



FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ
FACULDADE DE DIREITO
2017

**AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO CONTRATO DE
TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL**

Ana Paula Minarini da Silva – paulaminarini@hotmail.com

Missael Pinto Zampier - saelzampier@yahoo.com.br

RESUMO

O trabalho objetiva o estudo do assédio moral e a sua ocorrência no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol. Inicialmente foram apresentadas considerações acerca da origem e história do futebol, da legislação aplicável, das características do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, bem como do instituto do assédio moral. Foi observado e pesquisado, ainda, que o contrato de trabalho desta categoria profissional é dotado de especialidade, possuindo peculiaridades e características próprias, além de tratamento jurídico diferenciado. O assédio moral, apesar de hoje não possuir uma previsão legislativa específica para repressão daqueles que o cometem, pode ser definido como uma conduta humana abusiva que venha a expor o trabalhador a situações humilhantes, e ao ser praticado pelo empregador ou por qualquer de seus prepostos autoriza o empregado a deixar o emprego e a pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho, com eventual requerimento de indenização por danos morais e físicos.

Palavras-chave: Contrato de trabalho. Jogador de futebol. Assédio Moral. Desporto. Rescisão indireta.

ABSTRACT

The objective of this study is the study of moral harassment and its occurrence in the work contract of the professional soccer player. Initially, considerations were made about the origin and history of football, the applicable legislation, the characteristics of the work contract of the professional soccer athlete, as well as the institute of moral harassment. It was also observed and researched that the employment contract of this professional category is endowed with specialty, having its own peculiarities and characteristics, besides differentiated legal treatment. Bullying, although it does not have a specific legislative framework to repress those who commit it, can be defined as an abusive human conduct that exposes the worker to humiliating situations, and when practiced

by the employer or any of his agents authorizes the employee to leave the employment and to request the indirect termination of the employment contract, with possible application for compensation for moral and physical damages.

Keywords: Employment contract. Football player. Moral Harassment. Sport. Indirect Termination.

INTRODUÇÃO

No Brasil, o Futebol era de início um esporte amador, direcionado apenas para a classe elitista, vindo depois a se tornar uma paixão brasileira e a conseguir grandes fãs e praticantes.

A opção pelo tema se deu, sobretudo, em função desse esporte ser uma profissão valorizada em nosso país e um hobby para muitos brasileiros.

Destaca-se neste estudo que, o objeto da pesquisa se restringiu em observar e estudar a possível ocorrência do fenômeno do assédio moral no contrato de trabalho desses atletas profissionais de futebol, avaliar sua incidência dentro dos campos, nos treinos, bem como o direito do atleta de exigir que seja respeitado dentro do seu trabalho, sem sofrer assédios, podendo reivindicar seus direitos quando prejudicado.

O artigo é dividido em cinco capítulos. No primeiro, aborda-se o Futebol, sua origem no Brasil, suas características e sua história até os dias de hoje.

No segundo, demonstra-se que o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol é dotado de especialidade, destacando-se a legislação aplicável e suas peculiaridades quando comparado a um contrato normal de trabalho.

No terceiro, discute-se efetivamente sobre o assédio moral, conhecendo sua origem, características, e sua noção história. Além de se avaliar como esse fenômeno ocorre dentro do contrato de trabalho, e o que o leva a ser tão prejudicial a quem o sofre.

O seguinte trata sobre as regras celetistas e constitucionais de respeito à saúde, integridade e dignidade desta categoria profissional, ressaltando as consequências jurídicas aplicáveis à espécie caso o empregador pratique tais atos de assédio moral. Mostra ainda, como o assédio moral agride os princípios constitucionais aplicáveis ao tema.

Por fim, o quinto capítulo traz o estudo do assédio moral dentro do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, avaliando e ressaltando suas possíveis consequências jurídicas.

Para a abordagem do tema foi utilizada a técnica de pesquisa de revisão bibliográfica, utilizando-se de consultas a *sites* jurídicos, análise de obras e análise da legislação pertinente ao objeto desta pesquisa.

1. ORIGEM E HISTÓRIA DO FUTEBOL NO BRASIL

O Futebol no Brasil surgiu no ano de 1884 através do estudante Charles Miller, o qual veio da Inglaterra e trouxe com ele uma bola. O esporte, inicialmente, era para poucos, praticado por brancos, ricos e apenas em clubes fechados. Com o passar do tempo, o esporte foi se tornando “popular”, ocupando escolas, formando novos clubes, e se difundindo cada vez mais.

