



GLENDASIMÕES RAMALHO

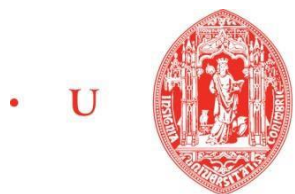
O ASSÉDIO MORAL NO FUTEBOL PROFISSIONAL

Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais - Menção em Direito Laboral

Julho – 2016



UNIVERSIDADE DE COIMBRA



• U • C •

FDUC FACULDADE DE DIREITO
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Curso de Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais, Menção em Direito Laboral.

GLENDASIMÕES RAMALHO

O ASSÉDIO MORAL NO FUTEBOL PROFISSIONAL MOBBING IN PROFESSIONAL FOOTBALL

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais / Menção em Direito Laboral. Orientador: Professor Doutor João Carlos da Conceição Leal Amado.

**Coimbra
2016**

Dedico esta dissertação, com muito amor, à minha família, pequena e unida, que sempre será a melhor do mundo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pela minha vida, pela vida dos que amo, por sempre me acompanhar, guiando-me.

Aos meus pais, Tânia e Zanone, e a minha irmã Milena por todo o amor imensurável, inspiração e estímulo para que eu seguisse os meus sonhos “do outro lado do Atlântico”. Vocês sempre foram e serão os meus pilares, maior orgulho e exemplos na vida. Palavras jamais serão suficientes para expressar o meu amor e gratidão. Agradeço também aos meus avós pelo amor e carinho regado de histórias, de calorias e de incentivo. Estarão para sempre no meu coração e memória.

Agradeço ainda à Biba, que certamente estará comigo por toda a vida, bem como ao Lui, pelo apoio durante as madrugadas de estudo. Não posso deixar de agradecer aos meus queridos amigos que me acompanharam nesta jornada, brasileiros e portugueses, em especial: Tomás, Renata, Talita, Joana e Leonor. Amigos verdadeiros que levarei comigo.

Agradeço ainda ao Professor Doutor João Leal Amado, que me orientou e inspirou no desenvolvimento deste estudo, pelo comprometimento, atenção e paciência.

RESUMO

Esta dissertação se dedica ao estudo do assédio moral laboral, no específico contexto do futebol profissional no Brasil. O principal objetivo desta pesquisa é expor como este processo persecutório afeta os jogadores profissionais de futebol, apontando as diferenças e similaridades em relação aos trabalhadores comuns, visando contribuir, desta forma, para a conscientização quanto à elevada incidência desta espécie de violência psicológica no esporte e à premência de seu combate. Isto posto, esta dissertação está dividida em três capítulos. Inicialmente, esta tese focará o assédio moral laboral: a história do seu estudo, o recrudescimento durante as últimas décadas, bem como a terminologia, conceituação, desenvolvimento, efeitos e combate. A principal preocupação do segundo capítulo é explorar as peculiaridades do trabalho desportivo ligado ao futebol profissional. Já o último capítulo percorrerá o assédio moral no futebol profissional, conectando os dois capítulos anteriores. Por fim, esta dissertação se voltará à realidade dos jogadores profissionais de futebol e a sua influência no combate ao fenômeno persecutório em tela.

Palavras-chave: assédio moral laboral. atleta profissional de futebol. direito desportivo. direito do trabalho.

ABSTRACT

This dissertation aims to study the phenomenon of mobbing within the specific context of professional football in Brazil. The main purpose of this research is to expose how this persecutory process affects the professional football players, pointing the differences and similarities towards ordinary workers, thus, aiming to contribute to the increase of awareness over the high incidence of these type of moral violence in sports and the urgency to fight against it. Accordingly, this dissertation is divided in three chapters. Foremost, this thesis will focus on mobbing in workplace: the history of its studies, the recrudescence during the last decades, as well as the terminology, concept, development, effects and combat. The main concern of the second chapter is to explore the peculiarities of work in sports connected to professional football. Whereas the last chapter will traverse mobbing in professional football, by connecting both previous chapters. Ultimately, this dissertation will address the reality of professional football players and its influence in combating this persecutory phenomenon.

Key words: mobbing. professional football player. sports law. labour law.

PRINCIPAIS SIGLAS E ABREVIATURAS

Art.- Artigo

BNDES- Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

CBF- Confederação Brasileira de Futebol

CF- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CLT- Consolidação das Leis do Trabalho

COI- Comitê Olímpico Internacional

CP- Código Penal

CT- Código do Trabalho (Português)

CTPS- Carteira de Trabalho e Previdência Social

FGTS- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

FIFA- Fédération Internationale de Football Association

MPT- Ministério Público do Trabalho

PUC-SP- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

OIT- Organização Internacional do Trabalho

ONU- Organização das Nações Unidas

SAPESP- Sindicato de Atletas Profissionais do Estado de São Paulo

TRT- Tribunal Regional do Trabalho

TST- Tribunal Superior do Trabalho

UEFA- Union of European Football Associations

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO 1. ASSÉDIO MORAL LABORAL	11
1. Breves apontamentos históricos	11
1.1 O recrudescimento do assédio moral.....	19
2. Terminologia	22
3. Conceituação	23
3.1 Elementos basilares do assédio moral laboral	24
3.2 Ausência de previsão legislativa	36
3.4 Diferenciação.....	42
4. Desenvolvimento.....	44
5. Efeitos.....	46
6. Prevenção e intervenção	50
CAPÍTULO 2. O PECULIAR PANORAMA DO FUTEBOL PROFISSIONAL	56
1. Breve ensaio sobre a história do futebol.....	56
1.1 O futebol no Brasil	59
2. Relação especial de trabalho	66
3. Peculiar lógica empresarial do desporto espetáculo	69
CAPÍTULO 3. ASSÉDIO MORAL NO FUTEBOL PROFISSIONAL	79
1. O assédio moral no desporto profissional	80
2. Alta incidência do psicoterror no futebol profissional	84
3. Características	87
4. Direto-dever de ocupação efetiva.....	95
5. Exclusão da competição por fatores extradesportivos.....	104
6. O proletariado do futebol e o seu acesso à justiça.....	106
CONSIDERAÇÕES FINAIS	114
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	119

INTRODUÇÃO

A presente dissertação traz à baila o assédio moral no futebol profissional. Em conjunto com a literatura ainda incipiente acerca da temática tratada, almeja-se abordar este processo persecutório a partir da exposição de seus principais elementos, de maneira não só descritiva, mas também propositiva e crítica. O estudo realizado nas linhas seguintes focará este fenômeno sob o prisma descendente, predominante no trabalho desportivo, a afligir os futebolistas profissionais. O recorte proposto volta-se ao panorama brasileiro, sem descuidar, todavia, do diálogo a ser estabelecido com as previsões doutrinárias e legislativas de outros países, com o intento de garantir maior inteligibilidade ao estudo apresentado.

Observa-se que o assédio moral laboral é uma espécie de violência psicológica desenvolvida no trabalho ou em razão deste que, por meio de condutas hostis habituais dirigidas a uma vítima ou a um grupo delas, degrada as condições de trabalho e lesa múltiplos direitos fundamentais, particularmente a dignidade humana.

Os estudos sobre o assédio psicológico são recentes, principiaram nas últimas décadas do século passado. Desde então, a notoriedade alcançada pela ampla difusão de informações ao seu respeito, não raro sem o apuro necessário, possibilitou o seu enfrentamento, mas também prejudicou a sua efetiva compreensão, visto que esta foi ampliada, equivocadamente, para além das fronteiras do fenômeno. Por conseguinte, considera-se imperiosa a delimitação acurada dos contornos deste processo persecutório, o que se propõe realizar nesta pesquisa.

No cenário contemporâneo, assiste-se à epidemia de violência psicológica no trabalho. Enquanto as agressões físicas são consideradas inaceitáveis, os ataques morais são banalizados e tolerados, prosperando na esfera trabalhista. Neste contexto, o assédio moral recrudescer, a ponto de se considerar, com base nas pesquisas desenvolvidas pela renomada autora francesa Marie-France Hirigoyen que, aproximadamente entre 18.000.000 e 20.000.000 de brasileiros serão afetados pelo psicoterror ao longo de suas vidas.

Somam-se a esta constatação alarmante os efeitos danosos do fenômeno, que podem destruir a higidez física e psicológica do assediado, aproximando-se, por vezes, das consequências de guerras e catástrofes naturais, passíveis de ocasionar, até mesmo, o suicídio ou a prática de homicídio. Para mais, a sua onda de destruição afeta ainda os colegas

de trabalho, os empregadores e a sociedade. À vista disso, é inegável a urgência de seu combate.

Esta premência também se faz presente no futebol profissional, âmbito laboral com elevada incidência de assédio psicológico. Nesta seara, o enfrentamento deste fenômeno esbarra em obstáculos adicionais. Desde logo, são apontados como óbices: o desconhecimento e a negligência que afetam o trabalho desportivo, a "cultura do esporte" que acoberta a violência presente nos bastidores do jogo da bola, bem como a utilização da atipicidade do labor desportivo para mascarar condutas nocivas, desenvolvidas ao arrepio dos direitos humanos. Adita-se ainda, que este tema é pouco discutido pela doutrina e a jurisprudência a abordá-lo é incipiente. Nota-se, por conseguinte, que a temática em voga, ao expor o assédio moral neste peculiar panorama, tem grande relevância social, além de interesse doutrinário e prático, sobretudo pela sua estreita ligação com os direitos fundamentais dos futebolistas.

Sobreleva esclarecer que o presente estudo acadêmico será dividido em três capítulos. Analisar-se-á o tema em duas frentes, com o objetivo de fornecer os alicerces teóricos que embasarão a discussão nuclear empreendida no último capítulo: o exame do assédio psicológico no trabalho e a análise do âmbito laboral desportivo do futebol.

No primeiro capítulo explorar-se-á, por meio de breves apontamentos históricos, o desenvolvimento das pesquisas acerca do assédio moral, a partir do terreno fértil propiciado pela consolidação dos direitos humanos. Em seguida, será oportunamente abordado o recrudescimento do terror psicológico na conjuntura socioeconômica e cultural hodierna.

A partir de então, adentrar-se-á no exame do psicoterror em si. Primeiramente, serão exploradas as profusões terminológica e conceitual deste processo persecutório. No que concerne à última, haverá a delimitação dos elementos basilares do assédio moral, de modo a erigir-lhe um conceito robusto, diferenciando-o das principais figuras assemelhadas, de forma a sedimentar a compreensão do seu alcance.

O estudo das características essenciais deste fenômeno continuará pela investigação do desenvolvimento das condutas hostis e de seus efeitos nocivos: psíquicos, físicos, profissionais e econômicos. Por fim, voltar-se-á à prevenção do assédio moral e ao seu combate. Intenta-se, desta forma, enriquecer a moldura teórica da dissertação, evitando a descrição superficial do tema investigado.

Será tratado no segundo capítulo o panorama trabalhista desportivo, campo fértil para o assédio psicológico. Em breve ensaio, analisar-se-á o percurso histórico trilhado pelo jogo da bola, desde as suas práticas embrionárias no Oriente até a sua introdução no Brasil, bem como a sua transição do ócio para o negócio, do lazer para o trabalho.

