofísicas de cada atleta (TV PALMEIRAS/FAM, 2023).

³⁸ O Palmeiras enfrentou o Esporte Clube Água Santa na final do Campeonato Paulista, tornando-se campeão do torneio pela 25ª vez em sua história após perder o jogo de ida por 2 a 1 e vencer o jogo de volta por 4 a 0.

A postura do treinador é admirável, na medida em que busca retirar dos jogadores a pressão advinda das expectativas criadas por torcedores e que nem sempre são correspondidas pelos atletas, os quais, conforme trecho da canção “Human”, de Rag'n'Bone Man (2016), são apenas humanos, no fim das contas.

5.3.6 *Embriaguez habitual ou em serviço*

Consoante ao disposto na alínea “f”, do art. 482, da CLT, o empregado pode ser demitido por justa causa no caso de embriaguez em serviço e no caso de embriaguez habitual, mesmo fora do serviço. Para a configuração desta hipótese de demissão, a embriaguez do empregado pode decorrer tanto da ingestão de bebidas alcoólicas, quanto do uso de outras substâncias, como esclarece Cassar (2017, p. 1073):

[...] a embriaguez deve ser entendida além do seu sentido gramatical, para atingir todas as substâncias químicas embriagantes, tóxicas ou entorpecentes como: éter, haxixe, ópio, maconha, cocaína, morfina, atropina, santonina, bala, álcool, óxido de carbono, cloral, crack, skank etc.

Giglio (2000, p. 153) explica que a intenção do legislador, ao prever a embriaguez como causa de demissão, foi permitir a punição ao “[...] empregado que, por vício ou incontinência, ingerisse ou se ministrasse drogas nocivas que lhe perturbassem a razão”, motivo pelo qual a embriaguez decorrente do uso de tóxicos e entorpecentes também autoriza a dispensa do empregado. Da mesma opinião partilham Martins (2012), Garcia (2017), Cairo Jr. (2017), Jorge Neto e Cavalcante (2019), Delgado (2019), Martinez (2020) e Leite (2021), dentre outros.

Para a demissão por embriaguez em serviço, a CLT não exige reiteração de condutas, ou seja, basta o empregado se apresentar ao trabalho embriagado ou se colocar em tal estado durante o expediente uma vez para que esteja configurada a justa causa. Neste sentido, entendem Martins (2012), Cairo Jr. (2017), Cassar (2017), Jorge Neto e Cavalcante (2019), Delgado (2019) e Leite (2021), dentre outros.

Não se pode confundir “[...] a embriaguez com o hábito de beber ou com a ingestão de bebida alcóolica. A pessoa pode ter ingerido bebida alcóolica, mas não ficar embriagada. A lei trabalhista tipifica como justa causa a embriaguez e não o ato de beber” (MARTINS, 2012, p. 389). Assim, a mera ingestão de álcool ou de outra droga em serviço não caracteriza a hipótese do art. 482, alínea “f”, da CLT, se não ocasionar a embriaguez do empregado. Isso não significa,

contudo, a impossibilidade de o empregador demiti-lo por justa causa, podendo fazê-lo por outra hipótese legal, qual seja, por mau procedimento (CASSAR, 2017).

Enquanto isso, para a dispensa por embriaguez fora do serviço, é imprescindível a habitualidade, pelo que a embriaguez ocasional não é suficiente para o exercício do poder disciplinar do empregador, segundo o texto legal. Todavia, Delgado (2019, p. 1434) entende que, mesmo havendo habitualidade, a embriaguez fora do ambiente laboral, sem repercussões no contrato, não pode ser considerada

[...] causa de resolução do pacto empregatício, sob pena de estar-se admitindo interferência abusiva do vínculo de emprego na vida pessoal, familiar e comunitária do indivíduo. Esta situação hipotética trazida pela CLT (embriaguez habitual) somente é apta a propiciar justa causa se produzir influência maléfica ao cumprimento do contrato de trabalho; não havendo esta contaminação contratual, descabe falar-se em resolução culposa desse contrato.

Delgado (2019, p. 1434) preocupa-se em registrar, ainda,

a tendência contemporânea de considerar-se o alcoolismo uma *doença*, que deve ensejar o correspondente tratamento medicinal e previdenciário, e não, simplesmente, o exercício do poder disciplinar do empregador. Nessa linha, a Organização Mundial de Saúde, desde os anos de 1960 — e de modo mais acentuado nas últimas décadas —, tem considerado o alcoolismo como doença, ao invés de se tratar de uma simples má conduta livremente assumida pelo indivíduo. Para a OMS, em sua respeitada Classificação Internacional das Doenças (CID), o alcoolismo é tipificado como “Síndrome da Dependência do Álcool”. [...] Desse modo, na medida em que a Constituição da República enquadra a saúde como direito de todos (art. 196, *caput*, *ab initio*, CF/88), emergindo ainda como importante direito social (art. 6º, CF/88), o tipo jurídico da embriaguez habitual ou em serviço, brandido pela CLT dos anos de 1940 tem de sofrer certa adequação e atenuação.

Assim como Delgado (2019), Leite (2021) também entende que a embriaguez habitual fora do serviço e na vida privada do empregado somente constitui justa causa para a sua demissão se os efeitos da ebriedade repercutirem no ambiente laboral. Percebe-se, desta maneira, que os posicionamentos defendidos por estes autores estão relacionados à teoria dos efeitos reflexos (irrelevância disciplinar do comportamento extraprofissional do trabalhador), que, segundo Ramos (2022), vige atualmente no trabalho comum.

Consoante à teoria dos efeitos reflexos, o empregador não deve interferir nas atividades extralaborais dos funcionários, mesmo que sejam excessivas, sendo permitido apenas controlar os reflexos negativos dessas atividades na vida profissional. Dessa forma, [...] são passíveis de

apreciação disciplinar esses negativos reflexos e não aquelas excessivas condutas” (RAMOS, 2022, p. 181).

Esta teoria busca equilibrar os interesses do empregado e do empregador, pois garante a liberdade individual do trabalhador fora do ambiente de trabalho, evitando que condutas que não afetem diretamente o ambiente de trabalho sejam utilizadas como motivo para a sua punição, ao passo que permite ao empregador proteger a sua imagem e os seus interesses comerciais.

Para exemplificar a aplicação da teoria, Ramos (2022, p. 181) cita a embriaguez habitual fora do ambiente laboral, que, por si só, no seu entendimento, não enseja o exercício do poder disciplinar do empregador (ainda que a literalidade do art. 482, alínea “f”, da CLT, diga o contrário). Porém, se o estado de embriaguez “[...] repercutir negativamente de maneira a causar queda de rendimento, distúrbio funcional ou decadência na habilidade regular do trabalhador [...]”, esses reflexos serão passíveis de controle disciplinar. No mesmo sentido:

Em princípio, a conduta do trabalhador fora do local de trabalho ou do horário de trabalho, quando este é executado externamente, não tem qualquer influência na relação de emprego, não podendo o empregador limitar ou fiscalizar os atos praticados pelo trabalhador fora do expediente. Exceção a esta regra ocorre quando a conduta social do empregado repercutir diretamente na relação contratual. A expressão "local de trabalho" deve ser entendida em termos, pois uma briga entre empregados nas imediações da empresa não será considerada como estranha à relação contratual. (CASSAR, 2017, p. 1057)

No contexto laboral desportivo, Ramos (2022) entende possuir o empregador uma prerrogativa mais ampla no controle disciplinar, em razão do dever específico imposto pelo art. 35, inciso II, da Lei Pelé (correspondente ao art. 74, inciso II, da Lei nº 14.597/2023), ao atleta profissional, de preservar as condições físicas que lhe permitam participar das competições.

Assim, enquanto no trabalho comum aplica-se a teoria dos efeitos reflexos, no trabalho desportivo deve ser aplicada a teoria dos efeitos reflexos acentuados, segundo a qual “[...] a vida privada do trabalhador desportivo está suscetível a certas vigilâncias moderadas com a finalidade de se manter junto com o atleta uma vida regrada sem excessos que prejudiquem a execução do seu contrato laboral desportivo” (RAMOS, 2022, p. 183).

Isto se deve, em especial, em razão das especificidades da profissão do atleta, posto que “[...] a atividade esportiva profissional contemporânea impõe desforços físicos aos jogadores, cada vez maiores, considerando que o esporte evoluiu muito fisicamente, exigindo o máximo de entrega física de seus atletas” (RAMOS, 2022, p. 179).

5.3.7 Violação de segredo da empresa

A violação de segredo da empresa é exemplo de conduta que, mesmo sendo praticada fora do ambiente de trabalho, enseja a demissão por justa causa, em razão dos reflexos no contrato laboral. Esta hipótese de dispensa, prevista no art. 482, alínea “g”, da CLT, configura-se quando o atleta revela informações sigilosas ou confidenciais do clube, sem autorização expressa do empregador.

A liberdade de expressão é um direito assegurado aos trabalhadores, porém, há restrições impostas pela própria CLT, como no caso de violação de segredo, que implica quebra do dever de fidelidade, imprescindível para a manutenção do vínculo empregatício. Assim, se sujeita à demissão o atleta que, por exemplo, revela ao time adversário as táticas ou estratégias de jogo de sua equipe, conforme concordam Barros (2008), Belmonte (2011) e Ramos (2022).

A violação de segredo do clube também pode se caracterizar em razão da divulgação de informações de bastidores e negociações em andamento, cuja publicização pode afetar a imagem e a reputação do clube perante a opinião pública e ocasionar prejuízos às relações comerciais e contratuais estabelecidas pelo empregador com terceiros. Ressaltam Jorge Neto e Cavalcante (2019) que a CLT não exige a visualização em concreto de prejuízo para a consumação da infração, bastando a divulgação não autorizada de informação confidencial.

5.3.8 Ato de indisciplina ou de insubordinação

A subordinação hierárquica ou jurídica é um dos elementos necessários para a caracterização da relação de emprego (LEITE, 2021). Assim, deve o empregado obedecer às ordens emitidas por seu empregador, sob pena de ser demitido por justa causa, com fundamento no art. 482, alínea “h”, da CLT.

Mas não somente às ordens patronais se sujeita o trabalhador, pois, conforme Belmonte (2011), o atleta deve atender aos deveres gerais de obediência, diligência e fidelidade, inerentes aos empregados, e aos deveres específicos de sua profissão, estabelecidos principalmente pelo art. 74, da Lei nº 14.597/2023, os quais serão abordados no subtópico 5.4.

Belmonte (2011, p. 8) esclarece e exemplifica, no contexto do atleta profissional, esta hipótese de dispensa motivada:

Indisciplina é o descumprimento das diretrizes gerais do empregador, ao passo que insubordinação é a recusa ao cumprimento de ordem específica. Jogador indisciplinado é o que não acata as determinações gerais do empregador, não segue as orientações médicas ou as do treinador, recusa-se à concentração, abandona os treinos, é constantemente expulso.

A concentração é uma peculiaridade do contrato de trabalho de atletas profissionais da modalidade futebol e a recusa do atleta em dela participar configura a prática de ato de indisciplina, segundo Belmonte (2011). Nos termos do art. 97, inciso I, da Lei nº 14.597/2023, inserto em seção dedicada às disposições específicas ao futebol³⁹, a concentração, se for conveniente à organização esportiva contratante, não poderá

[...] ser superior a 3 (três) dias consecutivos por semana, desde que esteja programada qualquer partida, prova ou equivalente, amistosa ou oficial, e deverá o atleta ficar à disposição do empregador por ocasião da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede. (BRASIL, 2023a)

Durante o período de concentração, os jogadores são isolados em um local específico, como um hotel ou uma casa, para evitar distrações externas e se dedicar integralmente aos preparativos para a partida. O período de concentração inclui atividades como sessões de vídeo para analisar o adversário, treinos táticos, descanso adequado, alimentação balanceada e outras atividades que possam ajudar a equipe a se preparar física e mentalmente para o jogo.

A concentração é considerada uma parte importante da preparação para uma partida, pois ajuda a minimizar a influência de fatores externos, como a pressão da torcida, e a maximizar o desempenho individual e coletivo dos jogadores. Segundo Barros (2008, p. 128), “A concentração é um costume peculiar ao atleta e visa a resguardá-lo para obtenção de melhor rendimento na competição. Nessa oportunidade, o empregador poderá exigir que o atleta se alimente adequadamente, observe as horas de sono, abstenha-se de ingerir bebidas alcoólicas e treine”. Conforme Belmonte (2010, p. 88), “A concentração tem por finalidade o resguardo da condição do atleta para que ele obtenha melhor rendimento e interação com a equipe”.

Na obra “Cabeça fria, coração quente”, a comissão técnica do Palmeiras, liderada por Abel Ferreira, menciona existirem “[...] quatro dimensões de rendimento do futebol: tática, técnica, física e mental” (FERREIRA *et al.*, 2022, p. 96). Embora a referida obra tenha por objetivo retratar as vivências e o trabalho de uma equipe técnica à frente de um clube de futebol,

³⁹ O art. 97, da Lei nº 14.597/2023, apresenta disposições específicas aos atletas profissionais da modalidade futebol, e dispõe, em seu parágrafo 2º, que “Disposição contratual ou constante de convenção ou acordo coletivo poderá estender aos atletas profissionais de outras modalidades as previsões deste artigo” (BRASIL, 2023a).

é evidente que a mencionada dimensão mental é relevante no rendimento de atletas de quaisquer modalidades, não apenas dos futebolistas. Por desconhecimento ou preconceito, por vezes muita atenção é dada apenas aos aspectos físicos, relegando-se a segundo plano a importância de serem trabalhados os aspectos mentais de atletas. Conforme Cíntia de Moraes Cabreira Carneiro *et al.* (2020, p. 3), “[...] o que determina a vitória ou a derrota de um atleta profissional não é apenas suas habilidades técnicas. O aspecto psicológico é uma questão fundamental no meio esportivo, para atingir o seu êxito profissional, embora nem todo atleta realmente dê tanta relevância para isso”.

Em 2021, a ginasta norte-americana Simone Biles reacendeu os debates sobre a importância de se cuidar da saúde mental dos atletas, após ter desistido de diversas disputas para as quais era considerada, pela mídia especializada, como favorita, nos Jogos Olímpicos em Tóquio, no Japão, por não se sentir emocionalmente preparada (PAULO JUNIOR, 2021).

Meses antes, a tenista japonesa Naomi Osaka anunciou a desistência de sua participação no tradicional Torneio de Roland Garros, “[...] citando problemas de depressão e ansiedade, com os quais lida desde 2018”. O piloto Lewis Hamilton, heptacampeão mundial de Fórmula 1, solidarizou-se com Osaka, destacando ser a saúde mental um assunto real e sério e que requer coragem para tomar uma decisão como a da japonesa (CERVEIRAb, 2021).

Mesmo sendo o piloto de Fórmula 1 mais vitorioso de todos os tempos e tendo sido o mais bem pago da categoria de 2014 a 2021 (KNIGHT, 2021), Hamilton reconheceu ter dificuldades em manter a sua saúde mental com a pressão da fama (CERASOLI, 2019) e que há dias em que odeia o próprio corpo e não consegue encontrar motivação para treinar (CERVEIRAa, 2021).

Tais casos revelam a importância de se discutir e trabalhar, desde o início da formação, na infância, o aperfeiçoamento não só dos aspectos físicos, como também dos aspectos mentais dos atletas, independentemente de qual seja a modalidade esportiva praticada.

Os casos reafirmam, ainda, a importância da participação dos atletas nos períodos de concentração determinados pelos clubes, não só por se tratar, no caso dos futebolistas, de uma obrigação legal, mas também para prepará-los física e mentalmente para as competições de que irão participar.

Conforme entendimento supratranscrito de Belmonte (2011), atletas constantemente expulsos também são considerados indisciplinados, sujeitando-se ao poder disciplinar do empregador. Em fevereiro de 2019, noticiou-se que o atacante Deyverson foi multado pelo seu então empregador, o Palmeiras, em R\$ 350 mil, após o atleta ter sido expulso pela quinta vez

desde a sua chegada ao clube paulista, em julho de 2019. O estopim para a aplicação da sanção de ordem financeira foi uma expulsão do jogador por cusparada em um adversário (NETO, 2019)⁴⁰.

Também pode ser aplicada a pena capital “[...] pela insubordinação e indisciplina caracterizados por comportamentos que impliquem em baixa produtividade/rendimento ou risco de lesão” (VEIGA, 2020, p. 158). A Lei nº 14.597/2023 estabelece, inclusive, em seu art. 74, inciso I, que constitui dever do atleta profissional “participar dos jogos, dos treinos, dos estágios e de outras sessões preparatórias de competições com aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas” (BRASIL, 2023a).

No subtópico 4.5, abordou-se caso de demissão por justa causa, confirmada pela 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Estado de São Paulo), do jogador de futebol Wether Thiers Charles da Silva. Mesmo mantendo contrato laboral com o São Paulo, o atleta disputou uma partida oficial de futsal pelo Clube Atlético Taboão da Serra, à revelia do seu empregador, inclusive lesionando-se, o que ocasionou prejuízos ao clube paulistano, impedido de escalar o atleta contundido em suas partidas, além dos prejuízos causados ao seu departamento médico (BRASIL, 2005). Disputar competições por outras equipes, sem autorização do empregador, é um elucidativo exemplo de comportamento do atleta que implica risco de lesão e, consoante ao entendimento supratranscrito de Veiga (2020), permite a extinção contratual por justa causa.

Como abordado no subtópico 5.3.5, há quem entenda, como Cairo Jr. (2017), Garcia (2017) e Prunes (1994), que os atrasos e as ausências injustificadas ao trabalho permitem a demissão com fundamento no art. 482, alínea “e”, da CLT (desídia no desempenho das respectivas funções). Giglio (2000, p. 225), de seu turno, defende que o enquadramento adequado é a alínea “h”, do referido dispositivo legal, por tais atos configurarem indisciplina obreira:

[...] curiosamente, o caso mais recorrente, na prática, de todos os classificados como desídia, é, na verdade, uma infração disciplinar. Referimo-nos às faltas e aos atrasos ao serviço. De fato, o cumprimento do horário e a frequência ao serviço são obrigações, senão explícitas no regulamento de empresa, pelo menos implícitas, mas, em qualquer caso, cláusula essencial a todos os contratos de trabalho. O descumprimento dessas obrigações constitui, portanto, infração às normas disciplinares da empregadora, e não desídia, pois [...] o ato desidioso só poderá ocorrer, como reza a lei, “no desempenho das

⁴⁰ A (i)legalidade da aplicação da sanção de multa a atletas foi abordada no subtópico 4.2. Este exemplo serviu para demonstrar um tipo de situação que enseja punição disciplinar por parte do empregador.

respectivas funções”. Ora, quem não ingressa em serviço, ou chega atrasado, não está ainda desempenhando suas funções.

De acordo com o abordado no subtópico 4.2, a empresa pode estabelecer um regulamento interno, contendo cláusulas contratuais e disciplinares. Assim, o desrespeito às normas internas do clube, previstas no regulamento, também configura a prática de ato de indisciplina. O regulamento interno, no entanto, apenas tem validade “[...] desde que não contrarie as normas estatais ou inseridas em instrumentos normativos negociados” (CAIRO JR., 2017, p. 803). Ademais, por ausência de previsão legal, o regulamento interno não pode estabelecer novas penalidades, como multa, pois, para que possa ser aplicada, por não estar prevista em lei, a multa deve decorrer de norma coletiva, como determina o art. 462, da CLT.

Por fim, deve-se ressaltar a sujeição do empregado apenas às ordens razoáveis e legais do empregador, desde que estejam dentro do escopo do trabalho para o qual foi contratado, não sejam contrárias à lei ou a qualquer acordo coletivo aplicável e nem mesmo contrárias aos bons costumes, conforme o previsto no art. 483, alínea “a”, da CLT. Este dispositivo autoriza o empregado a pleitear judicialmente a rescisão indireta do contrato e a devida indenização quando “forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato” (BRASIL, 1943).

5.3.9 Abandono de emprego

Para a caracterização de abandono de emprego, previsto como hipótese de dispensa por justa causa pelo art. 482, alínea “i”, da CLT, impõe-se o preenchimento de dois requisitos. O primeiro (objetivo) se caracteriza pelo decurso de um prazo sem que o empregado compareça ao trabalho ou comunique ao empregador o motivo de sua ausência, enquanto o segundo (subjutivo) se caracteriza pela intenção do trabalhador em colocar fim à relação de emprego, também chamado de *animus abandonandi* (LEITE, 2021).

Como a lei não estabelece qual o período de ausência do empregado a caracterizar o abandono, Delgado (2019) explica que, de acordo com a jurisprudência, presume-se o abandono

de emprego quando o trabalhador falta ao trabalho por 30 dias consecutivos, a teor do disposto na Súmula nº 32 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)⁴¹ e no art. 472, parágrafo 1º, da CLT⁴².

No contexto esportivo, o abandono de emprego pode ocorrer quando o atleta não retorna “[...] à entidade desportiva cedente para cumprir o antigo contrato de trabalho desportivo, quer em virtude de término do prazo de empréstimo, quer na hipótese de rescisão do contrato de empréstimo a que alude o § 2º do art. 39 da Lei Pelé”⁴³ (BELMONTE, 2011, p. 8).