Como ressalta o educador e professor Fernando de Azevedo (1930, p. 3): " A juventude parece ter tido a intuição de que este esporte era o mais completo do ponto de vista educativo e psicodinâmico, e por isso recebeu corações abertos como se tivesse esperado por ele há muito tempo." (2010, p. 16)

No livro “Histórias do Futebol”, a autora Livia Gonçalves Magalhães destaca que:

o futebol não despertava a paixão que despertaria poucos anos depois, nem gerava disputas ou capital, como seria no futuro. Até então ele era, em primeiro lugar, uma atividade de lazer, um ambiente de confraternização para as elites. E enquanto estivesse nas mãos das classes mais altas, o caráter amador do esporte seria mantido, a fim de manter, assim, sua restrição a poucos. (MAGALHÃES, 2010, p.16).

Ainda, Magalhães (2010, p. 18) destaca pontos sobre a evolução do futebol no país, asseverando que:

os anos 1910, 1920 e os primeiros da década de 1930 no futebol brasileiro foram marcados por duas disputas: a do elitismo versus a democratização e a do amadorismo versus a profissionalização. Na verdade, essas disputas estavam relacionadas entre si: geralmente os que queriam manter o futebol como esporte típico da elite eram os mesmos que defendiam seu amadorismo, enquanto os que buscavam democratizá-lo também lutavam pela sua profissionalização. É fácil entender essa associação: para os ricos, o futebol

não era uma profissão, diferente do que desejavam os indivíduos das classes mais baixas, que, para praticar o esporte de maneira “séria”, precisavam que ele fosse também sua profissão, sua fonte de renda.

No Brasil, a maioria dos clubes tiveram início no século passado, não tendo como objetivo inicial o lucro, mas sim a prática amadora do futebol. Vários desses clubes se originaram de outros esportes, como, por exemplo, o Remo (MATTAR, 2012). O Futebol foi se tornando cada vez mais querido pelo povo brasileiro. No início do século XX, houve as primeiras disputas importantes para o esporte e também para a política, que tinha uma forte incidência sobre o mesmo à época, contudo, observou-se que os políticos queriam excluir os negros da prática desse esporte, o que levou ao aumento do racismo nas elites do país (MAGALHÃES, 2010).

Um longo caminho foi percorrido até que o esporte futebol ganhasse no país a importância e representatividade que hoje possui. Assim, tal modalidade abandonou a figura de um mero lazer e passou a ser visto como uma modalidade de labor, permitindo ao atleta jogador de futebol o exercício do esporte como uma modalidade de trabalho, vale dizer, um meio de subsistência e formação profissional.

Há ainda que se destacar, por oportuno, que em 21 de maio de 1904 foi fundado o órgão máximo do futebol, a Federação Internacional de Futebol Associado (FIFA) ou, em francês, *Fédération Internationale de Football Association*, que hoje é uma das entidades mais importantes e poderosas do mundo, congregando 210 países (MAGALHÃES, 2010).

2. O CONTRATO ESPECIAL DO JOGADOR DE FUTEBOL E SUAS PECULIARIDADES

2.1 Legislação Aplicável

O contrato de trabalho do jogador de futebol possui algumas peculiaridades quando comparado ao contrato de trabalho dos demais trabalhadores. Por isso, há que se falar em uma legislação especial, no que não for compatível com a Consolidação das Leis Trabalhistas (ZAINAGHI, 2004).

As mais relevantes legislações a serem observadas nesse contrato especial são: a Lei 9.615/98, conhecida como “Lei Pelé”, com as alterações introduzidas pelas Leis n.

9.981/2000, n. 10.672/2003 e n. 12.395/2011, bem como as regras da Federação Internacional de Futebol (FIFA) e da Confederação Brasileira de Futebol (CBF).

Aplicam-se, também, aos atletas profissionais as regras celetistas e constitucionais de respeito à saúde, integridade e dignidade daquele profissional, não podendo o empregador se desincumbir de tais regras, sob pena de se responsabilizar por danos causados ao atleta, apurados perante a justiça do trabalho (ZAINAGHI, 2004).

