

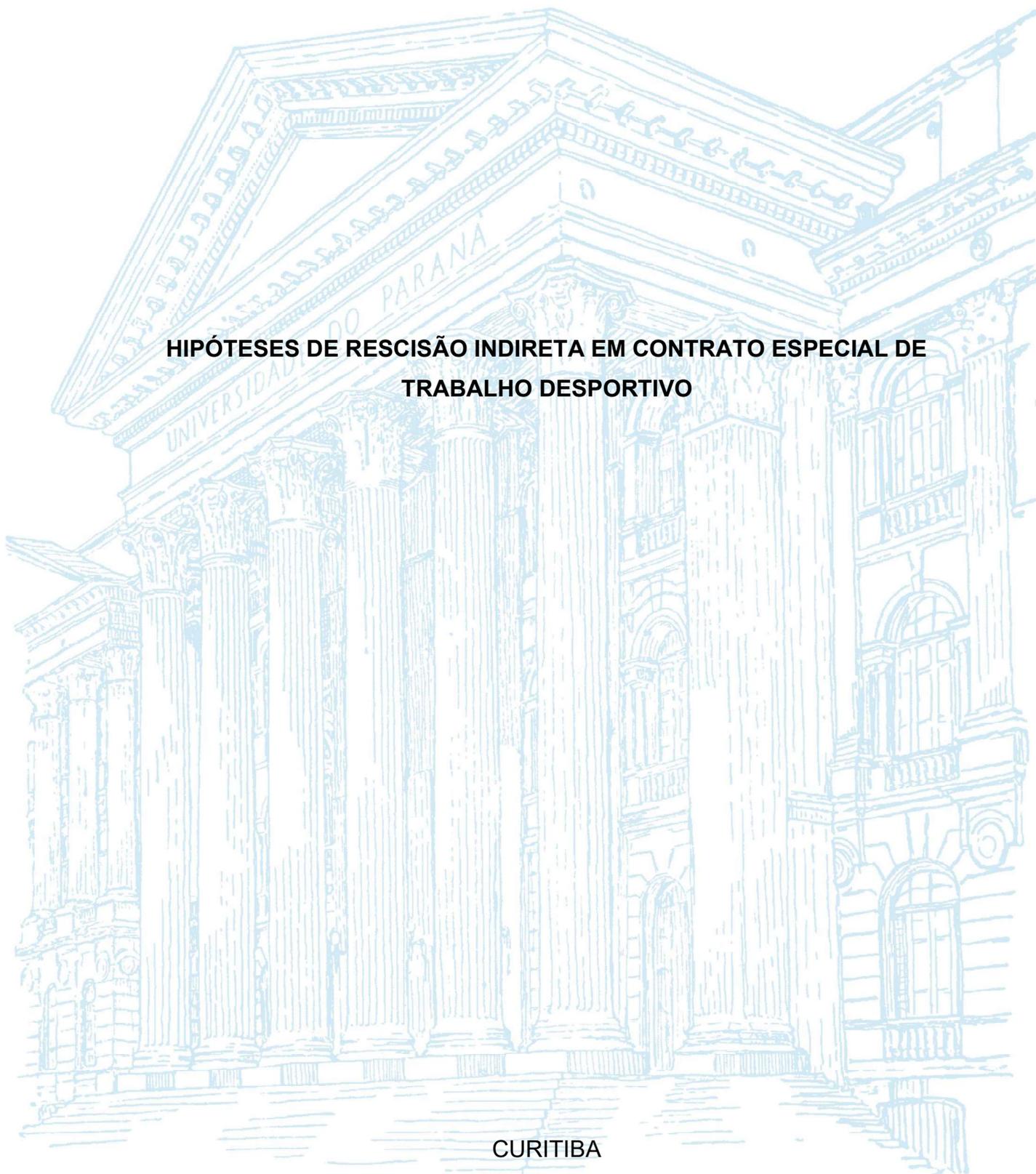
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

PEDRO ZANCHIN DEL FRARO

**HIPÓTESES DE RESCISÃO INDIRETA EM CONTRATO ESPECIAL DE  
TRABALHO DESPORTIVO**

CURITIBA

2024



PEDRO ZANCHIN DEL FRARO

HIPÓTESES DE RESCISÃO INDIRETA DE CONTRATO ESPECIAL DE  
TRABALHO DESPORTIVO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, na Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Noa Piatã Bassfeld Gnata

CURITIBA

2024

HIPÓTESES DE RESCISÃO INDIRETA EM CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO

PEDRO ZANCHIN DEL FRARO

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:



Assinado de forma digital por  
NOA PIATÁ BASSFELD GNATA  
Dados: 2024.12.16 11:58:46  
-03'00'

---

NOA PIATÁ BASSFELD GNATA  
Orientador

---

Coorientador



---

CÉLIO HORST WALDRAFF  
1º Membro

LEONARDO ZICCARELLI  
RODRIGUES

Assinado de forma digital por  
LEONARDO ZICCARELLI  
RODRIGUES  
Dados: 2024.12.16 14:39:58 -03'00'

---

LEONARDO ZICCARELLI RODRIGUES  
2º Membro

Dedico esse trabalho aos meus avôs: Vô Celso, que amaria ver seu neto se formando em Direito, e Vô Benito, que sempre quis ter um neto palmeirense. Sigo minha carreira profissional unindo os dois mundos e espero que, de onde estiverem, se orgulhem muito de mim.

## AGRADECIMENTOS

É muito difícil não cometer alguma injustiça ao não mencionar todas as pessoas especiais que fizeram parte da minha jornada. Por isso, desde já, quero expressar minha gratidão a todos que cruzaram meu caminho e, de alguma forma, contribuíram para o que sou hoje. Meu agradecimento é sincero e se estende a todos, mesmo que seus nomes não apareçam aqui.

Agradeço ao meu pai, Emmerson, por sempre confiar em mim, saber explorar minhas qualidades e nunca me permitir desperdiçar meu potencial. Agradeço por me ensinar a ser alguém, acima de tudo, justo, bom e honesto. A fazer aos outros apenas o que espera que façam para ti. Além disso, claro, ao assistir desde a final do Campeonato Paulista sub-11 no domingo de manhã até uma corrida de quarta categoria em uma terça de madrugada, me ensinou a amar o esporte, sem o qual não teria me encontrado no universo jurídico.

Agradeço à minha mãe, Lauriana, por me moldar no indivíduo que sou. Acredito que, mais do que qualquer competência ou qualificação acadêmica que eu possa ter, o que realmente me define são minhas qualidades nas relações interpessoais. Sou essa pessoa graças a você. Ainda assim, você é minha maior inspiração e exemplo profissional, conquistando tudo que se dedica a alcançar e almejando sempre mais, ao mesmo tempo que nunca deixou de estar junto de nós.

Agradeço aos dois em conjunto por serem os melhores pais que qualquer um poderia pedir. Sem vocês, jamais teria tido a oportunidade de estar onde estou. Reconheço os privilégios que tive durante toda a minha vida e espero ainda trazer muito orgulho a vocês.

Agradeço à minha irmã, Luana, por tudo. Desde o primeiro momento que te vi, já sabia que te amava. Você foi a irmã que sempre quis e que sempre precisei. Podemos não aguentar ficar mais de uma hora juntos sem discutir, mas sei que te terei ao meu lado pelo resto da minha vida. Sempre aprendi muito com você e continuo aprendendo diariamente, mesmo que eu não tenha interesse nenhum em saber o que é a tuberculose isquiática.

Agradeço à minha companheira de vida, Marina Zandoná Zaleski, por, simplesmente, ser você. Chegar ao fim desse ciclo teria sido impossível sozinho. Você esteve comigo nos meus piores momentos e foi, por muitas vezes, um dos poucos apoios para me sustentar. Você me fez descobrir o que é o amor e que um

relacionamento pode ser melhor do que sempre sonhei. Você é minha felicidade diária e tenho muita sorte de ter ao meu lado. Espero que nunca esqueça da pessoa incrível que é e de quão longe pode chegar. Eu te amo!

Agradeço ao meu cachorrinho, Loop, por ser o maior presente que já ganhei e meu melhor amigo. Obrigado por trazer alegria à nossa casa, principalmente nos momentos mais difíceis. Seu rabinho abanando quando chego em casa depois de um dia longo é tudo que preciso pra recarregar as energias e seguir em frente.

Agradeço também ao cachorrinho da minha Vó, Toddy. Você chegou como uma surpresa e com uma surpresa também se foi. Ainda sinto muito sua falta e não ser recebido por você quando vamos pra Ibiporã é uma ferida que vai demorar para se fechar, assim como as últimas cicatrizes que você deixou.

Acidentes como o de Toddy nos fazem perceber a fragilidade de nossas vidas e como devemos aproveitá-las a cada segundo. Ninguém melhor que minha Vó Mide para me ensinar isso, viajando o mundo com as amigas, se permitindo viver novos amores e enfrentando cada desafio com uma coragem e resiliência que poucos teriam.

Quero aproveitar a vida para, um dia, ter tantas histórias para contar quanto minha Vó Ilda. Com uma memória de dar inveja em muito jovem e um jeito cativante de conversar, seus bordados carregarão o legado de uma pessoa que faz muito bem a todos ao seu redor. Agradeço às duas por todo amor e carinho que sempre tiveram por mim e, mesmo de longe, proporcionarem um conforto e segurança que só avós são capazes de dar.

Em âmbito acadêmico, agradeço ao Professor Doutor Noa Piatã Bassfeld Gnata, por aceitar orientar um trabalho em apenas um ano, com muita paciência e disposição sempre que solicitado. O presente trabalho só existe devido às reflexões que tivemos juntos e espero que goste do resultado.

Agradeço à Professora Doutora Ângela Couto Machado Fonseca por, em um momento de pandemia, ter sido mais que uma professora, mas uma amiga e mentora para tantos que, assim como eu, se viam em um ambiente no qual não nos sentíamos parte. Da mesma forma, agradeço ao Professor Doutor Francisco de Assis do Rego Monteiro Rocha Junior, quem confiou em mim e me apresentou o universo da pesquisa ao aceitar me orientar em um projeto de iniciação científica já no fim da faculdade, com o mesmo jeito compreensivo e amigável que sempre tratou a todos.

Em âmbito profissional, agradeço a todos da equipe que fiz parte no Arruda Alvim, Aragão, Lins & Sato Advogados, nas figuras de Carolina Uzeda, Raíssa di Carlo C. Oliveira, e Manoela Virmond Munhoz, pela maravilhosa experiência, pelos diversos aprendizados e pelo carinho que sempre fui tratado.

Obviamente, agradeço também a todos, principalmente do setor desportivo, da Suttle & Vaciski Advogados Associados, nas figuras de Pedro Henrique Pontarolo Zaithammer, Isabela Marina Chiapetti Casagrande, Bárbara Mengue Chelski, e Isabella Pedro Bom do Amaral, por terem me dado a oportunidade de poder trabalhar com o que amo mesmo sem ter tido qualquer contato prévio com a área, me permitindo estar hoje em um lugar que vou trabalhar feliz todos os dias.

Enfim, preciso agradecer também todos os meus amigos que estiveram comigo durante todo esse ciclo e levarei para a vida toda. Primeiramente, agradeço a Luiz Eduardo Prince Goehr e a Mario Sergio de Lima Filho, meus melhores amigos há mais de dez anos, com quem sei que posso sempre contar, independentemente da distância. Junto com Carolina Serra Genez e Fernanda Carolina Cardoso de Oliveira, formaram um grupo que foi uma forma de escape das dificuldades do dia a dia, tanto das trazidas pela pandemia quanto das muitas decorrentes das responsabilidades e incertezas da vida profissional.

Dentre os amigos que a faculdade me trouxe, há três pessoas a quem sou especialmente grato. Agradeço à Leonardo Andrei Pilato, que se tornou meu amigo logo no primeiro ano. Por trás de uma personalidade reservada, descobri um grande coração e uma amizade verdadeira. Agradeço à Quincas Carneiro Silva, uma das melhores pessoas que já conheci. Sempre tivemos uma ótima sintonia, desenvolvendo em conjunto “grandes” projetos, como um campeonato de sinuca ou um bolão da Copa do Mundo, e não tenho dúvidas do futuro brilhante que o aguarda. Por fim, agradeço à Mariana Beatriz dos Santos, *la mia amica delle lezioni di italiano*, com quem posso conversar sobre qualquer assunto — do mais trivial ao mais profundo — sabendo que sempre estará disposta a me ouvir e ajudar quando eu precisar. Ao restante, vocês sabem quão especiais são para mim e a diferença que cada um fez em minha vida e, genuinamente, agradeço muito a todos.

Posso ter me estendido nos agradecimentos, mas só sou o que sou hoje, e este trabalho só existe, graças a todas essas pessoas incríveis (e a muitas outras não mencionadas) que, de alguma forma, deixaram sua marca em minha trajetória. Mais uma vez, obrigado a todos!

Dos meus sonhos  
Eu procuro acordar  
E perseguir meus sonhos  
(SCANDURRA, Edgard, 1996)

## RESUMO

O presente trabalho analisa as hipóteses de rescisão indireta aplicáveis aos contratos especiais de trabalho desportivo, enfatizando as particularidades nas relações contratuais entre atletas profissionais e entidades esportivas. Por meio de uma abordagem teórica e prática, o estudo busca compreender as condições que permitem ao atleta solicitar a rescisão indireta do contrato, considerando o inadimplemento de obrigações pelo empregador ou outras circunstâncias prejudiciais ao trabalhador. O estudo se fundamenta na Lei Geral do Esporte (LGE) e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), abordando também os desafios encontrados na aplicação dessas normas dentro do contexto desportivo, onde a interpretação das leis pode variar em função das especificidades da atividade esportiva. A pesquisa identifica as condições legais e práticas que viabilizam a rescisão indireta por parte do atleta, considerando que, embora a CLT e a LGE ofereçam diretrizes para o rompimento contratual por descumprimento de obrigações, a aplicação dessas normas é complexa devido à natureza peculiar do trabalho esportivo e à vulnerabilidade do atleta na relação contratual. A metodologia empregada baseia-se em revisão doutrinária e jurisprudencial, analisando casos de rescisão indireta já julgados e as circunstâncias que os justificaram. Também será realizada uma comparação entre a Lei Pelé (Lei nº 9.615/1998) e a LGE, destacando as inovações e desafios práticos na aplicação das normas desportivas. Inicialmente, o trabalho explora as características do contrato especial de trabalho desportivo e as previsões de rescisão indireta na legislação trabalhista e desportiva. Em seguida, examina as principais hipóteses de rescisão, incluindo inadimplemento de salários, descumprimento de contrato de imagem, ausência de seguro de vida e acidentes pessoais, e afastamento do atleta do elenco principal. A análise inclui uma avaliação crítica da natureza jurídica de verbas como o direito de arena, utilidades "*in natura*" (habitação e alimentação), gratificações e premiações (como "luvas" e "bichos"). O estudo também reflete sobre a possibilidade de rescisão por assédio moral, incluindo casos em que o empregador ou o torcedor praticam tal conduta, e investiga a aplicação da justa causa esportiva, conforme previsto em federações internacionais. Por fim, o trabalho examina a liberdade contratual do atleta e suas implicações práticas, valendo-se de exemplos concretos. Esta análise busca contribuir para a segurança jurídica nas relações trabalhistas esportivas, fornecendo uma base teórica e prática para juristas, gestores esportivos e acadêmicos interessados em Direito Desportivo.

Palavras-chave: Rescisão indireta; contrato especial de trabalho desportivo; direito desportivo; Lei Geral do Esporte.

## **ABSTRACT**

This project analyzes the hypotheses of constructive dismissal applicable to sports employment contracts, emphasizing the particularities in contractual relationships between professional athletes and sports entities. Through a theoretical and practical approach, the study aims to understand the conditions under which an athlete may request constructive dismissal of the contract, considering the employer's non-compliance with obligations or other circumstances detrimental to the worker. The study is based on the General Sports Law (LGE) and the Consolidation of Labor Laws (CLT), also addressing the challenges encountered in applying these regulations within the sports context, where the interpretation of laws may vary depending on the specificities of sports activities. The research identifies the legal and practical conditions that enable constructive dismissal by the athlete, acknowledging that, although the CLT and LGE provide guidelines for contractual termination due to non-compliance, the application of these norms is complex due to the peculiar nature of sports labor and the athlete's vulnerability in the contractual relationship. The methodology used is grounded in doctrinal and jurisprudential review, analyzing previously adjudicated cases of constructive dismissal and the circumstances that justified them. A comparison between the Pelé Law (Law No. 9.615/1998) and the LGE is also conducted, highlighting innovations and practical challenges in the application of sports regulations. Initially, the study explores the characteristics of the special sports employment contract and the provisions for constructive dismissal in labor and sports legislation. It then examines the main grounds for dismissal, including non-payment of salaries breach of image rights contracts, lack of life and accident insurance, and exclusion of the athlete from the main team. The analysis includes a critical evaluation of the legal nature of benefits such as broadcasting rights compensation, in-kind utilities (housing and food), bonuses, and awards (e.g., signing bonuses and performance incentives). The study also considers the possibility of dismissal due to moral harassment, including cases where such conduct is perpetrated by the employer or fans, and investigates the application of sports just cause, as provided by international federations. Lastly, the research examines the athlete's contractual freedom and its practical implications, drawing on concrete examples. This analysis seeks to contribute to legal certainty in sports labor relations, providing a theoretical and practical foundation for jurists, sports managers, and academics interested in Sports Law.

Keywords: Constructive dismissal; sports employment contract; Sports Law; General Sports Law.

## LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

Ag-RR	- Agravo em Recurso de Revista
AIRR	- Agravo Interno em Recurso de Revista
ART	- Artigo
BID	- Boletim Informativo Diário da CBF
CBF	- Confederação Brasileira de Futebol
CETD	- Contrato Especial de Trabalho Desportivo
CRFB	- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943)
CNJ	- Conselho Nacional de Justiça
DRC	- Câmara de Resolução de Disputas da FIFA ( <i>FIFA Dispute Resolution Chamber</i> )
E-RR	- Embargos em Recurso de Revista
FGTS	- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FIFA	- Federação Internacional de Futebol ( <i>Fédération Internationale de Football Association</i> )
ITC	- Certificado Internacional de Transferência da FIFA ( <i>FIFA International Transfer Certificate</i> )
KBVB	- Real Associação Belga de Futebol ( <i>Koninklijke Belgische Voetbalbond</i> )
LGE	- Lei Geral do Esporte (Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023)
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
REC	- Regulamento Específico da Competição da CBF
RGC	- Regulamento Geral de Competições da CBF
RNRTAF	- Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol da CBF
RO	- Recurso Ordinário
RR	- Recurso de Revista
RSTP	- Regulamento sobre Status e Transferência de Jogadores da FIFA ( <i>FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players</i> )
TAS/CAS	- Tribunal Arbitral do Esporte ( <i>Tribunal Arbitral du Sport / Court of Arbitration for Sport</i> )

TJUE - Tribunal de Justiça da União Europeia (*Court of Justice of the European Union*)  
TRT - Tribunal Regional do Trabalho  
TST - Tribunal Superior do Trabalho  
UE - União Europeia (*European Union*)  
UEFA - União das Associações Europeias de Futebol (*Union of European Football Associations*)

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>14</b>
<b>2 CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO</b> .....	<b>16</b>
<b>3 RESCISÃO INDIRETA</b> .....	<b>18</b>
3.1 DIREITO DO TRABALHO .....	18
3.2 DIREITO DESPORTIVO .....	21
<b>4 HIPÓTESES DE RESCISÃO INDIRETA</b> .....	<b>24</b>
4.1 PREVISÃO DA LEI GERAL DO ESPORTE .....	24
4.1.1 REMUNERAÇÃO SALARIAL .....	25
4.1.2 DIREITO DE IMAGEM .....	25
4.1.2.1 DIREITO DE ARENA .....	26
4.1.3 CONFLITO COM A LEI PELÉ .....	30
4.2 AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE SEGURO .....	32
4.3 UTILIDADES “ <i>IN NATURA</i> ” .....	34
4.3.1 HABITAÇÃO .....	34
4.3.2 ALIMENTAÇÃO .....	35
4.4 LUVAS E BICHOS .....	37
4.4.1 LUVAS .....	37
4.4.2 “BICHOS” E GRATIFICAÇÃO POR DESEMPENHO .....	44
4.5 ASSÉDIO MORAL .....	47
4.5.1 PRATICADO PELO EMPREGADOR .....	47
4.5.2 PRATICADO POR TORCEDOR .....	49
4.6 AFASTAMENTO DO ATLETA .....	52
4.6.1 ASSÉDIO MORAL .....	52
4.6.2 AUSÊNCIA DE CONDIÇÕES ADEQUADAS .....	55
4.6.3 DIMINUIÇÃO DA EXPOSIÇÃO .....	56
4.7 JUSTA CAUSA ESPORTIVA .....	57
4.8 LIBERDADE CONTRATUAL .....	59
4.8.1 POSSÍVEIS ALTERAÇÕES COM O CASO DIARRA .....	62
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	<b>68</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>71</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo analisar as hipóteses de rescisão indireta aplicáveis aos contratos especiais de trabalho desportivo, com foco nas particularidades que envolvem a relação contratual entre atletas profissionais e organizações esportivas. A partir de uma abordagem teórica e prática, buscamos compreender as condições sob as quais um atleta pode pedir a rescisão indireta de seu contrato, seja devido ao inadimplemento de obrigações contratuais por parte do empregador ou outras situações prejudiciais ao trabalhador. Este estudo visa, ainda, interpretar as normas da Lei Geral do Esporte (LGE) e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), abordando as dificuldades encontradas na aplicação dessas normas no contexto desportivo. Além disso, pretende-se contribuir para o entendimento e a segurança jurídica na resolução de disputas trabalhistas no esporte, servindo como uma referência tanto para profissionais da área jurídica quanto para as partes envolvidas nos contratos desportivos.