Embora a jurisprudência presuma haver o abandono de emprego a partir de 30 dias consecutivos de ausência do empregado, é possível presumir o abandono mesmo quando o período de faltas do trabalhador for inferior a 30 dias, como ocorre, por exemplo, quando o empregado fixa residência em outro país sem comunicar seu empregador (CALVO, 2020).

Percebe-se, assim, não ser a ausência ao trabalho por 30 dias consecutivos requisito obrigatório para a caracterização da modalidade em questão, funcionando, na realidade, como uma das possíveis maneiras de presumir a intenção do trabalhador de abandonar o emprego, pois seria praticamente impossível provar o estado anímico do empregado para tal (GARCIA, 2017).

Portanto, “A ausência do empregado por mais de 30 dias sem trabalhar cria a presunção relativa (*iuris tantum*) de que abandonou o emprego”. Sendo esta presunção relativa, se carecia o empregado de *animus* de abandonar o emprego, caberá a ele “[...] fazer prova em sentido contrário, como de que estava doente, de que sofreu acidente do trabalho, de que estava

⁴¹ “Súmula nº 32 do Tribunal Superior do Trabalho (TST): Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer” (BRASIL, 2003b).

⁴² “Art. 472. O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador. § 1º Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigências do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado” (BRASIL, 1943).

⁴³ O parágrafo 2º, do art. 39, da Lei Pelé, corresponde ao parágrafo 4º, do art. 91, da Lei nº 14.597/2023, cuja adequada compreensão depende da transcrição do *caput* e dos parágrafos anteriores:

“Art. 91. Será facultada a cessão de atleta profissional, desde que este aquiesça, da organização esportiva contratante para outra, durante a vigência de seu contrato especial de trabalho esportivo.

§ 1º A cessão de que trata o **caput** deste artigo consistirá na disponibilização temporária do atleta profissional pela organização esportiva empregadora para prestar trabalho a outra organização, observado que o poder de direção passará à cessionária e o vínculo contratual inicial ficará suspenso.

§ 2º O atleta profissional cedido que estiver com sua remuneração ou valores estabelecidos em contrato de direito de imagem em atraso, no todo ou em parte, por mais de 2 (dois) meses, notificará a organização esportiva cedente para, se quiser, purgar a mora, no prazo de 15 (quinze) dias, não se aplicando, nesse caso, o disposto no § 1º do art. 90 desta Lei.

§ 3º O não pagamento ao atleta de salário e de contribuições previstas em lei por parte da organização esportiva cessionária, por 2 (dois) meses, implicará a rescisão do contrato de cessão e a incidência da cláusula compensatória esportiva nele prevista, a ser paga ao atleta pela organização esportiva cessionária.

§ 4º Se ocorrer a rescisão referida no § 3º deste artigo, o atleta deverá retornar à organização esportiva cedente para cumprir o antigo contrato especial de trabalho esportivo.” (BRASIL, 2023a)

internado no hospital e teve alta recentemente, de que foi sequestrado, de que a empresa o impediu de voltar a trabalhar etc.” (MARTINS, 2012, p. 395).

5.3.10 Prática de ato lesivo da honra ou da boa fama e ofensas físicas

A liberdade de expressão é um direito assegurado aos trabalhadores, porém, há restrições impostas pela legislação juslaboral, como nas hipóteses de dispensa por justa causa previstas nas alíneas “j” e “k”, do art. 482, da CLT.

De acordo com a alínea “j” do mencionado dispositivo, se o empregado, no contexto laboral, praticar ato lesivo da honra ou da boa fama, ou ofensas físicas, contra qualquer pessoa, poderá ser dispensado por justa causa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Por sua vez, a alínea “k”, do mesmo artigo, prevê, como motivo para a demissão motivada, a prática de ato lesivo da honra ou da boa fama, ou ofensas físicas, contra o empregador e superiores hierárquicos, independentemente de tais atos terem ocorrido no serviço (como é exigido para enquadramento na alínea “j”, do art. 482, da CLT), sendo também ressalvada a hipótese de legítima defesa, própria ou de outrem. Em qualquer caso, incumbe ao empregado provar a legítima defesa (DELGADO, 2019).

Assim, a prática de ato lesivo da honra ou da boa fama pelo empregado, ou ofensas físicas, contra qualquer pessoa no ambiente de trabalho, bem como contra o empregador e superiores hierárquicos, no ambiente laboral ou não, autoriza o empregador a proceder à ruptura motivada do contrato de trabalho.

A prática de ato lesivo da honra ou da boa fama, ou ofensas físicas, no ambiente laboral, em especial entre os próprios colegas de trabalho, não pode ser tolerada pelo empregador. O seguinte trecho da obra “Cabeça fria, coração quente”, de autoria da comissão técnica liderada pelo treinador Abel Ferreira, demonstra como o respeito é importante para o sucesso em um ambiente de trabalho, justificando, assim, a necessidade de o empregador reprimir quaisquer condutas que possam afetar a dignidade de seus funcionários:

Acreditamos que, em qualquer área de atividade profissional, os ambientes de trabalho qualificados e competitivos, nos quais imperam o respeito e a alegria, proporcionam mais condições para a obtenção de sucesso. A parte humana do jogador e as suas capacidades volitivas têm influência no ambiente (de competição interna, de amizade e de respeito) que tentamos criar nas nossas equipas. (FERREIRA *et al.*, 2022, p. 328)

Conforme Almeida e Aline Moreira da Costa (2017, p. 58), “[...] o meio ambiente do trabalho nunca é neutro, pois influencia e é influenciado pelas pessoas que dele fazem parte e por outras dimensões ambientais a ele relacionadas”. Assim, atletas insatisfeitos ou que não reagem bem às adversidades, por exemplo, podem contribuir negativamente para a salubridade do ambiente laboral do qual fazem parte. Aparentemente tendo esse conhecimento, a comissão técnica de Abel Ferreira relata a sua própria experiência no processo de recrutamento, explicando que, ao se contratar um atleta, não se recruta apenas o jogador de futebol, mas também o homem, motivo pelo qual

[...] é essencial fazer uma avaliação do jogador além do talento nas dimensões visíveis dentro de campo (técnico-tático-físico-mental). Precisamos também procurar entender seu talento invisível, isto é, o caráter do homem e as suas capacidades volitivas - que, de acordo com nossa experiência, têm um efeito catalisador das próprias capacidades técnicas, táticas, físicas e mentais. (FERREIRA *et al.*, 2022, p. 328)

Pelo exposto, o empregador deve punir quem praticar ato lesivo da honra ou da boa fama, ou ofensas físicas, contra qualquer pessoa no ambiente de trabalho, bem como contra o próprio empregador e superiores hierárquicos, mesmo que estes atos sejam praticados fora do ambiente laboral, “[...] pelo fato de as ofensas e agressões ao empregador ou suas chefias contaminarem, obviamente, o contrato de trabalho, repercutindo, direta ou indiretamente, no ambiente laborativo, ainda que praticadas longe dele” (DELGADO, 2019, p. 1438).

Abordando o tema no contexto desportivo, Ramos (2022, p. 187) explica que

As ofensas físicas e morais contra quaisquer pessoas no ambiente de trabalho, sede do clube empregador, treinos em parques esportivos adaptados ou não, descrevem a figura típica de justa causa do empregado ofensor. No mesmo compasso, as ofensas morais ou físicas que atingem a integridade de superior hierárquico, representante do clube (treinador, presidente, vice-presidente, diretores, etc.), assim como declarações que denigrem a imagem, os símbolos, as marcas do clube, ou ainda, expressões degradantes da reputação histórica, idoneidade do clube, configuram autênticas hipóteses de justa causa do jogador declarante⁴⁴.

Para Delgado (2019), ato lesivo da honra ou da boa fama refere-se aos crimes de calúnia, difamação e injúria, tipificados, respectivamente, nos artigos 138, 139 e 140 do Código Penal,

⁴⁴ Remete-se o leitor ao subtópico 4.2.1, dedicado ao estudo do poder disciplinar em confronto com o direito de liberdade de expressão, no qual são apresentadas situações em que o empregador não possui justa causa para o exercício de seu poder disciplinar.

sendo este também o entendimento de Martins (2012), Cairo Jr. (2017), Garcia (2017), Jorge Neto e Cavalcante (2019), Calvo (2020), dentre outros.

Cassar (2017, p. 1084) diverge deste posicionamento, porque “[...] os tipos penais têm contornos que o Direito do Trabalho não precisa obedecer”. A retratação do agente nos crimes de calúnia e difamação, por exemplo, extingue a punibilidade, nos termos dos artigos 107, inciso VI, e 143, do Código Penal, porém, não afasta a quebra da relação de confiança entre empregado e empregador. Desta forma, o empregado que, em tese, pratica o delito de calúnia ou difamação contra seu empregador, por exemplo, e depois se retrata, isenta-se de pena na esfera criminal, contudo, persiste a falta ensejadora da dispensa por justa causa.

Segundo Cassar (2017, p. 1084), portanto, o que se deve considerar é o “[...] dever do empregado a fidelidade e bons tratos ao empregador. Logo, qualquer ato doloso ou culposamente grave que abale a fama ou a honra do patrão justifica a aplicação da penalidade”, mesmo que fora dos contornos do Direito Penal. Assim, para a caracterização da hipótese prevista na alínea “k”, do art. 482, da CLT, por exemplo, basta o abalo da honra ou boa fama do empregador.

Independentemente da corrente adotada, é possível enquadrar, como ato lesivo da honra ou da boa fama, manifestações discriminatórias do empregado. Todavia, nas hipóteses das alíneas “j” e “k”, do art. 482, da CLT, somente podem ser enquadradas a prática de atos lesivos da honra ou da boa fama no ambiente de trabalho ou, se fora dele, caso o destinatário tenha sido o empregador ou superiores hierárquicos.

Portanto, pela interpretação literal destas alíneas do art. 482, da CLT, manifestações discriminatórias do empregado, fora do ambiente laboral, que não tenham sido praticadas contra o empregador ou superiores hierárquicos, não podem ser punidas com a ruptura contratual por justa causa – ao menos não com fundamento nas mencionadas alíneas –, conforme será debatido no subtópico 6.2.

5.3.11 Prática constante de jogos de azar

De acordo com a literalidade do art. 482, alínea “l”, da CLT, a prática constante de jogos de azar enseja a demissão por justa causa do empregado. Para a caracterização desta hipótese, não se distinguem jogos de azar permitidos e proibidos, mas exige-se que a prática seja constante, não sendo passível de punição, portanto, a prática episódica de jogos de azar.

De acordo com o art. 50, *caput*, da Lei das Contravenções Penais (Decreto-Lei nº 3.688, de 2 de outubro de 1941), configura contravenção penal “Estabelecer ou explorar jogo de azar em lugar público ou acessível ao público, mediante o pagamento de entrada ou sem ele” (BRASIL, 1941a).

O parágrafo 3º do mencionado dispositivo considera jogos de azar “a) o jogo em que o ganho e a perda dependem exclusiva ou principalmente da sorte; b) as apostas sobre corrida de cavalos fora de hipódromo ou de local onde sejam autorizadas; c) as apostas sobre qualquer outra competição esportiva” (BRASIL, 1941a).

Apesar do disposto na CLT, para alguns doutrinadores esta hipótese de demissão motivada não pode ser interpretada de maneira literal. Segundo Delgado (2019), a punição somente poderá ser aplicada ao empregado se a prática constante de jogos de azar afetar o contrato de trabalho. Assim, “A conduta do trabalhador, distante do âmbito laborativo, que não atinja, efetivamente, o contrato ou o ambiente de labor, não pode ser interpretada como infração trabalhista” (DELGADO, 2019, p. 1439).

No mesmo sentido, Martins (2012, p. 396) explica que “Se o jogo é realizado fora do horário de trabalho, como no horário de intervalo e não há prejuízo para o serviço, não se pode falar em justa causa”. Para Martinez (2020), a ingerência do empregador em opções particulares dos empregados que não produzem efeitos sobre o contrato de trabalho viola a intimidade e a vida privada dos trabalhadores.

Consoante ao art. 50, parágrafo 3º, da Lei das Contravenções Penais, as apostas sobre competições esportivas são consideradas jogos de azar, com exceção às apostas sobre corrida de cavalos em hipódromo ou em local onde sejam autorizadas. Em 2018, a Lei nº 13.756/2018 tornou legal as casas de apostas no Brasil, ao criar a modalidade lotérica denominada de apostas de quota fixa, consistente “[...] em sistema de apostas relativas a eventos reais de temática esportiva, em que é definido, no momento de efetivação da aposta, quanto o apostador pode ganhar em caso de acerto do prognóstico” (BRASIL, 2018).

Em 25 de julho de 2023, fora publicada a Medida Provisória nº 1.182/2023, que promoveu alterações na Lei nº 13.756/2018, buscando dar início a uma efetiva regulamentação do mercado de apostas esportivas no Brasil, tendo em vista que, segundo o parágrafo 3º do art. 29 da referida lei, o Ministério da Fazenda deveria ter regulamentado o tema no prazo de dois anos, prorrogável por igual período, a contar da data da publicação da lei, ou seja, até 13 de dezembro de 2022, o que não ocorreu.

Dentre as inovações promovidas pela Medida Provisória nº 1.182/2023 está a inclusão do art. 35-E na Lei nº 13.756/2018, que veda a participação, direta ou indireta, na condição de apostador, de “pessoa que tenha ou possa ter qualquer influência no resultado de evento real de temática esportiva objeto da loteria de apostas de quota fixa [...]” (BRASIL, 2023b), podendo ser citadas, exemplificativamente, dentre outras pessoas, os atletas.

Até a vigência da Medida Provisória nº 1.182/2023, não existia, na legislação brasileira, qualquer dispositivo proibindo a participação de atletas em apostas esportivas, desde que, por óbvio, a prática não configurasse manipulação de partidas⁴⁵, mas, no caso específico de jogadores de futebol, as normas da FIFA (sigla, em francês, *para Fédération Internationale de Football Association*, comumente traduzida em português como Federação Internacional de Futebol) e da CBF (Confederação Brasileira de Futebol) já vedavam a conduta.

O art. 2º do Estatuto da FIFA, aprovado no 72º Congresso da FIFA, em 31 de março de 2022, estabelece, como um dos objetivos da Federação Internacional de Futebol, promover a integridade, o comportamento ético e o jogo limpo, a fim de evitar que certos métodos ou práticas, como corrupção, *doping* ou manipulação de partidas, coloquem em risco a integridade do esporte (CONGRESO DE LA FIFA, 2022).

Assim, o art. 27 do Código de Ética da FIFA, aprovado pelo Conselho da FIFA, em 16 de dezembro de 2022, proíbe todas as pessoas sujeitas ao Código, dentre elas os jogadores, de participar, direta ou indiretamente, de apostas, jogos de azar, loterias e negócios ou atividades similares, relacionados a partidas ou competições de futebol e/ou outras atividades relacionadas ao futebol (CONSEJO DE LA FIFA, 2022a).

A punição estabelecida pelo art. 27 do Código de Ética da FIFA para o descumprimento da regra é de multa e proibição de exercer atividades relacionadas ao futebol durante um período máximo de três anos. Observe-se que não se trata, aqui, da hipótese de manipulação de partidas, cuja punição está prevista no art. 20 do Código Disciplinar da FIFA, também aprovado pelo Conselho da FIFA, em 16 de dezembro de 2022, e é de multa e proibição de exercer atividades relacionadas com futebol durante um período mínimo de dois anos. Em casos graves, o período de vigência desta proibição poderá ser maior ou até mesmo vitalício (CONSEJO DE LA FIFA, 2022b).

Com o objetivo de evitar a manipulação de resultado de partidas, ou a ocorrência de um fato ou eventos específicos no seu decurso (tais como conceder escanteios ao adversário ou

⁴⁵ Os artigos 198, 199 e 200 da Lei nº 14.597/2023 tipificam crimes contra a incerteza do resultado esportivo (BRASIL, 2023a). Estes dispositivos reproduzem os artigos 41-C, 41-D e 41-E da Lei nº 10.671/2003, que dispunha sobre o Estatuto de Defesa do Torcedor (BRASIL, 2003a) e fora revogada pela Lei nº 14.597/2023.

deliberadamente cometer faltas para ser advertido com cartão amarelo ou vermelho, por exemplo), o Regulamento Geral de Competições (RGC) de 2023 da CBF, que dispõe sobre as matérias comuns aplicáveis a todas as competições organizadas pela CBF, proíbe, em seu art. 65, as seguintes condutas, praticadas “[...] por atletas, técnicos, membros de comissão técnica, dirigentes e membros da equipe de arbitragem e todos aqueles que, direta ou indiretamente, possam exercer influência no resultado das partidas” (CBF, 2023):

- I – apostar em si mesmo, ou permitir que alguém do seu convívio o faça, em seu oponente ou em partida de futebol;
- II – instruir, encorajar ou facilitar qualquer outra pessoa a apostar em partida de futebol da qual esteja participando ou possa exercer influência;
- III – assegurar a ocorrência de um acontecimento particular durante partida de futebol da qual esteja participando ou possa exercer influência, e que possa ser objeto de aposta ou pelo qual tenha recebido ou venha a receber qualquer recompensa;
- IV – dar ou receber qualquer pagamento ou outro benefício em circunstâncias que possam razoavelmente gerar descrédito para si mesmo ou para o futebol;
- V – compartilhar informação sensível, privilegiada ou interna que possa assegurar uma vantagem injusta e acarretar a obtenção de algum ganho financeiro ou seu uso para fins de aposta;
- VI – deixar de informar de imediato ao seu clube, Federação Estadual ou à competente autoridade desportiva, policial ou judiciária, qualquer ameaça ou suspeita de comportamento corrupto, como por exemplo no caso de alguém se aproximar para perguntar sobre manipulação de qualquer aspecto de uma partida ou mediante promessa de recompensa financeira ou favores em troca de informação sensível. (CBF, 2023)

De acordo com o art. 135 do RGC, a prática das condutas ilícitas acima elencadas ensejará a aplicação das sanções de multa, suspensão por partida, suspensão por prazo ou proibição de exercer qualquer atividade relacionada ao futebol, em sintonia com as sanções previstas no Código Disciplinar da FIFA e no art. 21 do Código de Ética e Conduta do Futebol Brasileiro de 2017, que prevê, dentre outras punições, a de banimento (CBF, 2023).

O Código Brasileiro de Justiça Desportiva (CBJD), aprovado pelo Conselho Nacional do Esporte (CNE) em dezembro de 2003⁴⁶, ao qual estão submetidos, em todo o território nacional, dentre outros, os atletas, tipifica algumas infrações relacionadas à manipulação de partidas.

No caso de o atleta atuar, deliberadamente, de modo prejudicial à equipe que defende, a pena inicial estabelecida pelo art. 243, do CBJD, é de multa e suspensão de cento e oitenta a trezentos e sessenta dias. Na hipótese de a infração ser cometida mediante pagamento ou

⁴⁶ Coube ao CNE a instituição do CBJD por força do disposto no art. 11, inciso VI, da Lei Pelé, e no art. 42, do Estatuto de Defesa do Torcedor.

promessa de vantagem, será aplicada, além de multa, pena de suspensão de trezentos e sessenta a setecentos e vinte dias. A eliminação⁴⁷ será possível na reincidência e quando o atleta for o autor da promessa ou da vantagem (CONSELHO NACIONAL DO ESPORTE, 2003).

Ao atleta que “Atuar, de forma contrária à ética desportiva, com o fim de influenciar o resultado de partida, prova ou equivalente”, infração prevista no art. 243-A, do CBJD, será aplicada pena de multa, e suspensão de seis a doze partidas, provas ou equivalentes. Na reincidência, a pena será de eliminação. (CONSELHO NACIONAL DO ESPORTE, 2003)

Destaca-se, ainda, o disposto no art. 242, do CBJD, que veda a conduta de dar ou prometer vantagem indevida a membro de entidade desportiva ou a qualquer pessoa sujeita ao Código, para que, de qualquer modo, influencie o resultado de partida, prova ou equivalente. A pena, tanto para quem praticar diretamente a conduta, quanto para quem atuar como intermediário, será de multa e eliminação. (CONSELHO NACIONAL DO ESPORTE, 2003)

A preocupação das entidades de administração do desporto com a manipulação de partidas se deve, dentre outros motivos, ao fato de que “A essência das competições desportivas está na incerteza do resultado, é o facto de o desporto ser tão imprevisível que entusiasma todos quantos o praticam e o assistem. A partir do momento em que os resultados são previamente viciados o desporto perde o interesse e fica descredibilizado” (VIEIRA, 2018, p. 42).

Com isso, os torcedores perdem o interesse na competição, mas “[...] não é apenas nos adeptos que se reflectem os efeitos da manipulação de resultados. Se os adeptos perdem o interesse e abandonam as competições, os patrocinadores seguem-lhe o caminho e o futuro do desporto fica comprometido” (VIEIRA, 2018, p. 42).

Atualmente, não se pode afirmar, sem que haja alguma discussão, que as apostas esportivas configuram jogos de azar, tendo em vista que, ao contrário de atividades como roleta e caça-níqueis, as apostas esportivas não são simplesmente baseadas na sorte, mas também no conhecimento e habilidade do apostador. Aqueles que têm um conhecimento profundo sobre os esportes, jogadores, estatísticas, lesões e outras informações relevantes têm uma maior probabilidade de fazer previsões precisas e, conseqüentemente, de obter sucesso nas apostas.