Versar-se-á então, acerca dos principais aspectos ensejadores da atipicidade da relação laboral desportiva, estabelecida entre o atleta profissional de futebol e o clube empregador, com especial enfoque à tutela da competição, intimamente atrelada à lógica empresarial do desporto espetáculo. Em suma, dedicar-se-á a pôr em relevo as particularidades do âmbito desportivo, que garantirão contornos diferenciados ao psicoterror neste campo.

No terceiro capítulo será estudado o coração da matéria: o assédio moral no futebol profissional. Para tanto, demonstrar-se-á, não só a presença deste danoso processo persecutório no jogo da bola, como a sua elevada incidência. Em seguida, serão apresentadas as suas principais características, fazendo-o em paralelo com o primeiro capítulo, com vistas a demonstrar as similaridades e as divergências entre as esferas laborais comum e desportiva.

Comporá ainda esta investigação, a apuração das violações ao direito-dever de ocupação efetiva, bem como o exame do não alinhamento do futebolista para as partidas por fatores extradesportivos, que poderão estar na base das ocorrências de terror psicológico. Derradeiramente, o tópico final deste estudo disporá sobre a realidade do proletariado do futebol e a sua influência no combate ao assédio moral, para o fechamento crítico da dissertação.

A pesquisa ora levada a efeito objetiva, desta forma, aclarar o assédio moral no peculiar âmbito trabalhista desportivo do futebol, como contributo à necessária conscientização acerca de sua danosa presença neste esporte, compreendida como o primeiro passo em direção ao seu combate e etapa nuclear a ser vencida com vistas à tutela dos direitos fundamentais dos futebolistas.

CAPÍTULO 1. ASSÉDIO MORAL LABORAL

1. Breves apontamentos históricos

O assédio moral laboral é um fenômeno tão antigo quanto o trabalho. No entanto, a despeito de sua gênese remota, o seu estudo é recente. Observa-se que, no momento anterior à cognição deste processo persecutório, as condutas assediadas habituais, lesivas aos direitos de personalidade dos trabalhadores¹- atualmente enquadráveis como assédio psicológico- eram admitidas ou simplesmente ignoradas no âmbito trabalhista.² Não se compreendia a existência e a gravidade do psicoterror, o que impedia a efetiva prevenção de sua ocorrência e a intervenção nos casos já existentes. Por conseguinte, o assediado não se encontrava amparado.

O estudo do assédio moral ao redor do globo floresceu no terreno fértil da consolidação dos direitos humanos. Perfilha este entendimento Mago Graciano de Rocha Pacheco, segundo o qual:

Na realidade, este problema no trabalho não é recente. Contudo, apenas é possível atestar da sua relevância e consequentemente reprovação jurídica, porquanto, hoje em dia, assistimos a um processo de franca expansão dos direitos fundamentais dos trabalhadores, enquanto pessoas no trabalho e, nessa medida, ele assume maior importância quanto mais profundo for o reconhecimento do princípio da intangibilidade da dignidade da pessoa humana.³

A relação estabelecida entre estes direitos e o trabalho é profunda. Desde logo, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789 - marco do surgimento dos direitos humanos de primeira geração: civis e políticos - representou a conquista da liberdade do

¹O trabalhador é o sujeito passivo padrão do assédio moral laboral.

²Aduz Rita Garcia Pereira que: "Porventura, o que sucedeu foi que existia até agora um clima organizacional de tolerância perante estes comportamentos, o qual ia sendo amiúde interrompido por casos singulares que, à custa de serem considerados isoladamente e sem nenhum termo que os unificasse, não eram objeto de uma análise unitária. Na realidade, as mesmas não eram sequer assumidas como anômalas até que alguns grupos de pessoas começaram a defini-las como um problema e criaram um nome ou uma designação para precisar o que para eles era considerado como negativo (...) uma das consequências da descoberta deste tipo pelas pessoas foi, sem sombra de dúvida, a consciencialização da sociedade quanto à necessidade de prevenção e de sanção deste tipo de comportamentos, que até então eram consentidos ou ignorados." PEREIRA, Rita Garcia. **Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho** - Contributo para a sua Conceptualização. Coimbra: Coimbra Editora, 2009. p.42,43.

³PACHECO, Mago Graciano de Rocha. **O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco**. Coimbra: Almedina, 2007. p.13.

trabalhador face às corporações de ofício e à servidão. Este passou, ao menos teoricamente, a ter a opção de laborar ou não, bem como de escolher o seu tomador de serviços.⁴

Durante a Revolução Industrial, imperou a intensa exploração da classe trabalhadora, acompanhada da inegável precariedade das condições laborais. Neste panorama, o Estado liberal abandonava os trabalhadores à lógica do capitalismo, o que implicava na livre concorrência no mercado de trabalho.⁵ A negociação das condições laborais e salariais, realizadas entre o operário, individualmente considerado, e o seu empregador, sem limites mínimos, resultava na aceitação de condições subumanas de labor.⁶ Afinal, havia acirrada competição entre os vendedores da força de trabalho, mas não entre os compradores, em decorrência da abundância de indivíduos disponíveis para a contratação.⁷ Os direitos até então consagrados não combatiam a degradação do ambiente laboral.

Esta conjuntura propiciou a eclosão do movimento operário que - somado ao fortalecimento de ideologias esquerdistas - contribuiu de maneira ímpar para o fim do *laissez-faire*. O Estado viu-se forçado a estabelecer garantias mínimas de bem-estar, inclusive no âmbito trabalhista, ao limitar a livre concorrência no mercado de trabalho e a liberdade contratual, o que levou ao surgimento do próprio Direito Laboral.⁸

Ao mesmo tempo, neste quadro histórico, despontaram os direitos humanos de segunda geração (econômicos, sociais e culturais), a englobar o próprio trabalho. É vital ressaltar que uma nova geração não substituiu a anterior, os novos direitos articulam-se com os antigos, de forma a propiciar uma compreensão mais abrangente da dignidade humana.⁹

⁴CECATO, Maria Áurea Baroni. **Direitos humanos do trabalhador**: para além do paradigma da declaração de 1998 da OIT. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/dados/livros/edh/br/fundamentos/21_cap_2_artigo_13.pdf>. Acesso em: 8 maio 2015. p.353,354.

⁵AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho**. 4.ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. p.23,24.

⁶Complementa Carolina Freitas que: " (...)os pressupostos do contratualismo civil (a igualdade das partes e a autonomia da vontade), os únicos até então conhecidos pelo Direito das relações privadas, simplesmente não se verificavam no âmbito dos contratos laborais, em que uma das partes ocupava uma posição real manifestamente inferior à da outra, vendo-se condicionada a aceitar contratos cujos termos e condições nunca firmaria se outras fossem as circunstâncias: e não apenas não os firmaria por serem profundamente iníquos, mas porque se revelavam física e psicologicamente degradantes, colocando-o em situações perigosas, insustentáveis e, por fim, ofensivas da sua dignidade humana." FREITAS, Carolina. **A defesa do trabalho decente e a substituição processual em Portugal e no Brasil**. São Paulo: LTR, 2013. p.29.

⁷MOREIRA, Vital. A ordem jurídica do capitalismo. Coimbra: Centelha, 1978. p.44. apud. AMADO, op.cit., p.24.

⁸AMADO, op.cit., p.23-25.

⁹FREITAS, op.cit., p.27.

A pressão exercida pelos obreiros organizados levou à promulgação, em diversos países, de legislações nacionais voltadas à tutela dos seus direitos. Além disso, alguns industriais passaram a propor o estabelecimento de normas internacionais com o fito de evitar que seus concorrentes de outros Estados, não obrigados a cumprir os encargos trabalhistas, usufruíssem de vantagens comerciais, o que deu origem às primeiras convenções sobre o labor.¹⁰

Observa-se, então, no Século XX, o aumento do número de leis de tutela do trabalho - nacionais e internacionais - especialmente a partir da criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), guardiã universal dos interesses dos trabalhadores, ao final da Primeira Guerra Mundial. Esta entidade volta-se à elaboração de normas internacionais de tutela do trabalho decente¹¹, assim considerado o labor que contribui para o desenvolvimento do ser humano, produtivo, adequadamente remunerado, em condições de liberdade e equidade, com descanso satisfatório, que tutele a saúde e a segurança no trabalho, sem tratamento discriminatório, livre do trabalho infantil, apto a garantir vida digna a todos os indivíduos que vivem da sua prestação.¹²

Em 1944, a Declaração da Filadélfia, incorporada dois anos depois à Constituição da OIT, fora a primeira a conectar o trabalho e a dignidade humana, ao destacar que “o trabalho não é uma mercadoria” e que “todos os seres humanos têm o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual, em liberdade e com dignidade, com segurança econômica e com oportunidades iguais”.

A fundação da ONU, após o fim da Segunda Guerra Mundial, também colaborou para a melhoria das condições laborais e o combate às diversas formas de violência perpetradas nesta seara. A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, proclamada pela Assembleia Geral desta organização, abarcou um vasto leque de direitos humanos

¹⁰GOMES, Carla de Marcelino; MOREIRA, Vital(Coord.) **Compreender os direitos humanos** - manual de educação para os direitos humanos. 3.ed. Graz: Centro Europeu de Formação e Investigação em Direitos Humanos e Democracia, 2012. Disponível em: <http://www.fd.uc.pt/igc/manual/pdfs/manual_completo.pdf>. Acesso em: 10 maio 2015. p.357.

¹¹Conceito formalizado apenas em 1999. OIT. **Conheça a OIT**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 25 fev. 2016.

¹²Definição semelhante de trabalho decente é trazida por Maria Áurea Baroni Cecato. CECATO, Maria Áurea Baroni. **A relativa relevância da Declaração de 1998 da OIT para a definição dos direitos humanos do trabalhador**. Disponível: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/primafacie/article/viewFile/6783/4218>>. Acesso em: 28 abr. 2015. p.71.

atrelados ao trabalho, desenvolvidos com maior apuro nos Pactos da ONU, que reconheciam a sua vinculatidade para os Estados Partes.¹³

Já na década de 1970, o danoso processo de recrudescimento da violência no ambiente laboral ganhou espaço, sustentado pela priorização da economia mundial em detrimento da dignidade humana do trabalhador. O neoliberalismo, desenvolvido neste período, além de representar a decadência do Estado de bem-estar social e preparar o terreno para o desenvolvimento da globalização, alterou profundamente a compreensão dos direitos trabalhistas. Sob a ótica neoliberal, é imperiosa a flexibilização do Direito do Trabalho, tornando-o adaptável aos interesses empresariais. Deste modo, combater-se-ia a pretensa rigidez deste ramo jurídico, considerada responsável pelas altas taxas de desemprego e obstáculo para o crescimento econômico.¹⁴

Nesta mesma década, começou a se delinear o processo de globalização, fenômeno complexo e multifacetado cuja matriz ideológica reside no próprio neoliberalismo,¹⁵ como expressão da enorme expansão do comércio internacional entre os países. Sob o prisma econômico, traduziu-se na criação de um mercado mundial unificado, em que as fronteiras foram transpostas, graças ao desenvolvimento dos sistemas de transportes e tecnologias da informação. Estes permitiram o controle de uma complexa estrutura produtiva, dispersa por várias regiões do mundo, a partir de um ponto central, bem como a obtenção das informações necessárias em tempo real. Significou, assim, notório enfraquecimento do papel dos Estados na economia¹⁶ e o fortalecimento do poderio das grandes empresas.