O problema central desta pesquisa é a identificação dos critérios legais que permitem ao atleta solicitar a rescisão indireta de seu contrato, uma vez que a legislação brasileira prevê hipóteses claras para a rescisão unilateral do contrato por descumprimento de obrigações, mas, ao mesmo tempo, a interpretação dessas normas pode variar conforme o contexto desportivo. Embora a CLT e a LGE definam as condições para que o atleta possa rescindir seu contrato, o processo envolve aspectos específicos que tornam a aplicação dessas normas complexa, como a natureza do trabalho no esporte, a relação de subordinação e o fato de o atleta ser, muitas vezes, considerado a parte vulnerável na relação contratual. Este trabalho visa analisar essas dificuldades e propor uma interpretação que favoreça o atleta, sem prejudicar o equilíbrio da relação trabalhista e desportiva.

A metodologia utilizada neste estudo é baseada na revisão doutrinária e jurisprudencial sobre os contratos especiais de trabalho desportivo e a rescisão indireta. Serão analisadas as disposições legais contidas na CLT, na Lei Geral do Esporte (LGE) e na jurisprudência dos tribunais trabalhistas, com ênfase nos casos em que a rescisão indireta foi reconhecida e as circunstâncias que levaram a essa decisão.

Para tanto, o trabalho primeiro analisará os elementos que compõe o contrato especial de trabalho desportivo. Depois, buscará entender as previsões

legais da rescisão indireta, no âmbito trabalhista e desportivo. Além disso, o trabalho contará com uma análise comparativa dos dispositivos da Lei Pelé (Lei nº 9.615/1998) com a atual legislação, considerando as mudanças introduzidas pela LGE. A pesquisa também contará com uma análise crítica das possíveis lacunas e desafios práticos na aplicação das normas no contexto do esporte, como a possibilidade de rescisão indireta em casos de ausência de contratação de seguro de vida e acidentes pessoais ou em casos de afastamento do atleta do restante do elenco principal (relacionando a situação com assédio moral, ausência de condições adequadas, e diminuição da exposição de sua imagem)

Serão analisadas as possibilidades de rescisão indireta tidas como “padrão”, ou seja, o inadimplemento de remuneração salarial e de remuneração decorrente de contrato de cessão de direito de imagem. Da mesma forma, será explorada a natureza jurídica do direito de arena recebido pelos atletas, de utilidades *in natura* (como habitação e alimentação), de gratificações e premiações (como “luvas” e “bichos”.

Ainda, serão realizadas reflexões acerca da possibilidade de rescisão motivada por assédio moral – tanto praticada pelo empregador quanto pelo torcedor da organização esportiva –, da possível aplicação de justa causa esportiva como previsto por federações internacionais, e de eventuais implicações resultantes da liberdade (ou não) contratual do atleta, com a análise de casos concretos.

## 2 CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO

Uma relação de emprego tem seus requisitos consolidados na doutrina, sendo os elementos fático-jurídicos que a compõe: ser trabalho prestado por uma pessoa física, com pessoalidade pelo trabalhador específico contratado, efetuado com não eventualidade, sob subordinação do tomador de serviços e com onerosidade<sup>1</sup>.

A CLT, por sua vez, define, em seu artigo 442, o contrato de trabalho:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego<sup>2</sup>.

Tal dispositivo, entretanto, não se aplica ao atleta profissional, uma vez que este deve celebrar contrato especial de trabalho desportivo (CETD). A Lei Geral do Esporte (Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023), a partir do art. 85<sup>3</sup>, rege as especificidades e diretrizes de um CETD.

Domingos Sávio Zainaghi define o CETD como aquele:

(...) avençado entre atleta (empregado) e entidade de prática desportiva (empregador), através de um pacto formal, no qual resta claro o caráter de subordinação do primeiro em relação a este último, mediante remuneração e trabalho prestado de maneira não eventual<sup>4</sup>.

Uma das principais características de um CETD é de ser obrigatoriamente por escrito e com prazo determinado, com vigência entre três meses e cinco anos, conforme previsto pelo art. 86<sup>5</sup>. Tal determinação tem dois objetivos principais. Por

---

<sup>1</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 337.

<sup>2</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Diário Oficial da União, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 03 nov. 2024.

<sup>3</sup> Art. 85: A relação do atleta profissional com seu empregador esportivo regula-se pelas normas desta Lei, pelos acordos e pelas convenções coletivas, pelas cláusulas estabelecidas no contrato especial de trabalho esportivo e, subsidiariamente, pelas disposições da legislação trabalhista e da seguridade social. BRASIL. Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023. **Institui a Lei Geral do Esporte**. Brasília: Diário Oficial da União, 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/l14597.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14597.htm). Acesso em: 03 nov. 2024.

<sup>4</sup> ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Nova Legislação Desportiva: Aspectos Trabalhistas**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 15.

<sup>5</sup> Art. 86. O atleta profissional poderá manter relação de emprego com organização que se dedique à prática esportiva, com remuneração pactuada em contrato especial de trabalho esportivo, escrito e

um lado, confere segurança à organização esportiva de que não perderá seus atletas durante a temporada. Enquanto isso, os atletas têm também a garantia de que poderão sair do clube depois de determinado período, não sendo um vínculo indeterminado.

Mesmo assim, visando manter a liberdade de ambas as partes, a LGE prevê formas de rescisão antecipada do contrato, com o devido pagamento indenizatório ao outro polo: a cláusula indenizatória esportiva e a cláusula compensatória esportiva.

A cláusula compensatória esportiva, primeiramente, deve ser paga pela organização esportiva ao atleta, nas hipóteses de dispensa imotivada do atleta, de rescisão por inadimplemento salarial e de rescisão indireta (como será trabalhado adiante), ou seja, quando o atleta deixa a entidade em decorrência de vontades ou atos praticados pelo próprio clube

Já a cláusula indenizatória esportiva é paga pelo atleta ao clube quando pretende deixar a entidade durante o curso do contrato, para transferir-se para outra organização, por exemplo.

Como destaca Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga, a existência da cláusula indenizatória é, fundamentalmente, uma reivindicação dos próprios atletas, uma vez que passaram a gozar de liberdade para rescindir seus contratos a qualquer momento<sup>6</sup>.

Contudo, como uma forma de não submeter um atleta ao vínculo obrigatório de um clube que não está cumprindo com suas obrigações, permitindo-o deixar a organização sem precisar arcar com o pagamento de indenização, surge o instituto da rescisão indireta, a qual será objeto principal do presente trabalho.

---

com prazo determinado, cuja vigência não poderá ser inferior a 3 (três) meses nem superior a 5 (cinco) anos, firmado com a respectiva organização esportiva, do qual deverá constar, obrigatoriamente: (...). BRASIL, 2023.

<sup>6</sup> VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. **Manual de direito do trabalho desportivo: atualizado com a Lei n. 14.597/2023**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2024. p. 139.

### 3 RESCISÃO INDIRETA

#### 3.1 DIREITO DO TRABALHO

Alice Monteiro de Barros estabelece a rescisão indireta como uma forma e causa de cessação de um contrato em face de atos faltosos praticados pelo empregador<sup>7</sup>. Na mesma linha, Homero Batista da Silva conceitua a rescisão indireta como sendo uma “justa causa patronal”, ocorrendo quando o empregado, devido a excessos e eventuais agressões praticadas pelo empregador, se sente na necessidade de deixar o emprego<sup>8</sup>.

Entretanto, alerta o autor que não se pode considerar exatamente todos os requisitos necessários para a caracterização de justa causa decorrente de infrações obreiras.

Por exemplo, Mauricio Godinho Delgado explica que as penas de uma justa causa “comum” só serão válidas se aplicadas tão logo se tenha conhecimento da falta cometida, respeitando o requisito da imediatividade da punição<sup>9</sup>.

Homero Silva explica que, por ser o empregado geralmente mais “tolerante” que o empregador, principalmente por depender do emprego para sua subsistência – mostrando ser a parte frágil da relação de trabalho –, eventual demora para requerer uma rescisão indireta não configuraria perda do direito:

Cuidados especiais devem ser dedicados ao estudo da rescisão indireta porque normalmente o empregado tende a ser mais tolerante com os humores do empregador do que este para com os empregados, quer dizer, o empregado tolera atraso salarial porque nem sempre tem por onde escapar, e, assim, não poderia ser acusado de “perdão tácito” ou de “falta de imediatividade”, por não ter deixado de proclamar a rescisão indireta no primeiro dia de atraso de salário<sup>10</sup>.

A jurisprudência consolidada do TST entende da mesma forma:

---

<sup>7</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 720.

<sup>8</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT Comentada**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019. p. 219.

<sup>9</sup> DELGADO, *op. cit.*, p. 1427.

<sup>10</sup> SILVA, *op. cit.*, p. 219.

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 13.015/2014. NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL RECONHECIDO PELO TRT. IMEDIATIDADE. DESNECESSIDADE. A decisão regional está em desconformidade com o entendimento desta Corte Superior no sentido de que é desnecessária a aplicação do princípio da imediatidade nos casos de rescisão indireta pela falta grave do empregador, consubstanciada no descumprimento regular das obrigações contratuais, haja vista a condição de hipossuficiência do trabalhador. Na hipótese, consignado pelo Tribunal Regional que o autor foi vítima de assédio moral, tanto é que o seu pedido de indenização por danos morais foi julgado procedente, e que tal conduta faltosa da empregadora se renovou mês a mês, não há que se falar em ausência de imediatidade. Com efeito, a imediatidade no ajuizamento da reclamação trabalhista contra as graves infrações contratuais pelo empregador não é imprescindível para que, nos termos e para os efeitos do artigo 483 da CLT, se reconheça o direito do empregado de considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização, pois, em virtude de sua hipossuficiência, muitas vezes ele se vê na contingência de suportar situações que lhes são prejudiciais e gravosas para manter o seu emprego, fonte de sustento para si e seus familiares. Dessa forma, desnecessário exigir a atualidade da falta patronal. Recurso de revista conhecido e provido<sup>11</sup>.

Tendo em vista o conceito de rescisão indireta, é possível encontrar sua hipótese de cabimento como, em regra, regida pelo art. 483 da CLT, aqui transcritos seus pontos mais relevantes para o presente artigo:

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

- 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; (...)
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. (...)

§ 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.<sup>12</sup>

No presente trabalho, daremos maior enfoque à previsão contida na alínea (d) do artigo, visto que é a hipóteses com maior incidência quando se tratando de rescisão indireta de contrato especial de trabalho desportivo. Tal disposição revela que um atleta já teria seu direito reservado a partir do momento que o que fora celebrado deixar de ser cumprido. Inclusive, o parágrafo terceiro garante a

---

<sup>11</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0002068-55.2014.5.09.0001**. Segunda Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 03 de novembro de 2021.

<sup>12</sup> BRASIL, 1943.

estabilidade do empregador nesses casos, podendo permanecer no emprego enquanto o processo tramitar, buscando ainda as indenizações das quais tem direito em caso de rescisão indireta.

Homero Silva destaca sua importância, pois, mesmo possuindo uma redação um pouco redação genérica, aborda as situações de atraso no pagamento de salários<sup>13</sup>. Valentin Carrion defende que qualquer descumprimento grave, inclusive em matéria salarial, será fundamento válido para o requerimento de rescisão indireta enquadrado na alínea (d)<sup>14</sup>.

Importante ressaltar que as obrigações previstas em dispositivos legais não precisam necessariamente constar em contrato para que o empregador tenha que cumpri-las. Como argumenta Wagner Giglio:

(...) havendo 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 na justa causa em estudo<sup>15</sup>.

Enquanto isso, Godinho Delgado explica que mesmo uma eventual redução nominal do salário deve também ser enquadrada como grave infração, ou seja, alínea (d), sendo a alínea (g) utilizada apenas quando há a diminuição efetiva do salário “em virtude da prévia redução do trabalho encomendado ao obreiro que labore por peça ou tarefa<sup>16</sup>”.

Tendo como base os dois incisos supracitados, o parágrafo terceiro do art. 184 aborda a possibilidade de pleito da rescisão. Como explica Guilherme Augusto Caputo Barros, a partir do momento do ajuizamento da reclamação trabalhista com o intuito de rescindir o contrato, não existe mais possibilidade da manutenção da relação de emprego, que deve ser considerada extinta independentemente do resultado do processo<sup>17</sup>. Caso não seja deferida a rescisão indireta, Homero Batista Silva entende que a melhor solução é considerar o empregado como um

---

<sup>13</sup> SILVA, *op. cit.*, p. 220.

<sup>14</sup> CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 387

<sup>15</sup> GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 403

<sup>16</sup> DELGADO, *op. cit.*, p. 1463.

<sup>17</sup> BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **Direito desportivo**. São Paulo: Alumnus, 2014. p. 22.

demissionário, mantendo os direitos que ainda teria no caso de um pedido de demissão<sup>18</sup>.

### 3.2 DIREITO DESPORTIVO

Em se tratando de contrato especial de trabalho desportivo, ou seja, em caso de atletas profissionais, as possibilidades de rescisão indireta são ampliadas pela Lei Geral do Esporte, mais especificamente em seu artigo 90, inciso III e IV e parágrafos:

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: (...)

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; (...)

§ 1º É hipótese de rescisão indireta do contrato especial de trabalho esportivo a inadimplência da organização esportiva empregadora com as obrigações contratuais referentes à remuneração do atleta profissional ou ao contrato de direito de imagem, por período igual ou superior a 2 (dois) meses, ficando o atleta livre para transferir-se a qualquer outra organização esportiva, nacional ou estrangeira, e exigir a cláusula compensatória esportiva e os haveres devidos.

§ 2º Consideram-se salário, para efeitos da remuneração prevista no § 1º deste artigo, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações e as demais verbas inclusas no contrato de trabalho.

§ 3º Caracteriza também mora contumaz o não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias.

§ 4º O atleta com contrato especial de trabalho esportivo rescindido na forma do § 1º deste artigo fica autorizado a transferir-se para outra organização esportiva, independentemente do número de partidas das quais tenha participado na competição, bem como a disputar a competição que estiver em andamento por ocasião da rescisão contratual, respeitada a data-limite de inscrições prevista nos regulamentos de cada modalidade esportiva.

§ 5º É lícito ao atleta profissional recusar-se a competir por organização esportiva quando seus salários, no todo ou em parte, estiverem atrasados em 2 (dois) ou mais meses.<sup>19</sup>

As hipóteses elencadas serão melhor trabalhadas adiante, realizando aqui apenas um breve comentário sobre o disposto nos parágrafos quarto e quinto. É muito comum que, buscando evitar (i) que atletas mudem constantemente de equipe e atrapalhem o planejamento e (ii) o aliciamento de atletas de clubes com menor

<sup>18</sup> SILVA, *op. cit.*, p. 221.

<sup>19</sup> BRASIL, 2023.

poder financeiro, as federações nacionais dos esportes delimitem um limite de partidas que um atleta pode realizar por seu clube em determinada competição antes de se transferir para outro para a disputa da mesma competição.

Por exemplo, o Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol<sup>20</sup>, organizado pela Confederação Brasileira de Futebol (CBF), assim define no parágrafo terceiro do seu artigo 13:

§3º - O registro e a atuação do atleta submetem-se às seguintes limitações:  
I) o atleta somente pode ser registrado por 3 (três) clubes durante uma temporada;  
II) o atleta que já tenha atuado por 2 (dois) clubes durante uma temporada, em quaisquer das competições nacionais do calendário anual coordenadas pela CBF, não pode atuar por um terceiro clube, mesmo que esteja regularmente registrado.

No mesmo viés, o Regulamento Específico da Competição do Campeonato Brasileiro Série A 2024 de futebol masculino, em seu art. 12<sup>21</sup>, define que um atleta só poderá ser inscrito por outro clube no mesmo campeonato se tiver atuado por, no máximo, seis partidas pelo clube de origem.

Entretanto, considerando o parágrafo quarto do art. 90 da LGE, tal limite deixa de se aplicar para um atleta que teve deferido pedido de rescisão indireta, permitindo-o continuar sua profissão ainda dentro da mesma temporada, assim não prejudicando a continuidade de uma carreira extremamente curta se comparada às tradicionais. Como explica Domingos Sávio Zainaghi, já é consolidado na jurisprudência que, ao verificar elementos que caracterizem alta probabilidade de direito de rescisão indireta, os juízes concedam liminar autorizando o atleta a celebrar novo contrato<sup>22</sup>.

Da mesma forma, o parágrafo quinto serve como uma ação preventiva para o atleta antes mesmo de deferida sua rescisão indireta. É certo que, caso consiga sua desvinculação à entidade empregadora, terá os direitos de transferência

---

<sup>20</sup> CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL. **Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol**. Portal de Governança, 2024. Disponível em: <https://portaldegovernanca.cbf.com.br/regulamento-de-registros>. Acesso em: 09 nov. 2024.

<sup>21</sup> Art. 12 – Um atleta somente poderá ser inscrito por outro Clube do Brasileirão Série A 2024, após o início do CAMPEONATO, se tiver atuado em um número máximo de 6 (seis) partidas pelo Clube de origem. CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL. **Regulamento Específico da Competição Brasileiro Série A 2024**. Portal de Governança, 2024. Disponível em: [https://www.srgool.com.br/downloads.php?id\\_anexo=1496](https://www.srgool.com.br/downloads.php?id_anexo=1496). Acesso em: 09 nov. 2024.

<sup>22</sup> ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, p. 55.

assegurados pelo parágrafo quarto. Contudo, o atleta pode evitar eventuais litígios futuros ao, conhecendo já os regulamentos específicos, se recusar a participar de determinada competição ou de atuar pela organização no geral.

No ano de 2024, um caso que se popularizou foi o do atleta Gustavo Henric da Silva, apelidado de Gustavo Mosquito, que conseguiu sua rescisão indireta em face do Sport Club Corinthians Paulista (por falta de recolhimento do FGTS) e pôde ser registrado no Boletim Informativo Diário (BID) da CBF pelo Esporte Clube Vitória para atuar no Campeonato Brasileiro mesmo após já ter feito mais partidas que o limite estabelecido<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> KRAUSE, Nuno. **Vitória pode ser punido se escalar Mosquito no Brasileirão? Especialista responde.** Itatiaia, 29 de agosto de 2024. Disponível em: <https://www.itatiaia.com.br/esportes/futebol/vitoria/2024/08/29/vitoria-pode-ser-punido-se-escalar-mosquito-no-brasileirao-especialista-responde#:~:text=%E2%80%9CSe%20ficar%20comprovado%20que%20Mosquito,realizasse%20el e%E2%80%9D%2C%20diz%20Zaithammer>. Acesso em: 05 nov. 2024.

## 4 HIPÓTESES DE RESCISÃO INDIRETA

A partir da contextualização realizada, o presente trabalho buscará entender as mais diversas hipóteses que possam ensejar um pedido de rescisão indireta de contrato especial de trabalho desportivo, desde as explicitamente indicadas pela CLT e pela Lei Geral do Esporte, até situações que ocorrem na prática e não necessariamente estão claramente abarcadas pelos dispositivos legais.

### 4.1 PREVISÃO DA LEI GERAL DO ESPORTE

Antes de adentrar nas diferentes possibilidades de hipóteses que possam ensejar um processo trabalhista com pedido de rescisão indireta, é importante destacar o texto expresso pela Lei Geral do Esporte, o qual deverá seguir de guia para grande parte dos apontamentos adiante. O parágrafo primeiro do artigo 90 assim prevê:

§ 1º É hipótese de rescisão indireta do contrato especial de trabalho esportivo a inadimplência da organização esportiva empregadora com as obrigações contratuais referentes à remuneração do atleta profissional ou ao contrato de direito de imagem, por período igual ou superior a 2 (dois) meses, ficando o atleta livre para transferir-se a qualquer outra organização esportiva, nacional ou estrangeira, e exigir a cláusula compensatória esportiva e os haveres devidos.