⁴⁷ De acordo com o art. 177, do CBJD, “A pena de eliminação priva o punido de qualquer atividade desportiva na respectiva modalidade, em todo o território nacional”. Existe a possibilidade de o eliminado solicitar a reabilitação, conforme previsto pelo art. 99, do CBJD, que assim dispõe: “A pessoa natural que houver sofrido eliminação poderá pedir reabilitação ao órgão judicante que lhe impôs a pena definitiva, se decorridos mais de dois anos do trânsito em julgado da decisão, instruindo o pedido com a documentação que julgar conveniente e, obrigatoriamente, com a prova do pagamento dos emolumentos, com a prova do exercício de profissão ou de atividade escolar e com a declaração de, no mínimo, três pessoas vinculadas ao desporto, de notória idoneidade, que atestem plenamente as condições de reabilitação.” (CONSELHO NACIONAL DO ESPORTE, 2003)

De qualquer modo, independentemente de se considerar as apostas esportivas como jogos de azar ou não, os atletas que participam de apostas podem ser demitidos por justa causa por seus clubes, mesmo que não com fundamento no art. 482, alínea “l”, da CLT, como será abordado no subtópico 5.4.

Por fim, adverte José Augusto Rodrigues Pinto (2007 *apud* CALVO, 2020) sobre a hipótese de o vício em jogos ser considerado uma patologia: “[...] a ciência tem caminhado para identificar, na hipótese, comportamento patológico, tal como ocorre com inúmeros outros vícios (álcool, drogas nocivas, etc.)”.

Trata-se de “[...] um novo ângulo da visão científica do problema com todo potencial para influir em mudança de orientação jurisprudencial, para aplicação da lei e, mais adiante, para sua própria modificação, como já está ocorrendo com a chamada embriaguez habitual.” (PINTO, 2007 *apud* CALVO, 2020).

O vício em jogos é, inclusive, definido pela Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID-10) como um transtorno chamado jogo patológico, sob o código F63.0, e consiste, segundo Maria Paula Magalhães Tavares de Oliveira, Dartiu Xavier da Silveira e Maria Teresa Araujo Silva (2008, p. 544),

[...] em freqüentes e repetidos episódios de jogo, os quais dominam a vida do indivíduo em detrimento de valores e compromissos sociais, ocupacionais, materiais e familiares. O aspecto essencial do transtorno é jogar persistente e repetidamente, cuja freqüência aumenta a despeito de consequências sociais adversas.

Assim, nestes casos, entende-se que o empregador deve agir com responsabilidade social, encaminhando o trabalhador para o devido tratamento medicinal e previdenciário, ao invés de simplesmente exercer o poder disciplinar que lhe é conferido.

5.3.12 *Perda da habilitação profissional*

A Lei nº 13.467/2017, responsável pela criação da hipótese de dispensa por justa causa mais recente do ordenamento jurídico brasileiro, inseriu no art. 482, da CLT, a alínea “m”, tipificando a “perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado” (BRASIL, 1943).

Exige-se dolo quanto à conduta causadora da perda da habilitação ou dos requisitos legalmente estabelecidos para o exercício da profissão. Assim,

[...] o advogado empregado que pratica algum ato intencional que ensejou a cassação de sua inscrição nos quadros da OAB poderá ser despedido por justa causa, mas não poderá ser punido com a mesma pena o motorista empregado que perde a carteira ou carta de motorista por excesso de multas, pois neste caso sua conduta foi culposa, enquanto a do primeiro foi dolosa. (CASSAR, 2017, p. 1087)

Entende-se que podem ser punidos com a demissão por justa causa fundamentada na alínea “m”, do art. 482, da CLT, os atletas que tenham sofrido pena de eliminação ou pena de banimento do esporte, sendo possível citar, como exemplo de conduta relacionada a este tipo de sanção, o envolvimento do jogador em esquemas de manipulação de partidas.

Todavia, nem sempre será necessário que o atleta envolvido nestes esquemas tenha sido eliminado ou banido do esporte para que o clube possa puni-lo no âmbito da relação de emprego, como será abordado a seguir.

5.4 Os deveres do atleta na Lei nº 14.597/2023 e a demissão decorrente de sua violação

A Lei nº 14.597/2023 estabelece os deveres específicos do atleta profissional e os da organização esportiva direcionada à prática esportiva profissional, em seus artigos 74 e 84, respectivamente. Todavia, não é possível encontrar, no precitado diploma legal, as consequências, no contrato especial de trabalho desportivo, decorrentes do desrespeito a estes deveres, o que motiva o seguinte questionamento: o atleta pode ser demitido por violar os mandamentos insculpidos na Lei nº 14.597/2023?

O art. 74, da Lei nº 14.597/2023, possui a seguinte redação:

Art. 74. São deveres do atleta profissional, em especial:

- I - participar dos jogos, dos treinos, dos estágios e de outras sessões preparatórias de competições com aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas;
- II - preservar as condições físicas que lhe permitam participar das competições esportivas, submetendo-se às intervenções médicas e assistências especializadas necessárias à prática esportiva;
- III - exercer a atividade esportiva profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade esportiva e as normas que regem a disciplina e a ética esportivas. (BRASIL, 2023a)

Conforme já abordado, com pequenas alterações de redação, os deveres dos incisos I a III, do art. 74, da Lei nº 14.597/2023, correspondem aos mesmos deveres dos incisos I a III, do art. 35, da Lei Pelé.

É certo que o atleta, como todo empregado, tem a obrigação de seguir as normas previstas em seu contrato de trabalho e de cumprir os deveres gerais previstos na legislação trabalhista. Ademais, ele também se sujeita às diretrizes gerais e às ordens específicas emanadas de seu empregador, sob pena de praticar ato de indisciplina ou de insubordinação, o que enseja a sua dispensa por justa causa, com fundamento no já abordado art. 482, alínea “h”, da CLT.

Além disto, o atleta, por ter a sua profissão regida por legislação especial, ainda se obriga a obedecer aos deveres estabelecidos pelos supratranscritos incisos I a III, do art. 74, da Lei nº 14.597/2023. No entanto, conforme exposto alhures, não são evidentes as consequências de seu descumprimento no contrato laboral.

Para Ramos (2022, p. 177), “A inobservância reiterada ou o incumprimento grave das alíneas singulares do art. 35 supramencionado constitui, na órbita do trabalho desportivo, critérios específicos de justa causa do empregado desportivo” (o mencionado art. 35 é o art. 35, da Lei Pelé, cujos incisos, conforme já abordado, estabelecem deveres que correspondem aos previstos nos incisos do art. 74, da Lei nº 14.597/2023).

Porém, nestes casos, o empregador deverá “[...] acionar os dispositivos do art. 482, da CLT, para a devida apuração de falta grave e a pertinente aplicação de justa causa” (RAMOS, 2022, p. 178). Portanto, segundo entende Ramos (2022), a dispensa por justa causa pode ocorrer mediante a conjugação de um dos incisos do art. 74, da Lei nº 14.597/2023, com uma das alíneas do art. 482, da CLT.

Entende-se que o descumprimento de qualquer dever do atleta profissional empregado, seja este dever legal ou convencional, implica, no mínimo, a prática de ato de indisciplina ou de insubordinação, dado que um dos elementos caracterizadores da relação empregatícia é justamente a subordinação hierárquica ou jurídica. Assim, no caso de violação aos deveres previstos especificamente nos incisos do art. 74, da Lei nº 14.597/2023, torna-se possível a demissão por justa causa mediante a conjugação do inciso violado com a alínea “h”, do art. 482, da CLT, que dispõe sobre a prática de ato de indisciplina ou de insubordinação, se não houver, conforme o caso concreto, uma alínea mais específica que tenha sido infringida pelo atleta e que possa ser utilizada como fundamento para a punição.

O dever previsto no inciso I, do art. 74, da Lei nº 14.597/2023, guarda relação com a desídia, que permite a dispensa por justa causa com base no já estudado art. 482, alínea “e”, da CLT. Segundo Belmonte (2011, p. 94), “A desídia importa no desleixo e falta de zelo no exercício das funções. O jogador que não se empenha nos exercícios preparatórios do condicionamento físico e/ou nos treinamentos preparatórios do condicionamento tático é

desidioso”. Assim, nestes casos, a demissão pode ser fundamentada no art. 74, inciso I, da Lei nº 14.597/2023, em conjunto com o art. 482, alínea “e”, da CLT – embora a violação de dever legal pelo atleta, como exposto anteriormente, não deixe de significar desrespeito à subordinação hierárquica, cuja punição encontra respaldo na alínea “h”, do art. 482, da CLT.

Em comentário a este dever, Ramos (2022, p. 179) explica que o atleta empregado que

[...] reiteradas vezes falta aos treinos, não se disponibiliza pontualmente para viagens, pré-temporadas, defronta as normas de concentração, chega atrasado para uma importante partida, comparece bêbado à preleção do jogo, ou até mesmo, se apresenta com colossal cansaço para uma partida decisiva, está suscetível à penalidade mais severa que extingue por justa causa o enlace empregatício desportivo.

Conforme abordado inicialmente no subtópico 5.3.6, enquanto no trabalho comum vige, atualmente, a teoria dos efeitos reflexos (irrelevância disciplinar do comportamento extraprofissional do trabalhador), no ambiente laboral desportivo vige a teoria dos efeitos reflexos acentuados, cujo fundamento se extrai do art. 35, inciso II, da Lei Pelé (correspondente ao art. 74, inciso II, da Lei nº 14.597/2023) (RAMOS, 2022).

Em regra, os atos praticados por empregados fora do ambiente laboral apenas interessam ao empregador caso ocasionem reflexos negativos no contrato de trabalho, consoante à teoria dos efeitos reflexos. Todavia, no contexto desportivo, a prerrogativa de controle disciplinar do empregador é mais ampla, diante, justamente, do dever imposto ao atleta profissional pelo art. 35, inciso II, da Lei Pelé (correspondente ao art. 74, inciso II, da Lei nº 14.597/2023), segundo o qual o atleta deve preservar as condições físicas que lhe permitam participar das competições, o que serve de fundamento para a teoria que Ramos (2022) denomina como teoria dos efeitos reflexos acentuados.

Conforme esta teoria, aplicável no âmbito desportivo, “[...] a vida privada do trabalhador desportivo está suscetível a certas vigilâncias moderadas com a finalidade de se manter junto com o atleta uma vida regrada sem excessos que prejudiquem a execução do seu contrato laboral desportivo” (RAMOS, 2022, p. 183).

Ao defender a teoria, Ramos (2022, p. 183) explica que

[...] um dos principais instrumentos de trabalho de um jogador profissional é o seu próprio corpo, devendo cuidar da sua saúde, preservar a mente, o físico, extremamente requisitados nessa atividade trabalhista. Do contrário, o rendimento atlético, inquestionavelmente, decai e provoca danos contratuais variados pelo descumprimento da obrigação especial de zelo pessoal para a

prática desportiva profissional, suscitando-se a insustentabilidade do vínculo empregatício, pautada na justa causa do empregado desportivo.

Segundo Fernando Melo Gama Peres (2021), as especificidades da profissão justificam o poder diretivo do clube empregador ser mais elástico no desporto. Assim, o clube empregador pode, à guisa de exemplo, demitir por justa causa, com fundamento no art. 74, inciso II, da Lei nº 14.597/2023, um atleta

[...] que desenfreadamente engorda, está sempre cansado por praticar diariamente saídas noturnas, sempre produz imagens negativas, incompatíveis com a sua atividade esportiva, ou ainda, se excede no uso de droga lícitas, utiliza drogas ilícitas de forma a obstaculizar o aperfeiçoamento de sua produtividade [...]. (RAMOS, 2022, p. 184)

A multa aplicada pelo Palmeiras ao atacante Gabriel Veron, cujo atleta participou de uma festa e ingeriu bebidas alcoólicas horas antes de um treino e na véspera de uma partida importante, é um exemplo de sancionamento disciplinar por ato que, embora praticado fora do ambiente laboral, nele repercutiu (FERRI, 2022)⁴⁸.

Por outro lado, não é possível a punição, sob pena de estar caracterizada violação à reserva sobre a intimidade e vida privada do atleta empregado, “[...] pelo simples fato de o atleta não estar inspirado em certo dia, num determinado jogo, o que seria demasiadamente avassalador na prestação laboral desportiva e inteiramente deturpador dos objetivos perquiridos no verbete legal em análise” (RAMOS, 2022, p. 184).

O terceiro e último dever previsto pelo art. 74, da Lei nº 14.597/2023, impõe ao atleta profissional a necessidade de obedecer às regras da respectiva modalidade e às normas que regem a disciplina e a ética desportivas. Consagra-se na legislação brasileira, desta forma, o princípio da ética desportiva, que

[...] inspira e caracteriza todo o sistema desportivo, razão pela qual se deverão repudiar todas as condutas que o desrespeitem. São vários os comportamentos susceptíveis de colocar em causa o princípio da ética desportiva, destacando-se, neste momento, o recurso ao doping, a manipulação de resultados (match-fixing) e a violência no desporto. Qualquer uma destas condutas constitui uma infracção disciplinar desportiva, podendo mesmo acarretar para o praticante desportivo, cumulativamente, sanções de natureza penal, civil e laboral (VIEIRA, 2018, p. 3).

⁴⁸ A (i)legalidade da aplicação da sanção de multa a atletas foi abordada no subtópico 4.2. Este exemplo serviu para demonstrar um tipo de situação que enseja punição disciplinar por parte do empregador.

A Lei nº 54/2017, de Portugal, também estabelece como dever do atleta a necessidade de se conformar, “[...] no exercício da atividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva” (PORTUGAL, 2017). No entanto, tal como ocorre no Brasil, a legislação portuguesa não conceitua a ética desportiva, que, para Vieira (2018), pode ser entendida como

[...] o conjunto de valores e normas de conduta que a serem aplicados nas competições desportivas promovem a igualdade entre os praticantes e a verdade desportiva. A grandiosidade do desporto está na justiça dos resultados, na honestidade e lealdade entre os participantes, na solidariedade e sobretudo, no respeito. Sem estes princípios o desporto perde a alma, o espírito, a essência. (VIEIRA, 2018, p. 15)

Ao participar de esquemas de manipulação de partidas, portanto, o atleta viola a ética desportiva e, conseqüentemente, o dever insculpido no inciso III, do art. 74, da Lei nº 14.597/2023. Todavia, o referido dispositivo ainda estaria desrespeitado mesmo que não fizesse referência à ética, por também exigir do atleta a obediência às regras da respectiva modalidade e as normas que regem a disciplina desportiva, sendo que, conforme já abordado no subtópico 5.3.11, a FIFA e a CBF, para o atleta da modalidade futebol, possuem normas visando evitar a manipulação de partidas, cujas punições por descumprimento podem ser até mesmo de banimento do esporte, ao passo que o Código Brasileiro de Justiça Desportiva (CBJD) também tipifica algumas infrações relacionadas à manipulação de partidas, cujas punições, em certos casos, podem ser de eliminação.

Com o banimento ou a eliminação, os atletas podem ser demitidos por justa causa com fundamento no art. 482, alínea “m”, da CLT, em razão da perda da habilitação profissional, conforme abordado no subtópico 5.3.12. No entanto, independentemente de eventual punição por parte das entidades de administração do desporto, a participação do atleta em esquemas de manipulação de partidas, a depender das circunstâncias do caso concreto, pode resultar na sua dispensa motivada.

Para tanto, pode ser conjugado o art. 74, inciso III, da Lei nº 14.597/2023, com a alínea “h”, do art. 482, da CLT (aplicável de maneira geral aos casos em que os deveres do art. 74, da Lei nº 14.597/2023, são violados), ou até mesmo com alguma alínea que se amolde de maneira mais específica, como é o caso da alínea “a”, que tipifica o ato de improbidade.

Evidencia-se, contudo, que se o próprio clube estiver em conluio com o atleta para a manipulação da partida ou para a ocorrência de um fato ou eventos específicos no seu decurso, o jogador não poderá ser penalizado, sob pena de afronta ao princípio do *Nemo Auditor*

Propriam Turpitudinem Allegans, segundo o qual ninguém pode se beneficiar de sua própria torpeza ou malícia.

Conforme abordado no subtópico 5.3.11, mesmo que não se considere que o atleta pode ser demitido por justa causa pela sua participação em apostas esportivas com base no art. 482, alínea “I”, da CLT, que tipifica a prática constante de jogos de azar, a sua dispensa motivada ainda é possível. No caso específico do atleta da modalidade futebol, a demissão é possível porque esta conduta encontra proibição em normas da FIFA e da CBF, pelo comprometimento da integridade do esporte, ocasionando, assim, violação ao art. 74, inciso III, a Lei nº 14.597/2023.

No entanto, independentemente da modalidade praticada e de previsão em normas das entidades de administração do desporto, e mesmo sem considerar qualquer proibição legal – o que passou a existir no ordenamento jurídico brasileiro quando a Medida Provisória nº 1.182/2023 incluiu o art. 35-E na Lei nº 13.756/2018, vedando a participação como apostador de “pessoa que tenha ou possa ter qualquer influência no resultado de evento real de temática esportiva objeto da loteria de apostas de quota fixa [...]” (BRASIL, 2023b) –, entende-se que o envolvimento de atleta em apostas sobre eventos relacionados ao seu próprio ofício é conduta comprometedora da integridade e da ética desportivas, ocasionando, por consequência, violação ao art. 74, inciso III, da Lei nº 14.597/2023.

Cumpra mencionar, por fim, consoante à manifestação supratranscrita de Vieira (2018), que a dopagem também viola a ética desportiva, mas, diante das variáveis que cercam o tema, reservou-se o subtópico 6.3 para a discussão de sua ocorrência e de suas consequências.

5.5 O contrato de trabalho como fonte de hipóteses para a dispensa por justa causa

Conforme o subtópico 5.2, o sistema brasileiro de justa causa é taxativo, isto é, se a conduta praticada pelo empregado não estiver prevista na legislação como motivo autorizador da dispensa por justa causa, o empregador apenas poderá rescindir o contrato de trabalho imotivadamente. Nenhuma hipótese, senão aquelas legalmente previstas, pode ser invocada para justificar a demissão por justa causa.

Assim, a princípio, pode parecer estranho imaginar o contrato de trabalho como fonte de hipóteses para a dispensa motivada. O que pode ocorrer, na realidade, não é o estabelecimento de novas hipóteses de dispensa por justa causa pelo empregador, mas, a partir de seu poder diretivo, serem especificadas no contrato obrigações que, se descumpridas,

ensejarão a aplicação da pena capital, com fulcro na alínea “h”, do art. 482, da CLT (prática de ato de indisciplina ou de insubordinação). Isto se não houver, conforme o caso concreto, uma alínea mais específica que tenha sido infringida pelo atleta e que possa ser adotada como fundamento para a punição, tal como ocorre nos casos de violação dos deveres previstos no art. 74, da Lei nº 14.597/2023, abordados no subtópico anterior.

Inclusive, recomenda-se que o empregador desportivo especifique obrigações no contrato, para que sejam contempladas as peculiaridades que circundam a execução do contrato laboral do atleta profissional, e para dar mais densidade às hipóteses amplas, mas não irrestritas, de dispensa por justa causa legalmente previstas.

Ressalta-se que, ao especificar obrigações no contrato, o empregador não pode contrariar normas constitucionais, legais e coletivas, e nem mesmo os bons costumes, conforme o disposto no art. 483, alínea “a”, da CLT, sob pena de serem declaradas nulas a cláusula e as punições dela decorrentes.

Neste sentido, explica Ramos (2022, p. 177) caber ao atleta “[...] o cumprimento de obrigações específicas delineadas no art. 35 da Lei n.º 9.615/98 e as convencionadas especificamente em contrato. Obviamente, desde que não viole o referido dispositivo e sempre nos limites dos direitos humanos fundamentais”. Conforme já abordado, as obrigações previstas no art. 35, da Lei Pelé, correspondem às estabelecidas pelo art. 74, da Lei nº 14.597/2023.

Por ausência de previsão legal, ao empregador também não é permitido estabelecer novas penalidades no contrato, como multa, pois, para que possa ser aplicada, por não estar prevista em lei, a multa deve decorrer de norma coletiva, como determina o art. 462, da CLT.

Segundo Andrei Kampff (2022), há clubes de futebol no Brasil que têm inserido cláusulas nos contratos de trabalho dos atletas proibindo qualquer tipo de relação com casas de apostas. Este é um ajuste válido, pois visa à proteção da integridade do esporte e encontra respaldo nas normas das entidades de administração do desporto, como FIFA e CBF. Como abordado no subtópico anterior, sujeitam-se ao poder disciplinar do empregador os atletas envolvidos em apostas esportivas, por haver violação ao art. 74, inciso III, da Lei nº 14.597/2023, mas o estabelecimento de cláusulas contratuais tratando especificamente deste tema visa conferir aos clubes empregadores maior segurança jurídica para punir os atletas, além de deixar claro aos próprios jogadores a postura que deles se espera.

Conforme Prunes (1994, p. 13), “[...] num contrato individual, podem as partes pactuar outras obrigações que, sendo violadas, ensejam a denúncia do contrato. Os exemplos podem ser muitos, como o de uso de uniformes que pode ser convencionado”. Nesta esteira, para Peres

(2021, p. 38), “[...] um clube que em seu estatuto define como cores oficiais o preto e o branco, pode, em tese, obrigar os atletas a não utilizar roupas verdes em suas dependências”.