Representou ainda, a exacerbação da competição internacional, e a decorrente busca pela redução dos custos de produção em âmbito global, que inclui os gastos com a mão de obra. Como resultado, as empresas transnacionais deslocaram as suas fábricas para os países subdesenvolvidos na busca por legislação trabalhista, social, fiscal e ambiental

¹³GOMES, Carla de Marcelino; MOREIRA, Vital(Coord.) **Compreender os direitos humanos** - manual de educação para os direitos humanos. 3.ed. Graz: Centro Europeu de Formação e Investigação em Direitos Humanos e Democracia, 2012. Disponível em: <http://www.fd.uc.pt/igc/manual/pdfs/manual_completo.pdf>. Acesso em: 10 maio 2015. p.360.

¹⁴Pontua Rita Garcia Pereira que: "Não pode deixar de se assinalar a extrema ironia de, após anos de luta pela melhoria genérica das condições de trabalho, o retrocesso dos direitos dos trabalhadores seja apresentado como a única forma de assegurar a manutenção dos seus postos de trabalho, numa tese que, levada ao limite, consubstanciará o elogio às condições genericamente aceites na época da Revolução Industrial." PEREIRA, Rita Garcia. **Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho** - Contributo para a sua Conceptualização. Coimbra: Coimbra Editora, 2009. p.14,15.

¹⁵NUNES, António José Avelãs. **Neoliberalismo e direitos humanos**. Lisboa: Editorial Caminho SA, 2003. p.11.

¹⁶Ibid., p.82.

mais brandas. Ocorre que, por vezes, os próprios Estados pressionavam a queda das garantias laborais para atrair o capital estrangeiro, com vistas ao crescimento econômico.¹⁷ Surgiu, desta forma, o chamado mercado de produtos legislativos, posto que diversos países passaram a competir ferozmente na desregulamentação social.¹⁸

Nesta conjuntura de ameaça aos direitos dos trabalhadores, a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento de 1986, no seio da ONU, defendeu que a pessoa humana é sujeito central do desenvolvimento, de forma que cada indivíduo deve participar e ao mesmo tempo ser beneficiário dos processos econômico, social, cultural e político. Os direitos humanos de terceira geração (de solidariedade e coletivos) reafirmaram esta centralidade, além de tutelar alguns aspectos essenciais ao mundo do trabalho, como o meio ambiente laboral saudável, de suma importância ao tema proposto.

Em 1993, a Declaração e Programa de Ação de Viena, resultante da II Conferência Internacional de Direitos Humanos, reiterou o indivíduo como gerador e destinatário central do desenvolvimento. Esta concepção implica na primazia dos direitos trabalhistas sobre o crescimento econômico.¹⁹ Em seguida, em 1999, o conceito de trabalho decente foi formalizado no relatório do Diretor Geral da OIT relativo à 87ª Conferência Internacional do Trabalho.^{20 21}

O reconhecimento do ser humano como sujeito de direitos fundamentais, inclusive no trabalho, verificado ao longo da aludida consolidação, trouxe o foco das atenções para o desenvolvimento de uma pluralidade de temas até então ignorados, apesar de presentes, como o assédio moral. A efetiva análise deste fenômeno principiou, mundialmente, na década de 80 do século passado e, no Brasil, a contar do início do Século XXI. A acentuada

¹⁷GOMES, Carla de Marcelino; MOREIRA, Vital(Coord.) **Compreender os direitos humanos** - manual de educação para os direitos humanos. 3.ed. Graz: Centro Europeu de Formação e Investigação em Direitos Humanos e Democracia, 2012. Disponível em: <http://www.fd.uc.pt/igc/manual/pdfs/manual_completo.pdf>. Acesso em: 10 maio 2015. p.355.

¹⁸AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho**. 4.ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. p.30.

¹⁹CECATO, Maria Áurea Baroni. **Direitos humanos do trabalhador**: para além do paradigma da declaração de 1998 da OIT. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/dados/livros/edh/br/fundamentos/21_cap_2_artigo_13.pdf>. Acesso em: 8 maio 2015. p.356,363.

²⁰CECATO, Maria Áurea Baroni. **A relativa relevância da Declaração de 1998 da OIT para a definição dos direitos humanos do trabalhador**. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/prima_facie/article/viewFile/6783/4218>. Acesso em: 28 abr. 2015. p.71.

²¹Trechos do presente tópico foram desenvolvidos em trabalho apresentado como requisito parcial para a conclusão da matéria de Filosofia dos Direitos Humanos, lecionada pelo Professor Doutor Mário Alberto Pedrosa dos Reis Marques na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

visibilidade desta violência psicológica possibilitou a sua prevenção e combate, mas também contribuiu para o seu desgaste, como restará claro nos tópicos seguintes.

Por ora, impende percorrer, ainda que brevemente, o caminho trilhado pelos principais pesquisadores para desvendá-lo. Observa-se, que a princípio, o assédio psicológico foi examinado por outras ciências - que não a jurídica - como a psicologia, a sociologia e a medicina do trabalho.²²

O conceito de *mobbing*, considerado sinônimo de assédio moral, foi utilizado pela primeira vez pelo etólogo²³ Konrad Lorenz, ganhador do prêmio Nobel de Medicina e Fisiologia de 1973.²⁴ Referia-se à agressividade de animais em grupo contra um intruso²⁵. Este termo foi transportado para o campo humano pelo médico sueco Peter Paul Heineman, ao utilizá-lo no que diz respeito à hostilidade praticada por pequenos grupos de crianças contra uma única, alvo de exclusão, nas escolas.²⁶

O exame do assédio psicológico no ambiente laboral principiou apenas em 1976, por meio do psiquiatra norte-americano Carroll M Brodsky, autor do livro "*The harassed worker*".²⁷ No entanto, a investigação do fenômeno apenas logrou expressiva repercussão na década seguinte, sob os auspícios do psicólogo alemão e professor da Universidade de Estocolmo, Heinz Leymann, residente na Suécia, que dedicou a sua vida ao estudo do *mobbing*.²⁸ Até então, esta forma de violência era verdadeiramente ignorada pelos profissionais de diversas áreas e pela sociedade.

²²MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. **Revista Jus Navigandi**, ano 10, nº 568, 2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6173/assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-civil>>. Acesso em: 13 nov. 2015. p.01; CARRAMANHO, Carina Isabel Ferreira. **Assédio moral: um fenômeno do mundo laboral**. Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Orientador: Prof. Dr. João Leal Amado. Coimbra: 2008/2009. p.07.

²³A etologia volta-se ao estudo do comportamento animal.

²⁴GARBIN, Andréia de Conto. **Representações na mídia impressa sobre o assédio moral no trabalho**. Dissertação de Mestrado em Saúde Pública da Universidade de São Paulo. Orientadora: Prof.^a Dr.^a Frida Marina Fisher. São Paulo: 2009. p.31.

²⁵HIRIGOYEN, Marie-France. **O assédio no trabalho: como distinguir a verdade**. 1.ed. Cascais: Editora pergaminho, Lda, 2002. p.68.

²⁶LIMA, Firmino Alves. O assédio moral no desporto. in OLIVEIRA, Leonardo Andreotti P. de. **Direito do Trabalho e Desporto**. São Paulo: Quartier Latin, 2014. p.93.

²⁷MENEZES, Fabrício Alberto Oliveira de. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-laborais da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Orientador: Prof. Dr. Jorge Leite. Coimbra: 2006/2007. p.26.

²⁸BARRETO, Margarida; FREITAS, Maria Ester de.; HELOANI, José Roberto. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2013. p.18,21.

Este renomado psicólogo publicou, em 1984, pesquisa realizada na Suécia, na qual apontava as consequências, em especial neuropsíquicas, deste processo hostil.²⁹ Já em 1993, lançou a obra "*Mobbing, a perseguição no trabalho*",³⁰ leitura obrigatória para o estudo do assédio moral laboral. Conceituou este processo persecutório como a comunicação hostil dirigida de maneira sistemática por uma ou várias pessoas, geralmente contra um indivíduo, de maneira frequente (quase todos os dias) e durante um extenso lapso temporal (por pelo menos seis meses), a ocasionar considerável sofrimento psíquico, psicossomático e social à vítima.³¹

Ainda no tocante ao breve apanhado histórico deste fenômeno, foi passo relevante para a sua internacionalização o 7º Congresso Europeu sobre Trabalho e Psicologia Organizacional, ocorrido em 1995, em Gyor (Hungria). Esta conferência, que reuniu estudiosos do tema de diferentes países, resultou na publicação de estudos em língua inglesa, mais acessíveis aos pesquisadores.³²

No ano seguinte, a OIT realizou um inquérito sobre a violência laboral na União Europeia, no qual se constatou que 8% dos trabalhadores dos Estados Membros declaravam-se alvos de medidas de intimidação. Os países participantes apresentaram resultados díspares nesta pesquisa, o que se creditou mais aos diferentes níveis de consciência acerca do assunto e às particularidades culturais, do que propriamente à ocorrência do assédio psicológico.³³

Neste ínterim, em diferentes localidades, despontaram pesquisadores voltados ao assédio moral: na Itália, destacou-se Harald Ege, alemão residente naquele país, assim como Alessandro e Renato Gilioli, Antonio Ascenzi e Gian Luigi Bergagio;³⁴ na Alemanha, foi expoente do tema, o professor Dieter Zapf da Universidade de Frankfurt;³⁵ na Inglaterra, foi

²⁹GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008. p.27.

³⁰HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.77.

³¹LEYMANN, Heinz. Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo. **Violence and Victims**. vol.5, nº 2, 1990. Springer Publishing Company 119-126. Tradução: Sergio Navarrete Vázquez, 2009. Disponível em: <[http://www.kwesthues.com/e-LeymannV&V 1990\(3\)-1.pdf](http://www.kwesthues.com/e-LeymannV&V 1990(3)-1.pdf)>. Acesso em: 03 maio 2016. p.06.

³²GUEDES, op.cit., p.27,28.

³³Ibid., p.86.

³⁴Ibid., p.29.

³⁵HIRIGOYEN, op.cit., p.78.

notável a contribuição da jornalista Andrea Adams, através de seu livro "*Bullying at work*".³⁶

37

No Brasil, a pioneira no estudo do fenômeno foi Margarida Barreto, por meio de sua dissertação de mestrado em psicologia na PUC-SP - iniciada em 1996 e finalizada em 2000 - sob o título "Uma jornada de humilhações". Nesta produção acadêmica, voltou-se às agressões sofridas por trabalhadores dos setores químico, cosmético, farmacêutico e plástico, no estado de São Paulo, perpetradas por empregadores.³⁸

O estudo do assédio psicológico laboral evoluiu exponencialmente com a contribuição da psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta francesa Marie-France Hirigoyen, a partir de sua obra "Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano"³⁹, que influenciou a eclosão de movimento grevistas na França, em prol do "respeito à dignidade contra o assédio moral"⁴⁰. Esta ilustre psicóloga recebeu, seguidamente à publicação deste livro, diversas cartas de vítimas com relatos de humilhações sofridas no âmbito laboral. Decidiu, então, pelo envio de questionários acerca do assédio psicológico a 350 pessoas, com o fito de obter mais informações sobre o fenômeno que se descortinava. Dentre as correspondências enviadas, 193 foram devolvidas adequadamente respondidas.⁴¹

Com base no exame das respostas, desenvolveu a obra "Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral"⁴², com dados estatísticos esclarecedores. Concluiu que: as mulheres são mais atingidas pelo psicoterror do que os homens,⁴³ respectivamente 70% e

³⁶GARBIN, Andréia de Conto. **Representações na mídia impressa sobre o assédio moral no trabalho**. Dissertação de Mestrado em Saúde Pública da Universidade de São Paulo. Orientadora: Prof.^a Dr.^a Frida Marina Fisher. São Paulo:2009. p.31.