Tal texto define exatamente a situação na qual um atleta tem direito à rescisão indireta do contrato especial de trabalho desportivo. O ponto principal do dispositivo diz quanto ao não pagamento de remuneração. Tal remuneração aborda tanto o salário, registrado em CETD, quanto o não pagamento do acordado em contrato de cessão de direito de imagem (aqui incluído uso de voz, nome, apelido e outras avenças).

#### 4.1.1 REMUNERAÇÃO SALARIAL

O parágrafo segundo<sup>24</sup> do artigo 90 da LGE explica que são considerados, como salário, para os efeitos de rescisão indireta, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações e as demais verbas inclusas no contrato de trabalho. Ainda, o parágrafo terceiro<sup>25</sup> do mesmo artigo caracteriza, como mora costumaz, o não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias.

Importante ressaltar que os componentes salariais previstos no art. 457, §1º da CLT<sup>26</sup> aplicam-se subsidiariamente aos atletas<sup>27</sup>, somente tendo caráter de salário uma parcela contraprestativa devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado<sup>28</sup>.

Maurício Godinho Delgado explica ser pacífico o entendimento de que o salário tem natureza alimentar, e, assim, o retardo em seu pagamento constitui infração de forte intensidade<sup>29</sup>.

#### 4.1.2 DIREITO DE IMAGEM

Além das verbas salariais e remuneratórias descritas, uma das principais formas de remuneração dos atletas brasileiros provém da cessão do direito de imagem. O contrato de tal fim é geralmente assinado paralelamente ao CETD, utilizando os atletas de pessoas jurídicas constituídas para esse fim, tendo como atividade a gerência da imagem do atleta. Sua previsão está no artigo 164 da LGE:

---

<sup>24</sup> Art. 90. § 2º Consideram-se salário, para efeitos da remuneração prevista no § 1º deste artigo, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações e as demais verbas inclusas no contrato de trabalho. BRASIL, 2023.

<sup>25</sup> Art. 90. § 3º Caracteriza também mora contumaz o não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias. *Ibidem*.

<sup>26</sup> Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. § 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. BRASIL, 1943.

<sup>27</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Contrato e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 110.

<sup>28</sup> DELGADO, *op. cit.*, p. 842.

<sup>29</sup> *Ibidem*, p. 1462.

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.<sup>30</sup>

Sendo contrato de natureza cível, sua remuneração não substitui a devida pela relação de emprego<sup>31</sup>. Inclusive, visando evitar fraudes, além de o uso comercial da exploração do direito de imagem do atleta dever ser efetivo<sup>32</sup>, a remuneração devida a título de imagem não pode ser superior a 50% (cinquenta por cento) de sua remuneração decorrente do CETD<sup>33</sup>. Dessa forma, é garantido ao atleta os direitos trabalhistas previstos na CLT e na LGE, mesmo com o aumento do percentual de remuneração permitido em comparação à Lei Pelé (Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998), que limitava à 40% (quarenta por cento)<sup>34</sup>.

#### 4.1.2.1 DIREITO DE ARENA

Aos que estão pouco habituados com as terminologias empregadas no direito desportivo, é muito comum a confusão entre direito de imagem e direito de arena. Devido a isso, por meros fins didáticos, é comum autores abordarem ambas as remunerações de maneira conjunta – mesmo que não tenham qualquer relação entre si –, assim como é feito no presente tópico. Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga reforça que o direito de arena “não compreende o uso da imagem dos jogadores fora da situação específica do espetáculo”<sup>35</sup>.

---

<sup>30</sup> BRASIL, 2023.

<sup>31</sup> Art. 164. § 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. *Ibidem*.

<sup>32</sup> Art. 164. § 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. *Ibidem*.

<sup>33</sup> Art. 164. § 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. *Ibidem*.

<sup>34</sup> Art. 87-A. Parágrafo único. Quando houver, por parte do atleta, a cessão de direitos ao uso de sua imagem para a entidade de prática desportiva detentora do contrato especial de trabalho desportivo, o valor correspondente ao uso da imagem não poderá ultrapassar 40% (quarenta por cento) da remuneração total paga ao atleta, composta pela soma do salário e dos valores pagos pelo direito ao uso da imagem. BRASIL, Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. **Institui normas gerais sobre esporte e dá outras providências**. Brasília: Diário Oficial da União, 1998. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19615consol.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19615consol.htm). Acesso em: 03 nov. 2024.

<sup>35</sup> VEIGA, *op. cit.*, p. 351.

O direito de arena surgiu com a já quase integralmente revogada Lei nº 5.988, de 14 de dezembro de 1973, a qual regulava os direitos autorais. De Plácido e Silva o define como “a faculdade da entidade a que estiver vinculado o atleta de autorizar ou proibir a fixação, transmissão ou retransmissão de espetáculo desportivo público, com entrada paga”<sup>36</sup>.

De forma mais simplificada, o direito de arena é mais uma forma de remuneração que o atleta pode receber, decorrente da negociação dos direitos de transmissão de partidas e eventos desportivos.

O parágrafo único do artigo 100 da mencionada lei definia que 20% (vinte por cento) do valor recebido pelo clube deveria ser distribuído, em partes iguais, aos atletas<sup>37</sup>. A LGE, entretanto, define que apenas 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos de difusão de imagens deve ser repassado<sup>38</sup>, sem que, com essa mudança, houvesse qualquer contrapartida aos atletas<sup>39</sup>.

Tal porcentagem deve ser paga aos atletas por intermédio dos sindicatos das respectivas categorias<sup>40</sup>. Entretanto, decisões proferidas em diferentes Tribunais Regionais do Trabalho destacam que o clube não se exime da responsabilidade caso não ocorra o pagamento.

Uma decisão pioneira no TRT da 12ª Região entendeu que o direito de arena é de responsabilidade do clube caso terceiro (sindicato) não realize o pagamento<sup>41</sup>.

A jurisprudência trabalhista seguiu o mesmo caminho até os dias atuais:

---

<sup>36</sup> SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. 28 ed. 2. tir. Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 471.

<sup>37</sup> Art. 100. Parágrafo único. Salvo convenção em contrário, vinte por cento do preço da autorização serão distribuídos, em partes iguais, aos atletas participantes do espetáculo. (*revogada*). BRASIL, Lei nº 5.988, de 14 de dezembro de 1973. **Regula os direitos autorais e dá outras providências**. Brasília: Diário Oficial da União, 1973. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5988.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5988.htm). Acesso em: 03 nov. 2024.

<sup>38</sup> Art. 160. § 1º Salvo convenção ou acordo coletivo de trabalho em contrário, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos de difusão de imagens de eventos esportivos serão repassados pelas organizações esportivas de que trata o caput deste artigo aos atletas profissionais participantes do evento, proporcionalmente à quantidade de partidas ou provas por estes disputadas, como parcela indenizatória de natureza civil. BRASIL, 2023.

<sup>39</sup> SOARES, Jorge Miguel Acosta. **Direito de imagem e direito de arena no contrato de trabalho do atleta profissional**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 132.

<sup>40</sup> Art. 160. § 2º O pagamento da verba de que trata o § 1º deste artigo será realizado por intermédio dos sindicatos das respectivas categorias, que serão responsáveis pelo recebimento e pela logística de repasse aos participantes do evento, no prazo de até 72 (setenta e duas) horas, contado do recebimento das verbas pelo sindicato. BRASIL, 2023.

<sup>41</sup> SANTA CATARINA, Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Recurso Ordinário nº 08674200803412000**. Terceira Turma, Relator Amarildo Carlos de Lima, Diário de Justiça Eletrônico, Florianópolis, 26 de fevereiro de 2010.

DIREITO DE ARENA. LEGITIMIDADE PASSIVA E RESPONSABILIDADE DO CLUBE DESPORTIVO. É certo que, nos termos do artigo 46 do Decreto 7.984/2013, que regulamentou a Lei 9.615/98 (Lei Pelé), o direito de arena é repassado diretamente pela emissora de televisão à entidade sindical de âmbito nacional, e somente após é que há o repasse aos atletas. Todavia, assim como as gorjetas, o direito de arena trata-se de direito pago por terceiros, ou seja, emissoras de televisão, sendo recebido em razão do contrato de trabalho do atleta empregado, motivo pelo qual não há falar em ilegitimidade passiva do clube desportivo, tampouco em ausência de responsabilidade deste em caso de eventual condenação ao pagamento da parcela.<sup>42</sup>

Enquanto isso, a mesma decisão do TRT12 citada anteriormente já entendia de forma que o direito de arena possui natureza salarial. Decisões recentes seguiram o posicionamento nesse sentido:

RECURSO ORDINÁRIO DAS PARTES. NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DE ARENA E SUA BASE DE CÁLCULO. O entendimento jurisprudencial e doutrinário é no sentido de que a parcela denominada Direito de Arena, muito embora paga por terceiros, possui natureza salarial, uma vez que visa remunerar o atleta profissional de futebol pelo uso de sua imagem no evento esportivo, nos termos dos artigos 42 da Lei 9.615/98 c/c artigo 457, § 3º da CLT e, por analogia, Súmula nº 354 do C. TST. (...) Recurso conhecidos e improvidos, no tema.<sup>43</sup>

Portanto, sendo o direito de arena supostamente uma remuneração de natureza salarial e sendo o clube responsável por garantir seu pagamento ao atleta, o seu inadimplemento por período igual ou superior a dois meses poderia ser entendido como causa para justificar uma rescisão indireta.

Contudo, a posição doutrinária e jurisprudencial dominante não segue mais a mesma linha. A Lei nº 12.395, de 16 de março de 2011<sup>44</sup> alterou o artigo 42 da Lei Pelé<sup>45</sup> (a qual será melhor trabalhada adiante), conferindo natureza indenizatória ao direito de arena. Tal caracterização está clara no parágrafo primeiro:

---

<sup>42</sup> GOIÁS, Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Recurso Ordinário nº 00119070820175180015**. Primeira Turma, Relator Gentil Pio de Oliveira, Diário de Justiça Eletrônico, Goiânia, 29 de maio de 2020.

<sup>43</sup> RIO DE JANEIRO, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário nº 0101281-77.2017.5.01.0057**. Quinta Turma, Relator Enoque Ribeiro dos Santos, Diário de Justiça Eletrônico, Rio de Janeiro, 19 de agosto de 2020.

<sup>44</sup> 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**. Brasília: Diário Oficial da União, 2011. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/12395.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/12395.htm). Acesso em: 03 nov. 2024.

<sup>45</sup> BRASIL, 1998.

Art. 42. Pertence às entidades de prática desportiva o direito de arena, consistente na prerrogativa exclusiva de negociar, autorizar ou proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão ou a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de espetáculo desportivo de que participem.

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

Rinaldo José Martorelli, mesmo antes da alteração na Lei Pelé, já discordava da até então corrente majoritária ao entender que “o pagamento não decorre de nenhuma contraprestação de serviço, mas somente do uso de sua imagem”<sup>46</sup> e perceber que a própria entidade de prática esportiva não ter o poder de estabelecer a natureza remuneratória da referida verba.

Maurício da Veiga afirma que o clube deixar de ser o responsável pelo pagamento do direito de arena também afasta seu caráter remuneratório – não podendo equipará-las nem a gorjetas<sup>47</sup> (apesar de, como demonstrado anteriormente, poder ser o clube responsabilizado subsidiariamente).

Uma decisão do TRT da 15ª Região passou a seguir o entendimento do dispositivo legal:

Cabe, ainda, consignar que, quanto ao direito de arena, a jurisprudência vinha reconhecendo sua natureza remuneratória, entendendo que decorria do contrato de trabalho firmado com o clube, já que este paga ao atleta um percentual do preço estipulado para a transmissão do evento de que aquele participa, em decorrência do aludido contrato, quadro que mudou, em certa medida, com a alteração feita pela Lei n. 12.395/2011, ao Artigo 42, § 1º, à Lei Pelé, embora remanesça o debate se a mera dicção legal pode alterar a natureza de algo, embora, de todo modo, a alteração que se vem de referir seja posterior à ruptura do vínculo de emprego, não interferindo, pois, diretamente, na solução a ser dada a questão posta à julgamento.<sup>48</sup>

Mesmo não tendo relação com o direito de imagem pago pelo clube através de sua cessão, Veiga também argumenta ser o direito de arena uma espécie de direito de imagem, uma vez que possuem o fato gerador em comum. “Logo, se o

---

<sup>46</sup> MARTORELLI, Rinaldo José. **O direito de arena como direito de personalidade**. In: MACHADO, Rubens Approbato; LANFREDI, Luis Geraldo Sant’Anna; TOLEDO, Otávio Augusto de Almeida; SAGRES, Ronaldo Crespilho; NASCIMENTO, Wagner (orgs.). **Curso de direito desportivo sistêmico**. 1. ed. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p. 620.

<sup>47</sup> VEIGA, *op. cit.*, p. 356.

<sup>48</sup> SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Recurso Ordinário nº 000011-26.2010.5.15.0005**. Terceira Turma, Relator Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani, Diário de Justiça Eletrônico, São Paulo, 19 de janeiro de 2012.

gênero (direito de imagem) possui natureza civil, mesma sorte deve seguir o acessório<sup>49</sup>.

Enfim, Jean Marcel Mariano Oliveira também entende a necessidade de rever o posicionamento anterior e passar a reconhecer o direito de arena como de natureza civil e não mais trabalhista, com fundamento em norma legal, a qual substituiu um vazio legislativo antes existente<sup>50</sup>.

Mesmo assim, ainda há que se falar na possibilidade de rescisão indireta. Ora, se o direito de arena é uma espécie decorrente do gênero “direito de imagem”, conforme exposto por Maurício da Veiga, e, sendo o inadimplemento do pagamento decorrente do contrato de cessão de direito de imagem uma hipótese ensejadora da rescisão indireta, logicamente deve ser considerado o atraso no pagamento do direito de arena da mesma forma. Por isso, mesmo que não se entenda o direito de arena como de natureza remuneratória, mas de natureza cível-indenizatória, em nada obsta o direito do atleta em requerer a rescisão indireta em caso de não recebimento, visto que o clube deve ser responsabilizado para garantir o devido repasse.

#### 4.1.3 CONFLITO COM A LEI PELÉ

A Lei Geral do Esporte foi extremamente benéfica ao consolidar as principais normas do país relacionadas ao esporte. Entretanto, o processo de revogação de normas anteriores não foi conduzido de maneira totalmente eficaz. A própria Lei Pelé (Lei nº 9.615/98), até então dispositivo mais relevante sobre o tema, não foi completamente revogada e alguns dispositivos, teoricamente ainda em vigor, foram tratados de forma diversa na LGE, resultando em uma duplicidade de normas sobre temas semelhantes. Isso acontece com a rescisão indireta.

A Lei Pelé, em seu artigo 31<sup>51</sup>, previa a rescisão com a remuneração atrasada por período igual ou superior a três meses. Entretanto, a LGE reduziu o

---

<sup>49</sup> VEIGA, *op. cit.*, p. 356.

<sup>50</sup> OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano. **O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 76.

<sup>51</sup> 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

período de mora necessário para o requerimento da rescisão indireta para dois meses<sup>52</sup>.

Como explica Maurício da Veiga, essa mudança sobreveio com o intuito de mitigar brechas antes existentes:

Tal redução é salutar tendo em vista que muitos campeonatos regionais têm a duração de três meses. Desta forma, era comum a notícia de atletas que eram contratados por times sem capacidade financeira, que não pagavam os seus jogadores que haviam disputado toda a competição.<sup>53</sup>

Não há dúvidas que, a partir da entrada em vigor da LGE, o disposto no art. 31 da Lei Pelé foi automaticamente revogado. O respeito ao lapso temporal é definido pelo parágrafo primeiro do artigo 2º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942):

§ 1º A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior.

Entretanto, conforme entendimento consolidado do TST, principalmente em decisões envolvendo a irretroatividade da reforma trabalhista, o direito do trabalho respeita o princípio de direito intertemporal “*tempus regit actum*”:

AGRAVO DO RECLAMANTE EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. (...) CONTRATO DE TRABALHO ANTERIOR E POSTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI 13.467/2017. APLICABILIDADE. TEMPUS REGIT ACTUM. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. (...) A aplicação das inovações de direito material do trabalho introduzidas pela Lei 13.467/2017 deverá observar o princípio de direito intertemporal *tempus regit actum*. (...) Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação.<sup>54</sup>

---

desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos. BRASIL, 1998.

<sup>52</sup> Art. 90. § 1º É hipótese de rescisão indireta do contrato especial de trabalho esportivo a inadimplência da organização esportiva empregadora com as obrigações contratuais referentes à remuneração do atleta profissional ou ao contrato de direito de imagem, por período igual ou superior a 2 (dois) meses, ficando o atleta livre para transferir-se a qualquer outra organização esportiva, nacional ou estrangeira, e exigir a cláusula compensatória esportiva e os haveres devidos. BRASIL, 2023.

<sup>53</sup> VEIGA, *op. cit.*, p. 177.

<sup>54</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0020053-33.2021.5.04.0841**. Quinta Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, Brasília, Diário de Justiça Eletrônico, 28 de agosto de 2024.

AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. (...) DIREITO MATERIAL. DIREITO INTERTEMPORAL. "TEMPUS REGIT ACTUM". (...) DECISÃO EM CONFORMIDADE COM ENTENDIMENTO PACIFICADO DESTA CORTE SUPERIOR. (...) O acórdão regional, nos moldes em que proferido, encontra-se em conformidade com iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte Superior, no sentido de que "para os atos praticados após a entrada em vigor da mencionada Lei 13.467/2017, aplicam-se as inovações de direito material do trabalho introduzidas pela referida legislação, em observância ao princípio de direito intertemporal "tempus regit actum". Mantém-se a decisão recorrida. Agravo conhecido e desprovido.<sup>55</sup>

Por isso, caberia discussão quanto a aplicação da Lei Pelé quando se tratando de contratos de trabalho assinados antes da entrada em vigor da LGE. Tal incerteza poderia influenciar um atleta a não ajuizar uma reclamação com pedido de rescisão indireta após apenas dois meses de atraso na remuneração, com receio de que o magistrado pudesse considerar como vigente a lei do momento da assinatura do CETD.

Contudo, havendo a dúvida, deve-se aplicar o princípio da norma mais favorável. Como explica Maurício Godinho Delgado, o operador do direito deve optar pela regra mais favorável ao obreiro no contexto de confronto entre regras concorrentes e de interpretação de regras jurídicas. Dessa forma, mesmo para aqueles contratos assinados antes da LGE, esta deve ser aplicada desde a sua entrada em vigor, revogando o disposto sobre rescisão indireta da Lei Pelé<sup>56</sup>.

#### 4.2 AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE SEGURO

A Lei Geral do Esporte traz, nos incisos VI e VII do seu artigo 84<sup>57</sup>, a obrigação da organização esportiva em realizar a contratação de seguro de vida e acidentes pessoais para cobrir os riscos aos quais os atletas estão sujeitos, assegurando que a importância segurada seja suficiente para garantir a indenização mínima correspondente ao valor anual da remuneração do beneficiário.

---

<sup>55</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em Recurso de Revista nº 0020395-32.2019.5.04.0124**. Quinta Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 28 de abril de 2023.

<sup>56</sup> DELGADO, *op. cit.*, p. 234-235.

<sup>57</sup> Art. 84. São deveres da organização esportiva direcionada à prática esportiva profissional, em especial: (...) 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, 2023.

Entretanto, como alerta Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga, o texto legislativo não estabelece uma sanção para a entidade de prática esportiva que não realizar a contratação do seguro<sup>58</sup>. Como bem alerta Álvaro Melo Filho sobre o assunto, uma “norma sem sanção é mera sugestão”<sup>59</sup>.

Guilherme Augusto Caputo Barros admite que uma sanção que poderia ser considerada para penalizar a não contratação do seguro seria uma indenização com valor calculado a partir do prêmio do (inexistente) seguro. Entretanto, afasta o argumento ao ressaltar que, juridicamente, uma pena deve estar descrita de maneira expressa e literal na norma, não permitindo uma interpretação por analogia, mas sendo absolutamente restritiva. Por isso, a princípio, tal obrigatoriedade se revelaria ineficaz<sup>60</sup>.

Dessa forma, é possível analisar a não contratação do seguro como um descumprimento contratual grave. Como explica Veiga:

O descumprimento de norma contratual poderá se fazer presente de várias formas. À guisa de exemplo, diante do alto grau de risco de lesões a que está submetido o atleta, a contratação do seguro é medida coercitiva e decorre de imposição legal. Desta forma, diante dos altos riscos a que o atleta profissional está submetido, a ausência da contratação do seguro pode ser encarada como um descumprimento grave de obrigação contratual e, desta forma, passível de ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho<sup>61</sup>.

Ao ser caracterizado como não cumprimento das obrigações, ainda que decorrentes de texto legislativo, a ausência de contratação de seguro obrigatório pode ser enquadrada como hipótese de rescisão indireta conforme previsão do art. 483, alínea (d) da CLT<sup>62</sup>.