Entende-se que também seria lícita regra proibindo o uso de uniformes de outras agremiações, mesmo fora do ambiente laboral, por tal conduta violar a honra do clube empregador. No contexto desportivo, trajar-se com o uniforme de outros clubes, ainda que em momentos de lazer, pode ser considerado pelos torcedores como uma traição, implicando, assim, a quebra da fidúcia necessária para manutenção do contrato. Mesmo que a honra do empregador já seja protegida pela alínea “k”, do art. 482, da CLT, entende-se que positivar nos contratos a proibição clara e expressa aos jogadores de utilizarem fardamentos de outros clubes garante segurança jurídica para aplicar punições. Em dezembro de 2019, o zagueiro equatoriano Robert Arboleda foi fotografado com um amigo vestindo uma camisa do Palmeiras, rival do seu clube empregador, o São Paulo, que lhe multou pela conduta (GROSSI, 2019)⁴⁹.

Conforme já abordado no subtópico 5.3.10, e como será abordado no subtópico 6.2, manifestações discriminatórias de empregados podem ser apenadas pelos empregadores, com base em dispositivos da CLT, mas, pela segurança jurídica, prudentes são as cláusulas contratuais presentes nos contratos de trabalho de pelo menos sete clubes de futebol do Brasil que preveem punições por atos racistas e outras atitudes discriminatórias, como xenofobia e homofobia. Segundo o levantamento feito pelo GE, em 2021, “A medida visa a conter atitudes racistas, mas também é uma forma de as equipes se protegerem juridicamente em situações de discriminação” (LINCOLN JR.; SCHMIDT, 2021).

Por fim, é importante ressaltar que somente a partir da análise dos elementos factuais do caso concreto será possível avaliar se a cláusula contratual e a punição decorrente de sua violação são válidas, devendo os clubes que pretenderem inserir deveres aos atletas nos contratos serem bem assessorados juridicamente.

⁴⁹ A (i)legalidade da aplicação da sanção de multa a atletas foi abordada no subtópico 4.2. Este exemplo serviu para demonstrar um tipo de situação que enseja punição disciplinar por parte do empregador.

6 A CASUÍSTICA À LUZ DAS REGRAS DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA BRASILEIRAS

Após o exame, no tópico anterior, dos requisitos e princípios relacionados à dispensa por justa causa no Direito brasileiro, além da forma de caracterização das principais hipóteses de dispensa motivada tipificadas na CLT, o presente tópico pretende analisar a casuística à luz das regras da dispensa por justa causa vigentes no ordenamento juslaboral brasileiro.

6.1 Análise de casos de atletas profissionais

A Operação Penalidade Máxima, deflagrada em fevereiro de 2023 pelo Ministério Público do Estado de Goiás, descobriu a participação de atletas profissionais em esquemas de manipulação de partidas do futebol brasileiro. Um dos investigados foi Marcos Vinicius Alves Barreira, conhecido como Romário. O atleta recebeu dinheiro de apostadores para cometer uma penalidade máxima em um jogo de sua então equipe, o Vila Nova Futebol Clube, contra o Sport Club do Recife, pela última rodada da Série B do Campeonato Brasileiro de 2022, mas, como não poderia disputar a partida, tentou cooptar outros jogadores do Vila Nova para participarem do esquema (TÚLIO; VASCONCELOS; FREITAS, 2023).

As casas de apostas e os clubes foram tratados como vítimas no esquema investigado na Operação Penalidade Máxima. Assim, os empregadores poderiam demitir os atletas envolvidos, como fez o Vila Nova, que, em 30 de novembro de 2022, após ter apurado a participação de Romário no esquema e antes mesmo da deflagração da operação pelo Ministério Público, anunciou a demissão do jogador, embora não tenha, à época, revelado o motivo, restringindo-se a divulgar que fora praticado um ato grave (VILA, 2022). Por outro lado, se fosse comprovado o envolvimento dos clubes, a punição não seria possível, em razão do princípio do *Nemo Auditur Propriam Turpitudinem Allegans*, segundo o qual ninguém pode se beneficiar de sua própria torpeza ou malícia.

Em 29 de maio de 2023, Romário foi condenado ao cumprimento da pena de eliminação do futebol e ao pagamento de multa, no valor de R\$ 25 mil, pela 1ª Comissão Disciplinar do Superior Tribunal de Justiça Desportiva do Futebol (STJD), por infração ao art. 242, parágrafo único, do Código Brasileiro de Justiça Desportiva (CBJD). Na condenação, ficaram abarcados os demais artigos do CBJD descritos na denúncia, quais sejam, os artigos 191, inciso III, 243,

parágrafos 1º e 2º, e 243-A (SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA DESPORTIVA DO FUTEBOL, 2023a), todos a seguir transcritos:

Art. 191. Deixar de cumprir, ou dificultar o cumprimento:

[...]

III - de regulamento, geral ou especial, de competição.

PENA: multa, de R\$ 100,00 (cem reais) a 100.000,00 (cem mil reais), com fixação de prazo para cumprimento da obrigação.

[...]

Art. 242. Dar ou prometer vantagem indevida a membro de entidade desportiva, dirigente, técnico, atleta ou qualquer pessoa natural mencionada no art. 1º, § 1º, VI, para que, de qualquer modo, influencie o resultado de partida, prova ou equivalente.

PENA: multa, de R\$ 100,00 (cem reais) a R\$ 100.000,00 (cem mil reais), e eliminação.

Parágrafo único. Na mesma pena incorrerá o intermediário.

Art. 243. Atuar, deliberadamente, de modo prejudicial à equipe que defende.

PENA: multa, de R\$ 100,00 (cem reais) a R\$ 100.000,00 (cem mil reais), e suspensão de cento e oitenta a trezentos e sessenta dias.

§ 1º Se a infração for cometida mediante pagamento ou promessa de qualquer vantagem, a pena será de suspensão de trezentos e sessenta a setecentos e vinte dias e eliminação no caso de reincidência, além de multa, de R\$ 100,00 (cem reais) a R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

§ 2º O autor da promessa ou da vantagem será punido com pena de eliminação, além de multa, de R\$ 100,00 (cem reais) a R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Art. 243-A. Atuar, de forma contrária à ética desportiva, com o fim de influenciar o resultado de partida, prova ou equivalente.

PENA: multa, de R\$ 100,00 (cem reais) a R\$ 100.000,00 (cem mil reais), e suspensão de seis a doze partidas, provas ou equivalentes, se praticada por atleta, mesmo se suplente, treinador, médico ou membro da comissão técnica, ou pelo prazo de cento e oitenta a trezentos e sessenta dias, se praticada por qualquer outra pessoa natural submetida a este Código; no caso de reincidência, a pena será de eliminação. (CONSELHO NACIONAL DO ESPORTE, 2003)

Em 22 de junho de 2023, o Pleno do STJD confirmou a pena de eliminação imposta pela 1ª Comissão Disciplinar à Romário, aumentou o valor da multa para R\$ 80 mil e decidiu solicitar à CBF que oficie à FIFA para que ocorra a extensão internacional dos efeitos da decisão, visando impedir que o atleta jogue fora do Brasil, tendo em vista que, segundo o art. 177, do CBJD, a pena de eliminação gera efeitos somente no território nacional (SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA DESPORTIVA DO FUTEBOL, 2023b).

O Vila Nova decidiu não aguardar uma condenação de Romário pela Justiça Desportiva para demiti-lo, porque já havia colhido elementos de prova que entendeu serem suficientes para

comprovar a participação do jogador no esquema, incluindo a própria admissão do jogador e de um dos apostadores, ambas perante Hugo Bravo de Carvalho, presidente do clube, em conversas pelo aplicativo de comunicação WhatsApp (MACÊDO; GOMES, 2023).

Caso Romário ainda não houvesse sido demitido pelo Vila Nova, o clube poderia, após a condenação pela Justiça Desportiva, utilizar a pena de eliminação imposta ao jogador como fundamento para a dispensa, pela perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão (art. 482, alínea “m”, da CLT).

A demissão também poderia ser fundamentada na conjugação do art. 35, inciso III, da Lei Pelé (correspondente ao art. 74, inciso III, da Lei nº 14.597/2023, que, à época da demissão de Romário, ainda não havia sido publicada), segundo o qual o atleta deve atuar conforme as regras da respectiva modalidade e as normas que regem a disciplina e a ética desportivas, com alínea “a”, do art. 482, da CLT (ato de improbidade), ou ainda com a alínea “h” (ato de indisciplina ou de insubordinação), pois a violação de dever legal pelo atleta, conforme exposto no subtópico 5.4, significa desrespeito à subordinação hierárquica.

Além de punições aplicadas pela Justiça Desportiva e pelo empregador, atletas envolvidos em esquemas de manipulação de partidas também podem ter de indenizar o clube pelos danos eventualmente causados e ser condenados na esfera criminal, caso a sua conduta se amolde a algum dos tipos incriminadores previstos na Lei nº 14.597/2023, notadamente os artigos 198, 199 e 200, inseridos no capítulo dedicado aos crimes contra a integridade e a paz no esporte, na seção dos crimes contra a incerteza do resultado esportivo, a seguir transcritos:

Art. 198. Solicitar ou aceitar, para si ou para outrem, vantagem ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial para qualquer ato ou omissão destinado a alterar ou falsear o resultado de competição esportiva ou evento a ela associado:

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 6 (seis) anos, e multa.

Art. 199. Dar ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim de alterar ou falsear o resultado de competição esportiva ou evento a ela associado:

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 6 (seis) anos, e multa.

Art. 200. Fraudar, por qualquer meio, ou contribuir para que se fraude, de qualquer forma, o resultado de competição esportiva ou evento a ela associado:

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 6 (seis) anos, e multa. (BRASIL, 2023a)

A depender das circunstâncias do caso concreto, as condutas dos envolvidos em esquemas de manipulação podem configurar, ainda, outras infrações penais, tais como a

associação criminosa, prevista no art. 288, do Código Penal, e os crimes de “lavagem” ou ocultação de bens, direitos e valores, tipificados na Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998.

Mesmo que não participe de esquemas de manipulação de partidas, o atleta de futebol é proibido expressamente pelas normas da FIFA e da CBF de se envolver com apostas esportivas, conforme abordado no subtópico 5.3.11. Na Inglaterra, em maio de 2023, o atacante Ivan Toney, do Brentford Football Club, foi suspenso por oito meses de todas as atividades relacionadas ao futebol, por violar regras da federação inglesa que proíbem a participação de jogadores em apostas (STEIN, 2023). Sob a ótica da legislação brasileira, o jogador poderia ter sido demitido, pelo descumprimento das regras da modalidade, um de seus deveres, conforme o art. 74, inciso III, da Lei nº 14.597/2023.

Em janeiro de 2011, o jogador Wanderson de Paula Sabino, conhecido como Somália, faltou a um treinamento do Botafogo de Futebol e Regatas e, para não receber uma multa de 40% do seu salário, comunicou falsamente ter sido vítima de um sequestro relâmpago (ROTSTEIN, 2011). Esta conduta configura “[...] ato de improbidade, por revelar comportamento desonesto, visando a obtenção dolosa de vantagem por meio ilícito”. Como o atleta se retratou, “[...] a entidade de prática desportiva limitou-se a multá-lo, utilizando, por opção, o seu poder disciplinar de forma mais branda” (BELMONTE, 2013). À época, ainda estava vigente no Brasil a Lei nº 6.354/1976, que previa, expressamente, a sanção pecuniária aos futebolistas.

Em regra, não configura mau procedimento (art. 482, alínea “b”, da CLT) a participação do atleta em uma festa após uma partida de seu clube, fora do expediente, sem causar prejuízos ao trabalho. Assim entendeu Robinson de Castro, então presidente do Ceará Sporting Club, ao comentar a notícia de que os jogadores Vina, Richard Coelho, Iury Castilho e Michel Macedo foram flagrados participando de uma festa depois de uma derrota do clube para o Red Bull Bragantino, em maio de 2022. Embora tenha discordado da conduta, o dirigente admitiu que, juridicamente, não havia problemas, porque os jogadores estavam fora do horário de trabalho e participaram normalmente do treinamento no dia seguinte (CARVALHO; JORGE, 2022). Os atletas poderiam ser punidos se, por exemplo, chegassem cansados ao treino e sem condições de desempenhar as suas funções como de costume, o que, pelo que se divulgou, não foi o caso.

Enquanto isso, no mês seguinte, um rival do Ceará, o Fortaleza Esporte Clube, adotou uma postura controversa, ao afastar o meia Lucas Crispim, que realizou uma festa de aniversário um dia depois de uma derrota para o Avaí Futebol Clube. Em nota oficial, o Fortaleza reconheceu que os atletas possuem o direito ao lazer, mas justificou o afastamento ao afirmar

que existem momentos e formas adequadas para isso – à época, o clube ocupava a última colocação da Série A do Campeonato Brasileiro. Não foram evidenciados, contudo, quaisquer prejuízos decorrentes da conduta do atleta. Entende-se, desta forma, que foi abusiva a atitude do clube, ainda que tenha sido noticiado que o atleta “reconheceu o erro” (SANTIAGO, 2022).

Possídio (2019, p. 81) adverte que “O esportista não está obrigado a viver o esporte 24 horas por dia, como se fosse prisioneiro da atividade profissional e, por isso, deve desfrutar dos momentos de ócio, junto com os familiares e amigos, da melhor forma que o aprouver”. Ressalta-se, no entanto, que essa liberdade não é irrestrita, diante das características específicas da profissão do atleta.

Neste diapasão, em 2012, o volante João Vitor foi multado pelo Palmeiras por se apresentar a um treinamento com hálito de cachaça. O atleta negou a embriaguez em serviço (JOÃO, 2012), que, se confirmada, permitiria a sua demissão por justa causa, com fundamento no art. 482, alínea “f”, da CLT. Apesar disso, ele poderia ter sido dispensado, por violar o dever de preservação das condições físicas que lhe permitam participar das competições. Isto porque o hálito de cachaça indica uma recente ingestão de bebidas alcoólicas, o que, embora possa não ter sido suficiente para configurar embriaguez, demonstra que o atleta não preservou adequadamente as condições físicas necessárias para desempenhar as suas funções profissionais, em um esporte de alto rendimento.

Em 2011, o Fluminense demitiu o zagueiro André Luis por comportamento desidioso, pelo atleta ter faltado seguidamente aos treinamentos sem dar justificativas (SÁ, 2011). Conforme exposto nos subtópicos 5.3.5 e 5.3.8, os atrasos e as ausências injustificadas ao trabalho sujeitam o trabalhador ao exercício do poder disciplinar empregatício, mas, segundo Giglio (2000), tais condutas configuram a prática de ato de indisciplina, porque, consoante ao disposto no art. 482, alínea “e”, da CLT, o ato desidioso somente poderá ocorrer quando o trabalhador estiver no exercício de suas funções, não sendo o caso daquele que chegou atrasado ou ainda sequer ingressou em serviço.

Em 2015, noticiou-se que André Luis conseguiu reverter a demissão judicialmente. No processo, o atleta “[...] alegou que as ausências eram autorizadas pela diretoria técnica do clube. Na audiência, ao depor, o preposto do réu demonstrou desconhecimento sobre os fatos. O juiz então aplicou a pena de confissão em relação à afirmação do autor de que se ausentava mediante permissão dos superiores” (FLUMINENSE, 2015). Percebe-se, assim, que havendo a confirmação de ausências não autorizadas pelo empregador, o atleta pode ser demitido.

Em 29 de maio de 2023, o atacante Marinho foi afastado pelo Flamengo por um ato considerado como de indisciplina. O jogador se recusou a viajar para o Chile, onde o time carioca enfrentaria o Club Deportivo Ñublense, em partida válida pela quarta rodada da fase de grupos da CONMEBOL Libertadores 2023, sob a alegação de estar com dores musculares. A comissão técnica do Flamengo determinou que todos os jogadores viajassem, mesmo aqueles que não estavam em plenas condições físicas. Por não ter acatado a ordem, Marinho foi punido. Antes da viagem, exames realizados pelo clube não constataram lesão, mas, no dia seguinte à partida, um novo teste detectou edema (MARQUES; LEIRAS, 2023).

Enquanto isso, em 30 de maio de 2023, o São Paulo reintegrou ao elenco o goleiro Felipe Alves, que, assim como Marinho, havia sido afastado por atos considerados como de indisciplina. Uma das atitudes do atleta foi a recusa em viajar para Fortaleza, onde o São Paulo enfrentaria o Fortaleza, pela quinta rodada da Série A do Campeonato Brasileiro. A recusa teria ocorrido porque o goleiro sabia que não poderia participar da partida, por questões contratuais, por estar cedido temporariamente (emprestado) pelo clube cearense ao paulista. Apesar disso, a comissão técnica do São Paulo queria que Felipe Alves viajasse, para poder participar de um treinamento no dia seguinte ao da partida, no Ceará (RODRIGUES, 2023).

Embora os casos de Marinho e Felipe Alves guardem semelhanças, entende-se como injustificada a recusa do goleiro do São Paulo em viajar, porque, conforme exposto, embora não pudesse atuar na partida por questões contratuais, ele poderia participar do treinamento com os demais companheiros de equipe no dia seguinte, ao passo que o então atacante do Flamengo, por estar com problemas físicos, além de não ter condições de jogar, sequer poderia participar de treinos.

Em outubro de 2022, o atacante português Cristiano Ronaldo desrespeitou a ordem do treinador Erik ten Hag para entrar nos minutos finais de uma partida da sua então equipe, o Manchester United, contra o Tottenham Hotspur Football Club, e foi punido com um afastamento por uma partida (BONSANTI, 2022). A conduta de Ronaldo configura um ato de insubordinação, que permite a demissão por justa causa à luz da legislação brasileira.

Durante sua passagem pelo Palmeiras, o meia Gustavo Scarpa ficou conhecido não apenas pelas suas atuações em campo, mas também pelos esportes radicais praticados nos momentos de folga, como o *skate* e o *wakeboard*. Durante uma entrevista, o jogador revelou que o clube tinha conhecimento dos esportes por ele praticados (ALLIATTI; VENTURELLI; ZITO; LOURENÇO; FERNANDEZ, 2022).

As especificidades da profissão já trazem, por si sós, riscos de problemas físicos ao atleta. Assim, este trabalhador deve ter especial cuidado para evitar, fora do ambiente laboral, a prática de outras atividades potencializadoras de riscos de lesões, que, se ocorrerem, prejudicam não apenas a saúde do atleta, mas também o seu clube empregador, que faz investimentos para poder contar com o jogador.

Se praticasse esportes radicais à revelia do Palmeiras, Gustavo Scarpa estaria agindo com indisciplina, porque tais condutas potencializam o risco de lesões. Conforme já abordado nos subtópicos 4.5 e 5.3.8, o São Paulo demitiu por justa causa o jogador Wether Thiers Charles da Silva, que, sem autorização, disputou uma partida oficial de futsal por outra equipe e se lesionou, prejudicando o clube paulistano, que ficou impossibilitado de escalar o atleta e teve seu departamento médico onerado (BRASIL, 2005).

Em 2011, o atacante uruguaio Luis Suárez, então no Liverpool Football Club, foi suspenso por oito partidas pela federação inglesa de futebol, por supostamente ter dirigido insultos racistas ao lateral esquerdo francês Patrice Evra, à época no Manchester United, durante um confronto entre as equipes. À luz da legislação brasileira, confirmada a ofensa racial – negada por Suárez (EM, 2014) –, o atleta poderia ser demitido por justa causa, com base no art. 482, alínea “j”, da CLT, em razão da prática, em serviço, de um ato lesivo da honra de outro jogador. O atacante, no entanto, chegou a receber o apoio de torcedores e até mesmo de companheiros de equipe (EVRA, 2020).

O meia Paulo Henrique Ganso foi multado, mas poderia ter sido demitido pelo Fluminense também com fulcro no art. 482, alínea “j”, da CLT, por ter praticado, em serviço, um ato lesivo da honra de Oswaldo de Oliveira, então treinador do clube, chamando-o de burro, após ter sido substituído durante uma partida em 2019 (SIQUEIRA; WERLANG; LEIRAS, 2019).

Eventual dispensa de Ganso poderia ter sido fundamentada não apenas na alínea “j”, mas também na alínea “k”, do art. 482, da CLT, que prevê a punição pela prática de ato lesivo da honra do empregador e de superiores hierárquicos, não se exigindo que a conduta ocorra no ambiente laboral. Na mesma alínea se enquadraria o ato do volante Felipe Melo, que, em 2018, quando atuava pelo Palmeiras, teve divulgado um áudio no qual chamava Cuca, então treinador da equipe, de covarde, mau-caráter e mentiroso (ÁUDIO, 2017). Após algumas semanas de afastamento, o clube paulista optou por reintegrar o jogador ao elenco (NETO, 2017).

Em 2018, o jogador Jeferson Reis agrediu um gandula durante uma partida e fora afastado definitivamente pelo Operário Futebol Clube (RIBEIRO, 2018). Em 2021, o atleta

William Cavaleiro Ribeiro empurrou e chutou a cabeça de um árbitro durante um jogo e, além de ter sido demitido pelo Sport Club São Paulo, foi condenado a uma pena de dois anos e oito meses de reclusão, em regime inicial semiaberto, por tentativa de homicídio (FIGUEIREDO; LOPES, 2023). Assim como a prática de ato lesivo da honra, as ofensas físicas praticadas no serviço contra qualquer pessoa, como nos dois casos ora apresentados, permitem a demissão motivada, com fundamento no art. 482, alínea “j”, da CLT.