³⁷Em Portugal, um dos primeiros estudos acerca do psicoterror foi desenvolvido pelo professor catedrático de psiquiatria da Universidade de Coimbra Adriano Vaz Serra. RODRIGUES, Mariana Domingues. **O assédio moral no direito do trabalho**. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-laborais da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Orientador: Prof. Dr. João Carlos Conceição Leal Amado. Coimbra:2010. p.26.

³⁸MENEZES, Fabrício Alberto Oliveira de. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-laborais da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Orientador: Prof. Dr. Jorge Leite. Coimbra: 2006/2007. p.29,30; GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008. p.30,31.

³⁹Originalmente: "Le Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien", 1998.

⁴⁰GUEDES, op.cit., loc.cit.

⁴¹HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.91.

⁴²Originalmente: "Malaise dans le travail, harcèlement moral: démêler le vrai du faux", 2001.

⁴³Esclarece Marie-France Hirigoyen que "(...) é necessário atribuir tais percentagens ao contexto sociocultural. Os países escandinavos e a Alemanha manifestam uma real preocupação com a igualdade de oportunidades entre os dois sexos. Nos países latinos ainda reina uma atmosfera machista. Na Itália, na Espanha e na América Latina, muitos homens consideram que cada mulher que trabalha é culpada por um desempregado entre os homens". Acrescenta ainda, que tal disparidade pode estar conectada ao fato de que as mulheres se sentem

30% dos casos; os setores mais afetados são a administração pública, o ensino e o comércio; a faixa etária mais atingida está entre 46 anos e 55 anos, composta por trabalhadores considerados menos produtivos e adaptáveis; os métodos de assédio moral laboral mais utilizados são as manobras de isolamento e a recusa de comunicação; sendo que em 58% das situações, o responsável era o superior hierárquico, apenas os colegas em 12% das ocorrências, ambos em 29% destas e subordinados em apenas 1% dos eventos; constatou ainda que a duração média do fenômeno é de 40 meses; e que, dentre os trabalhadores que responderam ao questionário, 36% deixaram os seus trabalhos.⁴⁴

Os autores aludidos contribuíram para a notável propagação internacional do conhecimento acerca do assédio moral laboral, que passou a ser abordado por diversos estudos acadêmicos ao redor do mundo, bem como por palestras, pesquisas e reportagens em meios de comunicação, muitas vezes sem o apuro necessário. Por ora, é imprescindível situar este fenômeno no cenário hodierno, propício ao seu agravamento.

1.1 O recrudescimento do assédio moral

Primeiramente, sobreleva apontar que, no contexto trabalhista resultante da globalização neoliberal - paralelamente e a despeito da evolução de diplomas nacionais e internacionais de tutela dos trabalhadores - algumas tendências deletérias tem-se consolidado: o enfraquecimento sindical, o desemprego estrutural, a criação de zonas alheias à regulamentação trabalhista, a informalidade, a flexibilização⁴⁵, bem como o agravamento da violência laboral. Consigna Cançado Trindade que: "o crepúsculo deste século desvenda um panorama de progresso científico e tecnológico sem precedentes, acompanhado de padecimentos humanos indescritíveis".⁴⁶

É imperativo sublinhar, que a disseminação e o recrudescimento da violência laboral no contexto mundial contemporâneo são de tal forma alarmantes que levaram a OIT

mais confortáveis para relatar as agressões. HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.99.

⁴⁴Ibid., p.95-120.

⁴⁵ É importante observar que a flexibilização laboral possui duas facetas: para os setores mais qualificados é benéfica, representa mecanismo de inclusão e novas oportunidades de trabalho, já para os setores de baixa qualificação, a grande maioria dos trabalhadores, traz precarização e degradação das condições laborais. Neste sentido: ESTANQUE, Elísio; et.al. **Mudanças no trabalho e ação sindical**: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização. São Paulo: Cortez Editora, 2005. Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/570_Mudan%20no%20Trabalho1.pdf>. Acesso em: 05 maio 2015. p.109.

⁴⁶TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **A humanização do direito internacional**. Belo Horizonte: Del Rey, 2006. p.109.

a caracterizá-la como epidemia.⁴⁷ Consoante aduz a magistrada brasileira Candy Florencio Thome, a violência desenvolvida no trabalho, ou em decorrência deste, poderá ser física, sexual ou psicológica, também chamada de moral. A primeira espécie, já não tolerada, atinge diretamente o corpo físico da vítima; a segunda, manifesta-se, amiúde, pelo assédio sexual⁴⁸; por derradeiro, a terceira espécie, banalizada, afeta a personalidade e a saúde mental do sujeito passivo,⁴⁹ podendo ensejar efeitos psicossomáticos, a afetar o corpo indiretamente. É cristalina a configuração do assédio moral laboral como manifestação da última espécie.⁵⁰

Este cenário socioeconômico, considerado danoso aos direitos humanos, influenciará a cultura organizacional adotada pelas empresas nele imersas e, por conseguinte, refletirá nas relações interpessoais estabelecidas no local de trabalho. Como resultado, culminará na formação de um ambiente laboral degradado, no qual se propagam formas de comunicação e relacionamento pouco saudáveis, substrato fecundo para a eclosão da violência psicológica.

Insta salientar que, considerando-se a população total de determinado país, a percentagem de vítimas afetadas pelo psicoterror variará expressivamente consoante os diferentes conceitos de assédio psicológico empregados no levantamento dos dados, bem como dos distintos métodos de pesquisa utilizados. Logo, ao se pautar pelas condutas assediadas trazidas por Heinz Leymann, verificar-se-á que serão afetados pelo fenômeno de 3% a 7% dos indivíduos. Já ao se voltar às condutas mais sutis, conforme defendido por Marie-France Hirigoyen, a percentagem de atingidos variará entre 9% e 10%. Ressalta esta psicóloga francesa que se o questionário for realizado indagando aos entrevistados se já se sentiram assediados, o resultado poderá chegar a aproximadamente 30%.⁵¹ Estes números revelam a urgência de se compreender e coibir esta forma de violência, sobretudo pelos efeitos nefastos a ela atrelados.

⁴⁷OIT. Auxílio estrés! Salud mental en el trabajo. **Trabajo, Revista de la OIT**. nº 37, dez. 2000. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/dwcms_080_699.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2015. p.04.

⁴⁸Art.216-A do CP: Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

⁴⁹THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009. p.33-35.

⁵⁰Ibid., p.35.

⁵¹HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.116,117.

Atualmente, é marcante o desemprego estrutural⁵², o que significa que prevalece a procura de emprego sobre a demanda, fato amplificado pela automatização da cadeia de produção. Segundo levantamento realizado pela OIT, o desemprego atingiu 197,1 milhões de trabalhadores ao redor do globo em 2015, e a precarização laboral 1,5 bilhão de pessoas.⁵³

Neste cenário, o trabalhador é afetado por um estado de agonia crônica motivado pela insegurança derivada da ciência de sua descartabilidade para o empregador, tendo em vista a massa de desempregados que podem ser contratados no seu lugar. Na busca para sair do desemprego ou manter o seu emprego, vital a sua subsistência e de sua família, o obreiro acaba por se submeter a condições atentatórias a sua dignidade, bem como por tolerar violações aos seus direitos fundamentais na relação laboral.^{54 55} Vigora, assim, a concepção de que é melhor ser explorado do que terminar desempregado.

O professor catedrático Boaventura de Sousa Santos refere-se a este tipo de situação, em que o polo mais fraco da relação não tem outra alternativa a não ser aceitar as condições impostas pelo lado mais forte, por mais onerosas que sejam, como fascismo contratual.⁵⁶ Delineia-se, desta forma, um processo de "coisificação" do trabalhador, que aparece como objeto plenamente substituível, já que impera, comercialmente, o descarte da mão de obra.⁵⁷ Nas palavras de Zygmunt Bauman:

Condições econômicas e sociais precárias treinam homens e mulheres (ou os fazem aprender pelo caminho mais difícil) a perceber o mundo como um contêiner cheio de objetos descartáveis, objetos para uma só utilização; o mundo inteiro – inclusive outros seres humanos. (...) Como na oficina mecânica, assim também na vida em geral: cada "peça" é "sobressalente"

⁵²CECATO, Maria Áurea Baroni. **Direitos humanos do trabalhador**: para além do paradigma da declaração de 1998 da OIT. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/dados/livros/edh/br/fundamentos/21_cap_2_artigo_13.pdf>. Acesso em: 08 maio 2015. p.358.

⁵³OIT. **The World Employment and Social Outlook – Trends 2016**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_443480.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2016. p.03,12.

⁵⁴Concorda com este entendimento: BOGO, Ana Paula; TOSAWA, Suelyn. **Direito fundamental ao trabalho digno versus precarização e terceirização**: um embate contemporâneo. Florianópolis: Conpedi, 2014. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=6c6d15562b486b1d>>. Acesso em: 30 abr. 2015.

⁵⁵É esclarecedor o acórdão nº 20040071124 da 6ª Turma do TRT da 2ª Região, de 17 de fevereiro de 2004, ao dispor que: "O fantasma do desemprego assusta, pois ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoa o imaginário popular, este pesadelo é real. É o receio de perder o emprego que alimenta a tirania de alguns maus empregadores, deixando marcas profundas e às vezes indelévels nos trabalhadores que sofrem o assédio moral." (TRT 2ª R. – RO 01117 – (20040071124) – 6ª T. – Rel. Juiz Valdir Florindo – DOESP 12/3/2004).

⁵⁶SANTOS, Boaventura de Sousa. Poderá o direito ser emancipatório? **Revista Crítica de Ciências Sociais**, nº 65, maio 2003. Disponível em: <http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/pdfs/podera_o_direito_ser_emancipatorio_RCCS6.PDF>. Acesso em: 28 abr. 2015. p.22.

⁵⁷BOGO, op.cit., online.

e substituível, e assim deve ser. Por que gastar tempo com consertos que consomem trabalho, se não é preciso mais que alguns momentos para jogar fora a peça danificada e colocar outra em seu lugar?⁵⁸

A insegurança acerca da manutenção dos vínculos laborais gera acirrada competição entre os próprios trabalhadores, um dos fatores medulares a fazer com que estes deixem de se identificar como grupo, além de comprometer a sua solidariedade e reforçar os sentimentos de hostilidade, ressentimento e inveja entre colegas de trabalho, em detrimento da cooperação e harmonia no ambiente laboral. Além disso, o medo do descarte desestimula a filiação sindical, que já atinge níveis muito baixos em diversos países. O resultado é o enfraquecimento dos sindicatos, da defesa e conquista de direitos pelos obreiros, diante do Governo e dos empregadores.⁵⁹ Este quadro representa campo propício ao florescimento e exasperação do assédio moral laboral e, conseqüentemente, grande ameaça aos direitos humanos dos trabalhadores.