O artigo 2º da “Lei Pelé” prevê (BRASIL, 1998)

Art. 2º O desporto¹, como direito individual, tem como base os princípios:

I - da soberania, caracterizado pela supremacia nacional na organização da prática desportiva;

II - da autonomia, definido pela faculdade e liberdade de pessoas físicas e jurídicas organizarem-se para a prática desportiva;

III - da democratização, garantido em condições de acesso às atividades desportivas sem quaisquer distinções ou formas de discriminação;

IV - da liberdade, expresso pela livre prática do desporto, de acordo com a capacidade e interesse de cada um, associando-se ou não a entidade do setor;

V - do direito social, caracterizado pelo dever do Estado em fomentar as práticas desportivas formais e não-formais;

VI - da diferenciação, consubstanciado no tratamento específico dado ao desporto profissional e não-profissional;

VII - da identidade nacional, refletido na proteção e incentivo às manifestações desportivas de criação nacional;

VIII - da educação, voltado para o desenvolvimento integral do homem como ser autônomo e participante, e fomentado por meio da prioridade dos recursos públicos ao desporto educacional;

IX - da qualidade, assegurado pela valorização dos resultados desportivos, educativos e dos relacionados à cidadania e ao desenvolvimento físico e moral;

X - da descentralização, consubstanciado na organização e funcionamento harmônicos de sistemas desportivos diferenciados e autônomos para os níveis federal, estadual, distrital e municipal;

XI - da segurança, propiciado ao praticante de qualquer modalidade desportiva, quanto a sua integridade física, mental ou sensorial;

XII - da eficiência, obtido por meio do estímulo à competência desportiva e administrativa.

Parágrafo único. A exploração e a gestão do desporto profissional constituem exercício de atividade econômica sujeitando-se, especificamente, à observância dos princípios: (Incluído pela Lei nº 10.672, de 2003)

I - da transparência financeira e administrativa; (Incluído pela Lei nº 10.672, de 2003)

II - da moralidade na gestão desportiva; (Incluído pela Lei nº 10.672, de 2003)

III - da responsabilidade social de seus dirigentes; (Incluído pela Lei nº 10.672, de 2003)

¹ Desporto: atividade física sujeita a determinadas regras e que visa a competição.

IV - do tratamento diferenciado em relação ao desporto não profissional;
e (Incluído pela Lei nº 10.672, de 2003)

V - da participação na organização desportiva do País. (Incluído pela Lei nº 10.672, de 2003)

Zainaghi (2004, p. 17) conceitua de forma precisa o contrato de trabalho do atleta profissional do futebol, de forma que:

(...) é 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. Deve-se entender por formal como sendo o contrato de natureza escrita.

Como se vê, o contrato do atleta profissional não pode ser um contrato verbal, tácito. O contrato deve ser escrito, ou seja, de forma expressa, e conforme prevê o art. 30, da Lei 9615/98, deve ser formalizado por prazo determinado, sendo o prazo mínimo de três meses e o máximo de cinco anos (BARROS, 2002).

É preciso lembrar, que como este contrato tem um prazo de vigência, não é possível a aplicação dos artigos 445 e 451 da CLT², que dizem que se o contrato de trabalho for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo (BARROS, 2002).

Ressalte-se, por oportuno, que no contrato de trabalho do jogador de futebol só se aplica a CLT de forma subsidiária, conforme já mencionado.

Outra peculiaridade do referido contrato é que este tem a obrigatoriedade de constar de forma expressa a cláusula indenizatória e compensatória (BARROS, 2002).

A cláusula indenizatória é a devida ao clube empregador caso o atleta rompa o contrato antes do tempo determinado, seja para ir para outros clubes nacionais, ou para outros internacionais. Já cláusula compensatória é aquela que deve ser paga pelo clube empregador ao atleta nos casos de despedidas imotivadas ou rescisão indireta, sendo seu valor definido no contrato laboral desportivo.

A respeito com a Lei nº 12.395 de 2011, foi implementado um novo sistema para reger e dar fim ao contrato de trabalho desportivo, onde foi criada uma cláusula indenizatória desportiva que é devida de forma exclusiva à entidade de prática desportiva

² **Art. 445** - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

empregadora do atleta que romper o contrato antes do termo final do seu pacto laboral, independentemente de ser para transferências nacionais ou internacionais, bem como na hipótese nova trazida pela referida lei, que é o caso de retorno à atividade profissional pelo atleta para outro clube dentro do período de trinta meses, conforme dito art. 28, I, da atual Lei Pelé³ (RAMOS, 2010).