Apesar de ter sido flagrado em um cassino clandestino em 2021, o atacante Gabriel Barbosa, o Gabigol, não estaria sujeito à demissão por justa causa pelo Flamengo com fundamento no art. 482, alínea “l”, da CLT, porque, mesmo se estivesse praticando jogos de azar naquele local – o jogador afirmou que não tem costume de ir a cassinos e que apenas joga *videogame* (MAIA, 2021) –, a prática isolada não se amolda ao texto do mencionado dispositivo, que exige a habitualidade.

No entanto, por ter desrespeitado as normas estatais de distanciamento social impostas em decorrência da pandemia de COVID-19, Gabigol poderia ter sido demitido por justa causa à época, porque, ao se expor irresponsavelmente ao risco de contágio pelo vírus SARS-CoV-2, o atleta não preservou as condições físicas necessárias para participar das competições esportivas, incorrendo em violação ao dever previsto pelo art. 74, inciso II, da Lei nº 14.597/2023.

No caso do atacante Sassá, que, em setembro de 2020, participou de uma festa, também houve a violação de normas de conduta estabelecidas internamente pelo próprio clube empregador, o Coritiba, como revelou o então presidente do clube, que anunciou a demissão por justa causa do atleta (MAUAD, 2020).

A notícia mais recente encontrada a partir de buscas pela internet apenas indica que, segundo o empresário de Sassá, o atleta não assinaria a rescisão de seu contrato de trabalho por não concordar com a opção do Coritiba quanto a sua demissão por justa causa e cobraria os valores referentes aos meses restantes de seu contrato com a equipe paranaense (MAUAD, 2020).

Ao desrespeitar as normas de distanciamento social, que visavam evitar a proliferação do vírus causador da COVID-19, o atleta, além de violar seus deveres, poderia desequilibrar o meio ambiente do trabalho, demandando a adoção de medidas por parte do empregador, visando assegurar o equilíbrio labor-ambiental.

O ser humano passa grande parte de sua vida no local em que trabalha. Assim, é inevitável que os eventos que ocorrem naquele ambiente causem impacto em si e,

consequentemente, em outros campos de sua vida, como nas relações com seus familiares, amigos e membros da comunidade.

Durante a pandemia, isso potencializou-se, pelo risco de o indivíduo ser contaminado pelo vírus causador da COVID-19 no exercício de suas funções profissionais e, ao retornar para sua residência, transmitir o vírus aos seus familiares.

Evidencia-se, desta maneira, a imprescindibilidade de se conferir ao meio ambiente do trabalho um tratamento especial por parte do ordenamento jurídico, o que foi feito no Brasil com a Constituição Federal de 1998, que consagrou como direito fundamental o meio ambiente do trabalho equilibrado, como se extrai da interpretação sistêmica do art. 200, inciso VIII⁵⁰, do art. 225, *caput*⁵¹, e do art. 7º, inciso XXII⁵², todos da Lei Maior.

Antes da promulgação da Constituição Cidadã, o meio ambiente do trabalho já estava previsto na ordem jurídica brasileira, de forma implícita, em razão do conceito aberto de meio ambiente criado pela Lei nº 6.938/1981, que instituiu a Política Nacional do Meio Ambiente.

A definição, prevista no art. 3º, inciso I, da mencionada lei, considera como meio ambiente “[...] o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (BRASIL, 1981).

Em que pese o meio ambiente seja uno, a doutrina, de forma didática, apoiou-se neste conceito aberto para identificar que era tutelado pela legislação não apenas o aspecto natural ou físico do meio ambiente, mas também o artificial, o cultural e o laboral, sendo esta última manifestação do meio ambiente a que recebe maior enfoque na presente abordagem.

Raimundo Simão de Melo (2013 *apud* ALMEIDA; COSTA, 2017, p. 54) explica que a classificação do meio ambiente “[...] busca facilitar a identificação da atividade degradante e do bem ambiental imediatamente agredido”.

É importante ressaltar que na noção de meio ambiente do trabalho – cujo entendimento é essencial para que possa ser protegido adequadamente o trabalhador no contexto labor-ambiental – estão inseridos muito mais aspectos do que simplesmente o local em que um indivíduo exerce as suas funções profissionais, sendo incompletos e insuficientes tanto os posicionamentos que consideram como meio ambiente do trabalho apenas a estrutura física do

⁵⁰ “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, 1998)

⁵¹ “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, 1998)

⁵² “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; [...]” (BRASIL, 1998)

estabelecimento empresarial, quanto o próprio conceito insculpido no art. 3º, inciso I, da Lei nº 6.938/1981, que não contemplou aspectos pessoais, os quais também devem ser considerados quando da formulação da noção de meio ambiente do trabalho.

Por óbvio, o próprio local de trabalho não pode ser ignorado, afinal, é onde a atividade laborativa é prestada. Mas, segundo Melo (2013 *apud* ALMEIDA; COSTA, 2017, p. 55), também integram a noção de meio ambiente do trabalho “[...] os instrumentos de trabalho, o modo de execução das atividades laborativas [...], a forma de tratamento dispensada pelo empregador e pelos demais colegas de trabalho [...]” e, como aspecto mais importante, o próprio trabalhador.

Como a tutela da vida, saúde e segurança do trabalhador constitui o bem ambiental protegido pelo direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, é inevitável que se considere o trabalhador como integrante do ambiente laboral, afinal, não existe trabalhador sem meio ambiente do trabalho, nem meio ambiente do trabalho sem trabalhador, conforme o princípio da bidirecionalidade (ALMEIDA; COSTA, 2017).

Almeida e Costa (2017) explicam que o trabalhador influencia e é influenciado, modifica e é modificado, pelo meio ambiente do trabalho. O seu comportamento, bem como o comportamento do empregador, como protagonistas do cenário laboral, causa impacto no meio ambiente do trabalho, razão pela qual os fatores pessoais do ambiente laboral (aspectos biogenéticos, comportamentais e psicológicos), em conjunto com os fatores físicos (aspectos geográficos, arquiteturais-tecnológicos, socioculturais e organizacionais), devem ser considerados para se formular uma noção satisfatória de meio ambiente do trabalho.

Neste sentido, tem-se que a inter-relação trabalhador-ambiente é relevante para a garantia de um meio ambiente do trabalho equilibrado e, conseqüentemente, para a efetivação da dignidade humana e do direito à saúde, porque “[...] pessoa e meio se constroem e se transformam recíproca e dialeticamente”, segundo Almeida (2016, p. 115-116). O ambiente influencia o trabalhador, podendo funcionar, por um lado, como arena e motor de sua saúde e qualidade de vida, e, por outro, como fonte de prejuízos à sua incolumidade (que abarca tanto a integridade física, quanto a psicológica).

A partir da compreensão de que o contexto labor-ambiental exerce influência sobre o trabalhador, produzindo mudanças em suas características e impactando sua saúde e incolumidade, fica clara a imprescindibilidade da efetivação do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, um bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, conforme o disposto no art. 225, *caput*, da Constituição.

A inefetividade deste direito fundamental, com a sujeição dos trabalhadores a riscos no ambiente laboral maiores que aqueles inerentes ao próprio contexto, compromete a saúde dos trabalhadores, garantida pelos artigos 196 e 7º, inciso XXII, da Constituição, e, em última análise, a própria dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Sem a proteção ao meio ambiente do trabalho, é impossível que se alcance qualidade de vida e que ocorra o desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador, já que o ambiente laboral é arena e motor do desenvolvimento humano.

Deve-se ressaltar, contudo, que as consequências do desequilíbrio labor-ambiental não prejudicam apenas os trabalhadores, porque o direito ao meio ambiente equilibrado é um direito difuso, de modo que a sua violação atinge a todos. Além disso, a degradação a um dos aspectos do meio ambiente influencia o meio ambiente como um todo, em razão da interdependência entre as dimensões natural, artificial, cultural e laboral, e prejudica as futuras gerações, as quais também têm direito ao meio ambiente equilibrado, em razão do princípio da solidariedade intergeracional, estampado no art. 225, *caput*, da Lei Maior.

Neste sentido, é dever do empregador agir de forma a assegurar a manutenção do equilíbrio labor-ambiental a qualquer tempo, mas especialmente nas situações em que existe maior risco de adoecimento do trabalhador, como durante a pandemia de COVID-19.

Para tanto, cabe ao empregador afastar os fatores de desequilíbrio do ambiente laboral, o que, durante os períodos de vigência das normas de distanciamento social, significaria o sancionamento dos atletas que desrespeitaram tais normas, expondo-se ao risco de contágio pelo vírus SARS-CoV-2. Estas condutas, embora praticadas nas vidas privadas dos atletas, tinham o condão de refletir no ambiente laboral, na medida em que potencializavam o risco de os próprios atletas serem contaminados e transmitirem o vírus aos demais companheiros de equipe e funcionários do clube.

Em qualquer situação, não apenas no contexto da pandemia de COVID-19, o empregador deve adotar as medidas necessárias para afastar do ambiente laboral os fatores de desequilíbrio, consoante ao art. 19, parágrafo 1º, da Lei nº 8.213/1991, segundo o qual “A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador” (BRASIL, 1991).

Caso o empregador se omita, o próprio empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização por correr perigo manifesto de mal considerável, conforme o art. 483, alínea “c”, da CLT. Neste sentido, Garcia (2021) explica que “[...] se o

empregador exigir que o empregado labore em condições que acarretem efetivo risco de infecção pelo coronavírus (COVID-19), é possível postular a despedida indireta, gerando o direito às mesmas verbas rescisórias da dispensa sem justa causa”, o que reafirma a obrigação patronal de assegurar o equilíbrio labor-ambiental.

Nos subtópicos seguintes, serão analisadas outras situações que podem ocasionar a dispensa por justa causa de atletas profissionais, como são os casos de manifestações discriminatórias do atleta fora do ambiente de trabalho e da dopagem.

6.2 Dispensa por manifestações discriminatórias do atleta fora do ambiente de trabalho⁵³

Conforme abordado no subtópico 5.3.10, as manifestações discriminatórias do empregado podem ser consideradas atos lesivos da honra ou da boa fama. No entanto, nas hipóteses das alíneas “j” e “k”, do art. 482, da CLT, somente podem ser enquadradas a prática de atos lesivos da honra ou da boa fama no ambiente de trabalho ou, se fora dele, caso o destinatário tenha sido o empregador ou superiores hierárquicos.

Portanto, pela interpretação literal destas alíneas do art. 482, da CLT, manifestações discriminatórias do empregado, fora do ambiente laboral, que não tenham sido praticadas contra o empregador ou superiores hierárquicos, não podem ser punidas com a ruptura contratual por justa causa – ao menos não com fundamento nas mencionadas alíneas.

No entanto, caso se afaste, neste caso, a interpretação literal, e se adote a interpretação teleológica, torna-se possível enquadrar, na alínea “k”, do art. 482, da CLT, que dispõe sobre a prática de ato lesivo da honra ou da boa fama contra o empregador e superiores hierárquicos, quaisquer manifestações discriminatórias do empregado, mesmo fora do ambiente laboral e sem o intuito de atingir diretamente o empregador.

A alínea “k”, do art. 482, da CLT, tem por objetivo punir o empregado que, por sua conduta, lesa a honra ou a boa fama do empregador ou de seus superiores hierárquicos. Entende-se que isto pode ocorrer diretamente quando o empregado pratica ato contra o próprio empregador e, indiretamente, quando o empregado pratica ato que, embora não tenha sido direcionado ao empregador, tem o potencial de atingir a sua honra ou boa fama.

⁵³ Parte deste tópico fora apresentado no “VI Congresso do Centro Universitário Metodista Izabela Hendrix”, em 2021, e publicado nos respectivos Anais por meio do artigo “A (im)possibilidade de dispensa por justa causa por manifestações discriminatórias do empregado fora do ambiente de trabalho”, disponibilizado em <http://izabelahendrix.edu.br/pesquisa/anais/dispensajustacausa.docx.pdf>.

Enquanto a punição ao empregado que pratica ato lesivo da honra ou da boa fama contra o empregador está expressamente prevista na lei, a ideia, defendida por este estudo, de que a lesão indireta à honra ou à boa fama do empregador é também passível de enquadramento na alínea “k”, do art. 482, da CLT, surge a partir da interpretação teleológica da mencionada norma, assim elucidada:

Essa técnica parte da premissa que a norma deve ser interpretada de acordo com sua finalidade. Se atingido o fim almejado pela norma, considera-se que ela está cumprida, mesmo que de forma diversa daquela descrita pela regra. Assim, mantém-se o equilíbrio entre as partes interessadas. (CASSAR, 2017, p. 122)

No caso, o objetivo do art. 482, alínea “k”, da CLT, é punir o empregado cuja conduta tenha lesado a honra ou a boa fama do empregador ou de seus superiores hierárquicos, ainda que o ato não tenha sido praticado diretamente contra o empregador, tampouco no próprio ambiente laboral, razão pela qual este trabalho entende que a lesão indireta à honra ou à boa fama do empregador autoriza a dispensa por justa causa.

Pode ser citado, como exemplo de lesão indireta à honra ou à boa fama do empregador, o comentário racista feito pelo atleta Danilo Avelar, em 23 de junho de 2021, durante uma partida do jogo virtual “Counter-Strike: Global Offensive” (COSTA, 2021).

De modo célere, o caso alçou expressiva repercussão negativa. No mesmo dia, a Gaviões da Fiel (2021), maior torcida organizada do Corinthians, publicou em rede social uma nota pleiteando a expulsão imediata de Avelar por ato de racismo.

Enquanto aconteciam diversas manifestações em redes sociais, o Corinthians se reunia com seus advogados para decidir que atitude tomar. A manutenção do vínculo empregatício com o jogador inevitavelmente lesaria a boa fama do clube, causando prejuízos à sua imagem – inclusive perante seus próprios torcedores – e aos seus contratos de patrocínio.

Todos os patrocinadores do Corinthians se posicionaram contra qualquer ato de racismo, seja cobrando providências do clube ou repudiando qualquer associação a casos de racismo, capaz de criar rejeição à marca (CANHEDO, 2021).

O ato de Danilo Avelar, portanto, embora não tenha sido praticado contra o Corinthians, teria expressivo potencial de lesar a boa fama do clube caso o vínculo empregatício não fosse rompido. Assim, comprovado o nexo causal entre o ato do empregado e a potencial lesividade à boa fama do empregador, não seria razoável exigir do empregador a manutenção do contrato em detrimento de sua boa fama, razão pela qual se entende cabível, neste caso, a dispensa por

justa causa com fulcro no art. 482, alínea “k”, da CLT – em que pese o clube não ter divulgado que procederia com a ruptura motivada.

Entender de forma diversa significaria obrigar o empregador à manutenção do vínculo de emprego, mesmo tendo o empregado maculado a sua imagem publicamente; ou, mesmo diante dos prejuízos causados, efetivos e potenciais, e do abalo lesivo da relação contratual, obrigar o empregador à dispensa imotivada e, por corolário, ao pagamento de todas as verbas rescisórias e indenizatórias, por ato danoso exclusivamente praticado pelo empregado, ou seja, como se a manifestação discriminatória do empregado fora do ambiente de trabalho (e todas as suas consequências) fosse um risco intrínseco à atividade econômica explorada, cuja responsabilidade coubesse ao empregador, nos termos do art. 2º, da CLT.

No entanto, pode ser que nem todos os casos de manifestações discriminatórias de empregados fora do ambiente laboral tenham gerado expressiva repercussão negativa, como a observada no caso de Danilo Avelar. Assim, pode surgir a seguinte dúvida: o empregador somente pode dispensar por justa causa caso a manifestação discriminatória do empregado tenha gerado expressiva repercussão negativa?

Diante deste questionamento, entende-se que, para o empregador dispensar o empregado por justa causa, com fulcro no art. 482, alínea “k”, da CLT, basta a potencial lesividade à sua boa fama, a ser aferida não por eventual repercussão negativa do caso, mas pela mera conduta.

Caso se entenda de forma diversa, seria possível coexistir, em uma mesma empresa, um empregado que, por manifestação discriminatória, tenha sido dispensado por justa causa, diante da expressiva repercussão do caso, e outro empregado que, pela prática de ato semelhante, não fora dispensado em razão da inexistência de relevante repercussão negativa. Tal contrassenso, evidentemente, caracterizaria afronta à isonomia e, por óbvio, discriminação.

Ademais, não se pode exigir do empregador que o caso alcance expressivas proporções para, só então, proceder à dispensa por justa causa.

Isto porque, em primeiro plano, caso o empregador demore a agir e apenas rompa o contrato após a repercussão negativa da manifestação discriminatória de seu empregado, poderá parecer, perante a sociedade, que a dispensa só ocorreu porque o fato repercutiu e não porque se considerou a atitude reprovável, situação que poderia macular a imagem patronal.

Em segundo plano, se o empregador demorar a proceder com a dispensa por justa causa, poderá ser considerado, em julgamento de eventual reclamação trabalhista, ter havido perdão tácito, reconhecendo-se a abusividade da dispensa.

Ademais, se o empregador apenas advertir ou suspender o empregado, tal medida poderá ser entendida como endosso ou complacência com a manifestação discriminatória. Assim, tal tolerância poderá macular a imagem patronal perante a sociedade, e, por corolário, os negócios explorados, razão pela qual se entende não ser possível exigir do empregador, nessas situações, conduta diversa da ruptura do contrato de trabalho por justa causa.

Consoante à tese defendida neste subtópico, de que a lesão indireta à honra ou à boa fama do empregador autoriza a dispensa por justa causa, entende-se também cabível, à luz da legislação brasileira, a aplicação da pena de demissão motivada nas situações que, embora não tratem de manifestações discriminatórias, referem-se a condutas de atletas aptas a lesar a honra e a boa fama de seus empregadores, mesmo que não praticadas diretamente contra eles, como nos casos seguir apresentados.

Em 2019, o lateral direito Guga publicou em uma rede social um vídeo comemorando o título da CONMEBOL Libertadores conquistado naquela temporada pelo Flamengo, rival de seu então empregador, o Atlético Mineiro, e foi multado (FERNANDES, 2019).

Entende-se que a postura do jogador foi inadequada, por violar a honra do clube empregador, protegida pelo art. 482, alínea “k”, da CLT. Isto porque, embora de estados diferentes, Flamengo e Atlético são rivais históricos, e, conforme abordado no subtópico 5.5, no contexto desportivo, há certas condutas que podem ser consideradas pelos torcedores como uma traição, como a de Guga, implicando, desta maneira, a quebra da confiança necessária para manutenção do vínculo.

Ressalta-se que, mesmo se inexistisse a rivalidade histórica entre Flamengo e Atlético, a punição seria possível, como ocorreu no caso em que o Cuiabá multou o atacante Deyverson, por ter publicado em uma rede social um vídeo comemorando o título da Supercopa do Brasil de 2023 conquistado pelo Palmeiras, seu antigo clube (BARROS; GABETEL, 2023). Assim como a postura de Guga, a de Deyverson foi inadequada, pois os torcedores esperam que os atletas estejam focados nas conquistas do próprio clube, e não dos adversários, sejam eles rivais ou não.

No início de dezembro de 2020, o russo Nikita Mazepin foi anunciado como piloto titular da equipe Haas para a temporada de 2021 da Fórmula 1 (SILVA, 2020). Na semana seguinte, o piloto se envolveu em uma polêmica, ao publicar em uma rede social um vídeo no qual tentava tocar o seio e uma corpo de uma mulher, que o impediu e lhe mostrou o dedo médio (VIVO, 2020).

Após o ocorrido, a *hashtag* #WeSayNoToMazepin (“dizemos não a Mazepin”, em tradução livre) figurou entre os assuntos mais comentados em redes sociais e até mesmo um abaixo-assinado foi criado por fãs do esporte para que a FIA (sigla, em francês, para *Federation Internationale de l'Automobile*, comumente traduzida em português como Federação Internacional de Automobilismo) impedisse o piloto de participar da Fórmula 1 (VIVO, 2020). Patrocinadores também pressionaram a Haas pela ruptura do contrato, mas a equipe se limitou a classificar o ato como abominável e a dizer que trataria do assunto internamente, mantendo o vínculo com Mazepin (MARTINS; CARVALHO, 2020).

Apesar de não ter sido praticada contra a Haas, a conduta do piloto lesou a boa fama da equipe perante fãs e patrocinadores, de modo que, à luz das regras brasileiras sobre a demissão por justa causa, a ruptura contratual seria possível.

Em fevereiro de 2022, o zagueiro francês Kurt Zouma foi multado em duas semanas de salário pelo West Ham United Football Club, após aparecer em um vídeo agredindo seu gato de estimação. Apesar da punição, o clube permitiu que o atleta participasse de uma partida contra o Watford Football Club, no qual ele acabou sendo vaiado pelas torcidas dos dois clubes ingleses a cada vez que tocava na bola (FLAGRADO, 2022). Além da repercussão negativa entre os próprios torcedores, a conduta do jogador, somada à permissão do West Ham de que ele participasse da partida contra o Watford, fez com que o clube perdesse dois contratos de patrocínio (CASIMIRO, 2022). Evidencia-se que a conduta do atleta lesou a imagem do clube e, assim, sob a perspectiva da legislação brasileira, ele poderia ter sido apenado com a demissão por justa causa.