Concluída esta primeira etapa de resgate do caminho histórico percorrido pelo assédio psicológico, desde a sua gênese remota, passando pelo início da sua discussão, até atingir a sua notoriedade e, paralelamente, os aspectos conjunturais atuais que favorecem a sua proliferação e recrudescimento, é possível adentrar nos meandros do psicoterror em si: sua terminologia, conceitos, desenvolvimento, prevenção e intervenção.

2. Terminologia

A profusão terminológica do fenômeno em tela decorre da influência exercida pelos autores tidos como os mais prestigiados nos diversos Estados. O termo *mobbing* é o mais empregado nos países nórdicos, bem como na Alemanha, Suíça e Estados Unidos, na esteira de sua utilização por Heinz Leymann.⁶⁰ Também é utilizado na Itália, graças à atuação de Harald Ege, alemão, naturalizado italiano.⁶¹ Compreende Marie-France Hirigoyen que este

⁵⁸BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2001. p.186.

⁵⁹De tal sorte, assevera Rita Garcia Pereira:"(...) assiste-se também à conjugação de um lento mas irreversível declínio das forças colectivas, verificando-se o enfraquecimento do contra-poder sindical que deixou de conseguir responder às aspirações dos trabalhadores, com uma crescente individualização da força de trabalho, muitas vezes impulsionada pelas próprias empresas." PEREIRA, Rita Garcia. **Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho** - Contributo para a sua Conceptualização Coimbra: Coimbra Editora, 2009. p.51.

⁶⁰MENEZES, Fabrício Alberto Oliveira de. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-laborais da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Orientador: Prof. Dr. Jorge Leite. Coimbra: 2006/2007. p.32.

⁶¹GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008. p.33.

vocábulo está mais direcionado às perseguições coletivas ou à violência ligada à organização.⁶²

Já na Inglaterra e no Canadá, a expressão predominante é o *bullying*,⁶³ mais adequado, segundo a supramencionada pesquisadora, às ofensas individuais, com acepção mais ampla do que o termo anterior, por abranger desde a zombaria e o isolamento, até condutas abusivas, sexuais ou físicas.

Já a expressão assédio moral, atrelada às agressões mais sutis,⁶⁴ é usada nos países de língua portuguesa, como em Portugal e no Brasil, visto que os especialistas do tema nestes locais foram profundamente influenciados pelas obras da aludida psicóloga que, na França, denominava o fenômeno como *harcèlement moral*.⁶⁵ Porém, apesar de ser este o termo predominante no território nacional, outras expressões consideradas sinônimas também são adotadas, como: assédio psicológico, terror psicológico, psicoterror no trabalho, e até mesmo mobbing.⁶⁶ Logo, para fins desta dissertação, optou-se pela utilização destes termos indistintamente, apesar de predominar o emprego da expressão assédio moral, devido a sua ampla divulgação e aceitação no país.

3. Conceituação

Seja sob o ponto de vista jurídico ou não, inexistente conceituação sólida do assédio moral laboral no Brasil, tampouco uniformidade conceitual internacional. Na verdade, são aceitas múltiplas interpretações. A complexidade de sua definição deve-se, primeiramente, aos diversos ângulos sob os quais o fenômeno pode ser observado, consoante a análise seja feita por psicólogos, médicos, juristas ou sociólogos, a partir de diferentes linguagens, princípios e características que se pretenda destacar.⁶⁷

⁶²HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.78.

⁶³MENEZES, Fabrício Alberto Oliveira de. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-laborais da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Orientador: Prof. Dr. Jorge Leite. Coimbra: 2006/2007. p.33.

⁶⁴HIRIGOYEN, op.cit., p.85.

⁶⁵MENEZES, op.cit., p.36.

⁶⁶Consoante ressalta a juíza Candy Florencio Thome, apesar da diferenciação realizada por Marie-France Hirigoyen, a definição de assédio moral desta celebre psicóloga e a conceituação de mobbing elaborada por Heinz Leymann são próximas. Defende a magistrada brasileira que se trata do mesmo fenômeno, apenas com nomes diferentes. THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009. p.45.

⁶⁷HIRIGOYEN, op.cit., p.16.

O psicoterror laboral desenvolve-se no campo das relações interpessoais trabalhistas, que guardam íntima relação com a cultura organizacional adotada pela entidade empregadora, influenciada pelo contexto econômico, social e cultural de determinado país, como resvalado anteriormente. Estes últimos aspectos delinearão os contornos da violência desenvolvidas naquelas relações, inclusive do assédio psicológico. Por consequência, estudiosos ou legisladores de determinada localidade podem enfatizar na sua definição certo aspecto considerado relevante naquele Estado, sem que o mesmo ponto seja considerado essencial em outros países.

Ademais, não se pode olvidar que o terror psicológico ao se difundir na linguagem corrente, passou a compreender, equivocadamente, no imaginário da sociedade, realidades gravosas que, apesar de serem dignas de detida atenção social e jurídica, estão para além das fronteiras do fenômeno.⁶⁸

É imprescindível discernir, portanto, a moldura conceitual do assédio moral no país, a partir de seus elementos basilares e, assim, delinear os seus contornos teóricos, para que não abarque, erroneamente, situações paralelas. Do contrário, terminar-se-ia por comprometer a sua prevenção e combate. Afinal, segundo leciona Escudero Moratalla e Poyatos i Matas: "o maior inimigo do *mobbing* é o falso *mobbing*"⁶⁹.

3.1 Elementos basilares do assédio moral laboral

A determinação dos elementos que compõem o assédio psicológico varia ao sabor das características consideradas preponderantes pelo seu definidor, tornando-o mais ou menos abrangente. Há, por conseguinte, uma pluralidade de elementos enquadráveis como basilares. Para fins desta pesquisa, focar-se-ão como elementos centrais do psicoterror: as condutas atentatórias aos direitos fundamentais da vítima e a sua habitualidade, em conformidade com a jurisprudência majoritária desenvolvida no país.

Para não incorrer em reducionismos, seguidamente à orientação adotada no presente trabalho, serão abordadas as posições perfilhadas por alguns dos principais expoentes na matéria, a apontar elementos que somar-se-iam aos supraditos, nomeadamente: a intencionalidade, a intensidade da violência psicológica, o dano psíquico e a finalidade.

⁶⁸Neste sentido: HIRIGOYEN, Marie-France. **O assédio no trabalho**: como distinguir a verdade. 1.ed. Cascais: Editora pergaminho, Lda, 2002. p.08.

⁶⁹ZABALA, Iñaki Piñuel y. **Mobbing**: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho. São Paulo: Edições Loyola, 2003. p.23.

3.1.1 Conduta

Primeiramente, é crucial mencionar que se compreende que o terror psicológico será constituído por um conjunto de condutas - sejam ações ou omissões - consideradas hostis, vexatórias, humilhantes, degradantes e desestabilizadoras que podem se manifestar de diferentes formas, a integrar um rol extenso e não taxativo de comportamentos. Ocorrerão repetidamente, prolongando-se no tempo, o que denota o caráter persecutório do assédio moral laboral, conforme restará claro nos próximos tópicos

As ações ou omissões tem por característica usual a sutileza da "violência em pequenos golpes"⁷⁰, pois mesmo que os comportamentos individualmente avaliados possam ser considerados banais, e até mesmo lícitos, se analisados em conjunto são extremamente lesivos à dignidade da vítima.⁷¹ Assim, a sua magnitude está no efeito cumulativo, como gotas a preencher um copo que transborda.⁷² Neste diapasão, declara Rita Garcia Pereira que são "ataques quase subliminares, cuja força radica nas consequências da sua repetição e na aparência de normalidade de que se revestem"⁷³. Entretanto, embora sejam menos usuais, não estão excluídos do fenômeno os atos abertamente hostis.

Para que estas condutas caracterizem o assédio moral, devem representar, em conjunto, a degradação do ambiente laboral, bem como atentar contra os direitos fundamentais da vítima.⁷⁴ Neste ponto, é imprescindível esclarecer que o psicoterror sempre lesará a dignidade humana do assediado.⁷⁵ Esta, diametralmente oposta à coisificação dos trabalhadores, é vetor axiológico de todo o sistema jurídico constitucional, a absorver a totalidade dos direitos fundamentais, por estar na base destes,⁷⁶ como o "direito dos

⁷⁰HIRIGOYEN, Marie-France. **O assédio no trabalho**: como distinguir a verdade. 1.ed. Cascais: Editora pergaminho, Lda, 2002. p.15.

⁷¹RODRIGUES, Mariana Domingues. **O assédio moral no direito do trabalho**. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-laborais da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Orientador: Prof. Dr. João Carlos Conceição Leal Amado. Coimbra: 2010. p.16,42.

⁷²Conforme menciona Mago Graciano de Rocha Pacheco: "Para o Direito o assédio moral nasce da reiteração e sistematização de certos actos, atomisticamente considerados, que quando tomados no seu conjunto têm por efeito uma situação de maus tratos, altamente atentatória da integridade moral do trabalhador e, no âmbito desta compreensão global, revela-se juridicamente reprovável." PACHECO, Mago Graciano de Rocha. **O assédio moral no trabalho**: o elo mais fraco. Coimbra: Almedina, 2007. p.110.

⁷³PEREIRA, Rita Garcia. **Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho** - Contributo para a sua Conceptualização Coimbra: Coimbra Editora, 2009. p.17.

⁷⁴Compreende-se que o dano aos direitos fundamentais da vítima não se confunde com os danos psíquicos ou físicos decorrentes do assédio moral, que não são considerados elementos basilares do fenômeno.

⁷⁵PEREIRA, op.cit., p.147.

⁷⁶PACHECO, op.cit., p.30.

direitos"⁷⁷. Além disso, é fundamento da República Federativa do Brasil, nos termos do artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988.⁷⁸

Para além da dignidade, o assédio psicológico laboral pode atingir uma pluralidade de outros direitos fundamentais tutelados pelo ordenamento jurídico brasileiro,⁷⁹ "cuja ofensa dependerá da concreta conduta violadora"⁸⁰, como a integridade física e moral, a honra, a imagem, a intimidade,⁸¹ o direito à igualdade e não discriminação, à saúde, à ocupação efetiva⁸² e o próprio direito ao trabalho,⁸³ possuindo "caráter multiofensivo"⁸⁴.

Ora, o fato de o trabalhador, sujeito passivo padrão do fenômeno em pauta, colocar a sua força de trabalho à disposição do empregador em troca de remuneração, não altera a sua qualidade de humano e, por conseguinte, não deve afastar a tutela dos seus direitos fundamentais, reconhecidos a todas as pessoas, mesmo no ambiente laboral. Este não é impermeável àqueles, pois se o fosse, os direitos fundamentais estariam esvaziados, já que muitos cidadãos são trabalhadores, e por mais que suas vidas não se restrinjam ao trabalho, boa parte destas lhe é dedicada, visto que os indivíduos passam aproximadamente um terço de seus dias a trabalhar.