---

<sup>58</sup> VEIGA, *op. cit.*, p. 126.

<sup>59</sup> MELO FILHO, Álvaro. **Nova Lei Pelé: avanços e impactos**. 1. ed. Rio de Janeiro: Maquinaria, 2011. p. 218.

<sup>60</sup> BASTOS. Guilherme Augusto Caputo. **Direito desportivo**. São Paulo: Alumnus, 2014. p. 52-53.

<sup>61</sup> VEIGA, *op. cit.*, p. 176-177.

<sup>62</sup> Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: (...) d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato. BRASIL, 1943.

### 4.3 UTILIDADES “IN NATURA”

#### 4.3.1 HABITAÇÃO

A Súmula 367 do TST é clara quanto à não consideração como salário da habitação fornecida pelo empregador ao empregado quando indispensável para a realização do trabalho:

Súmula 367 do TST: UTILIDADES "IN NATURA". HABITAÇÃO. ENERGIA ELÉTRICA. VEÍCULO. CIGARRO. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO. I - A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares.<sup>63</sup>

Por isso, no caso do atleta, como qualquer outra relação empregatícia, deve ser analisada a natureza da habitação. Quando indispensável para o serviço, ou seja, por condições especiais ou ausência de possibilidades de residência na localidade do clube em valores condizentes com o salário recebido pelo atleta, não é caracterizada a natureza salarial<sup>64</sup>.

Contudo, explica Marcos Ulhoa Dani, “normalmente, as moradias oferecidas pelos clubes não são para possibilitar o trabalho, mas sim pelo trabalho, o que caracteriza a parcela como salarial”<sup>65</sup>. O autor continua, demonstrando que deve ser aplicado o artigo 458 da CLT<sup>66</sup> e reconhecido o caráter salarial de moradia fornecida

---

<sup>63</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 367**. UTILIDADES "IN NATURA". HABITAÇÃO. ENERGIA ELÉTRICA. VEÍCULO. CIGARRO. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 24, 131 e 246 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I - A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 131 - inserida em 20.04.1998 e ratificada pelo Tribunal Pleno em 07.12.2000 - e 246 - inserida em 20.06.2001); II - O cigarro não se considera salário utilidade em face de sua nocividade à saúde. (ex-OJ nº 24 da SBDI-1 - inserida em 29.03.1996). Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2005. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html). Acesso em: 06 nov. 2024.

<sup>64</sup> DANI, Marcos Ulhoa. **Transferências e registros de atletas profissionais de futebol: responsabilidades e direitos**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 70-71.

<sup>65</sup> *Ibidem*, p. 71.

<sup>66</sup> Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. BRASIL, 1943.

ou custeada pelo clube quando o atleta nela residir definitivamente (não considerando, portanto, hotéis ou alojamentos para viagens e concentrações) e existindo mais alternativas de imóveis viáveis<sup>67</sup>. Nesse caso, inclusive, incorpora-se o valor médio do aluguel do imóvel ao salário para todos os efeitos, inclusive para base de cálculo das multas compensatórias e indenizatórias. O valor pode até mesmo implicar na redução do salário médio em espécie, conforme o art. 458, §3º da CLT<sup>68</sup>.

Assim, quando acordado em CETD o fornecimento ou custeio de habitação para o atleta nos termos acima descritos, e não sendo assim cumprido, por ter natureza salarial, é cabível ao atleta requerer a rescisão indireta, respeitando o período de inadimplência previsto na LGE<sup>69</sup>.

#### 4.3.2 ALIMENTAÇÃO

A alimentação, entretanto, não pode ser entendida da mesma forma que a habitação. Utilizaremos novamente dos ensinamentos do autor Marcos Ulhoa Dani para entender os argumentos que desconsiderem a alimentação como salário.

Sendo o benefício concedido ao empregado uma forma de viabilização da prestação dos serviços, não pode deter natureza salarial. Esse é o caso da alimentação no caso de atletas.

Dani explora a função da alimentação no preparo desportivo do atleta e como sua função peculiar não pode ser enquadrada como salário:

---

<sup>67</sup> DANI, *op. cit.*, p. 72.

<sup>68</sup> Art. 458. § 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual. BRASIL, 1943.

<sup>69</sup> Art. 90. § 1º É hipótese de rescisão indireta do contrato especial de trabalho esportivo a inadimplência da organização esportiva empregadora com as obrigações contratuais referentes à remuneração do atleta profissional ou ao contrato de direito de imagem, por período igual ou superior a 2 (dois) meses, ficando o atleta livre para transferir-se a qualquer outra organização esportiva, nacional ou estrangeira, e exigir a cláusula compensatória esportiva e os haveres devidos. BRASIL, 2023.

No caso, entende-se que a alimentação fornecida nos refeitórios ou nas viagens a trabalho dos clubes detêm a clara feição de prover um meio necessário para a boa prestação de serviços dos jogadores, haja vista que, indiscutivelmente, o labor de atleta profissional de futebol demanda uma boa condição física do jogador, o que implica em alimentação regular, regrada e sadia. A utilidade aqui fornecida é um instrumento indispensável para a boa prestação laboral do atleta e não uma benesse fornecida somente para retribuir o trabalho prestado. A alimentação regular fornecida em refeitório dos clubes, ou em viagens para jogos, é um instrumento de trabalho para o atleta profissional, uma vez que o jogador precisa de uma alimentação balanceada e equilibrada para desempenhar bem a sua profissão. (...) Assim, respeitadas as opiniões em contrário, a alimentação fornecida aos atletas revela-se, a rigor, em um instrumento para o trabalho e para a melhor performance do atleta e não um acréscimo salarial pelo trabalho prestado.<sup>70</sup>

O autor ainda expõe que diversas organizações esportivas contam com profissionais especializados na área nutricional para garantir uma alimentação que favoreça a performance física e técnica dos atletas, visando inclusive evitar lesões e doenças, implicando em um ganho desportivo<sup>71</sup>.

Diante do exposto, entendendo que a alimentação não tem características salariais, não poderia o atleta requerer a rescisão indireta nos mesmos termos de pedido expostos anteriormente para habitação. Não significa, todavia, que o atleta não tem esse direito.

O inciso II do artigo 84 da LGE<sup>72</sup> define, como dever da organização esportiva de prática profissional, proporcionar aos atletas condições necessárias à participação nas competições, nos treinos e em outras atividades preparatórias ou instrumentais. Como demonstrado, a alimentação adequada é elemento essencial para garantir a melhor condição física e técnica, sendo instrumento indispensável para a boa prestação laboral, sempre visando o melhor desempenho do atleta.

Ainda, conforme já mencionado em outras oportunidades no presente trabalho, uma obrigação prevista em dispositivos legais não precisa constar em contrato para que o empregador precise cumpri-la, sendo autorizada a rescisão por iniciativa do empregado quando houver seu descumprimento.

Por isso, o não fornecimento de alimentação pode ser entendido como causa geradora para um requerimento de rescisão indireta, uma vez que, violando o

---

<sup>70</sup> DANI, *op. cit.*, p. 72-73.

<sup>71</sup> *Ibidem*, p. 72.

<sup>72</sup> Art. 84. II - proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições esportivas, nos treinos e em outras atividades preparatórias ou instrumentais. BRASIL, 2023.

disposto no art. 84, inciso II, da LGE, se enquadra como hipótese de rescisão indireta disposta no art. 483, alínea (d) da CLT<sup>73</sup>.

#### 4.4 LUVAS E BICHOS

##### 4.4.1 LUVAS

As “luvas”, no âmbito desportivo, tem um conceito definido pela doutrina como sendo um valor fixado a partir de uma prévia eficiência do atleta, antes da contratação, como reconhecimento do desempenho já demonstrado no curso de sua vida profissional, não se confundindo com prêmios e gratificações que ocorrem durante o contrato<sup>74</sup>. Tal valor pode ser pago também *in natura*, sendo uma prática extremamente comum o pagamento com bens móveis e imóveis.

Podem ser pagas à vista no momento da assinatura do contrato ou em seu decorrer, por exemplo, em parcelas semestrais ou em cotas mensais junto com o salário<sup>75</sup>. Essa distinção da forma de pagamento será de grande relevância, como será demonstrado adiante, uma vez que podem definir sua natureza.

Para o entendimento dos próximos argumentos, se faz necessário realizar uma divisão de períodos: antes e depois da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, popularmente conhecida como reforma trabalhista<sup>76</sup>.

Maurício da Veiga explica que, antes, o entendimento pacífico era no sentido do reconhecimento da natureza salarial das luvas<sup>77</sup>. O autor, desde já, afasta a possibilidade de serem entendidas como verbas indenizatórias:

---

<sup>73</sup> Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: (...) d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato. BRASIL, 1943.

<sup>74</sup> BARROS, 2012. p. 111.

<sup>75</sup> ZAINAGHI, 1998, p. 74.

<sup>76</sup> 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 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, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Brasília: Diário Oficial da União, 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 03 nov. 2024.

<sup>77</sup> VEIGA, *op. cit.*, p. 308.

Em sendo as luvas a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que for convencionado, pela assinatura do contrato, não nos parece que se enquadre no conceito de parcela indenizatória, seja em razão de não afastar qualquer despesa, possibilidade seja em razão do momento em que ajustada a configurar parcela ressarcimento de adimplir eventual descumprimento de direito trabalhista.<sup>78</sup>

Alice Monteiro de Barros compreendia as luvas como importância paga pelo empregador que, convencionada no momento da assinatura do contrato, compõe a sua remuneração<sup>79</sup>. A Lei Pelé também trazia esse raciocínio, apesar de não se referir expressamente às luvas, no parágrafo primeiro do art. 31<sup>80</sup>.

Veiga explica que, “ao julgar o processo 10.015-47, o TST decidiu que as luvas correspondem a gratificação e, dessa forma, integram o salário para todos os efeitos legais”<sup>81</sup>. Outros julgamentos do TST e de outros Tribunais Regionais do Trabalho seguiram da mesma forma:

RECURSO DE EMBARGOS. ATLETA PROFISSIONAL. NATUREZA JURÍDICA DAS LUVAS. LEI DE DESPORTOS. O art. 12 da Lei 6.354/76 conceitua as luvas como “a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que for convencionado, pela assinatura do contrato”. Não viola a literalidade do dispositivo indicado decisão que reconhece a natureza salarial das luvas, matéria que demanda discussão doutrinária e jurisprudencial. Inexistente indicação de dissenso jurisprudencial sobre o tema, inviável o conhecimento dos embargos. RECURSO DE EMBARGOS ADESIVO DO RECLAMANTE. Recurso de embargos adesivo de que não se conhece, em face do não conhecimento do recurso principal, nos termos do art. 500 do CPC.<sup>82</sup>

---

<sup>78</sup> *Ibidem*, p. 307.

<sup>79</sup> BARROS, 2012.

<sup>80</sup> 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. BRASIL, 1998.

<sup>81</sup> VEIGA, *op. cit.*, p. 68.

<sup>82</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos em Recurso de Revista nº 0418392-77.1998.5.04.5555**. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 15 de junho de 2007.

AGRAVO DE INSTRUMENTO - COMPANHIA BOTAFOGO S.A. (...) "LUVAS" - NATUREZA JURÍDICA. As "luvas" constituem importância paga pelo clube ao atleta, pela assinatura do contrato. Têm caráter salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos legais. Precedentes. Agravo de Instrumento a que se nega provimento.<sup>83</sup>

"LUVAS" (...) As "luvas" foram introduzidas em nosso ordenamento jurídico pelo Decreto 24.150/34 para disciplinar as relações de locação comercial e, com o passar dos anos, a expressão se estendeu para outros setores, em especial para os atletas profissionais de futebol, nada impedindo, por metáfora, hipérbole, ou eufemismo que a expressão seja apropriada, pelo Direito do Trabalho, aplicando-se-lhe os princípios para todo e qualquer empregado, inclusive por analogia. (...) Seja como for, por simbolismo, por metáfora, por etimologia, por metáfora, por hipérbole, por eufemismo, ou por analogia, juridicamente não há outra saída: o valor pecuniário recebido pelo empregado, às claras ou por subterfúgios contábeis, em mãos ou em conta corrente bancária (nunca, porém, em meias ou em peças íntimas, sob pena de configuração de propina) a título de "luvas", para que o trabalhador se desligue da empregadora para a qual presta serviços, celebrando contrato de trabalho com outra empresa, possui inegável natureza jus trabalhista, de cunho salarial.<sup>84</sup>

O entendimento se consolidou nos diferentes tribunais do país, com diferentes interpretações e justificativas, como o argumento de que as luvas teriam natureza de salário pago por antecipação<sup>85</sup>:

RECURSO DE REVISTA (...) LUVAS – NATUREZA JURÍDICA DA VERBA. Nos casos que envolvem atletas profissionais, esta Corte vem decidindo que a parcela denominada “luvas” possui nítido caráter salarial. Verifica-se não ser difícil a transposição de tal entendimento à hipótese em análise, mormente quando se leva em consideração a assertiva do acórdão recorrido quanto ao incentivo à permanência no emprego de profissional com grande prestígio no meio financeiro. As “luvas” remetem a período anterior à contratação do empregado, equivalendo a desempenho já demonstrado em sua trajetória profissional, possuindo natureza jurídica de salário por antecipação. Assim, há que ser reconhecida a natureza salarial da verba em análise, com a sua integração à remuneração do autor e reflexos, observando-se a proporção do período trabalhado. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>86</sup>

---

<sup>83</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0001235-73.2010.5.01.0074**. Oitava Turma, Relator Ministro João Pedro Silvestrin, Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 13 de março de 2015.

<sup>84</sup> MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0154200-30.2008.5.03.0113**. Quarta Turma, Relator Luiz Otávio Linhares Renault, Diário de Justiça Eletrônico, Belo Horizonte, 29 de janeiro de 2010.

<sup>85</sup> CATHARINO, José Martins. **Contrato de emprego desportivo no Direito Brasileiro**. São Paulo: LTr, 1969. p. 34.

<sup>86</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0000900-16.2007.5.04.0029**. Primeira Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 30 de novembro de 2021.

Da mesma forma, algumas decisões seguiam o argumento já mencionado de que as luvas seriam uma forma de reconhecimento por trabalhos já apresentados pelo atleta que será apresentado<sup>87</sup>:

ATLETA PROFISSIONAL. CONTRATO DE TRABALHO. (...) LUVAS DESPORTIVAS. NATUREZA JURÍDICA. Nos termos do artigo 12 da Lei nº 6.354/76, entende-se por “luvas” a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que for convencionado, pela assinatura do contrato. As “luvas” são pagas em razão do contrato de trabalho, levando-se em consideração o desempenho do atleta ao longo de sua carreira. Reveste-se, portanto, a parcela, de natureza salarial. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>88</sup>

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. (...) LUVAS DESPORTIVAS. NATUREZA JURÍDICA. INTEGRAÇÃO SALARIAL. CONHECIMENTO. Nos termos do artigo 12 da Lei n.º 6.354/1976, as luvas desportivas são pagas em razão do contrato de trabalho, tomando-se em consideração o desempenho do atleta profissional de futebol ao longo de sua carreira, consoante prelecionam JOSÉ MARTINS CATHARINO e ALICE MONTEIRO DE BARROS. Trata-se, portanto, de verba de natureza eminentemente salarial na medida em que caracteriza uma modalidade de contraprestação paga pelo empregador ao empregado. Robustece esta convicção o fato de o artigo 3.º, inciso III, da Lei n.º 6.354/1976 incluir as luvas desportivas no rol de parcelas que compõem a remuneração do atleta profissional de futebol, estabelecendo, inclusive, que tal valor deve estar expressamente especificado no contrato de trabalho, se previamente convencionado. Recurso conhecido, por divergência jurisprudencial, e parcialmente provido.<sup>89</sup>

---

<sup>87</sup> CATHARINO, *op cit.*, p. 33.

<sup>88</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0660130-20.2000.5.03.5555**. Primeira Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 24 de novembro de 2006.

<sup>89</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0467125-74.1998.5.04.5555**. Primeira Turma, Relator Ministro Altino Pedrozo dos Santos, Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 09 de julho de 2004.

CONTRATO DESPORTIVO. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. LUVAS. NATUREZA JURÍDICA. As luvas, cujo termo em sentido figurado não é exclusivo do direito desportivo, mas também do Direito Comercial - locação comercial -, instituto com o qual também guarda semelhança inclusive no tocante à sua finalidade, pois nesta o valor do 'ponto' (fundo de comércio) aproxima-se do valor da propriedade do imóvel, implica em dizer que " em certo sentido, as luvas desportivas importam reconhecimento de um fundo de trabalho, isto é, o valor do trabalho desportivo já demonstrado pelo atleta que determinada associação contratar" , tudo consoante lição do mestre José Martins Catharino. A verba luvas, portanto, não se reveste de natureza indenizatória, porquanto é sabido que a indenização tem como pressuposto básico o ressarcimento, a reparação ou a compensação de um direito lesado, em síntese, compensa uma perda, de que na hipótese não se trata, na medida em que a verba recebida a título de luvas tem origem justamente na aquisição de um direito em face do desempenho personalíssimo do atleta, ou seja, o seu valor é previamente convencionado na assinatura do contrato, tendo por base a atuação do atleta na sua modalidade desportiva. Recurso de Revista conhecido e provido.<sup>90</sup>

Outra forma de demonstrar como o entendimento era de fato consolidado é perceber que, mesmo em matérias além do âmbito desportivo, era utilizado o posicionamento pacífico das luvas em contratos de atletas profissionais:

RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE MÚTUO. "LUVAS". NATUREZA JURÍDICA. Registrou o Tribunal Regional que o contrato de empréstimo realizado entre as partes serviu para camuflar o pagamento de "luvas". Esta Corte vem entendendo que os empréstimos efetuados visando a aceitação da pessoa ao emprego equiparam-se às "luvas" do atleta profissional, que possui natureza salarial. Decisão do Tribunal Regional em consonância com o referido entendimento.<sup>91</sup>

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. INTEGRAÇÃO DOS VALORES PAGOS A TÍTULO DE "LUVAS". NATUREZA SALARIAL. Evidenciada a figura equiparada às "luvas" do atleta profissional, paga pelo empregador com o objetivo de tornar mais atraente o ingresso da Reclamante em seu quadro funcional, é de se concluir que as parcelas concedidas ostentam nítida natureza salarial, razão pela qual devem integrar o salário para todos os efeitos legais. Nesse sentido, precedentes desta Corte. Recurso de Revista conhecido e provido.<sup>92</sup>

---

<sup>90</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0418392-77.1998.5.04.5555**. Primeira Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 09 de agosto de 2002.

<sup>91</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 927500-34.2008.5.09.0010**. Sétima Turma, Relator Ministro Pedro Paulo Manus, Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 05 de outubro de 2012.

<sup>92</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0000244-35.2010.5.04.0003**. Quarta Turma, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 08 de maio de 2015.

EMPRÉSTIMO SIMULADO - MÚTUO BANCÁRIO PARA ENCOBRIR O PAGAMENTO DE "LUVAS" - APLICAÇÃO ANALÓGICA DA LEI 6.354/76 - Evidenciada a abusiva e ilegal prática de se conferir pagamento de "luvas" a empregado de modo simulado, através de contrato de financiamento ou empréstimo, é nulo o negócio. A gratificação concedida pelo empregador como incentivo à contratação, à semelhança das luvas devidas ao atleta profissional, possui, por analogia, natureza salarial. Verificado o efetivo pagamento de montante em razão da admissão de empregado, decorrente de contrato de mútuo e sua liquidação na extinção do pacto laboral, forçoso reconhecer caráter salarial contraprestativo da parcela.<sup>93</sup>

Obviamente, existia uma corrente minoritária que, desde antes da reforma, já se posicionava contrária ao enquadramento das luvas como verba salarial, como pode ser visto em decisão de outra turma do TRT da 3ª Região:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. LUVAS. INTEGRAÇÕES. As luvas pagas ao atleta profissional de futebol pela assinatura do contrato (artigo 12 da Lei 6354/76), não possuem natureza salarial, razão pela qual descabida a integração dos valores respectivos nos 13º salários, férias, repousos semanais remunerados e FGTS. Recurso ordinário do reclamante desprovido.<sup>94</sup>

Com a reforma, foi alterada a redação do art. 457 da CLT<sup>95</sup>, retirando a natureza salarial de diversos pagamentos (como prêmios e abonos), estabelecendo que apenas gratificações instituídas expressamente por lei poderiam ter reflexos trabalhistas, conforme análise de Veiga<sup>96</sup>. O autor também interpreta que a tendência é de que a jurisprudência passe por uma profunda reversão.

---

<sup>93</sup> MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000164-75.2010.5.03.0043**. Terceira Turma, Relator Milton V. Thibau de Almeida, Diário de Justiça Eletrônico, Belo Horizonte, 21 de dezembro de 2021.