O entendimento de que a lesão indireta à honra ou à boa fama do empregador enseja a dispensa por justa causa, com fundamento no art. 482, alínea “k”, da CLT, não viola a taxatividade do sistema brasileiro de justa causa, mas apenas confere ao instituto um entendimento mais harmônico com o ordenamento jurídico pátrio, de modo que o empregador não seja injustamente prejudicado por manifestações discriminatórias ou quaisquer atos impingidos exclusivamente pelo empregado.

Tal entendimento ainda confere tratamento jurídico adequado a condutas violadoras da dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, desestimulando manifestações discriminatórias que reforcem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade, entre outras.

Ressalta-se que a quebra do vínculo de emprego nesta situação somente ocorre em decorrência de um ato praticado exclusivamente pelo empregado. O empregador, diante de

manifestações do obreiro a comprometerem a sua boa fama e o bom andamento dos seus negócios, não pode, jamais, ver-se obrigado a manter o vínculo, tampouco a ter de proceder à dispensa sem justa causa, o que implicaria a necessidade de pagamento das verbas rescisórias e indenizatórias devidas na ruptura imotivada do contrato de trabalho, afinal, repita-se, o encerramento do vínculo empregatício apenas terá ocorrido em razão de um ato praticado exclusivamente pelo empregado.

Não é razoável, nestas situações, exigir do empregador a manutenção do contrato em detrimento de sua boa fama, porque a manifestação discriminatória e os demais atos lesivos praticados pelo empregado não são um risco intrínseco à atividade empresarial a serem suportados pelo empregador.

6.3 *Doping*: dispensa por justa causa ou suspensão do contrato de trabalho?

Em 5 de outubro de 2017, o atacante peruano Paolo Guerrero foi submetido a um exame *antidoping* após a partida entre a Seleção do Peru e a Seleção da Argentina, válida pelas Eliminatórias da Copa do Mundo FIFA de 2018, na qual se constatou a presença de benzoilecgonina no organismo do atleta. Principal metabólito da cocaína, a substância é proibida pela WADA (sigla, em inglês, para *World Anti-Doping Agency*, comumente traduzida em português como Agência Mundial Antidopagem) (KAMPFF, 2019).

A constatação da substância proibida no organismo de Paolo Guerrero lhe rendeu uma suspensão inicial de um ano, reduzida pela FIFA para seis meses, em 20 de dezembro de 2017. Inconformados, o atleta e a WADA recorreram ao Tribunal Arbitral do Esporte, que, em 14 de maio de 2018, ampliou a suspensão para 14 meses (KAMPFF, 2019).

Com a punição, Guerrero não poderia disputar a Copa do Mundo FIFA de 2018, que seria realizada na Rússia, mas uma decisão provisória do Tribunal Federal da Suíça, em 31 de maio de 2018, suspendeu os efeitos da pena imposta pelo Tribunal Arbitral do Esporte, autorizando, desta maneira, o atleta a participar do Mundial (KAMPFF, 2019).

À época, o atacante Paolo Guerrero tinha contrato com o Flamengo, que se viu impedido de contar com o jogador por diversos meses. Assim, o presente subtópico tem o objetivo de discorrer sobre que sanções podem ser impostas pelo clube empregador em decorrência de suspensão do atleta por dopagem, abordando-se, antes, breves noções sobre o tema.

Frequentemente utilizados no contexto do esporte como sinônimos, os termos *doping* e *dopagem* se referem a práticas relacionadas ao uso de substâncias proibidas para melhorar artificialmente o desempenho esportivo. Tanto a Lei nº 14.597/2023, quanto o Código Brasileiro Antidopagem 2021, aprovado pelo Conselho Nacional do Esporte em dezembro de 2020 e em vigor desde 1º de janeiro de 2021 (CONSELHO NACIONAL DO ESPORTE, 2020), utilizam o termo *dopagem*, que é mais abrangente e não se limita ao uso de substâncias proibidas, como será abordado adiante.

Na Lei nº 14.597/2023, a prevenção e o controle da dopagem estão inseridos no título dedicado à integridade esportiva, no capítulo que dispõe sobre a garantia à incerteza do resultado esportivo. Extrai-se, da leitura do art. 174, *caput*, três objetivos do controle de dopagem: (i) garantir o direito de os atletas e as organizações participarem de competições livres de dopagem; (ii) promover a conservação da saúde e (iii) preservar a justiça e a igualdade entre os competidores.

Segundo o parágrafo 2º, do art. 174, da Lei nº 14.597/2023, “Considera-se dopagem no esporte a violação de regra antidopagem cometida por atleta, por terceiro ou por organização esportiva” (BRASIL, 2023a). Esta definição está em consonância com o Código Mundial Antidopagem 2021 da WADA (no original, em inglês: *2021 World Anti-Doping Code*), aprovado em novembro de 2019 e em vigor desde 1º de janeiro de 2021 (WADA’S FOUNDATION BOARD, 2019), e com o Código Brasileiro Antidopagem 2021.

Assim, configura-se dopagem não apenas o uso de substâncias proibidas, mas também a evasão, recusa ou falha do atleta em se submeter a uma coleta de amostra, sem justificativa válida, após notificação por pessoa devidamente autorizada, conforme previsto no artigo 2.3 do Código Mundial Antidopagem 2021 e no art. 120 do Código Brasileiro Antidopagem 2021, dentre outras condutas estabelecidas por estes documentos.

Abordadas breves noções sobre o tema, passa-se a discorrer sobre que sanções podem ser impostas pelo empregador em razão de suspensão do atleta por dopagem.

O art. 88, da Lei nº 14.597/2023 (correspondente ao art. 28, parágrafos 7º e 8º, da Lei Pelé), estabelece as seguintes regras para a suspensão do contrato de trabalho do atleta:

Art. 88. A organização que promove prática esportiva poderá suspender o contrato especial de trabalho esportivo do atleta profissional, ficando dispensada do pagamento da remuneração nesse período, quando o atleta for impedido de atuar, por prazo ininterrupto superior a 90 (noventa) dias, em decorrência de ato ou evento de sua exclusiva responsabilidade, desvinculado da atividade profissional, conforme previsto no referido contrato.

Parágrafo único. O contrato especial de trabalho esportivo deverá conter cláusula expressa reguladora de sua prorrogação automática na ocorrência da hipótese de suspensão contratual prevista no **caput** deste artigo. (BRASIL, 2023a)

Diante da regra prevista no *caput* do supratranscrito dispositivo legal, poderá ser suspenso o contrato de trabalho de atleta que for impedido de atuar, por prazo ininterrupto superior a 90 (noventa) dias, em decorrência de ato ou evento de sua exclusiva responsabilidade, desvinculado da atividade profissional.

No caso de Paolo Guerrero, a suspensão a ele imposta pelo Tribunal Arbitral do Esporte o impediu de atuar por prazo ininterrupto superior a 90 (noventa) dias, cumprindo-se, assim, um dos requisitos do art. 88, *caput*, da Lei nº 14.597/2023, para a suspensão contratual.

Resta verificar se a dopagem pode ser considerada um ato desvinculado da atividade profissional – o outro requisito para a suspensão do pacto laboral –, o que pode despertar dúvidas, tendo em vista que o impedimento para atuar decorre de decisão de tribunal desportivo.

Para os fins da suspensão contratual em comento, Ramos (2022, p. 118) interpreta a dopagem como um ato desvinculado da atividade profissional, “[...] pois *doping* é antidesporto, embora seja uma das maiores infrações à atividade esportiva profissional”.

Na mesma linha de pensamento, Possídio (2019, p. 96) explica que, embora a sanção de afastamento decorra de decisão proferida por tribunal desportivo, o *doping* não teria ocorrido no exercício das atividades profissionais, tratando-se, na realidade, de “[...] mera consequência da conduta do atleta fora do contexto das suas obrigações contratuais e que termina por macular os deveres que assumiu ao subscrever CETD, principalmente o de preservar as condições físicas que lhe permita participar das competições”.

Possídio (2019, p. 96) adverte ainda que, no caso de dopagem, a responsabilidade “[...] é exclusiva do atleta e não é praticada pelo, ou no exercício do trabalho”, decorrendo “[...] de um ato volitivo do agente que não pode ser considerado circunspecto à sua atividade profissional, regra geral”.

Assim, ao aplicarem as punições, “Os tribunais desportivos, em verdade, apenas, adotam medida necessária à preservação da ética desportiva e do jogo limpo, diante das rígidas normas de controle do *antidoping*” (POSSÍDIO, 2019, p. 96).

Portanto, “No caso de ingestão ou consumo de substâncias proibidas ou ilícitas, o atleta as usou fora do ambiente de treino ou do jogo e, assim, ao fazê-lo, assumiu pessoalmente o risco de sofrer sanção disciplinar de suspensão por *doping*” (POSSÍDIO, 2019, p. 96).

Neste diapasão, apesar de a sanção disciplinar ser “[...] submetida e decidida por tribunal de justiça desportiva, o ato ou evento que a reconhece é de exclusiva responsabilidade do atleta e, portanto, não tem vinculação direta com sua atividade profissional, via de regra” (POSSÍDIO, 2019, p. 96).

Desta forma, em regra, a dopagem permitirá a suspensão do contrato de trabalho e da remuneração correspondente, como fez o Flamengo com Paolo Guerrero, em janeiro de 2018 (FLAMENGO, 2018).

Segundo Vieira (2018, p. 32), “[...] o combate ao doping se deve a razões de verdade e ética desportiva. O desporto deve ser praticado de forma transparente, honesta e leal e o praticante desportivo deve abster-se de condutas, nomeadamente de práticas dopantes, que coloquem em causa esses valores”.

Ao desrespeitar a ética desportiva, o atleta viola um de seus deveres e, além da suspensão contratual, também fica sujeito à dispensa motivada.

No entanto, Vieira (2018, p. 89) ressalva “[...] que a aplicação desta sanção deverá atender ao caso concreto. Não é pelo simples facto de estarmos perante uma manifestação anti-ética que está justificado o despedimento do praticante desportivo”.

Assim como no caso da manipulação de partidas, se o próprio clube estiver em conluio com o atleta ou houver determinado a violação das regras antidopagem, o jogador não poderá ser penalizado no âmbito da relação empregatícia (ainda que seja apenado pela Justiça Desportiva), sob pena de afronta ao princípio do *Nemo Auditur Propriam Turpitudinem Allegans*, segundo o qual ninguém pode se beneficiar de sua própria torpeza ou malícia.

Também não poderá haver punição por parte do empregador quando a ingestão de substância proibida for sugerida por funcionário do clube, como ocorreu no caso do zagueiro Thiago Heleno e do volante Guilherme Camacho, que, em 2019, tomaram um suplemento contendo uma substância proibida, por indicação de funcionário do Club Athletico Paranaense (THIAGO, 2019). Neste sentido:

No que tange à utilização de substâncias dopantes, o comportamento do atleta poderá constituir justa causa responsável pela resolução contratual quando concorrer com dolo ou culpa. Se, todavia, o consumo da droga foi sugerido pelo serviço médico do clube ou pela entidade desportiva que incita a sua utilização, a justa causa não se configura, ainda que o atleta seja punido no âmbito desportivo. (BARROS, 2008, p. 136)

O Athletico demitiu seis funcionários que teriam ligação com o caso de dopagem envolvendo os jogadores Thiago Heleno e Guilherme Camacho, e o presidente do conselho

deliberativo do clube assumiu a culpa pelo ocorrido, tratando os atletas como vítimas, o que, no entanto, não os isentou de uma pena de suspensão de seis meses, imposta pela Confederação Sul-Americana de Futebol, a CONMEBOL (THIAGO, 2019).

Nestas situações, o clube viola o seu dever de “proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições esportivas, nos treinos e em outras atividades preparatórias ou instrumentais”, previsto no art. 84, inciso II, da Lei nº 14.597/2023 (BRASIL, 2023a), pois age de modo a dar azo a punições pela Justiça Desportiva e, com isso, a impedir que os atletas tenham condições de exercer suas atividades profissionais.

Desta forma, prejudicados, os jogadores podem pleitear, judicialmente, indenização pelos danos eventualmente suportados pela situação, além de rescisão indireta do contrato, com fundamento na alínea “d”, do art. 483, da CLT, que permite o encerramento do vínculo quando o empregador não cumprir as obrigações do contrato⁵⁴, conjugada com o art. 90, inciso IV, da Lei nº 14.597/2023, cuja norma estabelece a possibilidade de cessação do vínculo de emprego pela rescisão indireta, nas hipóteses previstas na legislação trabalhista.

⁵⁴ Giglio (2000, p. 403) explica “[...] que o descumprimento, pelo empregador, de *quaisquer obrigações*, sejam elas *legais, convencionais, normativas* ou *contratuais*, autoriza a rescisão do vínculo por iniciativa do empregado, com base [...]” no art. 483, alínea “d”, da CLT.

7 CONCLUSÃO

O objetivo geral do presente estudo consistiu em investigar se há, a despeito da ausência de expressa previsão legal neste sentido, possibilidade jurídica de extinção do contrato especial de trabalho desportivo pela dispensa por justa causa do atleta profissional, e, em caso positivo, verificar em quais situações.

No primeiro tópico, desenvolvido sob o emprego do raciocínio dedutivo, foi possível concluir, a partir da abordagem de premissas relacionadas ao poder disciplinar do empregador, às formas de extinção do contrato especial de trabalho desportivo e à possibilidade de aplicação subsidiária das normas da CLT ao contrato laboral desportivo, que é possível a dispensa por justa causa do atleta profissional.

Isto porque, diante da omissão da legislação especial desportiva sobre o assunto, devem ser aplicadas, subsidiariamente, as normas gerais da legislação trabalhista, permitindo, desta maneira, a sujeição dos atos praticados por atletas profissionais às regras de dispensa por justa causa estabelecidas pela CLT.

Na sequência, o segundo tópico examinou requisitos e princípios relacionados à dispensa por justa causa no Direito brasileiro, bem como a forma de caracterização das principais hipóteses de dispensa motivada tipificadas na CLT, disposições cuja observância por parte dos clubes empregadores é imprescindível, para evitar a aplicação indevida da dispensa motivada, e cujo conhecimento também é essencial aos atletas, por ser esta a pena capital no âmbito da relação empregatícia, que pode ocasionar relevantes prejuízos morais e financeiros a estes trabalhadores.

Por fim, o terceiro tópico analisou, por meio do método de caso, e sob o emprego do raciocínio indutivo, a casuística à luz das regras da dispensa por justa causa vigentes no ordenamento juslaboral brasileiro, apresentando casos reais e discorrendo sobre se naquelas situações seria, em tese, possível a demissão motivada do atleta.

A partir da análise da casuística, verificou-se diversas situações nas quais é possível a demissão por justa causa de atletas, destacando-se a participação do atleta em esquemas de manipulação de partidas, o envolvimento do atleta com apostas esportivas, a prática de ofensas físicas em serviço, a prática de atos lesivos da honra ou da boa fama contra o empregador e superiores hierárquicos, o desrespeito de normas de distanciamento social durante a pandemia de COVID-19, as manifestações discriminatórias do atleta fora do ambiente de trabalho e a dopagem.

Esta investigação científica permitiu concluir, ainda, que, apesar da falta de previsão legal neste sentido, deve incidir a cláusula indenizatória na demissão por justa causa de atletas, entendimento alcançado a partir da interpretação teleológica dos dispositivos legais atinentes à referida cláusula, e mediante a utilização de mecanismos de integração da norma jurídica previstos pelo art. 8º, da CLT, notadamente o direito comparado, os princípios gerais de direito, a analogia e a equidade.

Apesar das conclusões que este trabalho alcançou, entende-se que permanece necessária a atualização da legislação desportiva brasileira, não somente para a inclusão da dispensa motivada no rol de hipóteses de cessação do contrato laboral, mas também para que sejam estabelecidas hipóteses adequadas às relações de trabalho dos atletas, e para que se regule a repercussão jurídica da demissão por justa causa, em especial no que se refere à imposição da cláusula indenizatória, medida que visa assegurar tratamento jurídico adequado aos atos faltosos dos desportistas, desestimulando a desídia e a simulação e mantendo o equilíbrio entre as partes interessadas.

O Projeto de Lei nº 1.825, de 2022 (Substitutivo da Câmara dos Deputados ao Projeto de Lei do Senado nº 68, de 2017), que foi aprovado pelo Congresso Nacional e culminou na publicação da Lei nº 14.597/2023, pretendia encerrar as dúvidas sobre as hipóteses de cabimento da cláusula indenizatória, ao impor expressamente a necessidade de seu pagamento na dispensa motivada do atleta. No entanto, como este dispositivo foi vetado antes da publicação da lei, permanece o operador do Direito obrigado a suprir as lacunas no ordenamento jurídico com a aplicação subsidiária de normas da CLT, a utilização do método de interpretação teleológica e o uso dos mecanismos de integração da norma legalmente estabelecidos.

REFERÊNCIAS

ABAL, Felipe Cittolin. **O Direito no Gramado: o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol**. Passo Fundo: [s. n.], 2016.

ALLIATTI, Alexandre; VENTURELLI, Diogo; ZITO, Felipe; LOURENÇO, Leonardo; FERNANDEZ, Martín. Gustavo Scarpa entre o amor e o desencanto: “O futebol não é um conto de fadas”. **GE**, São Paulo, 1 jun. 2022. Disponível em: <https://interativos.ge.globo.com/futebol/times/palmeiras/materia/gustavo-scarpa-entre-o-amor-e-o-desencanto-o-futebol-no-um-conto-de-fadas>. Acesso em: 3 jun. 2023.

ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho e saúde mental do trabalhador sob a perspectiva labor-ambiental. In: RAZZOUK, Denise; LIMA, Mauro Gomes Aranha de; CORDEIRO, Quirino (org.). **Saúde mental e trabalho**. São Paulo: CREMESP - Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo, 2016. p. 111-122.

ALMEIDA, Victor Hugo de; COSTA, Aline Moreira da. Meio ambiente do trabalho: uma abordagem propedêutica. In: Guilherme Guimarães Feliciano; João Urias; Ney Maranhão (org.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2017. v. 3. p. 49-66.

ALMEIDA, Victor Hugo de; PIACENTI, Felipe da Silveira Azadinho. As verbas recebidas pelos atletas profissionais de futebol e suas repercussões no contrato de trabalho. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, Rio de Janeiro, v. 14, p. 141-158, 2015.

ARAÚJO, Alexandre; FERRI, Thiago. Fluminense vence Scarpa na Justiça, e meia não pode jogar pelo Palmeiras. **LANCE!**, São Paulo, 11 jun. 2018. Disponível em: <https://www.lance.com.br/palmeiras/fluminense-vence-scarpa-justica-meia-nao-pode-jogar-pelo.html>. Acesso em: 11 maio 2022.

ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Paris, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 4 abr. 2022.

ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE DA FRANÇA. Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão. Versalhes, 1789. Disponível em: https://www.senat.fr/lng/pt/declaration_droits_homme.html. Acesso em: 4 abr. 2022.

ÁUDIO: Felipe Melo chama Cuca de “mau-caráter” e abre portas para Fla, mas recua. **GE**, São Paulo, 31 jul. 2017. Disponível em: <https://ge.globo.com/futebol/times/palmeiras/noticia/audio-felipe-melo-diz-nao-trabalhar-mais-com-mau-carater-no-palmeiras-e-cita-fla.ghtml>. Acesso em: 5 jun. 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BARROS, Gabriel; GABETEL, Jonathas. Cuiabá multa Deyverson por comemorar título do Palmeiras; jogador analisa rescisão. **GE**, Cuiabá, 30 jan. 2023. Disponível em:

<https://ge.globo.com/mt/futebol/times/cuiaba/noticia/2023/01/30/cuiaba-multa-deyverson-por-comemorar-titulo-do-palmeiras-jogador-analisa-rescisao.ghml>. Acesso em: 7 jun. 2023.

BELMONTE, Alexandre Agra. Direito Desportivo, Justiça Desportiva e principais aspectos jurídico-trabalhistas da relação de trabalho do atleta profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, Rio de Janeiro, n. 47, p. 77-97, jan./jun. 2010. Disponível em: <https://trt1.jus.br/documents/22365/3687049/Revista+47+-+compilação+final.pdf/71131841-8306-4a8c-8937-180073843e8d>. Acesso em: 12 mar. 2023.

BELMONTE, Alexandre Agra. Justa causa como motivo de terminação do contrato do atleta profissional. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, Rio de Janeiro, n. 1, p. 1-21, jul./set. 2011. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/documents/22365/3115410/REVISTA+ELETRÔNICA+1.pdf/0488a00e-79b9-4620-b0fb-0a50c5f8d8d6>. Acesso em: 22 abr. 2022.

BELMONTE, Alexandre Agra. Ministro Alexandre Agra Belmonte fala sobre a liberdade de expressão no trabalho. [Entrevista cedida a] Carmem Feijó e Ricardo Reis. **Tribunal Superior do Trabalho**, [s. l.], 18 nov. 2012. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/ministro-alexandre-agra-belmonte-fala-sobre-a-liberdade-de-expressao-no-trabalho>. Acesso em: 4 abr. 2022.