Ainda no que concerne às condutas hostis caracterizadoras do psicoterror, é relevante aclarar que não se desenvolvem, necessariamente, no local e horário de trabalho,

⁷⁷Do original, em espanhol: "*Existen previsiones legales, y argumentos doctrinales y judiciales mayoritarios que entienden —con acierto— que todos los bienes y derechos menoscabados por el asedio moral en el trabajo se encierran en un solo: la dignidad de la persona ofendida, entendida más que como un derecho en sentido estricto como un crisol derechos o un derecho de derechos (...)*". (Grifo nosso) AMORÓS, Francisco Pérez. **Concepto del acoso moral en el ordenamiento jurídico laboral español**. Disponível em: <<http://portalderevistas.upoli.edu.ni/index.php/revista-cjyp/article/download/274/197>>. Acesso em: 20 abr. 2016.

⁷⁸No que tange à complexidade de sua conceituação, expressa Carolina Freitas: "O entendimento com contornos mais definidos do que é ou não inerente à dignidade humana é o produto instável das condições sociais, econômicas e políticas de cada momento e, flutua, assim, ao sabor das correlações de forças entre grupos sociais de interesses diversos e, muitas vezes, diretamente antagônicos entre si." FREITAS, Carolina. **A defesa do trabalho decente e a substituição processual em Portugal e no Brasil**. São Paulo: LTR, 2013. p.27

⁷⁹PEREIRA, Rita Garcia. **Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho** - Contributo para a sua Conceptualização Coimbra: Coimbra Editora, 2009. p.119.

⁸⁰PACHECO, Mago Graciano de Rocha. **O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco**. Coimbra: Almedina, 2007. p.30.

⁸¹CARRAMANHO, Carina Isabel Ferreira. **Assédio moral: um fenómeno do mundo laboral**. Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Orientador: Prof. Dr. João Leal Amado. Coimbra: 2008/2009. p.13.

⁸²RODRIGUES, Mariana Domingues. **O assédio moral no direito do trabalho**. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-laborais da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Orientador: Prof. Dr. João Carlos Conceição Leal Amado. Coimbra: 2010. p.58-63.

⁸³PEREIRA, op.cit., p.120.

⁸⁴BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **A disciplina jurídica do assédio moral na relação de emprego: aspectos configurativos e de reparação deste fenómeno social**. Dissertação de Mestrado em Direito da Universidade Federal da Bahia. Orientador: Prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. Salvador: 2009. p.33.

mas devem estar vinculadas à prestação laboral.⁸⁵ ⁸⁶ Além disso, insta expor que é ponto pacífico o caráter psicológico das agressões. Todavia, conforme explana a juíza Candy Florencio Thome, em estágios avançados, o assédio moral pode mesclar-se com a violência física, ou o agressor pode praticar violência sexual com o escopo de humilhar a vítima, gerando áreas cinzentas.⁸⁷

É primordial versar acerca de alguns exemplos de ações ou omissões caracterizadoras do assédio psicológico, apresentados por Marie-France Hirigoyen. O primeiro grupo de condutas corresponde à deterioração proposital das condições laborais, que engloba atos como: retirar da vítima a sua autonomia; não lhe transmitir informações-chave para a realização de suas tarefas; contestar sistematicamente todas as decisões que tomar; criticar de maneira exagerada e injusta o seu trabalho; atribuir-lhe trabalhos inúteis ou permanentemente novas tarefas; privá-lo dos instrumentos laborais; retirar-lhe as suas funções; atribuir-lhe tarefas inferiores ou superiores as suas competências, bem como lhe dar tarefas impossíveis de executar ou incompatíveis com a sua saúde; pressioná-la para não exercer os seus direitos, como férias, horários de trabalho e prêmios; impedir a sua promoção; atribuir-lhe, contra a vontade, trabalhos perigosos; ignorar recomendações médicas; causar danos em seu ambiente de trabalho; e induzir o assediado ao erro.

O psicoterror ainda pode ocorrer por isolamento e recusa da comunicação, isto é: a vítima é interrompida reiteradamente; os superiores hierárquicos ou os colegas não conversam com o assediado, ou o fazem apenas por escrito; recusam contato, até mesmo visual; proibem que se comunique e que os colegas de trabalho dialoguem com este; ou então, isolam-no, apartando-o dos demais trabalhadores.

O terceiro grupo de condutas enquadráveis como assédio moral abrange os atentados contra a dignidade do sujeito passivo, que inclui: os gestos de desprezo perante a vítima, tais como suspiros e olhares desdenhosos; o ato de injuriar por termos obscenos ou degradantes; de desacreditá-la perante colegas, superiores ou subordinados; espalhar

⁸⁵Neste sentido, Rita Garcia Pereira defende que: "O critério que se afigura mais correcto é o da conexão com a relação laboral e com as relações inter-pessoais que por esse motivo se estabelecem. Deste modo, defende-se que sempre que a razão de ser ou os motivos que estão na base das condutas alvo de apreciação estejam relacionados, ainda que mediatamente, com a prestação de trabalho existe assédio moral no trabalho." PEREIRA, Rita Garcia. **Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho** - Contributo para a sua Conceptualização Coimbra: Coimbra Editora, 2009. p.108.

⁸⁶O assédio moral não está restrito ao trabalho, ainda poderá estar presente em outros âmbitos, como na família e na escola. GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008. p.19.

⁸⁷THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009. p.34.

rumores; troçar quanto a sua aparência física; criticar aspectos da sua vida privada; zombar de suas origens ou nacionalidade; atribuir-lhe enfermidade mental ou problemas psicológicos; e hostilizá-la com base em suas crenças religiosas ou visão política.

E por fim, o último grupo da divisão estabelecida pela autora francesa, reporta-se às formas de violência verbal, física ou sexual à vítima, que compreende: as ameaças de violência física ao assediado; agredem-no fisicamente, ainda que levemente, é empurrado, fecham-lhe a porta na cara; invadem a sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas, o seguem, e mesmo o espionam em seu domicílio; falam com a vítima aos gritos; danificam o seu automóvel; desconsideram os seus problemas de saúde; ou a assediam sexualmente por gestos ou propostas.⁸⁸ Nestes casos, o psicoterror já atingiu tamanho patamar de gravidade que acaba entremeado com as outras formas de violência, física e sexual, conforme tangenciado anteriormente.

Marie-France Hirigoyen concluiu em suas pesquisas que as ações de isolamento e recusa de comunicação foram vivenciadas por 58% dos entrevistados, já os ataques contra a dignidade afetaram 56% daqueles, a degradação das condições de trabalho lesou 53% dos pesquisados e as ameaças verbais, físicas ou sexuais corresponderam a 31% dos casos.

Vê-se que a eleição das condutas empregadas varia conforme o assediador. Desta forma, o assédio psicológico praticado pelo superior hierárquico costuma atingir as condições de trabalho; se for cometido por colegas, predominam os atentados contra a dignidade; já o isolamento, é praticado por ambos.⁸⁹ Adiciona a supramencionada autora que:

O estilo específico de agressão é variável de acordo com os meios socioculturais e setores profissionais. Nos setores de produção, a violência é mais direta, verbal ou física. Quanto mais se sobe na hierarquia e na escala sociocultural, mais as agressões são sofisticadas, perversas e difíceis de caracterizar.⁹⁰

Verificados alguns exemplos de condutas potencialmente assediantes, cumpre destacar que na configuração do assédio moral é admitida a pluralidade tanto de sujeitos ativos quanto passivos. Entretanto, deve-se atentar que não caracterizarão o psicoterror as

⁸⁸HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.108,109.

⁸⁹Ibid., p.105-111.

⁹⁰Ibid., p.18.

condutas praticadas indistintamente, contra a globalidade de trabalhadores, apenas o comporão as ações e omissões voltadas a uma ou várias pessoas individualizadas.

Além do trabalhador, também poderão ser assediados moralmente o superior hierárquico e o empregador, mas nunca a empresa.⁹¹ Verifica-se que não é possível traçar o perfil psicológico típico da vítima, todos os indivíduos estão sujeitos em qualquer ambiente de trabalho, apesar de ser inevitável a constatação de que alguns âmbitos profissionais são mais propícios à eclosão do terror psicológico,⁹² como o campo desportivo, área de destaque do presente trabalho.

Em suma, remeter as causas do assédio moral apenas aos aspectos psicológicos da vítima ou do assediador é simplista e inócuo. Isto não significa que o agressor não deva ser responsabilizado pelas condutas hostis, mas uma análise acurada deixará claro que o problema transcende a sua personalidade. Logo, compreende-se que o estudo do psicoterror deve privilegiar o exame do contexto organizacional em que o fenômeno se desenvolve.⁹³ Como bem explana Ângelo Soares:

Para se ter assédio moral, são necessários três ingredientes básicos: uma pessoa “alvo” ou várias; um agressor ou vários; e, sobretudo, um contexto. Esse contexto é fundamental, pois ele vai catalisar, encorajar ou tolerar a existência da violência. (...) A reação mais simples e fácil é sempre a de individualizar o problema, dirigindo a nossa atenção para os dois primeiros ingredientes e deixando o contexto, que é o ingrediente mais complexo, inalterado. Entretanto, é importante ressaltar que grande parte das pesquisas sobre assédio moral identifica as causas do assédio como sendo direta ou indiretamente associadas aos contextos.⁹⁴

Todavia, é importante expor que a apreciação dos casos que emergiram à superfície denotam que, ao contrário do que é defendido por alguns, os hostilizados não são, amiúde, os trabalhadores considerados displicente e preguiçosos, mas aqueles com maior senso de

⁹¹THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009. p.125.

⁹²HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.192.

⁹³Defensor deste entendimento, Roberto Heloani aduz que: "(...) se tirarmos a vítima e o vilão, aparecerão outra vítima e outro vilão. Não se está isentando a culpa individual do agente abusador, mas a origem do assédio moral está na própria forma como o trabalho é organizado, ou seja, deve-se deixar claro que está na organização da empresa." HELOANI, Roberto. Assédio moral no trabalho in LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; MAENO, Maria; OLIVEIRA, Juliana Andrade (Coord.). **Seminário compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Fundacentro, 2013. p.31,32.

⁹⁴SOARES, Ângelo. Assédio moral: o estresse das vítimas e das testemunhas. in LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; MAENO, Maria; OLIVEIRA, Juliana Andrade (Coord.). **Seminário compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Fundacentro, 2013. p.35,36.

responsabilidade, dedicados ao trabalho, com qualidades profissionais e morais valiosas.⁹⁵ Este exame ainda revela que alguns grupos são mais ameaçados pelo assédio moral,⁹⁶ como os trabalhadores considerados atípicos, que se diferenciam dos demais colegas de trabalho, aqueles que resistem à padronização no ambiente laboral, os que se destacam por serem bem sucedidos, os temporariamente mais frágeis, os recém contratados e os indivíduos isolados.