<sup>94</sup> MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0112600-53.1995.5.04.0017**. Quinta Turma, Relator Carlos Alberto Robinson, Diário de Justiça Eletrônico, Belo Horizonte, 27 de julho de 2000.

<sup>95</sup> Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. § 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. § 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. § 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados. § 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades. BRASIL, 1943.

<sup>96</sup> VEIGA, *op. cit.*, p. 312.

Tal mudança pode ser vista já na Lei Geral do Esporte, a qual assim prevê em seu artigo 85:

§ 1º 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.<sup>97</sup>

Como entende Veiga, “sendo a verba paga antes da contratação e em uma única oportunidade, não há que se falar em habitualidade e não pode ser atribuída a natureza salarial à parcela”<sup>98</sup>, tendo natureza exclusivamente civil, como estipula a LGE.

Contudo, ainda há a possibilidade do valor das luvas serem caracterizadas como verbas salariais. Como mencionado anteriormente, a forma de pagamento pode afetar o critério de definição. Maurício Godinho Delgado entende que as luvas serão integradas plenamente no salário caso sejam pagas de maneira diluída no contrato<sup>99</sup>. Não poderão mais ser integradas aquelas pagas em única parcela. Nesse sentido, bens *in natura* pagos a título de luvas não poderão ser considerados como de natureza salarial.

Já antes da reforma trabalhista, o ilustre Ministro já entendia dessa forma, sendo essa um possível caminho para a jurisprudência no futuro:

---

<sup>97</sup> BRASIL, 2023.

<sup>98</sup> VEIGA, *op. cit.*, p. 312.

<sup>99</sup> DELGADO, *op. cit.*, p. 924-925.

RECURSO DE REVISTA. (...) BANCÁRIO. SIMULAÇÃO DE EMPRÉSTIMO. PARCELA PAGA COMO INCENTIVO À CONTRATAÇÃO. EQUIPARAÇÃO ÀS LUVAS. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. REFLEXOS. (...) A parcela "luvas", nos moldes em que foi legislativamente prevista, consiste na retribuição material paga pela entidade empregadora ao atleta profissional, em vista da celebração de seu contrato de trabalho, seja originalmente, seja por renovação. Tem sua natureza salarial reconhecida pelo Direito Brasileiro, tanto no art. 12 da antiga Lei 6.354/76 (revogada pela Lei nº 12.395/2011), como no art. 31, § 1º, da Lei 9.615/98. Com efeito, essa diretriz que se aplica ao atleta profissional, em relação a quem a parcela "luvas" foi originalmente destinada, também incide nos demais casos em que, sob a simulação de pagamento de outra verba, em verdade configura-se um estímulo e incentivo à contratação, por reconhecimento das habilidades profissionais de determinado empregado. Logo, considerando que o pagamento se deu "em razão do contrato de trabalho", é inconteste a natureza salarial de que se reveste. Releva ponderar que a parcela, no caso sob exame, não teve por escopo compensar ou ressarcir a Reclamante, na medida em que foi paga no momento de sua admissão. Logo, por todos os ângulos que se analise a controvérsia, resulta afastado o caráter indenizatório e evidenciada a natureza contraprestativa, salarial, sendo devidos, portanto, os seus reflexos, nos limites da lei (no caso, reflexos em FGTS). É bem verdade que, sem embargo da inconteste natureza salarial dessa verba, que é paga "pelo trabalho", é certo que a forma de pagamento pode afetar, na prática, o seu critério de integração salarial. É que, se as luvas forem pagas de maneira diluída no contrato de trabalho, elas serão integradas plenamente no salário, à semelhança das gratificações habituais, periodicamente entregues, com óbvios reflexos, por exemplo, em 13º salários, férias com 1/3 e FGTS. Entretanto, se as "luvas" forem pagas em uma única parcela, como na hipótese dos autos, seu reflexo se esgotará no tempo. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido no aspecto.<sup>100</sup>

Dessa forma, retornando às hipóteses de rescisão indireta, é possível concluir que, caso as luvas sejam pagas no decorrer do contrato, de forma diluída, o atraso de seu pagamento por período igual ou superior a dois meses pode ensejar no pedido de rescisão indireta, visto que caracterizariam verba de natureza salarial e remuneratória.

#### 4.4.2 “BICHOS” E GRATIFICAÇÃO POR DESEMPENHO

O “bicho” é uma expressão popular utilizada no meio desportivo para caracterizar uma premiação aleatória como bonificação ao atleta após um resultado positivo. José Martins Catharino<sup>101</sup> explica que tal prêmio tem a singularidade de ser individual, recompensando a performance, embora possa resultar de um trabalho

---

<sup>100</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0001158-24.2013.5.03.0003**. Terceira Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 04 de setembro de 2015.

<sup>101</sup> CATHARINO, *op. cit.*, p. 32.

coletivo em determinados esportes. Da mesma forma, geralmente é aleatório, ou seja, está condicionado ao êxito alcançado na disputa da competição, o que pode sujeitar também à sorte ou azar.

Antero de Carvalho estabelece a existência de diferença entre a gratificação ajustada em contrato e a aleatória (na qual se enquadra o “bicho”):

Esta, como é notório, depende da vontade dos dirigentes do clube, de uma série de fatores intimamente ligados à renda e ao resultado da competição. Aquela consta, via de regra, do respectivo contrato e é tida como uma garantia de sua execução. Não obstante, há contratos em que se prevê o chamado “bicho”, fixo, por jogo ganho ou empatado. Nesse caso, transforma-se o seu aspecto para tomar um caráter diferente, obrigatório, sendo de considerar ainda o ajuste tácito, decorrente da habitualidade.<sup>102</sup>

Maurício de Veiga explica que a natureza jurídica do “bicho” pago aos atletas está condicionada, portanto, à forma em que é estabelecido. Assim, o bicho, como sendo aquele pago aleatoriamente em decorrência de determinado resultado específico, não poderia ser entendido como de natureza salarial. Por outro lado, a gratificação prevista em CETD, popularmente conhecida como “metas de produtividade”, sendo decorrente de previsão existente desde o início do vínculo contratual, pode ser considerada como de caráter salarial. Esse entendimento conta com decisões no mesmo sentido:

RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. NATUREZA JURÍDICA E REPERCUSSÃO DOS PRÊMIOS (BICHOS) PAGOS NO MÊS DE JULHO DE 1999. No âmbito diferenciado do contrato de trabalho do atleta profissional, bicho trata-se de uma espécie de prêmio sui generis condicionado ao êxito em partidas de futebol vitórias ou empates, representando recompensa ao jogador por cumprir satisfatoriamente as obrigações para as quais foi contratado. Os bichos possuem natureza salarial somente quando forem estipulados expressamente entre as partes nesse contrato de trabalho especial, na inteligência do inciso VI do § 3º do art. 32 do Decreto 2.574/98, Regulamento da Lei 9.615/98 (Lei Pelé). Desse modo, não há que se falar em ajuste tácito ou presumido. Recurso não provido.<sup>103</sup>

---

<sup>102</sup> CARVALHO, J. Antero de. **Direito do trabalho interpretado. Comentários à margem da jurisprudência**. 1. ed. Rio de Janeiro: Sul Americana, 1951. p. 261.

<sup>103</sup> MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0055100-04.2001.5.04.0022**. Oitava Turma, Relatora Beatriz Brun Goldschmidt, Diário de Justiça Eletrônico, Belo Horizonte, 11 de setembro de 2002.

Antes da reforma trabalhista, assim como ocorria com as luvas, a maioria das decisões declarava o caráter salarial do bicho, independente da previsão contratual<sup>104</sup>:

DA NATUREZA SALARIAL DOS BICHOS E LUVAS. ATLETA DE FUTEBOL. Os denominados bichos e luvas constituem-se em importâncias pagas pelo empregador ao atleta de futebol de modo que possuem nítida natureza salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos legais. Recurso provido.<sup>105</sup>

ATLETA PROFISSIONAL. BICHOS. NATUREZA JURÍDICA. Em geral, o salário do atleta profissional de futebol compõe-se de inúmeras parcelas, com denominações variadas. Aquela denominada Bicho, pela sua natureza retributiva, possui índole salarial, a teor do disposto no parágrafo 1o., do art. 457, da CLT. Na sua origem, os Bichos, que constituem uma das espécies do gênero prêmios, são pagos pela entidade de prática desportiva empregadora, em decorrência do contrato de trabalho e tem por objetivo estimular e incentivar o atleta individualmente e a equipe como um todo a obter determinado resultado que seja positivo para o clube. No seu âmago e essência, os Bichos se inserem no estuário contraprestacional dos serviços prestados pelo atleta, por isso compõem o salário para todos os efeitos legais.<sup>106</sup>

Com a reforma, entretanto, não parece ter qualquer brecha para o enquadramento do bicho como verba salarial. Além de não constar qualquer previsão para tal nos parágrafos do artigo 457 da CLT, a pouco mencionado, dispõe expressamente que prêmios não devem integrar a remuneração do empregado:

. § 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.<sup>107</sup>

Ainda, o parágrafo segundo do artigo 85 da LGE descreve perfeitamente o bicho, na terminologia de “prêmio por performance”, devendo este ser enquadrado como parcela de natureza cível:

<sup>104</sup> VEIGA, *op. cit.*, p. 315.

<sup>105</sup> RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0105200-07.1998.5.04.0009**. Sétima Turma, Relatora Carmen Gonzalez, Diário de Justiça Eletrônico, Porto Alegre, 02 de abril de 2003.

<sup>106</sup> MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 01285200101903003**. Quarta Turma, Relator Luiz Otavio Linhares Renault, Diário de Justiça Eletrônico, Belo Horizonte, 20 de abril de 2002.

<sup>107</sup> BRASIL, 1943.

§ 1º 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.

§ 2º 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.<sup>108</sup>

Como percebe Maurício de Veiga, novamente, a jurisprudência trabalhista, até então pacificada, precisará ser revista tendo em vista as novas disposições<sup>109</sup>. A natureza jurídica do “bicho”, assim, fica condicionada à forma em que foi estabelecido<sup>110</sup>, ou seja, apenas as gratificações por desempenho (“metas de produtividade”) já dispostas previamente em contrato poderão ser caracterizadas como verba salarial, enquanto os “bichos” pagos pelos clubes não mais repercutirão no salário dos atletas, uma vez que apenas as gratificações instituídas em lei podem ter reflexos trabalhistas.

Conclui-se, assim, que o atraso ou não pagamento de “bicho” não pode ser considerado como hipótese de rescisão indireta, apesar de poderem ser cobradas indenizações cíveis nesse sentido, a depender de cada caso. Contudo, a gratificação por desempenho, pactuada em CETD, se não paga em até dois meses do alcance da meta (se não for acordado de forma diversa), pode ensejar o pedido de rescisão indireta.

## 4.5 ASSÉDIO MORAL

### 4.5.1 PRATICADO PELO EMPREGADOR

O assédio moral é definido no art. 2º da Resolução nº 351 do CNJ (Conselho Nacional de Justiça):

---

<sup>108</sup> BRASIL, 2023.

<sup>109</sup> VEIGA, *op. cit.*, p. 316.

<sup>110</sup> *Ibidem*, p. 314.

I – Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico<sup>111</sup>.

Tais situações podem ser causadas de forma desorganizada ou através de um processo amparado por estratégias organizacionais para excluir determinados indivíduos, configurando assédio moral organizacional<sup>112</sup>.

Da mesma forma, Maurício Godinho Delgado define o assédio moral como condutas reiteradas, praticadas pelo sujeito ativo, no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, através de “atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de desequilíbrio e tensão emocionais graves”<sup>113</sup>.

Partindo do pressuposto, o autor acredita que o assédio moral pode ser enquadrado como motivo para ensejar a rescisão indireta<sup>114</sup>, configurando hipótese presente na alínea (b) do art. 483 da CLT:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:  
b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo.<sup>115</sup>

Assim, entendendo que as hipóteses previstas em legislação trabalhista se aplicam ao atleta profissional, conclui-se que o assédio moral laboral pode ser hipótese de rescisão indireta do CETD<sup>116</sup>.

---

<sup>111</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 361 de 28 de outubro de 2020**. Brasília: Diário de Justiça Eletrônico, 29 de outubro de 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 04 nov. 2024.

<sup>112</sup> Art. 2º. II – Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais. *Ibidem*.

<sup>113</sup> DELGADO, *op. cit.*, p. 1464.

<sup>114</sup> *Ibidem*, p. 1461.

<sup>115</sup> BRASIL, 1943.

<sup>116</sup> ZARTH, Alexandre Luiz Rodrigues. **O contrato especial de trabalho desportivo e a possibilidade de sua rescisão indireta pela caracterização de assédio moral**. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, 2018, p. 48-49. Disponível em: <http://repositorio.ufsm.br/handle/1/17738>. Acesso em: 04 nov. 2024.

Evidentemente, o que se aborda apenas por complementação do tópico, a ofensa física de superiores hierárquicos ou representantes do clube contra o atleta também pode ensejar o pedido de rescisão indireta, consoante alínea (f) do art. 483 da CLT<sup>117</sup>.

#### 4.5.2 PRATICADO POR TORCEDOR

No que se refere aos casos de assédio moral no ambiente de trabalho, é evidente a responsabilidade do clube empregador em responder pelas ações de assédio cometidas por seus funcionários e superiores hierárquicos, incluindo membros da diretoria<sup>118</sup>. Porém, existe também uma corrente crescente na doutrina desportiva que entende que o torcedor de uma organização esportiva pode também ser o sujeito ativo de uma prática de assédio moral e que o clube deve ser considerado o responsável por tais atos.

Antes de adentrar no tema, importante ressaltar que a discussão diz respeito a atos praticados pelo torcedor “comum”, ou seja, aquele que não é integrante de torcida organizada, uma vez que esta deve ser responsabilizada por seus integrantes, não podendo ser confundida com a entidade esportiva que apoia<sup>119</sup>.

Com essa questão ultrapassada, é preciso entender o papel assumido pelos esportes em nossa sociedade, especialmente o futebol. Os clubes e suas partidas deixaram de ser mera forma de entretenimento ou uma política de pão e circo. Além de se tornarem negócio, sendo uma das indústrias que mais movimenta a economia mundial<sup>120</sup> (o que se intensifica com sua constante profissionalização), são também

---

<sup>117</sup> Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: (...) f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. BRASIL, 1943.

<sup>118</sup> JORDÃO, Isadora de Campos. **A cobrança que ultrapassa os 90 minutos: o assédio moral ao atleta profissional de futebol e a responsabilidade do clube empregador**. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2021. p. 48. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/handle/10899/31761>. Acesso em: 04 nov. 2024.

<sup>119</sup> Art. 178. Torcedor é toda pessoa que aprecia, apoia ou se associa a qualquer organização esportiva que promove a prática esportiva do País e acompanha a prática de determinada modalidade esportiva, incluído o espectador-consumidor do espetáculo esportivo. § 3º Não se confunde a torcida organizada com a organização esportiva por ela apoiada. § 5º A torcida organizada responde civilmente, de forma objetiva e solidária, pelos danos causados por qualquer de seus associados ou membros no local do evento esportivo, em suas imediações ou no trajeto de ida e volta para o evento. BRASIL, 2023.

<sup>120</sup> MOREIRA, Assis. **Futebol movimenta o equivalente ao PIB da Finlândia, diz presidente da Fifa**. Genebra: Valor, 27 de setembro de 2022. Disponível em:

forma de identidade e espaço onde seus telespectadores extrapolam suas emoções, sendo muitos devotos e dedicando boa parte da vida para acompanhar seu time.

Contudo, com isso, sobreveio uma banalização do assédio e da violência no ambiente esportivo, que, acompanhada da construção de figuras como ídolos e máquinas de resultado (na qual a mídia tem papel fundamental), resultaram em um sentimento de impunidade por qualquer ato praticado<sup>121</sup>.

Como explica Adriana Bernardes Pereira, doutora em psicologia:

O espetáculo e seus atores passam a constituir-se em realidade e, esta, em espetáculo, alimentando o círculo vicioso. Configura-se, então, a perda de fronteiras e de limites claros para as coisas, uma característica definidora do que se chama modernidade.<sup>122</sup>

Isadora de Campos Jordão explica que esse fenômeno abre espaço para pessoas com más intenções, sendo mais fácil atingir aqueles que desejam assediar:

Lamentavelmente, tornou-se comum jogadores de futebol serem ameaçados por suas redes sociais. As ameaças vão de cobranças pelo rendimento físico até ameaças de morte. Além disso, muitas das vezes as ameaças ultrapassam a figura do atleta e são feitas a pessoas de sua família, seus filhos etc.<sup>123</sup>

Por isso, a autora entende que, como o atleta está em exercício profissional quando atua, as ofensas, mesmo que provenientes do torcedor, não deixam de ser uma forma de “*mobbing*”<sup>124</sup>, e, por isso, o assédio moral cometido por torcedor em detrimento de um atleta, durante ou fora de uma partida ou evento (inclusive nas

---

<https://valor.globo.com/mundo/noticia/2022/09/27/futebol-movimenta-o-equivalente-ao-pib-da-finlandia-diz-presidente-da-fifa.ghtml>. Acesso em: 05 nov. 2024.

<sup>121</sup> JORDÃO, *op. cit.*, p. 63.

<sup>122</sup> PEREIRA, Adriana Bernardes. **A construção social do tipo "jogador de futebol profissional": um estudo sobre os repertórios usados por jogadores de distintas categorias etárias e por integrantes de suas matrizes**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2008. p. 39. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17303>. Acesso em: 04 nov. 2024.

<sup>123</sup> JORDÃO, *op. cit.*, p. 42..

<sup>124</sup> A expressão “*mobbing*” para descrever o assédio moral em ambiente de trabalho foi popularizada pelo psicólogo do trabalho Heinz Leymann, definindo-a como um “fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado (...) sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho”. LEYMAN, Heinz. **Mobbing and psychological terror at work places. Violence and victims**. 5. vol. New York: Springer Publishing Company, 1990. p. 121, *apud* GUIMARÃES, Líliliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. “**Mobbing**” (**assédio psicológico**) **no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional**. Campo Grande: Universidade Católica Dom Bosco, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008>. Acesso em: 09 nov. 2024.

redes sociais), pode ser reconhecido como assédio moral laboral. Conclui-se, dessa forma, que, em razão das especificidades da profissão de atleta, o responsável pelo psicoterror sofrido pelo empregado é do clube empregador<sup>125</sup>.

O Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019 – que consolida atos normativos que dispõe sobre a promulgação de convenções e recomendações da OIT (Organização Internacional do Trabalho) ratificadas pela República Federativa do Brasil –, em seu artigo 13, entende que “deve ser protegido, de consequências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde”<sup>126</sup>.

Algumas situações extremas, como ameaças ao atleta e seus familiares, podem se configurar como motivo razoável de perigo contra sua integridade. Entretanto, Glenda Simões Ramalho entende que o psicoterror<sup>127</sup> em si já seria fundamento suficiente para a rescisão indireta<sup>128</sup>.

O grande desafio para identificar uma situação de assédio moral praticado por torcedores é conseguir diferenciar a cobrança e outras formas de manifestações comuns no esporte de situações que ultrapassem os limites e caracterizem psicoterror. Por mais que entendamos que possa ser causa de rescisão indireta, é preciso lembrar que o ato ilícito cometido pelo empregador (ou pelo torcedor) e sua real classificação deve ser comprovados pela parte autora, tornando difícil a confecção de tal prova<sup>129</sup>.

---

<sup>125</sup> JORDÃO, *op. cit.*, p. 48.

<sup>126</sup> BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. **Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil**. Brasília: Diário Oficial da União, 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm). Acesso em: 04 nov. 2024.

<sup>127</sup> Sergio Pinto Martins entende psicoterror como “uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém”. MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral**. Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, São Paulo, n. 13, pp. 433/448, Jan/Dez. 2008. p. 434.

<sup>128</sup> RAMALHO, Glenda Simões. **O assédio moral no futebol profissional**. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2016. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10316/42821>. Acesso em: 04 nov. 2024.

<sup>129</sup> JORDÃO, *op. cit.*, p. 56.

## 4.6 AFASTAMENTO DO ATLETA

O afastamento de atleta, compreendido como separar o atleta do grupo nos treinamentos e não o utilizar em partidas, é uma prática extremamente comum no cenário brasileiro. Em diversos casos, o clube toma tal medida como punição, geralmente por indisciplina do atleta. Entretanto, a depender da situação, pode dar causa a um pedido de rescisão indireta do atleta, por diferentes motivos.

### 4.6.1 ASSÉDIO MORAL

Como o afastamento do atleta pode ensejar diferentes consequências, não apenas relacionadas ao assédio moral, o presente tópico foi separado do anterior para que seja possível analisá-lo em sua totalidade.