BELMONTE, Alexandre Agra. Poder disciplinar da entidade de prática desportiva e a Justiça do Trabalho. **Revista Justiça & Cidadania**, [s. l.], 11 jan. 2013. Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/poder-disciplinar-da-entidade-de-pratica-desportiva-e-a-justica-do-trabalho>. Acesso em: 31 maio 2023.

BONSANTI, Bruno. Cristiano Ronaldo é afastado pelo Manchester United após abandonar banco de reservas antes do fim do jogo contra o Tottenham. **Trivela**, [s. l.], 20 out. 2022. Disponível em: <https://trivela.com.br/inglaterra/premier-league/cristiano-ronaldo-e-afastado-pelo-manchester-united-apos-abandonar-banco-de-reservas-antes-do-fim-do-jogo-contra-o-tottenham/>. Acesso em: 1 jun. 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 4 abr. 2022.

BRASIL. Decreto nº 7.984, de 8 de abril de 2013. Regulamenta a Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto, e a Lei nº 13.756, de 12 de dezembro de 2018, quanto à destinação de recursos de loterias às entidades desportivas. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 abr. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D7984.htm. Acesso em: 5 maio 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 3, de 27 de janeiro de 1966. Disciplina as relações jurídicas do pessoal que integra o sistema de atividades portuárias; altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 27 jan. 1966. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0003.htm. Acesso em: 11 fev. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 15 dez. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941. Lei das Contravenções Penais. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 3 out. 1941a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3688.htm. Acesso em: 24 mar. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941. Código de Processo Penal. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 13 out. 1941b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del3689Compilado.htm. Acesso em: 14 fev. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 set. 1942. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 5 jul. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 15 mar. 2022.

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, 3 set. 1976. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6354.htm. Acesso em: 10 mar. 2022.

BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2 set. 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 9 jun. 2023.

BRASIL. Lei nº 7.960, de 21 de dezembro de 1989. Dispõe sobre prisão temporária. **Diário Oficial da União**, Brasília, 22 dez. 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7960.htm. Acesso em: 14 fev. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 9 jun. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993. Dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 26 fev. 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8630.htm. Acesso em: 11 fev. 2023.

BRASIL. Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998. Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e

dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 4 mar. 1998a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9613.htm. Acesso em: 29 maio 2023.

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, 25 mar. 1998b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615Compilada.htm. Acesso em: 10 mar. 2022.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 10 mar. 2022.

BRASIL. Lei nº 10.671, de 15 de maio de 2003. Dispõe sobre o Estatuto de Defesa do Torcedor e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16 maio 2003a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.671compilado.htm. Acesso em: 24 mar. 2023.

BRASIL. Lei nº 12.395, de 16 de março de 2011. Altera as Leis nºs 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto, e 10.891, de 9 de julho de 2004, que institui a Bolsa-Atleta; cria os Programas Atleta Pódio e Cidade Esportiva; revoga a Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 mar. 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12395.htm. Acesso em: 10 mar. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 mar. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 25 mar. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 2017a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 25 mar. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.756, de 12 de dezembro de 2018. Dispõe sobre o Fundo Nacional de Segurança Pública (FNSP), sobre a destinação do produto da arrecadação das loterias e sobre a promoção comercial e a modalidade lotérica denominada apostas de quota fixa; altera as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991, 9.615, de 24 março de 1998, 10.891, de 9 de julho de 2004, 11.473, de 10 de maio de 2007, e 13.675, de 11 de junho de 2018; e revoga dispositivos das Leis nºs 6.168, de 9 de dezembro de 1974, 6.717, de 12 de novembro de 1979, 8.313, de 23 de dezembro de 1991, 9.649, de 27 de maio de 1998, 10.260, de 12 de julho de 2001, 11.345, de 14 de setembro de 2006, e 13.155, de 4 de agosto de 2015, da Lei Complementar nº 79, de 7 de janeiro de 1994, e dos Decretos-Leis nºs 204, de 27 de fevereiro de 1967, e 594, de 27 de maio de 1969, as Leis nºs 6.905, de 11 de maio de 1981, 9.092, de 12 de setembro de 1995, 9.999, de 30 de agosto de 2000, 10.201, de 14 de fevereiro de 2001, e 10.746, de 10 de outubro de 2003, e os Decretos-Leis nºs 1.405, de 20 de junho de 1975, e 1.923, de 20 de janeiro de 1982. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 dez. 2023. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13756.htm. Acesso em: 24 mar. 2023.

BRASIL. Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023. Institui a Lei Geral do Esporte. **Diário Oficial da União**, Brasília, 15 jun. 2023a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14597.htm. Acesso em: 15 jun. 2023.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.182, de 24 de julho de 2023. Altera a Lei nº 13.756, de 12 de dezembro de 2018, para disciplinar a exploração da loteria de aposta de quota fixa pela União. **Diário Oficial da União**, Brasília, 24 jul. 2023b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Mpv/mpv1182.htm. Acesso em: 25 jul. 2023.

BRASIL. Mensagem nº 273, de 14 de junho de 2023. **Diário Oficial da União**, Brasília, 15 jun. 2023c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Msg/Vep/VEP-0273-23.htm. Acesso em: 15 jun. 2023.

BRASIL. Projeto de Lei nº 68/2017. Institui a Lei Geral do Esporte, que dispõe sobre o Sistema Nacional do Esporte, a Ordem Econômica Esportiva, a Integridade Esportiva, o Plano Nacional para a Cultura de Paz no Esporte. Senado Federal, Brasília, 2017b. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128465>. Acesso em: 15 mar. 2022.

BRASIL. Projeto de Lei nº 1.825/2022. Institui a Lei Geral do Esporte; altera as Leis nºs 9.394, de 20 de dezembro de 1996, 13.756, de 12 de dezembro de 2018, 9.696, de 1º de setembro de 1998, 13.019, de 31 de julho de 2014, 9.504, de 30 de setembro de 1997, 7.713, de 22 de dezembro de 1988; e revoga as Leis nºs 8.650, de 20 de abril de 1993, 9.615, de 24 de março de 1998, 10.671, de 15 de maio de 2003, 10.891, de 9 de julho de 2004, 11.438, de 29 de dezembro de 2006, e 12.867, de 10 de outubro de 2013. Câmara dos Deputados, Brasília, 2022. Disponível em: www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/156611. Acesso em: 15 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (3. Turma). Acórdão. Recurso Ordinário nº 1001959-23.2016.5.02.0462. Relatora Desembargadora Kyong Mi Lee. São Paulo, 22 ago. 2017c. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001959-23.2016.5.02.0462/2#d419f26>. Acesso em: 22 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (10. Turma). Acórdão. Recurso Ordinário nº 00070.2005.057.02.00.0. Relator Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira. São Paulo, 2005. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2005-out-08/cabe_justa_causa_atleta_atua_outro_clube. Acesso em: 22 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6. Turma). Acórdão. Recurso Ordinário nº 0001219-74.2015.5.09.0025. Relator Francisco Roberto Ermel. Curitiba, 05 out. 2016. Disponível em: <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/616688546/recurso-ordinario-trabalhista-ro-12197420155090025-pr>. Acesso em: 5 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 32. Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do

benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2003b. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html. Acesso em: 16 mar. 2023.

CABALLERO, Miguel. Flamengo vai demitir Bruno por justa causa e processá-lo por perdas e danos. **Extra**, [s. l.], 16 jul. 2010. Disponível em: <https://extra.globo.com/esporte/brasileiro/flamengo-vai-demitir-bruno-por-justa-causa-processa-lo-por-perdas-danos-156843.html>. Acesso em: 14 fev. 2023.

CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CÂNDIA, Ralph. **Comentários aos contratos trabalhistas especiais**: doutrina, jurisprudência, legislação. 2. ed. São Paulo: LTr, 1990.

CANHEDO, Ana. Bastidores: Corinthians levou em conta reação de patrocinadores na decisão sobre Danilo Avelar. **GE**, São Paulo, 25 jun. 2021. Disponível em: <https://ge.globo.com/futebol/times/corinthians/noticia/noticias-corinthians-bastidores-danilo-avelar-rescisao-reacao-patrocinadores.ghml>. Acesso em: 7 jun. 2023.

CARNEIRO, Cíntia de Moraes Cabreira *et al.* Adoecimento psíquico em atletas de alto rendimento: a importância da psicologia do esporte. **Revista Educação, Psicologia e Interfaces**, [s. l.], v. 4, n. 3, p. 1-16, jul./set. 2020. Disponível em: <https://educacaoepsicologia.emnuvens.com.br/edupsi/article/view/297>. Acesso em: 14 mar. 2023.

CARVALHO, Beatriz; JORGE, Thaís. Jogadores do Ceará curtem festa após derrota, e presidente reage: “Pisaram na bola”. **GE**, Fortaleza, 2 maio 2022. Disponível em: <https://ge.globo.com/ce/futebol/times/ceara/noticia/2022/05/02/vina-e-outros-jogadores-do-ceara-curtem-festa-apos-derrota-e-presidente-reage-pisaram-na-bola.ghml>. Acesso em: 31 maio 2023.

CASIMIRO, João Tereso. West Ham perde dois patrocinadores após jogador maltratar gato. **O Jornal Económico**, [s. l.], 11 fev. 2022. Disponível em: <https://jornaleconomico.pt/noticias/west-ham-perde-dois-patrocinadores-apos-jogador-maltratar-gato-846445/>. Acesso em: 8 jun. 2023.

CASO Daniel Alves: Tribunal recusa pedido de liberdade provisória e decide manter jogador preso. **GE**, Barcelona, 21 fev. 2023. Disponível em: <https://ge.globo.com/futebol/futebol-internacional/noticia/2023/02/21/caso-daniel-alves-justica-recusa-pedido-e-decide-manter-jogador-preso.ghml>. Acesso em: 21 fev. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

CBF. Código de Ética e Conduta do Futebol Brasileiro. Rio de Janeiro, 23 mar. 2017. Disponível em: <https://conteudo.cbf.com.br/etica/codigo.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2023.

CBF. Regulamento Geral das Competições – 2023. Rio de Janeiro, 14 fev. 2023. Disponível em: https://conteudo.cbf.com.br/cdn/202302/20230214221219_73.pdf. Acesso em: 24 mar. 2023.

CERASOLI, Julianne. Hamilton reconhece dificuldade em manter saúde mental com pressão da fama. **UOL**, Le Castellet, 21 jun. 2019. Disponível em: <https://www.uol.com.br/esporte/f1/ultimas-noticias/2019/06/21/hamilton-reconhece-dificuldade-em-manter-saude-mental-com-pressao-da-fama.htm>. Acesso em: 14 mar. 2023.

CERVEIRA, Ana Paula. Hamilton revela problemas com saúde mental e afirma: ‘Há dias em que odeio meu corpo’. **Grande Prêmio**, São Paulo, 20 abr. 2021a. Disponível em: <https://www.grandepremio.com.br/f1/noticias/hamilton-revela-problemas-com-saude-mental-e-afirma-ha-dias-em-que-odeio-meu-corpo>. Acesso em: 14 mar. 2023.

CERVEIRA, Ana Paula. Hamilton se solidariza com Naomi Osaka e diz que saúde mental é tema “real e sério”. **Grande Prêmio**, São Paulo, 1 jun. 2021b. Disponível em: <https://www.grandepremio.com.br/f1/noticias/lewis-hamilton-solidariza-naomi-osaka-diz-saude-mental-tema-real-serio>. Acesso em: 14 mar. 2023.

CONGRESO DE LA FIFA. Estatutos de la FIFA. Doha, 31 mar. 2022. Disponível em: https://digitalhub.fifa.com/m/7812bd8394004ea1/original/FIFA_Statutes_2022-ES.pdf. Acesso em: 24 mar. 2023.

CONSEJO DE LA FIFA. Código de Ética de la FIFA. Doha, 16 dez. 2022a. Disponível em: <https://digitalhub.fifa.com/m/65052b7ae489d56a/original/Codigo-de-Etica-de-la-FIFA-2023.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2023.

CONSEJO DE LA FIFA. Código Disciplinario de la FIFA. Doha, 16 dez. 2022b. Disponível em: <https://digitalhub.fifa.com/m/5e88a4e8d16c6bc5/original/Codigo-Disciplinario-de-la-FIFA-2023.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2023.

CONSEJO DE LA FIFA. Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores. [S. l.], 14 mar. 2023. Disponível em: <https://digitalhub.fifa.com/m/74d90d688b019807/original/Reglamento-sobre-el-Estatuto-y-la-Transferencia-de-Jugadores-Edicion-de-marzo-de-2023.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2023.

CONSELHO NACIONAL DO ESPORTE. Código Brasileiro Antidopagem. [S. l.], 30 dez. 2020. Disponível em: https://www.gov.br/abcd/pt-br/composicao/regras-antidopagem-legislacao-1/codigos/copy_of_codigos/codigo-brasileiro-antidopagem-aprovado-cne-19-12-2022.pdf. Acesso em: 12 jun. 2023.

CONSELHO NACIONAL DO ESPORTE. Código Brasileiro de Justiça Desportiva. [S. l.], 23 dez. 2003. Disponível em: https://www.gov.br/mds/pt-br/composicao/orgaos-colegiados/cne/arquivos/codigo_brasileiro_justica_desportiva.pdf. Acesso em: 28 maio 2023.

COSTA, Raphael. Corinthians rescinde com Danilo Avelar após episódio de racismo. **Metrópoles**, [s. l.], 23 jun. 2021. Disponível em: <https://www.metrópoles.com/esportes/futebol/corinthians-rescinde-com-danilo-avelar-apos-episodio-de-racismo>. Acesso em: 7 jun. 2023.

CRISTIANO Ronaldo é anunciado como reforço por clube da Arábia Saudita. **LANCE!**, Riade, Arábia Saudita, 30 dez. 2022. Disponível em: <https://www.lance.com.br/futebol-internacional/cristiano-ronaldo-e-anunciado-como-reforco-por-clube-da-arabia-saudita.html>. Acesso em: 30 dez. 2022.

D'AGOSTINO, Rosanne; ARAÚJO, Glauco. Goleiro Bruno é condenado a 22 anos e 3 meses; ex-mulher é absolvida. **G1**, Contagem, 8 mar. 2013. Disponível em: <https://g1.globo.com/minas-gerais/julgamento-do-caso-eliza-samudio/noticia/2013/03/bruno-e-condenado-prisao-por-morte-de-eliza-ex-mulher-e-absolvida.html>. Acesso em: 14 fev. 2023.

EM livro, Suárez explica discussão com Evra: 'Não sou racista'. **Placar**, [s. l.], 27 out. 2014. Disponível em: <https://placar.abril.com.br/esporte/em-livro-suarez-explica-discussao-com-evra-nao-sou-racista>. Acesso em: 4 jun. 2023.

ESPN DEPORTES. LIGA MX. PUMAS RESCINDIÓ el contrato de Dani Alves tras quedar detenido en España | Fútbol Picante. **YouTube**, [s. l.], 21 jan. 2023. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=_ZLZm_tr15A. Acesso em: 21 fev. 2023.

EVRA relembra racismo de Suárez, pedidos de desculpas 'atrasados' e perdoa envolvidos. **TNT Sports**, [s. l.], 4 maio 2020. Disponível em: <https://tntsports.com.br/melhorfuteboldomundo/Evra-relembra-racismo-de-Suarez-pedidos-de-desculpas-atrasados-e-perdoa-envolvidos-20200504-0029.html>. Acesso em: 4 jun. 2023.

FERNANDES, Thiago. Atlético-MG multa Guga por celebrar taça do Flamengo, mas vai reintegrá-lo. **UOL**, Belo Horizonte, 25 nov. 2019. Disponível em: <https://www.uol.com.br/esporte/futebol/ultimas-noticias/2019/11/25/atletico-mg-multa-guga-por-celebrar-taca-do-flamengo-mas-vai-reintegra-lo.htm>. Acesso em: 7 jun. 2023.

FERREIRA, Abel *et al.* **Cabeça fria, coração quente**. São Paulo: Garoa Livros, 2022.

FERRI, Thiago. Palmeiras multa Gabriel Veron, flagrado bebendo em festa; vídeo. **GE**, São Paulo, 13 jul. 2022. Disponível em: <https://ge.globo.com/futebol/times/palmeiras/noticia/2022/07/13/palmeiras-multa-gabriel-veron-flagrado-bebendo-em-festa-video.gh.html>. Acesso em: 15 jul. 2022.

FIGUEIREDO, Carolina; LOPES, Léo. Jogador que chutou árbitro na cabeça é condenado a quase 3 anos de prisão. **CNN Brasil**, São Paulo, 8 fev. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/esportes/jogador-que-chutou-arbitro-na-cabeca-e-condenado-a-quase-3-anos-de-prisao/>. Acesso em: 6 jun. 2023.

FLAGRADO agredindo gato de estimação, zagueiro Kurt Zouma, do West Ham, é afastado e multado em quase R\$ 2 milhões. **Lei em Campo**, [s. l.], 9 fev. 2022. Disponível em: <https://leiemcampo.com.br/flagrado-agredindo-gato-de-estimacao-zagueiro-kurt-zouma-do-west-ham-e-afastado-e-multado-em-quase-r-2-milhoes/>. Acesso em: 8 jun. 2023.

FLAMENGO suspende contrato de Paolo Guerrero durante período da punição. **LANCE!**, Rio de Janeiro, 14 jan. 2018. Disponível em: <https://www.lance.com.br/flamengo/flamengo-suspende-contrato-paolo-guerrero-durante-periodo-punicao.html>. Acesso em: 10 jun. 2023.

FLAMENGO volta atrás na demissão de Bruno. **Gazeta do Povo**, [s. l.], 20 jul. 2010. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/flamengo-volta-atras-na-demissao-de-bruno-28gdn187f6yqq54sowwuy0hn2/>. Acesso em: 14 fev. 2023.

FLUMINENSE terá que indenizar jogador em R\$ 150 mil. **Consultor Jurídico**, [s. l.], 1 abr. 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-abr-01/fluminense-indenizar-jogador-150-mil>. Acesso em: 1 jun. 2023.

FONSECA, Maria Hemília. **Curso de Metodologia na Elaboração de Trabalhos Acadêmicos**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Coronavírus e Direito à Saúde: repercussões trabalhistas, previdenciárias e na assistência social**. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GAVIÕES DA FIEL. BASTA! O time do povo, o time de todos. Não há paciência, e muito menos compreensão para qualquer ato de racismo. Os Gaviões da Fiel vêm, publicamente, pedir a expulsão imediata do jogador Danilo Avelar. 23 jun. 2021. Twitter: @gavioesoficial. Disponível em: <https://twitter.com/gavioesoficial/status/1407743008003526656>. Acesso em: 7 jun. 2023.

GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIRARDI, Giovana. OMS declara pandemia de novo coronavírus; mais de 118 mil casos foram registrados. **Estadão**, São Paulo, 11 mar. 2020. Disponível em: <https://saude.estadao.com.br/noticias/geral,oms-declara-pandemia-de-novo-coronavirus-mais-de-118-mil-casos-foram-registrados,70003228725>. Acesso em: 3 jan. 2022.

GODOY, Paulo Victor Cincorre de. **Contrato especial de trabalho desportivo: formação, paralisações e extinção**. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2021. 73 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais de Franca da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (FCHS/Unesp), Franca, São Paulo, 2021.

GRUPO FÓRMULA. “Pumas se adelantó al terminar el contrato de Dani Alves sin saber si es culpable”: Orvañanos. **YouTube**, [s. l.], 20 jan. 2023. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=LBHx0zIfmM>. Acesso em: 21 fev. 2023.

GROSSI, Bruno. Arboleda é multado pelo São Paulo após usar camisa do Palmeiras. **UOL**, São Paulo, 13 jan. 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/esporte/futebol/ultimas-noticias/2020/01/13/arboleda-e-multado-pelo-sao-paulo-apos-usar-camisa-do-palmeiras.htm>. Acesso em: 05 abr. 2023.

JOÃO Vitor reconhece erro: 'Cheguei com hálito de cachaça no treino'. **GE**, Goiânia, 19 ago. 2012. Disponível em:

<https://globoesporte.globo.com/futebol/times/palmeiras/noticia/2012/08/joao-vitor-reconhece-erro-cheguei-com-halito-de-cachaca-no-treino.html>. Acesso em: 1 jun. 2023.

JOGADORES do Figueirense não entram em campo, e Cuiabá vence por W.O. na Série B do Brasileiro. **GE**, Cuiabá, 20 ago. 2019. Disponível em: <https://globoesporte.globo.com/sc/futebol/times/figueirense/noticia/jogadores-do-figueirense-nao-entram-em-campo-e-cuiaba-vence-por-wo-na-serie-b-do-brasileiro.ghtml>. Acesso em: 15 maio 2022.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

KAMPFF, Andrei. Apostas, atletas e princípios do esporte: a proteção da integridade. **Lei em Campo**, [s. l.], 15 nov. 2022. Disponível em: <https://www.uol.com.br/esporte/colunas/lei-em-campo/2022/11/15/apostas-atletas-e-principios-do-esporte-a-protecao-da-integridade.htm>. Acesso em: 24 mar. 2023.

KAMPFF, Andrei. Guerrero voltou, comprovando como o doping é tratado com rigor no esporte. **Lei em Campo**, [s. l.], 9 abr. 2019. Disponível em: <https://leiemcampo.blogosfera.uol.com.br/2019/04/09/guerrero-voltou-comprovando-como-o-doping-e-tratado-com-rigor-no-esporte>. Acesso em: 10 jun. 2023.