Entretanto, esta mesma nova lei também traz uma cláusula compensatória desportiva, prevista no art. 28, II, sendo que está é devida pela entidade de prática desportiva ao empregado desportivo e nos casos de rescisão indireta e despedida imotivada. O seu valor pode ser definido no contrato laboral desportivo com o mínimo relativo ao restante dos salários mensais a que teria direito o praticante até o término do contrato, sendo possível que suba até quatrocentas vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão contratual, como dito no art. 28, § 3º da referida lei (RAMOS, 2010).

3. CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma conduta abusiva, que fere a dignidade, a integridade física ou psíquica de uma pessoa.

Como apresenta Ferreira (2004, p. 38):

A figura do assédio moral não surgiu no campo das relações humanas. Foi utilizada pela primeira vez na área da Biologia, através das pesquisas realizadas por Konrad Lorenz, na década de 1960, cujos resultados evidenciaram o comportamento agressivo do grupo de animais de pequeno porte físico em situações de invasões de território por outros animais. Por meio de intimidações e atitudes agressivas coletivas, o grupo tentava expulsar o invasor solitário.

Esse fenômeno ganhou relevância na área jurídica a partir do ano de 1988, quando a Constituição da República Federativa do Brasil colocou em seu conteúdo a defesa da

³ **Art. 28.** A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

I - cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses: (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

a) transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo; ou (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

b) por ocasião do retorno do atleta às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses; e (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011)(...).

personalidade como um dos direitos fundamentais do ser humano, tornando jurídico o dano moral (FONSECA,2003, p. 675)

De acordo com Aguiar (2005, p. 30),

O assédio moral é o resultado do abuso de poder, da permissividade de agressões no local de trabalho e também da impunidade para atitudes dessa natureza, além de refletir o autoritarismo e a forte hierarquização das organizações atuais, bem como a influência da cultura nacional na sua forma de gerir as pessoas.

Caracteriza-se por sua intencionalidade, ou seja, a parte que o pratica tem que ter a intenção de realizá-lo, pois não há que se falar em assédio moral “sem querer”, sem intenção. Outra característica presente é a questão abusiva, sendo certo que a prática deve invadir a autoestima do outro, fazer com que o assediado se sinta diminuído, humilhado, constrangido.

Na esfera trabalhista, o assédio moral pode ocorrer de diferentes formas. Segundo Pamplona Filho (2016, p.12), existem quatro elementos que caracterizam o assédio moral, quais sejam: conduta abusiva, natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo, reiteração da conduta e finalidade de exclusão.

Contudo, não é qualquer atitude sofrida pelo empregado que vai caracterizá-lo. Sobre isso, o Desembargador Heriberto de Castro (2009) diz:

o assédio moral, também conhecido como mobbing ou terror psicológico, vem a ser o atentado contra a dignidade humana, entendido como a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, durante tempo prolongado sobre outra pessoa. Esse comportamento pode ocorrer não só entre chefes e subordinados, mas também entre colegas de trabalho com vários objetivos, mas não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, exigências do poder diretivo e práticas modernas de competitividade e qualificação, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima (Processo nº 00472-2008-035-03-00-5 RO, Publicação 03/06/2009, TRT/MG)

Combater o assédio moral é necessário para assegurar aos trabalhadores suas garantias no que tange ao direito a um ambiente de trabalho melhor, seguro, e muito mais que isso, uma vida digna, oportunizando-o usufruir das suas liberdades fundamentais, especialmente no ambiente de trabalho.

No Brasil, não há lei específica federal que trate do assédio moral, podendo-se dizer apenas que este é regulado, de forma implícita, pela Constituição Federal, ao afirmar em seu art. 5º, inciso X, que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a

imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (BRASIL,1988).

Contudo, a maioria dos doutrinadores brasileiros apoiam e defendem a necessidade de uma tipificação específica para o assédio moral, tanto no âmbito civil, como no âmbito penal, ou seja, a ideia é a de proibir a prática do assédio e punir aquele que vier a praticá-lo (BARROS, 2011).

4. O ASSÉDIO MORAL COMO OFENSA AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E TRABALHISTAS

Com dito, o fenômeno do assédio moral está inteiramente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana, previsto na Constituição Federal (1988), em seu artigo 1º, inciso III.

O doutrinador Lenza (2012, p.1225), define o princípio da dignidade da pessoa humana como a regra matriz dos direitos fundamentais e pode ser bem definido como o núcleo essencial do constitucionalismo moderno. Assim, diante de colisões, a dignidade servirá para orientar as necessárias soluções de conflitos. (LENZA, 2012:1225).