O entendimento doutrinário é que, se comprovado que a medida do afastamento, ao isolar o atleta de treinos com o elenco, é uma modalidade de punição por parte da organização esportiva, a situação pode ser entendida como forma de assédio moral<sup>130</sup>, configurando um abuso por parte do empregador e, assim, enquadrar-se na alínea (b) do art. 483 da CLT<sup>131</sup>.

Contudo, a mera separação do atleta não necessariamente implica em configuração do assédio moral. Em algumas situações, o atleta está retornando após lesão e, conseqüentemente, isolado para que seja realizada a devida transição de um tratamento médico. Além disso, são possíveis outras razões que justificam o afastamento, o qual não se trata de uma punição, mas sim de uma necessidade razoável, legítima e justificável<sup>132</sup>.

O entendimento dominante no judiciário defende ser necessária a caracterização do assédio moral laboral na situação fática, com, por exemplo, a

---

<sup>130</sup> COCCETRONE, Gabriel. **Comum no futebol brasileiro, afastamento de jogador traz riscos aos clubes**. UOL Lei em Campo, 09 de junho de 2023. Disponível em: <https://www.uol.com.br/esporte/colunas/lei-em-campo/2023/06/09/comum-no-futebol-brasileiro-afastamento-de-jogador-traz-riscos-aos-clubes.htm#:~:text=Ela%20acrescenta%20que%2C%20se%20ficar,verificados%20em%20casos%20dessa%20natureza>. Acesso em: 07 nov. 2024.

<sup>131</sup> Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: (...) b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo. BRASIL, 1943.

<sup>132</sup> COCCETRONE, *op. cit.*

produção de danos à dignidade ou integridade moral<sup>133</sup>, não sendo o afastamento suficiente para ensejar uma rescisão indireta (ou pedidos de danos morais) com embasamento no art. 483, alínea (b), da CLT.

Por exemplo, vai nesse sentido a decisão do TRT da 22ª Região:

DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL - NÃO CONFIGURAÇÃO - Inexistindo nos autos prova robusta e incontestada acerca do alegado assédio moral sofrido, improcede o pleito relativo à respectiva indenização. JOGADOR DE FUTEBOL - LEI 9.615/98 (...) Impende destacar, também, que para se configurar o assédio moral é necessário que estejam presentes alguns requisitos, entre eles e, mais importantes, a repetição/duração da conduta e a intenção do ofensor em abalar/desestabilizar emocionalmente o ofendido. O ônus da prova, no caso em questão, é do autor, do qual, a meu sentir, não se desincumbiu a contento.<sup>134</sup>

Uma decisão do TRT da 3ª Região reflete sobre a não configuração de assédio moral quando atleta for afastado por razões físicas:

RECURSO ORDINÁRIO. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. TREINAMENTO À PARTE. ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. Cediço que o dano moral é indenizável (art. 5º, inciso X, da CR/88), sendo sua configuração atrelada à presença concomitante de três requisitos: o dano efetivo, a culpa do agente e o nexo de causalidade entre eles (artigos 186, 927 e 932 do CC). A indenização por danos morais é devida quando houver prejuízo à reputação, à boa honra, ao decoro e à dignidade pessoal do empregado. Especificamente quanto à modalidade assédio moral, tal se configura mediante a prática reiterada de condutas abusivas, humilhações e intimidações com o objetivo de desestabilizar o trabalhador, abalando a sua dignidade e saúde psíquica. Conforme bem destacado na sentença, o trabalho do atleta profissional de futebol é marcado por várias particularidades, sendo que uma delas é o desempenho físico e/ou técnico, que, por outro lado, dependem sempre da aprovação da comissão técnica. Se o parecer de tal comissão é desfavorável para a composição da equipe e os atletas firmam contratos por prazo determinado, a única alternativa, até que o contrato se resolva, é o treinamento à parte. Em tal contexto, os elementos fático-probatórios constantes dos autos, in casu, não amparam as alegações iniciais no sentido de que o autor teria sido vítima de perseguição ou isolamento, uma vez que seu afastamento se deu com mais três colegas e todos continuaram tendo à sua disposição toda a infraestrutura do clube para treinar e não perder a forma física. Recurso a que se nega provimento.<sup>135</sup>

---

<sup>133</sup> ZARTH, *op. cit.*, p. 61.

<sup>134</sup> PIAUÍ, Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001012-87.2015.5.22.0001**. Segunda Turma, Relatora Liana Chaib, Diário de Justiça Eletrônico, Teresina, 01 de setembro de 2016.

<sup>135</sup> MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010676-45.2021.5.03.0007**. Quarta Turma, Relatora Maria Lucia Cardoso Magalhães, Diário de Justiça Eletrônico, Belo Horizonte, 01 de abril de 2022.

Ainda, um acórdão do TRT da 9ª Região aborda uma situação em que o afastamento não prejudicou o atleta, mas se mostrou uma necessidade legítima do clube para organizar seu funcionamento:

DANOS MORAIS. ATLETA PROFISSIONAL. JOGADOR DE FUTEBOL. TREINAMENTO EM HORÁRIO DISTINTO DO ELENCO PRINCIPAL. CONDENAÇÃO INDEVIDA. Não há que se falar em dano moral ou qualquer outro prejuízo sofrido pelo empregado que treina em separado ou em horário distinto do elenco principal. Veja-se que o time profissional conta com mais de 100 atletas empregados, o que torna impraticável o treinamento de todos os atletas no mesmo horário. Ademais, os empregados que treinam em separado ou em horários diferentes recebem o mesmo apoio técnico, físico e médico que os demais jogadores, uma vez que o interesse do clube é de que todos os atletas estejam em alto rendimento, seja para aproveitamento no elenco do time principal ou para eventual negociação. Sentença mantida.<sup>136</sup>

Percebe-se, portanto, que muito embora um atleta seja afastado da equipe de treinamentos principal, a conduta não necessariamente configura-se como ilícita a ponto de caracterizar assédio moral, sendo necessária a comprovação dos elementos componentes de sua estrutura<sup>137</sup>.

O TRT da 3ª Região julgou um caso nesse exato sentido:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. Revelando a prova oral que o autor teve seu treinamento limitado à parte física - sendo comandado, inclusive, apenas, pelo treinador físico -, e sendo certo que tal limitação inviabiliza, não só o crescimento, mas a própria manutenção do nível técnico do profissional do futebol, tem-se como configurado o assédio moral, em face do evidente exercício abusivo do poder diretivo, em detrimento do empregado.<sup>138</sup>

Portanto, constata-se ser possível enquadrar o afastamento como forma de assédio moral e, assim, requerer a rescisão indireta, contudo, apenas em situações excepcionais que revelem um caráter de abuso de poder ou rigor excessivo da organização esportiva.

---

<sup>136</sup> PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010693-95.2016.5.09.0005**. Sexta Turma, Relatora Sueli Gil El Rafihi, Diário de Justiça Eletrônico, Curitiba, 20 de agosto de 2020.

<sup>137</sup> ZARTH, *op. cit.*, p. 58.

<sup>138</sup> MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 01302200903403002**. Primeira Turma, Relator Manuel Candido Rodrigues, Diário de Justiça Eletrônico, Belo Horizonte, 21 de maio de 2010.

#### 4.6.2 AUSÊNCIA DE CONDIÇÕES ADEQUADAS

Apesar de ser possível requerer a rescisão indireta ao ser afastado alegando assédio moral, a principal hipótese de cabimento seria o entendimento que o atleta fica impossibilitado de contar com as condições adequadas para a prática do seu exercício profissional.

Tal direito está reservado no já mencionado inciso II do artigo 84 da Lei Geral do Esporte:

Art. 84. São deveres da organização esportiva direcionada à prática esportiva profissional, em especial:  
II - proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições esportivas, nos treinos e em outras atividades preparatórias ou instrumentais.<sup>139</sup>

Alice Monteiro de Barros destaca a gravidade em se excluir um atleta de treinos e competições:

Os desportistas têm direito à ocupação efetiva e não poderão ser excluídos dos treinos ou de outras atividades necessárias ao exercício de sua função, que deve ser constantemente "alimentada" pela preparação, salvo nas hipóteses de afastamento por punição disciplinar ou lesão. À semelhança do que ocorre com os artistas, a inatividade poderá ocasionar ao atleta prejuízos irreparáveis em seu futuro profissional por quanto sua promoção está relacionada diretamente com o seu efetivo emprego. A inatividade forçada, nesse caso, é mais grave do que em outras profissões, considerando que a carreira profissional do desportista é muito curta.<sup>140</sup>

Assim, a partir do antigo dispositivo da Lei Pelé<sup>141</sup> e atual da LGE, José Ricardo Rezende entende que os atletas, para que possam se desenvolver em seu ofício, não podem ficar “encostados” ou separados do grupo, mas devem estar “sempre amparados por uma comissão técnica qualificada, em local de treinamento adequado com recursos materiais necessários a prática do desporto, havendo de

---

<sup>139</sup> BRASIL, 2023.

<sup>140</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2009 p. 918-919, *apud* VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. **Manual de direito do trabalho desportivo: atualizado com a Lei n. 14.597/2023**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2024, p. 176.

<sup>141</sup> Art. 34. São deveres da entidade de prática desportiva empregadora, em especial: (...) II - proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais. BRASIL, 1998.

submeter-se a permanente preparação técnica, tática e física”, assim podendo habilitar-se para participar de competições<sup>142</sup>.

Obviamente, a utilização ou não do atleta em partidas e competições oficiais depende de uma avaliação estritamente técnica dos treinadores e suas comissões, sendo inclusive possível que um atleta nunca seja escalado junto à equipe principal por não apresentar o desempenho entendido como suficiente para tal. Mesmo assim, “o clube tem o dever de dar todas as condições para que este atleta esteja apto a, em qualquer momento, assumir o seu posto e atuar”<sup>143</sup>.

Dessa forma, conclui Maurício da Veiga que, estando configurado o motivo ensejador da rescisão indireta em caso de afastamento, o atleta terá direito às verbas rescisórias devidas, à indenização referente à cláusula compensatória, e a ficar livre para transferir-se a qualquer outra entidade de prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional<sup>144</sup>.

#### 4.6.3 DIMINUIÇÃO DA EXPOSIÇÃO

A terceira hipótese que aqui será tratada para configurar uma possibilidade de rescisão indireta decorrente do afastamento de um atleta é pouco debatida em doutrinas e jurisprudências, uma vez que se mostra um pouco mais subjetiva que as anteriores. Ainda assim, analisando-a de forma adequada, é possível perceber como a segregação do atleta do restante do elenco pode desencadear em consequências extremamente prejudiciais à sua carreira.

Um atleta, além de depender de seu desempenho esportivo para reconhecimento no meio, tem também parte do valor de sua remuneração vinculada à sua exposição de imagem, não apenas com a celebração de um contrato de cessão de imagem, mas também pois sua notoriedade dentro da modalidade é recompensada com salários maiores e mais patrocínios.

Com inúmeras empresas focadas na gestão da imagem de atletas e seu posicionamento de mercado, é fácil constatar que, atualmente, visando um planejamento a longo prazo (considerando a curta duração de uma carreira

---

<sup>142</sup> REZENDE, José Ricardo. **Tratado de Direito Desportivo**. São Paulo: All Print Editora, 2016. p. 615.

<sup>143</sup> OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de (Coord.) **Direito do trabalho e do esporte**. São Paulo: Quartier Latin, 2015. p. 143.

<sup>144</sup> VEIGA, *op. cit.*, p. 176.

desportiva), a exposição do atleta é quase tão importante quanto seu desempenho esportivo.

Tendo isso em mente, é possível perceber que o afastamento do atleta e sua não utilização em competições por parte da entidade de prática esportiva se mostra como altamente prejudicial ao atleta, podendo resultar em reduções salariais significativas, mesmo que futuramente.

Não é possível enquadrar tais situações na alínea (g) do art. 483 da CLT<sup>145</sup>, uma vez que essa, apesar de abordar a diminuição de salários de forma sensível, está condicionada à redução de trabalho prestado por peça ou tarefa, não sendo esse o caso de atletas profissionais submetidos ao CETD.

Por isso, a princípio, apesar de não visualizamos nenhuma forma de enquadrar a situação como causa que possibilitaria a rescisão indireta, é certo que a presente questão deve ser analisada de forma cuidadosa, no sentido de garantir dispositivos legais que possam evitar as perdas substanciais que um atleta pode estar sujeito ao ser afastado e não ter sua imagem exposta como o restante.

#### 4.7 JUSTA CAUSA ESPORTIVA

Existe, no direito brasileiro, o instituto consolidado da demissão por justa causa, já explicado no presente trabalho anteriormente. Luciano Porto Nascimento explica a justa causa que permite o empregador (no caso, a organização desportiva), a dispensar o atleta:

A rescisão por justa causa no contrato de trabalho do jogador profissional de futebol no Brasil ocorre quando há uma falta grave cometida pelo jogador, que configura uma quebra contratual considerada suficientemente grave para justificar a rescisão imediata do contrato, sem o pagamento de indenizações<sup>146</sup>.

Entretanto, o presente tópico não pretende tratar dessa possibilidade, mas da estabelecida pela FIFA (Federação Internacional de Futebol) no artigo 15 de seu

---

<sup>145</sup> Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: (...) g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. BRASIL, 1943.

<sup>146</sup> NASCIMENTO, Luciano Porto. **Contrato de trabalho do jogador profissional de futebol: evolução histórica do futebol, disposições contratuais e peculiaridades**. São Luís, Centro Universitário UNDB, 2023. p. 46. Disponível em: <http://repositorio.undb.edu.br/jspui/handle/areas/1021>. Acesso em: 04 nov. 2023.

Regulamento sobre Status e Transferência de Jogadores (RSTP)<sup>147</sup>, com sua última versão atualizada em outubro de 2024.

O dispositivo prevê que um profissional que, ao longo da temporada esportiva, tenha participado em menos de 10% (dez por cento) dos jogos oficiais em que seu clube esteve envolvido, pode rescindir seu contrato de forma antecipada com base em uma “justa causa esportiva”. A avaliação deve ser feita a cada caso e devem ser analisadas as circunstâncias envolvendo a situação.

É possível discutir sobre o que deve ser considerado como “participar” de uma partida oficial (FIFA utiliza o termo “*appearance*”). A Confederação Brasileira de Futebol (CBF), por exemplo, utiliza do termo “atuação” em determinados casos. Na alínea (d) do parágrafo terceiro do RNRTAF<sup>148</sup>, prevê que “atuação” de um atleta por uma equipe deve ser considerada como o ato de entrar em campo para a disputa da partida, seja no início ou no seu decorrer. Parece ser essa classificação adequada para também definir a “*appearance*”.

A FIFA não prevê qualquer sanção esportiva, mas admite a possibilidade de ser paga uma compensação ao atleta, como acontece na rescisão indireta. Dessa forma, a inutilização do atleta nos termos descritos pode ser entendida, no futebol, como uma hipótese para a rescisão por parte do empregado.

É importante mencionar que diversos atletas nessa situação preferem continuar no clube por acreditar em um projeto de longo prazo ou um plano de carreira. Da mesma forma, muitas situações são resolvidas após tratativas amigáveis entre as partes, com uma cessão temporária do atleta para outra organização esportiva<sup>149</sup>, por exemplo. Por isso, o atleta obviamente não é obrigado

---

<sup>147</sup> 15. *Terminating a contract with sporting just cause: An established professional who has, in the course of the season, appeared in fewer than ten per cent of the official matches in which his club has been involved may terminate his contract prematurely on the ground of sporting just cause. Due consideration shall be given to the player's circumstances in the appraisal of such cases. The existence of sporting just cause shall be established on a case-by-case basis. In such a case, sporting sanctions shall not be imposed, though compensation may be payable. A professional may only terminate his contract on this basis in the 15 days following the last official match of the season of the club with which he is registered.* FÉDÉRATION INTERNATIONALE DE FOOTBALL ASSOCIATION. **Regulations on the Status and Transfer of Players**. Zurique: FIFA Digital Hub, outubro de 2024. Disponível em: <https://digitalhub.fifa.com/m/54fbb7c414e49237/original/Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-October-2024-edition.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2024.

<sup>148</sup> d) Entende-se por atuar o ato do atleta entrar em campo para a disputa da partida, desde o início ou no decorrer da mesma. CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL, 2024.

<sup>149</sup> Como explica Marcos Ulhoa Dani, a cessão temporária de um atleta, popularmente conhecida como “empréstimo”, é a cessão da titularidade dos direitos federativos do atleta, por parte da organização esportiva cedente, à organização esportiva cessionária, de forma gratuita ou onerosa,

a requerer a rescisão indireta, sendo essa apenas uma faculdade que visa garantir os direitos do atleta de seguir sua carreira, visando evitar um eventual prejuízo, físico e técnico, por não atuar constantemente.

#### 4.8 LIBERDADE CONTRATUAL

Em contratos de trabalho comuns, o trabalhador pode, livremente e quando desejar, realizar pedido de demissão, sem que dele seja cobrada qualquer multa ou indenização. Pelo contrário, ainda tem direito ao recebimento do décimo terceiro salário proporcional e a férias proporcionais acrescidas de um terço. Obviamente, deixa de receber outros benefícios que teria direito caso a rescisão partisse do empregador, como o aviso-prévio (caso não tenha o trabalho), o FGTS e o seguro-desemprego, além de perder as garantias de emprego eventualmente existentes, nos termos da CLT<sup>150</sup>, da Constituição Federal<sup>151</sup> e da Lei nº 8.036/90<sup>152</sup>.

Maurício Godinho Delgado<sup>153</sup> classifica a rescisão contratual por ato do obreiro como consistente na declaração unilateral de vontade do empregado encerrar o contrato de trabalho que o vincula ao empregador, sendo conhecida pelo pedido de demissão. O autor demonstra que a declaração tem natureza potestativa, receptiva e constitutiva, com efeitos imediatos, tão logo recebida pela parte adversa, reforçando o ponto máximo de afirmação da centralidade do indivíduo na ordem jurídica. De forma efetiva, Delgado pontua o pedido de demissão como prerrogativa que se exerce e se afirma independentemente da vontade dos que não de suportar suas consequências jurídicas.

Percebe-se, portanto, que o trabalhador possui liberdade contratual, principalmente no sentido de que pode encerrá-lo a qualquer momento, não sendo obrigado a manter o vínculo empregatício com qualquer empregador.

---

por um período não inferior a três meses e não superior ao prazo restante do CETD do atleta com a organização esportiva cedente. Em termos mais simples, ocorre quando um clube “empresta” um atleta para atuar por outro, em uma relação que benéfica para ambas as partes. DANI, *op. cit.*, p. 121-122.

<sup>150</sup> BRASIL, 1943.

<sup>151</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05/10/1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 01 nov. 2024.

<sup>152</sup> BRASIL, Lei nº 8.360, de 11 de maio de 1990. **Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências**. Brasília: Diário Oficial da União, 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8036consol.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm). Acesso em: 03 nov. 2024.

<sup>153</sup> DELGADO, *op. cit.*, p. 1402.

No âmbito desportivo, é possível verificar algumas diferenças. Evidentemente, nenhum atleta pode ser obrigado a permanecer vinculado a determinada entidade de prática esportiva, mas também não tem tanta facilidade para rescindir seu contrato como um trabalhador comum, como será demonstrado adiante.

Ana Margarida Abade Caniço explica que o atleta, por suas características específicas, é mais dificilmente substituível que um trabalhador comum. Assim, sua demissão pode provocar grandes efeitos desportivos ao clube em que era vinculado<sup>154</sup>.

A autora afirma também que possibilitar a desvinculação unilateral do atleta a qualquer momento impossibilitaria o planejamento a médio e longo prazo das organizações esportivas, uma vez que impulsionaria a constante transferência<sup>155</sup> de atletas (seus principais ativos) entre clubes, colocando em risco sua estabilidade e gestão financeira, alertando também para ameaças ao funcionamento íntegro das competições:

Ademais, afetaria o normal desenvolvimento das competições desportivas e, por conseguinte, a verdade desportiva, o que poderia derivar na aliciação de clubes, por iniciativa dos mesmos ou de terceiros, aos seus atletas, especialmente na época em que decorre tais competições.<sup>156</sup>

---

<sup>154</sup> CANIÇO, Ana Margarida Abade. **O assédio sexual na relação laboral comum e desportiva**. Lisboa: Universidade Lusíada de Lisboa, 2023. p. 82. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11067/7534>. Acesso em: 04 nov. 2023.

<sup>155</sup> 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. (...) Art. 93. Na cessão ou na transferência de atleta profissional para organização esportiva estrangeira, serão observadas as normas regulatórias da modalidade esportiva no Brasil a qual se vincula a organização transferente ou cedente. § 1º As condições para transferência do atleta profissional para o exterior deverão integrar obrigatoriamente os contratos de trabalho entre o atleta e a organização esportiva brasileira que o contratou. (...) Art. 94. Entende-se por direitos econômicos todo e qualquer resultado ou proveito econômico oriundo da transferência, temporária ou definitiva, do vínculo esportivo de atleta profissional entre organizações esportivas empregadoras, do pagamento de cláusula indenizatória esportiva prevista em contrato especial de trabalho esportivo ou de compensação por rescisão de contrato fixada por órgão ou tribunal competente. Parágrafo único. A cessão ou a negociação de direitos econômicos dos atletas submetem-se às regras e aos regulamentos próprios de cada organização de administração esportiva e à legislação internacional das federações internacionais esportivas. BRASIL, 2023.