Já o sujeito ativo pode ser, conforme supra verificado, um indivíduo ou um grupo de assediadores. O agressor padrão é o empresário, com poder de direção, disciplina e fiscalização, mas também poderá ser um trabalhador. Compete destacar que, salvo entendimento diverso, se as hostilidades forem cometidas por indivíduos estranhos ao trabalho, como clientes, não se tratará de assédio moral laboral.^{97 98}

É característica recorrente dos assediadores, a sua capacidade de hostilizar simultaneamente diversos indivíduos, sem que estes saibam da existência uns dos outros, e para além da violência psicológica, portar-se exemplarmente perante o público e os superiores.⁹⁹ O agressor não raro nega a violência e, se desmascarado, costuma invocar a culpa do assediado, com frases tais como: "eu não sabia que isso era um problema para ele (ou ela)", "eu obedeci a ordens!", "não fiz nada de grave"; "ele (ou ela) é que é muito sensível". Esta postura alimenta as dúvidas da vítima, fragilizada, acerca das suas percepções: "é mesmo verdade ou eu estou enlouquecendo"?¹⁰⁰ Além de que, os assediadores - sobretudo os empregadores e administradores – frequentemente se refugiam em alguns chavões, como o de que as críticas severas acordariam os preguiçosos, indolentes, mal-intencionados, e renovaria o vigor da empresa.¹⁰¹

Quanto às modalidades de assédio moral, estas são determinadas a partir da configuração dos polos passivo e ativo do fenómeno. Assim, o psicoterror será considerado vertical descendente, se houver clara superioridade hierárquica do assediador perante o

⁹⁵GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008. p.69.

⁹⁶HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.219-226.

⁹⁷Ibid., p.32,33.

⁹⁸Candy Florencio Thome, em sentido contrário, compreende que: "pode-se vislumbrar o assédio moral no trabalho efetuado por terceiros, no caso de relações entre vendedores e clientes, quando há uma situação constante de compra e venda, como em vendas por atacado." THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009. p.58.

⁹⁹NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009. p.122.

¹⁰⁰HIRIGOYEN, op.cit., p. 63,157.

¹⁰¹NASCIMENTO, op.cit., p.118; ZABALA, Iñaki Piñuel y. **Mobbing**: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho. São Paulo: Edições Loyola, 2003. p.65.

assediado. As motivações do agressor, neste caso, costumam envolver a busca pela valorização da própria autoridade; que o agredido deixe o trabalho, para que não seja preciso lhe pagar verbas rescisórias; ou ainda inveja, retaliação, entre outros.

O assédio moral estratégico é uma submodalidade desta espécie de assédio psicológico, por meio do qual a empresa utiliza a agressão moral para afastar funcionários específicos considerados indesejáveis, como os trabalhadores com estabilidade provisória ou alvo de reintegração.¹⁰²

O assédio moral laboral ainda poderá ser vertical ascendente, se praticado pelo subordinado contra o superior hierárquico, o que não raro ocorre por meio de falsas alegações de assédio sexual ou ainda pelas reações coletivas de trabalhadores visando eliminar um dirigente após fusão empresarial.¹⁰³ O assédio psicológico horizontal ocorre entre colegas que possuem, formalmente, a mesma posição hierárquica. Geralmente decorre da competitividade exacerbada na empresa, mas também por inveja, recusa de alteridade, rivalidade, busca por comprometer o sucesso profissional da vítima, preconceito em razão da raça, etnia, religião, orientação sexual, preferências políticas, dentre outros.¹⁰⁴ Quanto à versão mista do assédio moral, esta envolve agressores com diferentes níveis de hierarquia.¹⁰⁵ No Brasil, 90% dos casos de psicoterror são verticais descendentes, 6% são mistos, 2,5% são horizontais e 1,5% é vertical ascendente.¹⁰⁶

3.1.2 Habitualidade

O segundo pilar do assédio moral é a habitualidade das condutas, referida pela grande maioria das legislações nacionais a abranger o tema, bem como doutrinas e jurisprudências. Isto significa que as ações ou omissões ocorrem repetidamente, por um

¹⁰²Menciona a juíza Márcia Novaes Guedes que: "no município baiano de Malhada de Pedras, professoras favorecidas com uma decisão judicial de reintegração nos cargos e funções, por ordem do Prefeito, foram trancafiadas numa sala na mais absoluta ociosidade, na qual eram vigiadas por uma abertura feita na porta de acesso, proibidas de se comunicarem entre si, e, inclusive, de observarem o movimento da praça onde se localizava a escola, pois as janelas tinham sido cobertas por tapumes". GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008. p.25.

¹⁰³HIRIGOYEN, Marie-France. **O assédio no trabalho**: como distinguir a verdade. 1.ed. Cascais: Editora pergaminho, Lda, 2002. p.101,102.

¹⁰⁴GUEDES, op.cit., p.40.

¹⁰⁵RODRIGUES, Mariana Domingues. **O assédio moral no direito do trabalho**. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-laborais da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Orientador: Prof. Dr. João Carlos Conceição Leal Amado. Coimbra: 2010. p.50.

¹⁰⁶BARRETO, Margarida; FREITAS, Maria Ester de.; HELOANI, José Roberto. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2013. p.55.

período de tempo prolongado. Por se tratar de um processo destrutivo, as condutas assediadas desenvolvem-se de forma que a vítima não tenha tempo para se recompor da última agressão e já seja atingida pela seguinte. De tal sorte, assevera Rodrigo Cristiano Molon: "o efeito destrutivo está nos microtraumatismos frequentes, repetidos e incessantes sob a vítima em um certo lapso de tempo"¹⁰⁷.

Cumprido destacar que, em sentido diverso, há corrente doutrinária a defender que a repetição é dispensável, bastando uma única conduta isolada, desde que extremamente grave, apta a produzir resultado idêntico àquele gerado por um conjunto de condutas mais brandas.¹⁰⁸ Todavia, esta tese não merece prosperar. Não se questiona, neste ponto, a ilicitude da conduta isolada, tampouco a sua gravidade ou ressarcibilidade, mas não se tratará de assédio moral, já que está ausente o elemento da habitualidade.¹⁰⁹

Não se deve confundir a supramencionada situação com a agressão aparentemente isolada, na qual se verificarão, a partir de exame acurado, indícios de encadeamento com outras condutas anteriores, ignoradas a princípio pela vítima, das quais toma consciência apenas com o ato pretensamente isolado.¹¹⁰

No tocante ao lapso de tempo necessário para a caracterização do assédio moral, alguns estudiosos, na esteira da teoria defendida por Heinz Leymann, alegam que é requisito para a configuração deste processo hostil, o preenchimento de prazo de duração e frequência mínimos.¹¹¹ Sob a ótica deste prestigiado autor, para que uma conduta fosse classificada como mobbing, deveria ser praticada repetidamente, por pelo menos uma vez na semana, prolongando-se pelo período mínimo de seis meses.¹¹² Contudo, esta postura é considerada

¹⁰⁷MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. **Revista Jus Navigandi**, ano 10, nº 568, 2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6173/assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-civil>>. Acesso em: 13 nov. 2015. p.01.

¹⁰⁸Carolina Diniz Paniza defende que: "Embora a característica predominante do assédio moral seja a continuidade, repetição, constância do ato danoso, eventualmente, se houve um único ato e dependendo da gravidade do mesmo, pode se caracterizar o assédio moral." PANIZA, Carolina Diniz. Os atletas profissionais de futebol e o assédio moral no trabalho. in OLIVEIRA, Carlos Augusto de; GRANCONATO, Márcio Mendes. **Revista de Direito do Trabalho**. Ano 37, 142 abr./jun. 2011. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011. p.257.

¹⁰⁹PEREIRA, Rita Garcia. **Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho** - Contributo para a sua Conceptualização. Coimbra: Coimbra Editora, 2009. p.113,114.

¹¹⁰HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.31.

¹¹¹Molina Navarrete, por exemplo, exige como requisitos temporais do psicoterror: a frequência semanal das condutas hostis e a duração mínima de seis meses. NAVARRETE, Molina. La tutela frente a la violencia moral. p.60 apud PEREIRA, op.cit., p.110.

¹¹²HIRIGOYEN, op.cit., p.30.

arbitrária pelo próprio pesquisador,¹¹³ que a teria utilizado apenas como recurso metafórico para denotar a continuidade do processo assediante.¹¹⁴

Hodiernamente, esta orientação é rechaçada sobretudo por não abarcar condutas curtas, porém graves, além de ser demasiadamente complexa a prova da ocorrência semanal das agressões e por não ser razoável que o assediado tenha que aguardar as hostilidades completarem seis meses.¹¹⁵ Compreende-se, assim, que a análise dos limites temporais será casuística.¹¹⁶

Cabe indicar que o tempo médio de psicoterror, em conformidade com as pesquisas desenvolvidas por Marie-France Hirigoyen, é de 40 meses. Observa esta psicóloga que: 45% dos casos duram entre 1 e 3 anos, 40,5% acima de 3 anos, 11% entre 6 meses e um ano e apenas 3,5% até 6 meses.¹¹⁷ Já no Brasil, 80% dos casos duram entre seis meses e um ano. Neste respeito, interpretam os pesquisadores Margarida Barreto, Maria Ester de Freitas e José Roberto Heloani, quanto à diferença apresentada, que as empresas brasileiras se livram dos funcionários malquistos em menor espaço de tempo.¹¹⁸

3.1.3. Outros elementos

As principais dissensões na conceituação do assédio moral laboral decorrem da polêmica configuração de outros elementos como basilares ou não à caracterização do fenômeno. São dignos de nota, por serem citados pelos principais expoentes da matéria: os danos psicológicos, a intensidade da conduta, a intencionalidade e a finalidade. Faz-se necessário sublinhar que, geralmente, os autores não empregam apenas um elemento dentre

¹¹³OLIVEIRA, Juliana Andrade; SOARES, Ângelo. Assédio moral no trabalho. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, vol. 37, nº 126, jul./dez. São Paulo: 2012. p.195.

¹¹⁴HELOANI, José Roberto. Assédio moral no trabalho: como identificar e combater essa violência? **Justiça do Trabalho na TV**. TRT-SC. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=eGYA9ET_8_8>. Acesso em: 16 dez. 2015.

¹¹⁵A este respeito, Mago Graciano de Rocha Pacheco expõe que: "(...) basta equacionar situações em que um trabalhador é assediado durante três meses consecutivos ou, então, é alvo de assédio moral de quinze em quinze dias ao longo de um período superior a seis meses. Ora, nestes casos, seguindo a estrita concepção de Heinz Leymann teríamos forçosamente de concluir que não há assédio moral. (...) Todavia os prazos avançados pelo Autor não devem ser completamente postos de parte. Em nosso entendimento, devem ser encarados como meros indicadores para o Direito do Trabalho. (...) Este contributo prestado por Leymann deve ser aproveitado pelo Direito, de modo a considerar o assédio moral como conduta reiterada que se estende num período de tempo mais ou menos prolongado". PACHECO, Mago Graciano de Rocha. **O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco**. Coimbra: Almedina, 2007. p.97-99.

¹¹⁶THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009. p.41.

¹¹⁷HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.117.

¹¹⁸BARRETO, Margarida; FREITAS, Maria Ester de.; HELOANI, José Roberto. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2013. p.71.

os citados, mas alguns destes, senão todos. Esta escolha influenciará os contornos dados à definição do psicoterror. A compreensão reputada como a mais correta nega que estes aspectos são pilares do assédio moral, indispensáveis a sua configuração, por motivos que serão, em seguida, sinteticamente esclarecidos.