Seguindo a lição de Garcia (2015, p. 85), observa-se que:

o assédio moral afronta os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho (art. 1º, incisos III e IV, da CF/1988), o objetivo fundamental da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, inciso IV, da CF/1988), o direito de ninguém ser submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, inciso III, da CF/1988) e o direito à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra, e da imagem das pessoas (art. 5º, inciso X, da CF/1988).

Com isso, é sabido que o empregador tem o dever de sempre proporcionar ao trabalhador um local em que este não corra riscos da sua atividade, um lugar sadio, que traga bem-estar no desempenho de suas atividades, observando e respeitando sempre os seus direitos e respeitando sua dignidade.

Entretanto, nos dias atuais, a prática do assédio moral tem ocorrido com grande incidência, já que as partes contratantes vêm esquecendo de consagrar os princípios e garantias previstos no ordenamento jurídico. Exemplo disso são: os abusos praticados no ambiente de trabalho, o desrespeito com o outro, a sobrecarga de trabalho, entres outros que atentam contra os direitos da personalidade (ALKIMIN 2010).

Ressalta-se ainda que o direito a ocupação, ou seja, o direito à realização profissional através do trabalho (Revista da Faculdade de Direito de Lisboa, 1980), pode vir a ser prejudicado com a incidência do assédio moral, trazendo grandes consequências ao atleta.

5. O ASSÉDIO MORAL NO CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL E SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

É possível observar violações aos direitos fundamentais que configuram o assédio moral no meio desportivo, já que nesta esfera de trabalho esse fenômeno acaba muitas vezes por passar despercebido.

Acerca disto, Martinho Neves Miranda diz: (MIRANDA, op.cit., p. 414,420):

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

Diferentes manifestações de assédio moral ocorrem nos dias atuais e atingem tantos os jogadores mais conhecidos, como aqueles menos conhecidos, e acabam trazendo como consequência um ambiente de trabalho abusivo e que pode vir a influenciar na saúde psíquica e até física do atleta profissional.

Francisco Pérez Amorós afirma: "todas as modalidades de assédio laboral conhecidas tornam-se praticáveis no âmbito do desportivo profissional" (AMORÓS, 2016, p. 281).

Ademais, os atletas são obrigados a ficar em períodos excessivos em concentrações para jogos, afastados de seus familiares e na maioria das vezes são proibidos até de se comunicarem. Observa-se ainda que os atletas passam diariamente por uma aceitação pela sociedade, pelos torcedores, e até mesmo pelos próprios jogadores profissionais e seus técnicos, condutas estas que atentam contra aos seus direitos fundamentais (MIRANDA, 2010).

É preciso saber que a Lei Pelé permitiu ao atleta sair de seu clube quando chegasse ao término do contrato, contudo, esta mesma lei permitiu o direito a espécie de

indenização caso o atleta opte por largar o clube antes da data ajustada para o término, bem como reservou o direito à indenização contida no artigo 479 da CLT, que é igual à metade da remuneração a que receberia até o final do contrato, caso a iniciativa da rescisão antecipada seja do clube que o atleta faz parte.

Entretanto, é passível observar e asseverar a questão do atleta ao sofrer o assédio moral por parte de seu empregador ou por qualquer de seus prepostos, o que autoriza o mesmo a abandonar o emprego e a pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho, com eventual requerimento de indenização por danos morais e físicos.

Um caso a exemplificar e demonstrar a ocorrência desse fenômeno dentro do meio do futebol profissional é o caso do ex jogador de Clube Palmeiras, Felipe Melo, que alegou assédio moral e pediu para ser reintegrado ao time, por ter sido afastado dos demais jogadores nos treinamentos, tendo seu técnico justificado apenas que o mesmo estava tumultuando o ambiente. Isto podia vir a acarretar prejuízos futuramente na carreira do jogador.

Esse tipo de incidente ocorre a maioria das vezes porque os clubes, ao deixar um jogador de lado, fora do seu grupo normal de treino, não deixam claro o motivo dessa exclusão, falando apenas de forma genérica e não suficiente, para que esse jogador se sinta coagido e de forma desleal e totalmente abusiva concorde em mudar seu contrato de trabalho, ou em renová-lo muito antes do prazo previsto, restringindo sua liberdade laboral (AMADO, 2002).