<sup>156</sup> CANIÇO, *op. cit.*, p. 82.

Exatamente por esse motivo, foi estabelecida a existência da cláusula indenizatória esportiva. Tal instituto trata-se de indenização paga à entidade de prática desportiva quando o atleta deseja rescindir o contrato com o clube de forma antecipada, visando, por exemplo, transferir-se para outro clube. Seus termos estão descritos pela Lei Geral do Esporte:

Art. 86. O atleta profissional poderá manter relação de emprego com organização que se dedique à prática esportiva, com remuneração pactuada em contrato especial de trabalho esportivo, escrito e com prazo determinado, cuja vigência não poderá ser inferior a 3 (três) meses nem superior a 5 (cinco) anos, firmado com a respectiva organização esportiva, do qual deverá constar, obrigatoriamente:

I - cláusula indenizatória esportiva, devida exclusivamente à organização esportiva empregadora à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses:

- 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.<sup>157</sup>

Como já abordado anteriormente no presente trabalho, a cláusula não deixa de ser uma conquista de direito dos próprios atletas, uma vez que possuem previsão legal para rescindirem seus contratos a qualquer momento<sup>158</sup>. Tal conquista revela-se importante ao entender que, ainda que na vigência de um mesmo CETD, o atleta pode sofrer com inúmeras mudanças significativas em sua vida pessoal, ocasionadas por diversos fatores, podendo não ser mais benéfico continuar no clube em determinado momento<sup>159</sup>. O pagamento da cláusula é de responsabilidade solidária do atleta e de eventual nova organização esportiva empregadora<sup>160</sup>, e seu valor poderá ser livremente pactuado entre as partes:

Art. 86. (...)

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

<sup>157</sup> BRASIL, 2023.

<sup>158</sup> VEIGA, *op. cit.*, p. 139.

<sup>159</sup> OLIVEIRA, Carla Mara Rezende de; GONZALEZ, Daizy Ohana Xavier; COSTA, Elaine Cristina Pereira da. MEIRELES, Monique. **Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho em Virtude da Liberdade Contratual do Atleta Profissional**. In: Revista Síntese direito desportivo, v. 6, n. 33, p. 96-108, out./nov. 2016. Disponível em: [http://biblioteca2.senado.gov.br:8991/F/?func=direct&doc\\_number=001225963&local\\_base=SEN01](http://biblioteca2.senado.gov.br:8991/F/?func=direct&doc_number=001225963&local_base=SEN01). Acesso em: 09 nov. 2024.

<sup>160</sup> Art. 86. § 2º Serão solidariamente responsáveis pelo pagamento da cláusula indenizatória esportiva de que trata o inciso I do caput deste artigo o atleta e a nova organização esportiva empregadora. BRASIL, 2023.

- I - até o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para as transferências nacionais;
- II - sem qualquer limitação, para as transferências internacionais.<sup>161</sup>

Mesmo podendo ser acordado mutuamente pelas partes, é extremamente comum que os clubes estabeleçam o valor da cláusula indenizatória próximo do limite estabelecido por lei, visando evitar que o atleta consiga realizar sua rescisão de forma autônoma, dependendo assim de outra organização esportiva para conseguir desvincular-se de um clube. Da mesma forma, o valor estabelecido costuma ser acima do preço de mercado<sup>162</sup> do atleta, sendo pouco atrativo para outras organizações, que preferem tentar negociar o atleta com a organização empregadora, a qual poderá estabelecer seus critérios de venda.

#### 4.8.1 POSSÍVEIS ALTERAÇÕES COM O CASO DIARRA

Lassana Diarra é um ex-atleta profissional de futebol francês, com passagens por grandes clubes europeus, como o Real Madrid Club de Fútbol (Espanha), Arsenal Football Club (Inglaterra), Paris Saint-Germain Football Club (França) e Chelsea Football Club (Inglaterra), sendo inclusive convocado em algumas oportunidades para a seleção nacional francesa.

Em 2013, o atleta firmou um contrato de quatro anos com o clube russo Futbolniy Klub Lokomotiv de Moscou. Entretanto, ao fim do primeiro ano, o clube considerou que seu desempenho foi abaixo do esperado e tentou renegociar seu salário, propondo uma diminuição substancial na remuneração. Diarra não aceitou a nova proposta e o clube entendeu seu vínculo como rescindido, alegando que teria abandonado os treinamentos após desentendimentos com o treinador da equipe e a referida negativa sobre a redução salarial.

O clube levou a questão à Câmara de Resolução de Disputas (DRC)<sup>163</sup> da FIFA, sob o argumento de que o atleta havia deixado o clube sem justa causa após

---

<sup>161</sup> *Ibidem*.

<sup>162</sup> O preço de mercado de um atleta representa o valor estimado para uma possível transferência no cenário esportivo. Esse valor considera fatores como desempenho, idade, potencial, popularidade, posição, duração do contrato, lesões passadas, conquistas profissionais e demanda por atletas semelhantes. Também pode ser influenciado pela situação financeira dos clubes e condições gerais do mercado de transferências de determinado esporte.

<sup>163</sup> A DRC é um órgão do Football Tribunal da FIFA que tem competência para julgar: disputas entre clubes e jogadores em relação à manutenção da estabilidade contratual (envolvendo a solicitação

um corte salarial. A FIFA decidiu pela suspensão de 15 meses do atleta, além do pagamento de uma indenização ao clube, não julgando existir justa causa para a saída.

O atleta recorreu ao Tribunal Arbitral do Esporte (TAS/CAS)<sup>164</sup>, mas teve apenas o valor da multa reduzido, mantendo a razão ao Lokomotiv.

Ainda, o jogador buscou retomar sua carreira e recebeu a abordagem de um clube belga, o Royal Charleroi Sporting Club. Contudo, o clube hesitou na contratação com receio de precisar arcar com a indenização e sofrer sanções como “*transfer ban*”<sup>165</sup>. A FIFA, ainda, teria se recusado a assinar o Certificado Internacional de Transferência (ITC)<sup>166</sup>, impedindo o registro<sup>167</sup> de Diarra na Real Associação Belga de Futebol (KBVB)<sup>168</sup>.

Diante da situação, o Charleroi se sentiu lesado e ajuizou queixa na justiça belga. O processo escalonou e foi enviado para julgamento do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE).

A decisão proferida pelo TJUE<sup>169</sup>, enfim, deu razão ao jogador, decidindo que as regras de transferência da FIFA atualmente vigentes são contrárias ao direito europeu, tanto por dificultarem a livre circulação de trabalhadores quanto por restringem a concorrência entre clubes.

---

de ITC); disputas relacionadas ao emprego entre um clube e um jogador de dimensão internacional; disputas relacionadas à compensação de formação e ao mecanismo de solidariedade entre clubes afiliados a diferentes associações; e disputas relacionadas à compensação de formação e ao mecanismo de solidariedade entre clubes afiliados à mesma associação, desde que a transferência de um jogador, que é a base da disputa, ocorra entre clubes afiliados a diferentes associações.

<sup>164</sup> O TAS/CAS é uma câmara arbitral privada que tem competência para resolver conflitos esportivos, podendo julgar todo tipo de litígio esportivo, como transferências de atletas, infrações disciplinares, quebras de contrato e casos de doping, sendo reconhecido como uma “Suprema Corte” do direito desportivo.

<sup>165</sup> O “*transfer ban*” é a expressão utilizada para designar a possível proibição que uma organização esportiva pode ser submetida, não podendo realizar o registro de novos jogadores, seja nacional ou internacionalmente, podendo chegar a até três “períodos de registro”, popularmente conhecidos como “janela de transferências”, ou seja, momentos em que um clube pode contratar e registrar novos atletas para a disputa da temporada.

<sup>166</sup> O ITC é uma forma de controle de transparência e regularidade realizado pela FIFA para transferências internacionais de atletas.

<sup>167</sup> O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva estabelece-se com seu registro perante a entidade de administração da modalidade, como a CBF. Marcos Ulhoa Dani explica que “para o registro desportivo é necessário, inicialmente, um contrato desportivo válido”. DANI, *op. cit.*, p. 74.

<sup>168</sup> Federação que regula o futebol profissional na Bélgica, como a CBF no Brasil.

<sup>169</sup> UNIÃO EUROPEIA, Tribunal de Justiça da União Europeia. **Press Release No 172/24**. *Football: some FIFA rules on international transfers of professional footballers are contrary to EU law*. Luxemburgo: TJUE, 04 de outubro de 2024. Disponível em: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2024-10/cp240172en.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2024.

Ambos os princípios estão garantidos na Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia, na Constituição da OIT, na Declaração Universal de Direitos Humanos e no Pacto Sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais<sup>170</sup>.

O Tribunal entende que, sendo o futebol considerado uma atividade econômica como qualquer outra, a FIFA estaria sujeita a respeitar os direitos trabalhistas da União Europeia. Tal decisão, como será demonstrado, pode trazer mudanças significativas ao mercado do futebol quanto à rescisão de atletas.

Atualmente, o art. 17 do Regulamento sobre o Status e Transferência de Jogadores da FIFA<sup>171</sup> prevê sanções a qualquer clube que induzir a quebra do contrato do atleta com outro clube, sendo sua responsabilidade presumida caso o atleta se transfira a outro clube imediatamente após rescindir com sua equipe de origem sem justa causa.

O propósito da FIFA, tanto no RSTP quanto em outros regulamentos, é garantir o princípio do *pacta sunt servanda*, ou seja, respeitar o estabelecido em contrato e acordado mutuamente pelas partes.

Por isso, em um primeiro momento, não reagiu com preocupação aos acontecimentos, afirmando que seriam necessárias apenas pequenas alterações em

---

<sup>170</sup> KAMPPFF, Andrei. **Caso Diarra deve mudar transferências de atletas no mundo e no Brasil.** UOL Lei em Campo, 15 de outubro de 2024. Disponível em: <https://www.uol.com.br/esporte/colunas/lei-em-campo/2024/10/15/caso-diarra-deve-mudar-transferencias-de-atletas-no-mundo-e-no-brasil.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 05 nov. 2024.

<sup>171</sup> Art. 17. Consequências de rescindir um contrato sem justa causa. As seguintes disposições aplicam-se se um contrato for rescindido sem justa causa: 1. Em todos os casos, a parte inadimplente deverá pagar uma compensação. (...) a compensação pela quebra contratual será calculada com a devida consideração à legislação do país em questão, à especificidade do esporte e a quaisquer outros critérios objetivos (...) 2. O direito à compensação não pode ser transferido a terceiros. Se um profissional tiver que pagar compensação, ele e seu novo clube serão solidariamente responsáveis pelo pagamento. O valor pode ser estipulado no contrato ou acordado entre as partes. 3. Além da obrigação de pagar compensação, serão impostas sanções esportivas a qualquer jogador que seja considerado em violação de contrato durante o período protegido. Essa sanção será uma restrição de quatro meses para atuar em jogos oficiais. Em caso de circunstâncias agravantes, a restrição será de seis meses. Essas sanções esportivas entrarão em vigor imediatamente após o jogador ser notificado da decisão relevante. (...) 4. Além da obrigação de pagar compensação, sanções esportivas serão impostas a qualquer clube que for considerado em violação de contrato ou que for considerado como induzindo uma quebra de contrato durante o período protegido. Presume-se, salvo prova em contrário, que qualquer clube que assine com um profissional que tenha rescindido seu contrato sem justa causa induziu o profissional a cometer uma quebra contratual. O clube será proibido de registrar novos jogadores, seja nacional ou internacionalmente, por dois períodos completos e consecutivos de registro. O clube poderá registrar novos jogadores, seja nacional ou internacionalmente, somente a partir do próximo período de registro após cumprir integralmente a sanção esportiva relevante. (...) 5. Qualquer pessoa sujeita aos Estatutos e regulamentos da FIFA que atue de forma a induzir uma quebra de contrato entre um profissional e um clube para facilitar a transferência do jogador será sancionada (tradução livre). FÉDÉRATION INTERNATIONALE DE FOOTBALL ASSOCIATION, *op. cit.*

seus regulamentos e anunciando que iniciaria diálogos com representantes de diferentes partes para tratar o assunto <sup>172</sup>, inclusive mencionando ter tido grande participação popular e avanços nas discussões<sup>173</sup>. A maioria das especulações sobre o caso compara a situação com o vivenciado por Jean-Marc Bosman, ex-atleta profissional de futebol belga.

Na referida questão, é necessário entender que, até a década de 90, o atleta ainda era associado ao clube mesmo após o término do contrato. Ou seja, o clube, além de ter direito de renovação, poderia decidir o futuro do atleta, cerceando sua liberdade de transferência. Por isso, o Royal Standard de Liège, clube belga ao qual Bosman estava vinculado, cobrou uma indenização do atleta para liberá-lo mesmo após o fim de seu contrato.

Bosman, assim, ingressou com ação contra o Liège, a Real Associação Belga de Futebol e a União das Associações Europeias de Futebol (UEFA). O processo ajuizado resultou em decisão do TJE dando razão ao atleta, ordenando a abolição de restrições a transferências de atletas após o fim de seus contratos<sup>174</sup>. Os jogadores passaram a ter maior liberdade em suas relações de trabalho, podendo mudar de clube e país com maior facilidade. Nesse aspecto, a decisão favorável à Diarra pode representar alterações em relação ao poder atribuído aos atletas nas relações contratuais.

É importante destacar que, embora a decisão se refira exclusivamente ao caso em questão, ela pode estabelecer um precedente e motivar outras ações semelhantes. A “Lei Bosman”<sup>175</sup>, por exemplo, teve um impacto significativo ao levar

---

<sup>172</sup> FÉDÉRATION INTERNATIONALE DE FOOTBALL ASSOCIATION. **FIFA to open global dialogue on article 17 of the Regulations on the Status and Transfer of Players following Diarra ruling.** Zurique: FIFA, 14 de outubro de 2024. Disponível em: <https://inside.fifa.com/legal/football-regulatory/news/fifa-to-open-global-dialogue-on-article-17-of-the-regulations-on-the-status-and-transfer-of-players>. Acesso em: 02 nov. 2024.

<sup>173</sup> FÉDÉRATION INTERNATIONALE DE FOOTBALL ASSOCIATION. **FIFA receives extensive feedback on possible modifications to Regulations on the Status and Transfer of Players.** Zurique: FIFA, 28 de novembro de 2024. Disponível em: <https://inside.fifa.com/legal/football-regulatory/news/fifa-receives-extensive-feedback-possible-modifications-regulations-status-transfer-players>. Acesso em: 30 nov. 2024.

<sup>174</sup> UNIÃO EUROPEIA, Tribunal de Justiça da União Europeia. **Judgment of the Court In Case C-415/93.** Luxemburgo: TJUE, 15 de dezembro de 2024. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=ecli:ECLI%3AEU%3AC%3A1995%3A463>. Acesso em: 09 nov. 2024.

<sup>175</sup> Como é conhecida a decisão do Caso Bosman. Não tem efeito normativo, mas criou um precedente que passou a ser aplicado no mundo todo.

à extinção do sistema de "passe"<sup>176</sup> no Brasil<sup>177</sup>, além de inaugurar mudanças importantes nas regras de transferências no futebol mundial.

Por sua autoridade sobre os países da União Europeia e pelas regras da FIFA não possuírem supremacia legal, a organização pode ser forçada a revisar seus regulamentos caso sejam invalidados em seu principal mercado.

Inclusive, nesse mesmo sentido, o TJUE questiona tanto a legitimidade da FIFA para regular o mercado quanto para condicionar uma transferência de um atleta para outra organização desportiva a uma autorização de um tribunal próprio.

Uma avaliação da decisão do TJUE indica que os jogadores não devem ser impedidos de encerrar seus vínculos contratuais e seguir suas carreiras em outros clubes. Não se pode esquecer, entretanto, da importância da especificidade do âmbito desportivo – como abordado anteriormente, a saída de um atleta é muito mais prejudicial para um clube do que a saída de um empregado comum de uma empresa –, devendo ser respeitada inclusive no mercado de transferências.

Além disso, a decisão entende que o clube que acolher um jogador após uma rescisão contratual não pode ser penalizado automaticamente, a menos que o clube anterior prove situações como assédio ou coação para justificar um pedido de indenização.

Essa postura pode trazer impactos ao mercado de transferências. Em geral, os clubes evitam contratar jogadores que rompem contratos sem justa causa aparente, temendo também serem responsabilizados financeiramente. Contudo, o TJUE afirma que a responsabilidade solidária não pode ser presumida, cabendo ao clube de origem apresentar evidências concretas para sustentar reivindicações de indenização.

---

<sup>176</sup> "Passe é a importância devida por um empregador a outro, pela cessão do atleta durante a vigência do contrato ou depois do seu término, reparadora dos investimentos efetuados na formação do atleta partícipe da transação". VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da; SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam: aspectos trabalhista-desportivos**. São Paulo: LTr, 2013. p. 149.

<sup>177</sup> Marcos Ulhoa Dani explica que "mesmo que houvesse o término do contrato de trabalho desportivo, o atleta ainda continuava vinculado à agremiação detentora de seu Passe, e, assim, impedido de exercer livremente a sua profissão sem o pagamento do valor do Passe por outra agremiação, o que detinha um claro viés obstativo do seu direito constitucional ao trabalho (art. 6, da CRFB-1988). Se o atleta não fosse negociado ao fim de seu contrato, não havia como o jogador participar de outra disputa desportiva por outra agremiação, sem o pagamento do valor do Passe, mesmo que outro clube estivesse interessado em seu futebol. Percebia-se, claramente, uma "coisificação" do trabalho do atleta profissional, colocando-o em uma posição de subserviência à vontade discricionária patronal, que poderia, potencialmente, deixá-lo em inatividade e sem rendimentos". DANI, *op. cit.*, p. 50.

Assim como o Caso Bosman, a decisão relacionada ao processo de Diarra pode gerar efeitos negativos no equilíbrio econômico do futebol<sup>178</sup>. A Lei Bosman beneficiou principalmente os grandes clubes, que ganharam maior poder para atrair jogadores, deixando os clubes formadores sem compensação financeira ao final dos contratos e intensificando a migração de atletas de mercados como o sul-americano para a Europa..

De maneira semelhante, a decisão do TJUE pode abrir precedentes para situações em que clubes mais ricos incentivem jogadores a forçar rescisões contratuais. Embora jogadores que rescindam contratos sem justa causa estejam sujeitos a sanções, há o risco de instabilidade nos contratos, o que pode prejudicar economicamente os clubes que investem na formação de atletas.

Em resumo, o Caso Diarra pode ter desdobramentos similares aos do Caso Bosman, ainda que em menor escala. Em uma primeira análise, não aparenta ser uma decisão que mudará as bases do sistema de transferências, como ocorreu com o atleta francês.

Enquanto o Caso Bosman ampliou a liberdade dos atletas ao fim de seus contratos, o julgamento de Diarra questiona as barreiras impostas pela FIFA nas rescisões contratuais. Ambos os casos fortalecem os direitos dos jogadores, mas também levantam preocupações sobre a estabilidade do mercado esportivo, favorecendo clubes economicamente mais fortes em detrimento dos menores. É essencial que a FIFA encontre um equilíbrio que proteja os direitos dos atletas, preserve a competitividade entre clubes e assegure a sustentabilidade econômica do futebol.

Uma possível consequência a médio prazo é a mudança no método de cálculo pelas indenizações devidas por atleta que rescinde antecipadamente sem justa causa, visando enfrentar o julgamento do TJUE que considera que os critérios para o cálculo da indenização seriam abstratos. Mesmo assim, é essencial acompanhar os debates emergentes para garantir a manutenção do equilíbrio econômico e desportivo.

---

<sup>178</sup> SUTTILE & VACISKI. **Paralelos entre os efeitos dos Casos Diarra e Bosman**. Sutile & Vaciski Direito Desportivo, 11 de outubro de 2024. Disponível em: <https://www.svdireitodesportivo.com.br/post/paralelos-entre-os-efeitos-dos-casos-diarra-e-bosman>. Acesso em: 01 nov. 2024.

## 5 CONCLUSÃO

O presente trabalho visou, através de análises de normas legislativas, textos doutrinários e entendimentos jurisprudenciais, encontrar as diferentes hipóteses de situações que poderiam se enquadrar como ensejadoras de um pedido de rescisão indireta, partindo do atleta contra a entidade de prática desportiva, em um contrato especial de trabalho desportivo.