KNIGHT, Brett. 10 pilotos mais bem pagos da Fórmula 1 em 2021. **Forbes**, [s. l.], 22 jul. 2021. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-money/2021/07/10-pilotos-mais-bem-pagos-da-formula-1-em-2021>. Acesso em: 14 mar. 2023.

KÖCHE, José Carlos. **Fundamentos de metodologia científica**: teoria da ciência e iniciação à pesquisa. Petrópolis: Vozes, 2011.

LAURENTIIS, Francisco de. Scarpa, Fluminense e Palmeiras chegam a acordo, e 'novela' jurídica do meia finalmente termina. **ESPN**, [s. l.], 3 out. 2018. Disponível em: https://www.espn.com.br/futebol/artigo/_id/4830360/scarpa-fluminense-e-palmeiras-chegam-a-acordo-e-novela-juridica-do-meia-finalmente-termina. Acesso em: 11 maio 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

LIGA PORTUGAL. Abel Ferreira - TFS. **YouTube**, [s. l.], 20 nov. 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=zfa0jaJ-rEU>. Acesso em: 19 mar. 2023.

LINCOLN JR., Ronald; SCHMIDT, Tébaro. Sete clubes da Série A têm cláusulas antirracistas em contratos de funcionários e jogadores. **GE**, Rio de Janeiro, 20 nov. 2021. Disponível em: <https://ge.globo.com/futebol/noticia/sete-clubes-da-serie-a-tem-clausulas-antirracistas-em-contratos-de-funcionarios-e-jogadores.ghtml>. Acesso em: 05 abr. 2023.

MACÊDO, Gabriela; GOMES, Michel. Jogador acusado de envolvimento em fraude no futebol reclamou de exposição após denúncia, e presidente do Vila Nova respondeu: 'Se vira,

meu jovem'. **G1**, [s. l.], 16 maio 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/go/goias/noticia/2023/05/16/jogador-acusado-de-envolvimento-em-fraude-no-futebol-reclamou-de-exposicao-apos-denuncia-e-presidente-do-vila-nova-respondeu-se-vira-meu-jovem.ghtml>. Acesso em: 29 maio 2023.

MAIA, Dhiego. Gabigol e MC Gui são flagrados em cassino de luxo de SP em ação contra aglomeração. **Folha de S.Paulo**, [s. l.], 14 mar. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/eqilibrioesaude/2021/03/gabigol-e-mc-gui-sao-flagrados-em-cassino-de-luxo-de-sp-em-acao-contr-a-aglomeracao.shtml>. Acesso em: 4 jun. 2023.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Victor; CARVALHO, Gabriel. Patrocinadores pressionam Haas a quebrar acordo com Mazepin após vídeo de abuso. **Grande Prêmio**, São Paulo e Campinas, 22 dez. 2020. Disponível em: <https://www.grandepremio.com.br/f1/noticias/patrocinadores-pressionam-haas-a-quebrar-acordo-com-nikita-mazepin-apos-video-de-abuso/>. Acesso em: 7 jun. 2023.

MARQUES, Letícia; LEIRAS, Thayuan. Entenda por que Marinho foi afastado pelo Flamengo; São Paulo negocia. **GE**, Rio de Janeiro, 29 maio 2023. Disponível em: <https://ge.globo.com/futebol/times/flamengo/noticia/2023/05/29/entenda-por-que-marinho-foi-afastado-e-multado-pelo-flamengo.ghtml>. Acesso em: 1 jun. 2023.

MAUAD, Nadja. Demissão de Sassá por justa causa no Coritiba deve parar na Justiça. **GE**, Curitiba, 17 set. 2020. Disponível em: <https://ge.globo.com/pr/futebol/times/coritiba/noticia/demissao-de-sassa-por-justa-causa-no-coritiba-deve-parar-na-justica.ghtml>. Acesso em: 3 jan. 2022.

MENDES, Gabriel Ziccarelli Rodrigues; DULTRA, Kauana Gabielle Carzino. O contrato do atleta profissional de futebol e a hipótese de rescisão indireta por assédio moral. **GenJurídico**, [s. l.], dez. 2020. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2021/01/19/contrato-do-atleta-de-futebol>. Acesso em: 22 abr. 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE GOIÁS. MPGO/GAECO deflagra operação penalidade máxima para desarticular quadrilha especializada em fraudar resultados de partidas da Série B do Campeonato Brasileiro de Futebol. Goiânia, 14 fev. 2023a. Disponível em: <https://mpgo.mp.br/portal/noticia/mpgo-gaeco-deflagra-operacao-penalidade-maxima-para-desarticular-quadrilha-especializada-em-fraudar-resultados-de-partidas-da-serie-b-do-campeonato-brasileiro-de-futebol>. Acesso em: 29 maio 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE GOIÁS. Operação Penalidade Máxima II: MPGO/GAECO cumpre mandados de prisão e busca e apreensão por manipulação de resultados de jogos do Brasileirão Série A e cinco campeonatos estaduais. Goiânia, 18 abr. 2023b. Disponível em: <https://mpgo.mp.br/portal/noticia/operacao-penalidade-maxima-ii-mpgo-gaeco-cumpr-e-mandados-de-prisao-e-busca-e-apreensao-por-manipulacao-de>

resultados-de-jogos-do-brasileirao-serie-a-e-cinco-campeonatos-estaduais. Acesso em: 29 maio 2023.

MORAES FILHO, Evaristo de. **A justa causa na rescisão do contrato de trabalho**. 2. ed. Forense: Rio de Janeiro, 1968.

NETO, Tossiro. Deyverson é cobrado por cusparada em clássico e recebe multa de R\$ 350 mil do Palmeiras. **GE**, São Paulo, 05 fev. 2019. Disponível em: <https://ge.globo.com/futebol/times/palmeiras/noticia/deyverson-e-cobrado-por-cusparada-em-classico-e-recebe-multa-de-r-350-mil-do-palmeiras.ghtml>. Acesso em: 14 mar. 2023.

NETO, Tossiro. Reintegrado: Felipe Melo volta a treinar com o elenco do Palmeiras nesta segunda. **GE**, São Paulo, 4 set. 2017. Disponível em: <https://ge.globo.com/futebol/times/palmeiras/noticia/reintegrado-felipe-melo-volta-a-treinar-com-o-elenco-do-palmeiras-nesta-segunda.ghtml>. Acesso em: 5 jun. 2023.

OLIVEIRA, Maria Paula Magalhães Tavares de; SILVEIRA, Dartiu Xavier da; SILVA, Maria Teresa Araujo. Jogo patológico e suas consequências para a saúde pública. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 42, n. 3, p. 542-549, 2008.

OLIVEIRA, Rui Carmo; DALAROSA, Tainá Penteado. Especificidades do contrato de trabalho desportivo e o pacto de opção no ordenamento jurídico português. Constituição, Economia e Desenvolvimento. **Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional**, Curitiba, v. 12, n. 22, p. 342-368, jan./jul., 2020.

PAULO JUNIOR. Por saúde mental, Simone Biles se retira da final individual geral da ginástica. **CNN**, [s. l.], 28 jul. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/esporte/por-saude-mental-simone-biles-se-retira-da-final-individual-geral-da-ginastica>. Acesso em: 14 mar. 2023.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito Constitucional Descomplicado**. 19. ed. São Paulo: Método, 2020.

PEIXOTO, Roberto. Covid não é mais uma emergência sanitária de importância internacional, diz OMS. **G1**, [s. l.], 5 maio 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/saude/noticia/2023/05/05/covid-nao-e-mais-uma-emergencia-sanitaria-de-importancia-internacional-diz-oms.ghtml>. Acesso em: 5 maio 2023.

PELÉ morreu por insuficiência renal, insuficiência cardíaca, broncopneumonia e adenocarcinoma de cólon, aponta atestado de óbito. **G1 SP**, São Paulo, 30 dez. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2022/12/30/pele-morreu-por-insuficiencia-renal-insuficiencia-cardiaca-broncopneumonia-e-adenocarcinoma-de-colon-aponta-atestado-de-obito.ghtml>. Acesso em: 30 dez. 2022.

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 (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais de Franca da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (FCHS/Unesp), Franca, São Paulo, 2021.

PORTUGAL. Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro. Código do Trabalho. **Diário da República Eletrônico**, Lisboa, Portugal, 12 fev. 2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 15 mar. 2022.

PORTUGAL. Lei nº 54/2017, de 14 de julho. Regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, do contrato de formação desportiva e do contrato de representação ou intermediação (revoga a Lei n.º 28/98, de 26 de junho). **Diário da República Eletrônico**, Lisboa, Portugal, 14 jul. 2022. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/54-2017-107692694>. Acesso em: 15 mar. 2022.

POSSÍDIO, Cristiano Augusto Rodrigues. **Direito desportivo trabalhista: contrato especial de trabalho desportivo**. Curitiba: Juruá, 2019.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Justa causa e despedida indireta**. Curitiba: Juruá, 1994.

PUMAS rescinde contrato de Daniel Alves. **GE**, Cidade do México, 20 jul. 2023. Disponível em: <https://ge.globo.com/futebol/futebol-internacional/noticia/2023/01/20/pumas-rescinde-contrato-de-daniel-alves.ghtml>. Acesso em: 21 fev. 2023.

RAG'N'BONE MAN. Rag'n'Bone Man - Human (Official Video). **YouTube**, [s. l.], 21 jul. 2016. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=L3wKzyIN1yk>. Acesso em: 19 mar. 2023.

RAMALHO, Carlos Santiago da Silva. Lei nº 9.615/98: Lei Geral do Desporto. In: RAMALHO, Carlos Santiago da Silva (Org.). **Direito Desportivo: Primeiras Linhas**. Belo Horizonte: Expert, 2021. p. 166-179.

RAMALHO, Glenda Simões. **Cessação do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol**. Orientador: Eliana dos Santos Alves Nogueira. 2013. 85 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais de Franca da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (FCHS/Unesp), Franca, São Paulo, 2013.

RAMOS, Rafael Teixeira. **Curso de Direito do Trabalho Desportivo: As relações especiais de trabalho do esporte**. 2. ed. São Paulo: JusPodivm, 2022.

RAMOS, Rafael Teixeira. E agora, em matéria trabalhista: Lei Geral do Esporte ou Lei Geral sobre Desporto (Lei Pelé)? **Lei em Campo**, [s. l.], 3 jul. 2023. Disponível em: <https://leiemcampo.com.br/e-agora-em-materia-trabalhista-lei-geral-do-esporte-ou-lei-geral-sobre-desporto-lei-pele/>. Acesso em: 4 jul. 2023.

RAVAZZOLLI, Bruno; HAMMES, Tomás. Jogadores do Inter protestam por direitos de imagem atrasados, e treino é cancelado. **GE**, Porto Alegre, 1 jun. 2022. Disponível em: <https://ge.globo.com/rs/futebol/times/internacional/noticia/2022/06/01/jogadores-do-inter-protestam-por-direitos-de-imagem-atrasados-e-treino-e-cancelado.ghtml>. Acesso em: 5 jun. 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2020.

RIBEIRO, Marcos. Jeferson Reis é afastado do Operário-MS após espancar gandula no Comerário. **GE**, Campo Grande, 19 fev. 2018. Disponível em: <https://ge.globo.com/ms/futebol/times/operario-ms/noticia/jeferson-reis-e-afastado-do-operario-ms-apos-espancar-gandula-no-comerario.ghml>. Acesso em: 6 jun. 2023.

RIBEIRO, Rafael. Aumento escalonado e multa mais alta para europeus: veja detalhes do contrato de Endrick com o Palmeiras. **LANCE!**, São Paulo, 24 maio 2022. Disponível em: <https://www.lance.com.br/palmeiras/aumento-escalonado-e-multa-mais-alta-para-europeus-veja-detalhes-do-contrato-de-endrick-com-o-palmeiras.html>. Acesso em: 25 maio 2022.

RIBEIRO, Thiago; POTTER, Raphaela. Rio Branco-PR não comparece ao jogo, e FC Cascavel vence por WO na estreia do Paranaense. **GE**, Cascavel, 22 jan. 2022. Disponível em: <https://ge.globo.com/pr/futebol/campeonato-paranaense/noticia/rio-branco-pr-nao-comparece-ao-jogo-e-fc-cascavel-vence-por-wo-na-estreia-do-paranaense.ghml>. Acesso em: 5 maio 2022.

RODRIGUES, Eduardo. Felipe Alves pede desculpas a Dorival Júnior e companheiros e é reintegrado no São Paulo. **GE**, São Paulo, 30 maio 2023. Disponível em: <https://ge.globo.com/futebol/times/sao-paulo/noticia/2023/05/30/felipe-alves-pede-desculpas-a-dorival-junior-e-companheiros-e-e-reintegrado-no-sao-paulo.ghml>. Acesso em: 1 jun. 2023.

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

ROMERO, Ana Cristina Mizutori. O alcance da liberdade de expressão. **Lei em Campo**, [s. l.], 14 abr. 2022. Disponível em: <https://leiemcampo.com.br/o-alcance-da-liberdade-de-expressao>. Acesso em: 22 abr. 2022.

ROTSTEIN, Gustavo. Em pronunciamento, Somália diz: 'Errei e estou aqui para assumir'. **GE**, Rio de Janeiro, 13 jan. 2011. Disponível em: <https://globoesporte.globo.com/futebol/times/botafogo/noticia/2011/01/em-pronunciamento-somalia-diz-errei-e-estou-aqui-para-assumir.html>. Acesso em: 31 maio 2023.

SÁ, Edgard Maciel de. Após várias faltas sem justificativa, Flu demite Andre Luis por justa causa. **GE**, Rio de Janeiro, 6 dez. 2011. Disponível em: <https://globoesporte.globo.com/futebol/times/fluminense/noticia/2011/12/apos-varias-faltas-sem-justificativa-flu-demite-andre-luis-por-justa-causa.html>. Acesso em: 1 jun. 2023.

SANTIAGO, Denise. Lucas Crispim reconhece erro e é reintegrado ao Fortaleza. **GE**, Fortaleza, 21 jun. 2022. Disponível em: <https://ge.globo.com/ce/futebol/times/fortaleza/noticia/2022/06/21/lucas-crispim-reconhece-erro-e-e-reintegrado-ao-fortaleza.ghml>. Acesso em: 31 maio 2023.

SANTOS, Washington dos. **Dicionário jurídico brasileiro**. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

SENADO FEDERAL. Volta ao Senado projeto que estabelece nova Lei Geral do Esporte. **Agência Senado**, [s. l.], 7 jul. 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/07/07/volta-ao-senado-projeto-que-estabelece-nova-lei-geral-do-esporte>. Acesso em: 8 jul. 2022.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, Fernando. Haas confirma contratação de Mazepin em acordo plurianual a partir de 2021 na F1. **Grande Prêmio**, Sumaré, 1 dez. 2020. Disponível em: <https://www.grandepremio.com.br/f1/noticias/haas-confirma-mazepin-na-formula-1-em-acordo-plurianual-a-partir-de-2021/>. Acesso em: 7 jun. 2023.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**: parte geral. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. v. 1.

SIQUEIRA, Felipe; WERLANG, Hector; LEIRAS, Thayuan. Ganso será multado por troca de ofensas com Oswaldo de Oliveira em Fluminense x Santos. **GE**, Rio de Janeiro, 27 set. 2019. Disponível em: <https://ge.globo.com/futebol/times/fluminense/noticia/ganso-sera-multado-por-troca-de-ofensas-com-oswaldo-de-oliveira-em-fluminense-x-santos.ghtml>. Acesso em: 5 jun. 2023.

SOUSA, Daniele Zilioti de. **Manifestações negativas de trabalhadores em redes sociais e poder disciplinar do empregador**: um enfoque à luz dos direitos fundamentais à liberdade de expressão, à honra e à imagem. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2021. 100 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais de Franca da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (FCHS/Unesp), Franca, São Paulo, 2017.

SOUZA, Gustavo Lopes Pires de (coord.). **Direito desportivo**. Belo Horizonte: Arraes, 2014.

STEIN, Leandro. Após cometer 232 violações referentes a apostas ilegais, Ivan Toney é suspenso por oito meses. **Trivela**, [s. l.], 17 maio 2023. Disponível em: <https://trivela.com.br/inglaterra/premier-league/apos-cometer-232-violacoes-referentes-a-apostas-ilegais-ivan-toney-e-suspenso-por-oito-meses/>. Acesso em: 31 maio 2023.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA DESPORTIVA DO FUTEBOL. 1ª Comissão Disciplinar. Ata de resultado. Processo nº 116/2023. Relator Auditor Miguel Ângelo Cançado. Rio de Janeiro, 29 maio 2023a. Disponível em: https://conteudo.cbf.com.br/cdn/202305/20230529175514_33.pdf. Acesso em: 29 maio 2023.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA DESPORTIVA DO FUTEBOL. Pleno. Resultado do julgamento. Processo nº 134/2023. Relator Paulo Sérgio Feuz. Rio de Janeiro, 22 jun. 2023b. Disponível em: https://conteudo.cbf.com.br/cdn/202306/20230622161210_862.pdf. Acesso em: 23 jun. 2023.

THIAGO Heleno e Camacho pegam seis meses de suspensão por caso de doping pelo Athletico. **GE**, Curitiba, 30 ago. 2019. Disponível em: <https://ge.globo.com/pr/futebol/times/athletico-pr/noticia/thiago-heleno-e-camacho-pegam-seis-meses-de-suspensao-por-caso-de-doping.ghtml>. Acesso em: 13 jun. 2023.

TRIBUNAL catalão isenta Neymar de todas as acusações de fraude em transferência para o Barcelona. **G1**, [s. l.], 13 dez. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2022/12/13/tribunal-espanhol-isenta-neymar-de-todas-as-acusacoes-de-fraude-em-transferencia-para-o-barcelona.ghtml>. Acesso em: 30 dez. 2022.

TÚLIO, Sílvio; VASCONCELOS, Fernando; FREITAS, Nathália. Manipulação: Romário é banido do futebol por participação em esquema de apostas. **GE**, Goiânia, 29 maio 2023. Disponível em: <https://ge.globo.com/go/noticia/2023/05/29/manipulacao-de-resultados-romario-e-banido-do-futebol-pelo-stjd.ghml>. Acesso em: 29 maio 2023.

TV PALMEIRAS/FAM. Coletiva Abel Ferreira | Palmeiras 1 X 0 Ituano | Paulista 2023. **YouTUBE**, [s. l.], 19 mar. 2023. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=-HBwChTwIjg>. Acesso em: 19 mar. 2023.

VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. **Manual de direito do trabalho desportivo:** atualizado com a Lei n. 13.467/2017 e com a Lei n. 54/2017, de Portugal. 3. ed. São Paulo: LTr, 2020.

VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. Sucessivos contratos de trabalho desportivo celebrados com o mesmo empregador não geram unicidade contratual. *In*: PERRUCCI, Felipe Falcone; SOUZA, Gustavo Lopes Pires de; SANTOS, Desirée Emmanuelle Gomes dos; RODRIGES, Filipe Alves (org.). **Direito desportivo exclusivo:** Perspectivas Contemporâneas. 2. ed. Belo Horizonte: D'Plácido, 2018. p. 193-202.

VEJA, na íntegra, o documento do processo que Gustavo Scarpa move contra o Flu. **NETFLU**, [s. l.], 7 jan. 2018. Disponível em: <https://www.netflu.com.br/veja-na-integra-o-documento-do-processo-que-gustavo-scarpa-move-contr-o-flu>. Acesso em: 11 maio 2022.

VIEIRA, Elisabete Sofia Teixeira. **Ética Desportiva e Contrato de Trabalho Desportivo:** (In)Existência de Justa Causa de Despedimento. Orientador: João Leal Amado. 2018. 113 f. Dissertação de Mestrado em Direito – Universidade de Coimbra, Coimbra, 2018. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/85871/1/Elisabete%20Sofia%20Teixeira%20Vieira%20-%20Ética%20Desportiva%20e%20Contrato%20de%20Trabalho%20Desportivo.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2022.

VILA Nova rescinde contrato com Romário após ato de indisciplina. **GE**, Goiânia, 30 nov. 2022. Disponível em: <https://ge.globo.com/go/futebol/times/vila-nova/noticia/2022/11/30/vila-nova-rescinde-contrato-com-romario-apos-ato-de-indisciplina.ghml>. Acesso em: 29 maio 2023.

VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017)**. 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

VIVO, Nathalia de. Mazepin se envolve em nova polêmica ao postar vídeo assediando modelo em carro. **Grande Prêmio**, São Paulo, 9 dez. 2020. Disponível em: <https://www.grandepremio.com.br/f1/noticias/nikita-mazepin-se-envolve-em-nova-polemica-ao-postar-video-assediando-modelo-em-carro/>. Acesso em: 7 jun. 2023.

WADA'S FOUNDATION BOARD. 2021 World Anti-Doping Code. Katowice, 7 nov. 2019. Disponível em: https://www.wada-ama.org/sites/default/files/resources/files/2021_wada_code.pdf. Acesso em: 12 jun. 2023.

ZITO, Felipe. Palmeiras acerta venda de Endrick para o Real Madrid. **GE**, São Paulo, 15 dez. 2022. Disponível em: <https://ge.globo.com/futebol/times/palmeiras/noticia/2022/12/15/palmeiras-acerta-venda-de-endrick-para-o-real-madrid.ghtml>. Acesso em: 19 dez. 2022.