O grande problema de tal situação é a questão de provar esses assédios, afinal as leis incidentes no Brasil, nas hipóteses de assédio moral não discriminatório, exigem que a parte lesada alegue e prove o acontecido para fundamentar sua pretensão. E sobre isso, é sabido que em nosso ordenamento o trabalhador não está no mesmo patamar de igualdade na sua relação de trabalho, além do fato de que com a situação do assédio ocorrendo no ambiente, este fica ainda mais vulnerável.

6. CONCLUSÃO

Nos dias atuais, o futebol é uma paixão brasileira, existente em cada canto do país e com muitos adeptos e participantes, tanto na forma profissional quando para o lazer.

Contudo, como avaliado nesse artigo, o meio profissional desse esporte não traz apenas situações positivas, ou seja, não se resume a jogadores dentro de campo tocando a bola e competindo entre si. Esse esporte envolve toda a formalidade de um contrato de

trabalho entre o atleta e o clube do qual faz parte, contrato esse que deve sempre vigorar em seus mínimos detalhes para que não acarrete prejuízos na vida profissional e até mesmo social do atleta.

Demonstrou-se, com a presente pesquisa, que o fenômeno do assédio moral e a sua ocorrência no contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, em suas diferentes modalidades, é uma situação gravosa e que expõe o trabalhador ao constrangimento e ao ambiente de trabalho desfavorável à sua integridade moral.

Muito embora não exista lei específica no Direito do Trabalho que regule a matéria, com o intuito de coibir tais práticas pelos empregadores, os jogadores, ao sofrerem o assédio moral dentro do seu ambiente de trabalho ou por motivo deste, têm resguardado o direito de requerer à justiça a rescisão indireta do contrato de trabalho, em razão dos prejuízos que lhes foram causados, já que o assédio moral, como avaliado nesse estudo, afronta valores assegurados à pessoa humana, aos direitos da personalidade e até mesmo os direitos inerentes a todos os atletas.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, M A. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. Curitiba: Juruá, 2010.

AMADO, João Leal. **Vinculação versus Liberdade: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo**. Coimbra: Coimbra Editora, 2002. p.113,116.

AMORÓS, Francisco Pérez (2006), “**O assédio psíquico laboral dos futebolistas profissionais**”, Desporto & Direito. Revista Jurídica do Desporto, 8, pp. 277-287;

BARROS, Alice Monteiro. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

BRASIL. Constituição (1988). Brasília, DF, Senado, 1988.

_____. **Lei n. 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. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12395.htm#art1> Acesso em 23 out. 2017.

_____. **Lei n. 9.615 de 24 de março de 1998**. Estabelece normas gerais sobre o desporto brasileiro, abrangendo tanto as práticas formais (regulada por normas nacionais e internacionais e pelas regras de prática desportiva de cada modalidade) como as não formais (caracterizada pela liberdade lúdica de seus praticantes). Disponível em: < http://justicadesportiva.uol.com.br/jdlegislacao_Pele.asp > Acesso em 23 out. 2017.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Acórdão no Mandado de Injunção n.20/DF**. Relator: MELLO, Celso de. Publicado no DJ de 22-11-1996 p. 45690. Disponível em <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=81733>. Acesso em 25 de out. de 2017.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquemático**. 16 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.

MAGALHÃES, Livia Gonçalves. **Histórias do futebol**. 2. ed. São Paulo: Arquivo Público do Estado, 2010.

Miranda, Martinho Neves (2012), “**O assédio moral na atividade desportiva**”, em Filho, Álvaro Melo et al (2004) (orgs.), *Direito do Trabalho Desportivo: Homenagem ao Professor Albino Mendes Baptista*, São Paulo, Quartier Latin;

RAMOS, Rafael Teixeira. **A cláusula penal do contrato de trabalho desportivo no Brasil**. BARROSO, Felipe (Org.). *Temas de direito privado: uma homenagem ao Professor Agerson Tabosa*. Revista Jurídica da FA7, Edição Especial, Fortaleza: Bookmaker, v. VII, n. 1, p. 223-242, abr. 2010.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. LAGO JUNIOR, Antônio, BRAGA, Paula Sarno. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Revista eletrônica Direito UNIFACS, Março de 2016. ISS 1808-4435. Disponível em: http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomoralessuaprevenotrilho1_2.pdf. Acesso em: 10 de nov. de 2017

ZAINAGHI, Domingos Sávio **Nova legislação desportiva: aspectos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2004.