Para isso, iniciou analisando as especificidades de um contrato especial de trabalho desportivo, suas previsões legais e diferenças para um contrato de trabalho comum, como a obrigatoriedade de ser por prazo determinado e a existência de cláusulas compensatória e indenizatória esportiva (pagas em caso de rescisão de contrato).

A partir disso, buscou-se entender, primeiramente, o instituto da rescisão indireta no direito trabalhista geral, regido, principalmente, pelo art. 483 da CLT, o qual serve de apoio para enquadrar algumas hipóteses ocorridas no âmbito desportivo. Então, analisou-se a previsão de rescisão indireta contida no art. 90 da Lei Geral do Esporte, sendo feita uma pequena análise sobre a importância do instituto como forma de possibilitar ao atleta sua continuidade de carreira.

Chegando ao ponto central do trabalho, foram analisadas diversas possibilidades de rescisão indireta. Iniciamos pela prevista expressamente na Lei Geral do Esporte, ou seja, a inadimplência no pagamento de remuneração salarial ou da remuneração decorrente de contrato de cessão de direito de imagem. Foi feita uma análise sobre o direito de arena, sendo constatado que, por mais que não seja uma verba salarial, masável-indenizatória, seu inadimplemento pode ser motivo para justificar um pedido de rescisão indireta, uma vez que é uma espécie decorrente do gênero do direito de imagem.

Antes de prosseguir com outras hipóteses, foi feita uma análise buscando entender o conflito da Lei Geral do Esporte com a Lei Pelé, uma vez que cada uma previa um período mínimo de inadimplemento de pagamentos para permitir a rescisão indireta, de dois e três meses, respectivamente. Foi entendido que deve ser aplicada a norma mais favorável ao atleta e, assim, aplicar a LGE mesmo aos contratos firmados antes de sua entrada em vigor.

Partindo para a segunda hipótese, constatou-se que a ausência de contratação de seguro de vida e acidentes pessoais por parte da organização

esportiva pode representar um descumprimento contratual grave, motivo para rescisão indireta.

Posteriormente, foi analisada a não concessão de utilidades *in natura* previstas em contrato ou na norma legal. Por primeiro, definiu-se que quando acordado em CETD o fornecimento ou custeio de habilitação para o atleta, e não sendo cumprido, é cabível o requerimento de rescisão indireta, por ter natureza salarial. Depois, foi entendido que o fornecimento da alimentação é obrigação do clube, mesmo que não esteja disposto em contrato, sendo seu não cumprimento suficiente para ensejar rescisão indireta.

Em próximo tópico, analisou-se as chamadas “luvas” e “bichos”. Primeiramente, constatou-se que as luvas passaram por mudanças após a reforma trabalhista e, para terem caráter salarial (e poderem ensejar em pedido de rescisão indireta por inadimplemento), devem ser pagas durante o decorrer do contrato, sendo que a verba de luvas pagas em parcela única tem mera natureza cível. Enquanto isso, após breve análise, foi concluído que o bicho (sendo esse um prêmio por performance), não tem natureza salarial, e, assim, seu inadimplemento não pode levar à rescisão indireta. Entretanto, a gratificação por desempenho (pactuada em CETD), por ter caráter salarial, pode justificar a rescisão indireta caso não seja recebida.

Depois, foi feita uma análise de situações de assédio moral. Primeiro, foi ressaltada a possibilidade de rescisão indireta caso o atleta tenha sofrido assédio moral laboral praticado pelo empregador, ou seja, superiores hierárquicos ou representantes do clube. O grande desafio do tópico em questão foi entender se o atleta poderia rescindir indiretamente um contrato após sofrer assédio moral praticado por um torcedor. Após estudo, entendeu-se que o clube deve ser responsabilizado pelos atos de seus torcedores, e, quando a cobrança normal do esporte é extrapolada e se caracteriza como ameaças e psicoterror, o atleta tem direito a rescindir o contrato. Ressalta-se que a situação deve ser analisada a partir de cada caso, principalmente por ser ônus do atleta de provar que sofreu o assédio.

Mais tarde, foram analisados três motivos que poderiam dar causa a um pedido de rescisão indireta do atleta ao ser afastado, ou seja, ser colocado para treinar em separado do restante do elenco do clube. O primeiro seria, novamente, o assédio moral, sendo entendido que, em situações de abuso de poder ou rigor excessivo, o atleta poderia requerer a rescisão. O segundo e principal argumento

trazido no tópico é a ausência de condições adequadas que o atleta tem direito para buscar seu melhor desempenho físico e técnico, as quais não são proporcionadas em caso de afastamento, assim possibilitando o pedido de rescisão indireta. A terceira situação não necessariamente seria uma justificativa para uma rescisão, mas o levantamento de uma questão a ser debatida, que é a falta de exposição que tem o atleta afastado, podendo causar danos extremamente prejudiciais à sua curta carreira, que depende muito da difusão de sua imagem para seu reconhecimento no âmbito.

Ainda, é abordada a questão da justa causa esportiva, instituto presente no futebol e regida por disposições da FIFA. Tal hipótese não se confunde com a justa causa comum do direito do trabalho, mas é a autorização que um atleta tem para rescindir com seu clube caso não tenha participado de pelo menos 10% dos jogos oficiais de uma temporada esportiva.

Por fim, é feita uma análise sobre a liberdade contratual que tem o empregado em uma relação de trabalho. Constatou-se que, diferentemente de empregos comuns, o atleta só pode se desvincular de uma organização esportiva com o pagamento de uma indenização. Inclusive, no caso do futebol, por exemplo, um atleta pode sofrer sanções esportivas caso deseje encerrar um contrato sem justo motivo. Assim, foi abordado o caso envolvendo o ex-atleta francês Lassana Diarra, o qual pode trazer mudanças ao cenário desportivo ao reduzir as punições e obstáculos de um atleta para rescindir seu contrato.

Diante de todo o exposto, conclui-se que são diversas as possibilidades que podem ensejar em um pedido de rescisão indireta, não apenas as que estão expressamente explícitas nos dispositivos legais.

## REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Contrato e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2012.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2009 p. 918-919, *apud* VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. **Manual de direito do trabalho desportivo: atualizado com a Lei n. 14.597/2023**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2024.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **Direito desportivo**. São Paulo: Alumnus, 2014.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05/10/1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 01 nov. 2024.
- BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. **Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil**. Brasília: Diário Oficial da União, 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm). Acesso em: 04 nov. 2024.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Diário Oficial da União, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 03 nov. 2024.
- BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0001235-73.2010.5.01.0074**. Oitava Turma, Relator Ministro João Pedro Silvestrin, Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 13 de março de 2015.
- BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em Recurso de Revista nº 0020395-32.2019.5.04.0124**. Quinta Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 28 de abril de 2023.
- BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos em Recurso de Revista nº 0418392-77.1998.5.04.5555**. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 15 de junho de 2007.

BRASIL, Lei nº 5.988, de 14 de dezembro de 1973. **Regula os direitos autorais e dá outras providências.** Brasília: Diário Oficial da União, 1973. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5988.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5988.htm). Acesso em: 03 nov. 2024.

BRASIL, Lei nº 8.360, de 11 de maio de 1990. **Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.** Brasília: Diário Oficial da União, 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8036consol.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm). Acesso em: 03 nov. 2024.

BRASIL, Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. **Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências.** Brasília: Diário Oficial da União, 1998. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9615consol.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9615consol.htm). Acesso em: 03 nov. 2024.

BRASIL, Lei nº 12.395, de 16 de março de 2011. **Altera as Leis nº s 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.** Brasília: Diário Oficial da União, 2011. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2011/lei/l12395.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/l12395.htm). Acesso em: 03 nov. 2024.

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 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, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Brasília: Diário Oficial da União, 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 03 nov. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023. **Institui a Lei Geral do Esporte.** Brasília: Diário Oficial da União, 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2023-2026/2023/lei/l14597.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/lei/l14597.htm). Acesso em: 03 nov. 2024.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0000900-16.2007.5.04.0029.** Primeira Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 30 de novembro de 2021.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0418392-77.1998.5.04.5555.** Primeira Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 09 de agosto de 2002.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0467125-74.1998.5.04.5555.** Primeira Turma, Relator Ministro Altino Pedrozo dos Santos, Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 09 de julho de 2004.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0660130-20.2000.5.03.5555.** Primeira Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 24 de novembro de 2006.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0002068-55.2014.5.09.0001**. Segunda Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 03 de novembro de 2021.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0020053-33.2021.5.04.0841**. Quinta Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, Brasília, Diário de Justiça Eletrônico, 28 de agosto de 2024.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 927500-34.2008.5.09.0010**. Sétima Turma, Relator Ministro Pedro Paulo Manus, Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 05 de outubro de 2012.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0000244-35.2010.5.04.0003**. Quarta Turma, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 08 de maio de 2015.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0001158-24.2013.5.03.0003**. Terceira Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, 04 de setembro de 2015.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 367**. UTILIDADES "IN NATURA". HABITAÇÃO. ENERGIA ELÉTRICA. VEÍCULO. CIGARRO. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 24, 131 e 246 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I - A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 131 - inserida em 20.04.1998 e ratificada pelo Tribunal Pleno em 07.12.2000 - e 246 - inserida em 20.06.2001); II - O cigarro não se considera salário utilidade em face de sua nocividade à saúde. (ex-OJ nº 24 da SBDI-1 - inserida em 29.03.1996). Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2005. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html). Acesso em: 06 nov. 2024.

CANIÇO, Ana Margarida Abade. **O assédio sexual na relação laboral comum e desportiva**. Lisboa: Universidade Lusíada de Lisboa, 2023. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11067/7534>. Acesso em: 04 nov. 2023.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

CARVALHO, J. Antero de. **Direito do trabalho interpretado. Comentários à margem da jurisprudência**. 1. ed. Rio de Janeiro: Sul Americana, 1951.

CATHARINO, José Martins. **Contrato de emprego desportivo no Direito Brasileiro**. São Paulo: LTr, 1969.

COCETRONE, Gabriel. **Comum no futebol brasileiro, afastamento de jogador traz riscos aos clubes**. UOL Lei em Campo, 09 de junho de 2023. Disponível em: <https://www.uol.com.br/esporte/colunas/lei-em-campo/2023/06/09/comum-no-futebol-brasileiro-afastamento-de-jogador-traz-riscos-aos-clubes.htm#:~:text=Ela%20acrescenta%20que%2C%20se%20ficar,verificados%20em%20casos%20dessa%20natureza>. Acesso em: 07 nov. 2024.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL. **Regulamento Específico da Competição Brasileiro Série A 2024**. Portal de Governança, 2024. Disponível em: [https://www.srgool.com.br/downloads.php?id\\_anexo=1496](https://www.srgool.com.br/downloads.php?id_anexo=1496). Acesso em: 09 nov. 2024.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL. **Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol**. Portal de Governança, 2024. Disponível em: <https://portaldegovernanca.cbf.com.br/regulamento-de-registros>. Acesso em: 09 nov. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 361 de 28 de outubro de 2020**. Brasília: Diário de Justiça Eletrônico, 29 de outubro de 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 04 nov. 2024.

DANI, Marcos Ulhoa. **Transferências e registros de atletas profissionais de futebol: responsabilidades e direitos**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019.

FÉDÉRATION INTERNATIONALE DE FOOTBALL ASSOCIATION. **FIFA receives extensive feedback on possible modifications to Regulations on the Status and Transfer of Players**. Zurique: FIFA, 28 de novembro de 2024. Disponível em: <https://inside.fifa.com/legal/football-regulatory/news/fifa-receives-extensive-feedback-possible-modifications-regulations-status-transfer-players>. Acesso em: 30 nov. 2024.

FÉDÉRATION INTERNATIONALE DE FOOTBALL ASSOCIATION. **FIFA to open global dialogue on article 17 of the Regulations on the Status and Transfer of Players following Diarra ruling**. Zurique: FIFA, 14 de outubro de 2024. Disponível em: <https://inside.fifa.com/legal/football-regulatory/news/fifa-to-open-global-dialogue-on-article-17-of-the-regulations-on-the-status-and-transfer-of-players>. Acesso em: 02 nov. 2024.

FÉDÉRATION INTERNATIONALE DE FOOTBALL ASSOCIATION. **Regulations on the Status and Transfer of Players**. Zurique: FIFA Digital Hub, outubro de 2024. Disponível em: <https://digitalhub.fifa.com/m/54fbb7c414e49237/original/Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-October-2024-edition.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2024.

GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

GOIÁS, Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Recurso Ordinário nº 00119070820175180015**. Primeira Turma, Relator Gentil Pio de Oliveira, Diário de Justiça Eletrônico, Goiânia, 29 de maio de 2020.

JORDÃO, Isadora de Campos. **A cobrança que ultrapassa os 90 minutos: o assédio moral ao atleta profissional de futebol e a responsabilidade do clube empregador**. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2021. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/handle/10899/31761>. Acesso em: 04 nov. 2024.

KAMPFF, Andrei. **Caso Diarra deve mudar transferências de atletas no mundo e no Brasil**. UOL Lei em Campo, 15 de outubro de 2024. Disponível em: <https://www.uol.com.br/esporte/colunas/lei-em-campo/2024/10/15/caso-diarra-deve-mudar-transferencias-de-atletas-no-mundo-e-no-brasil.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 05 nov. 2024.

KRAUSE, Nuno. **Vitória pode ser punido se escalar Mosquito no Brasileirão? Especialista responde**. Itatiaia, 29 de agosto de 2024. Disponível em: <https://www.itatiaia.com.br/esportes/futebol/vitoria/2024/08/29/vitoria-pode-ser-punido-se-escalar-mosquito-no-brasileirao-especialista-responde#:~:text=%E2%80%9CSe%20ficar%20comprovado%20que%20Mosquito,realizasse%20ele%E2%80%9D%2C%20diz%20Zaithammer>. Acesso em: 05 nov. 2024.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing and psychological terror at work places**. *Violence and victims*. 5. vol. New York: Springer Publishing Company, 1990, *apud* GUIMARÃES, Lílina Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. **“Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional**. Campo Grande: Universidade Católica Dom Bosco, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008>. Acesso em: 09 nov. 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral**. Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, São Paulo, n. 13, pp. 433/448, Jan/Dez. 2008. p. 434.

MARTORELLI, Rinaldo José. **O direito de arena como direito de personalidade**. In: MACHADO, Rubens Approbato; LANFREDI, Luis Geraldo Sant’Anna; TOLEDO, Otávio Augusto de Almeida; SAGRES, Ronaldo Crespilho; NASCIMENTO, Wagner (orgs.). **Curso de direito desportivo sistêmico**. 1. ed. São Paulo: Quartier Latin, 2010.

MELO FILHO, Álvaro. **Nova Lei Pelé: avanços e impactos**. 1. ed. Rio de Janeiro: Maquinaria, 2011.

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000164-75.2010.5.03.0043**. Terceira Turma, Relator Milton V. Thibau de Almeida, Diário de Justiça Eletrônico, Belo Horizonte, 21 de dezembro de 2021.

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010676-45.2021.5.03.0007**. Quarta Turma, Relatora Maria Lucia Cardoso Magalhães, Diário de Justiça Eletrônico, Belo Horizonte, 01 de abril de 2022.

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0055100-04.2001.5.04.0022**. Oitava Turma, Relatora Beatriz Brun Goldschmidt, Diário de Justiça Eletrônico, Belo Horizonte, 11 de setembro de 2002.

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0112600-53.1995.5.04.0017**. Quinta Turma, Relator Carlos Alberto Robinson, Diário de Justiça Eletrônico, Belo Horizonte, 27 de julho de 2000.

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 01285200101903003**. Quarta Turma, Relator Luiz Otavio Linhares Renault, Diário de Justiça Eletrônico, Belo Horizonte, 20 de abril de 2002.

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 01302200903403002**. Primeira Turma, Relator Manuel Candido Rodrigues, Diário de Justiça Eletrônico, Belo Horizonte, 21 de maio de 2010.

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0154200-30.2008.5.03.0113**. Quarta Turma, Relator Luiz Otavio Linhares Renault, Diário de Justiça Eletrônico, Belo Horizonte, 29 de janeiro de 2010.

MOREIRA, Assis. **Futebol movimenta o equivalente ao PIB da Finlândia, diz presidente da Fifa**. Genebra: Valor, 27 de setembro de 2022. Disponível em: <https://valor.globo.com/mundo/noticia/2022/09/27/futebol-movimenta-o-equivalente-ao-pib-da-finlandia-diz-presidente-da-fifa.ghtml>. Acesso em: 05 nov. 2024.

NASCIMENTO, Luciano Porto. **Contrato de trabalho do jogador profissional de futebol: evolução histórica do futebol, disposições contratuais e peculiaridades**. São Luís, Centro Universitário UNDB, 2023. Disponível em: <http://repositorio.undb.edu.br/jspui/handle/areas/1021>. Acesso em: 04 nov. 2023.

OLIVEIRA, Carla Mara Rezende de; GONZALEZ, Daizy Ohana Xavier; COSTA, Elaine Cristina Pereira da. MEIRELES, Monique. **Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho em Virtude da Liberdade Contratual do Atleta Profissional**. In: Revista Síntese direito desportivo, v. 6, n. 33, p. 96-108, out./nov. 2016. Disponível em: [http://biblioteca2.senado.gov.br:8991/F/?func=direct&doc\\_number=001225963&local\\_base=SEN01](http://biblioteca2.senado.gov.br:8991/F/?func=direct&doc_number=001225963&local_base=SEN01). Acesso em: 09 nov. 2024.

OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano. **O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 76.

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

PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010693-95.2016.5.09.0005**. Sexta Turma, Relatora Sueli Gil El Rafihi, Diário de Justiça Eletrônico, Curitiba, 20 de agosto de 2020.

PEREIRA, Adriana Bernardes. **A construção social do tipo "jogador de futebol profissional": um estudo sobre os repertórios usados por jogadores de distintas categorias etárias e por integrantes de suas matrizes**. São Paulo: Pontifícia

Universidade Católica de São Paulo, 2008. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17303>. Acesso em: 04 nov. 2024.

PIAUÍ, Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001012-87.2015.5.22.0001**. Segunda Turma, Relatora Liana Chaib, Diário de Justiça Eletrônico, Teresina, 01 de setembro de 2016.

RAMALHO, Glenda Simões. **O assédio moral no futebol profissional**. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2016. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10316/42821>. Acesso em: 04 nov. 2024.

REZENDE, José Ricardo. **Tratado de Direito Desportivo**. São Paulo: All Print Editora, 2016.

RIO DE JANEIRO, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário nº 0101281-77.2017.5.01.0057**. Quinta Turma, Relator Enoque Ribeiro dos Santos, Diário de Justiça Eletrônico, Rio de Janeiro, 19 de agosto de 2020.

RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0105200-07.1998.5.04.0009**. Sétima Turma, Relatora Carmen Gonzalez, Diário de Justiça Eletrônico, Porto Alegre, 02 de abril de 2003.

SANTA CATARINA, Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Recurso Ordinário nº 08674200803412000**. Terceira Turma, Relator Amarildo Carlos de Lima, Diário de Justiça Eletrônico, Florianópolis, 26 de fevereiro de 2010.

SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000011-26.2010.5.15.0005**. Terceira Turma, Relator Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani, Diário de Justiça Eletrônico, São Paulo, 19 de janeiro de 2012.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. 28 ed. 2. tir. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT Comentada**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

SOARES, Jorge Miguel Acosta. **Direito de imagem e direito de arena no contrato de trabalho do atleta profissional**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2008.

SUTTILE & VACISKI. **Paralelos entre os efeitos dos Casos Diarra e Bosman**. Suttle & Vaciski Direito Desportivo, 11 de outubro de 2024. Disponível em: <https://www.svdireitodesportivo.com.br/post/paralelos-entre-os-efeitos-dos-casos-diarra-e-bosman>. Acesso em: 01 nov. 2024.

UNIÃO EUROPEIA, Tribunal de Justiça da União Europeia. **Judgment of the Court In Case C-415/93**. Luxemburgo: TJUE, 15 de dezembro de 2024. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=ecli:ECLI%3AEU%3AC%3A1995%3A463>. Acesso em: 09 nov. 2024.

UNIÃO EUROPEIA, Tribunal de Justiça da União Europeia. **Press Release No 172/24. Football: some FIFA rules on international transfers of professional footballers are contrary to EU law.** Luxemburgo: TJUE, 04 de outubro de 2024. Disponível em: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2024-10/cp240172en.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2024.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. **Manual de direito do trabalho desportivo: atualizado com a Lei n. 14.597/2023.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2024.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da; SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam: aspectos trabalhista-desportivos.** São Paulo: LTr, 2013.

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

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1998, p. 55.

ZARTH, Alexandre Luiz Rodrigues. **O contrato especial de trabalho desportivo e a possibilidade de sua rescisão indireta pela caracterização de assédio moral.** Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, 2018. Disponível em: <http://repositorio.ufsm.br/handle/1/17738>. Acesso em: 04 nov. 2024.