Primeiramente, no que tange aos danos psicológicos causados pelo psicoterror, inobstante as divergências doutrinárias, não são considerados elementos constitutivos do assédio psicológico pela corrente predominante no país, pois o entendimento contrário atrelaria a existência do fenômeno às características da vítima, em especial a sua resistência psicológica, e não ao ato hostil.¹¹⁹ Ora, a essência do terror psicológico está no processo de ataques contínuos à dignidade do sujeito passivo e não no dano psíquico produzido.¹²⁰ Ademais, não há razoabilidade em se defender o aguardar de sua ocorrência.

No que concerne à intensidade da violência psicológica, esta não é compreendida, majoritariamente, como elemento estrutural do fenômeno em tela, o que significa que a gravidade da agressão "pode ser considerada leve, média ou grande, mas isso não vai interferir na caracterização da existência ou não do assédio"¹²¹, sendo relevante apenas para fins de fixação da indenização devida ao assediado.

Já a caracterização da intencionalidade da conduta, como elemento basilar do fenômeno, é tema bastante controverso. Neste ponto, destacam-se duas vertentes: a primeira, considerada subjetiva, majoritária no Brasil, compreende que a intencionalidade de denegrir a vítima é elemento essencial do assédio moral.¹²² A vertente objetiva, que predomina na maioria dos países com legislação acerca do fenômeno discutido,¹²³ sustenta que a intenção é apenas elemento acessório do psicoterror, sendo dispensável¹²⁴ para sua configuração.¹²⁵

Sobreleva ponderar neste aspecto, que a segunda linha de raciocínio entende que o assédio moral se consubstanciará pela violação dos direitos fundamentais do assediado, que

¹¹⁹THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009. p.44.

¹²⁰BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **A disciplina jurídica do assédio moral na relação de emprego: aspectos configurativos e de reparação deste fenômeno social**. Dissertação de Mestrado em Direito da Universidade Federal da Bahia. Orientador: Prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. Salvador: 2009. p.41.

¹²¹THOME, Candy Florencio. O assédio moral nas relações de trabalho. in LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; MAENO, Maria; OLIVEIRA, Juliana Andrade (Coord.). **Seminário compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Fundacentro, 2013. p.44.

¹²²THOME, Candy Florencio. O assédio moral nas relações de emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, nº 31, jul./dez. 2007. p.213.

¹²³THOME, O assédio moral nas relações de trabalho, p.44.

¹²⁴Concorda com este entendimento: PACHECO, Mago Graciano de Rocha. **O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco**. Coimbra: Almedina, 2007. p.113.

¹²⁵BARROS, op.cit., p.34.

independe da intenção do sujeito ativo, pois as condutas persecutórias por si só degradarão as condições laborais e atentarão contra aqueles direitos. Afinal, segundo Guilherme Dray: "em todo o caso, julga-se que a prática de assédio moral não intencional afigura-se, no mínimo, uma hipótese remota, para não dizer juridicamente insustentável".¹²⁶ Com respeito aos outros juízos, reputa-se que a intencionalidade não é elemento do assédio moral, mas será essencial na verificação do grau de culpa do sujeito ativo.¹²⁷

Em relação ao último aspecto epigrafado, considera-se que o assédio moral não tem uma finalidade última especial, apesar de geralmente direcionar-se à exclusão do assediado do ambiente de trabalho. Todavia, não se ignora a possibilidade de existirem outros fins, concomitantemente ou isoladamente, como amedrontar o grupo ou mudar a postura da vítima quanto a determinado assunto. Postula-se, de antemão, que no âmbito desportivo se destaca o assédio psicológico com o objetivo de constranger o atleta a permanecer no clube empregador, questão que será revisitada no último capítulo do presente estudo. Visto que a supramencionada finalidade nem sempre se verifica, não poderia ser enquadrada como elemento basilar do conceito, sob pena de não abranger integralmente o fenômeno.¹²⁸

Diante do exposto, compreende-se que o foco não deverá voltar-se aos danos psicológicos e à gravidade das condutas, tampouco a sua finalidade e intencionalidade. Estes são elementos estruturais adequados ao objeto de estudo de outros domínios da ciência, como a psicologia, mas não são adequados à elaboração de um conceito jurídico sólido.¹²⁹ Sustenta Mago Graciano de Rocha Pacheco que:

Na edificação jurídico-conceitual do assédio moral o Direito deve, portanto, estudar com sentido crítico todas as considerações científicas tecidas sobre a matéria, designadamente aquelas que são próprias da Psiquiatria, da Psicologia, da Sociologia, da Medicina do Trabalho, mas ater-se a certos critérios extrínsecos e claramente determináveis.¹³⁰

¹²⁶PACHECO, Mago Graciano de Rocha. **O assédio moral no trabalho**: o elo mais fraco. Coimbra: Almedina, 2007. p.217.

¹²⁷Defendem Gwendoline Aubourg e Helène de Moura, trazidas por Candy Florencio Thome, que a partir do momento em que ocorre a degradação das condições de trabalho, o assédio moral se consubstancia, não sendo necessária a intencionalidade. Afirmam ainda que o caráter involuntário não exonera o assediador de sua responsabilidade. Gwendoline Aubourg e Helène de Moura, *Le harcèlement moral*, p.14. apud THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009. p.42

¹²⁸PACHECO, op.cit., p.102-106.

¹²⁹Ibid., p.107.

¹³⁰Ibid., p.109.

A caracterização deve cingir-se, portanto, à lesão aos direitos fundamentais do sujeito passivo¹³¹- mormente, a dignidade humana- em decorrência da degradação das condições de trabalho advinda das condutas assediantes repetitivas, que se prolongam no tempo.

O percurso até então trilhado evidenciou que não há consonância acerca dos elementos estruturais do assédio moral laboral no país. Este tema de estudo - complexo e recente, em evolução - sofre pela ausência de apuro em sua abordagem, bem como pela ausência de legislação específica a trazer as balizas para a delimitação de suas fronteiras, isto é, os seus componentes estruturais. Por conseguinte, observa-se que diferentes autores, magistrados, legisladores e acadêmicos adotaram diversos elementos caracterizadores, levando a um mosaico de conceituações.

3.2 Ausência de previsão legislativa

O primeiro país a legislar acerca do assédio moral laboral, ainda que genericamente, foi a Noruega, por meio do Código do Trabalho Norueguês de 1977. Já a Suécia foi o primeiro país a abordar este fenômeno especificamente, através da sua Lei Básica de Proteção Contra os Riscos Laborais, que o conceituou, normativamente, como:

[...] conjunto de ações recorrentes e reprováveis ou evidentemente hostis, frente a um trabalhador ou trabalhadores, adotadas no âmbito das relações interpessoais no ambiente de trabalho, de forma ofensiva e com o propósito de estabelecer uma exclusão da vítima em relação aos demais trabalhadores que operam no mesmo ambiente de trabalho.¹³²

Contemporaneamente, a Noruega e a Suécia, assim como a Bélgica e a França, são exemplos de países com legislação específica sobre o assédio psicológico. Há ainda Estados que possuem leis a definir apenas o psicoterror discriminatório, sem se voltar ao assédio moral simples, tal qual a Espanha. Outros, apesar de não possuírem legislação específica sobre o tema, dispõem de vasta doutrina e jurisprudência, como a Alemanha¹³³ e o Brasil¹³⁴.

¹³¹RODRIGUES, Mariana Domingues. **O assédio moral no direito do trabalho**. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-laborais da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Orientador: Prof. Dr. João Carlos Conceição Leal Amado. Coimbra: 2010. p.45.

¹³²MENEZES, Fabrício Alberto Oliveira de. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-laborais da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Orientador: Prof. Dr. Jorge Leite. Coimbra: 2006/2007. p.42,43.

¹³³THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009. p.75-89.

¹³⁴THOME, Candy Florencio. O assédio moral nas relações de trabalho. in LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; MAENO, Maria; OLIVEIRA, Juliana Andrade (Coord.). **Seminário compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Fundacentro, 2013. p.47.

E, por fim, em algumas localidades o fenômeno ainda é tabu e, amiúde, nem sequer tem nome.¹³⁵

Neste ponto, é oportuno salientar que o legislador português definiu os contornos do fenômeno em tela, bem como as suas consequências jurídicas, nos artigos 28º e 29º do Código do Trabalho Português.¹³⁶ Dispôs que constitui assédio moral:

[...] o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. (art. 29.º CT)

A norma laboral portuguesa prevê, como consequência do psicoterror, a aplicação da indenização por ato discriminatório prevista no art. 28.º do CT, tanto por danos patrimoniais quanto não patrimoniais.¹³⁷ ¹³⁸ Além disso, estabelece que a prática do terror psicológico caracteriza contraordenação muito grave naquele país.

No Brasil, não há previsão legal específica acerca do assédio moral laboral em âmbito federal, já que a criação da CLT remonta a 1943, décadas antes do florescimento dos estudos sobre esta forma de violência psicológica. Além disso, no país, a competência legislativa para abordar a matéria trabalhista é da União, que ainda não se manifestou neste

¹³⁵Segundo Ståle Einarsen: "*In many countries, bullying is still taboo or even a phenomenon with no name, making it difficult for targets to raise their voices and complain about their treatment.*" EINARSEN, Ståle. The nature, causes and consequences of bullying at work: the Norwegian experience. *Pistes*, vol. 7, nov., 2005. Disponível em < <http://pistes.revues.org/3156> > Acesso em: 17 abr. 2015. p.11.

¹³⁶O Código do Trabalho Português abrange não apenas o assédio discriminatório, como também o não discriminatório. VARELA, Maria Helena Carvalho Athayde. **Assédio moral no futebol profissional**. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-laborais do Instituto Universitário de Lisboa. Orientador: Prof. Dr. João Carlos da Conceição Leal Amado. Lisboa: 2015. p.29.

¹³⁷Vê-se que em Portugal, assim como nos demais países com legislação específica acerca do psicoterror, as definições “psicológicas” e “médicas” deste fenômeno, apesar de permanecerem relevantes para a sua compreensão, perdem parcela de sua importância, se comparadas aos países sem qualquer previsão legal. Complementa Rita Garcia Pereira que: “A omissão conceptual em termos jurídicos tem tido como resultado o recurso a outras ciências sociais, como a Psiquiatria e a Psicologia, o qual, pese embora se considere compreensível, não se crê que seja a melhor opção porquanto, como se sabe, nem sempre os conceitos jurídicos têm plena coincidência com os empregues noutras áreas do conhecimento (...) do ponto de vista da Ciência do Direito, a definição de assédio laboral, não devendo prescindir de todo o conceito social ou psicológico, terá forçosamente de atender aos comportamentos que se repute constitutivos do mesmo e também aos direitos e bens jurídicos concretamente afectados”. PEREIRA, Rita Garcia. **Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho** - Contributo para a sua Conceptualização. Coimbra: Coimbra Editora, 2009. p.79-81.

¹³⁸Defende o juiz Mauro Schiavi que, como o psicoterror não é previsto na CLT, os magistrados trabalhistas podem orientar-se pela legislação portuguesa, posto que o Direito Comparado é fonte do Direito Laboral, nos termos do art. 8º da CLT. SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos e atuais do assédio moral na relação de trabalho**. Disponível em: <<http://mauroschiavi.com.br/wp-content/uploads/2015/08/Aspectos-polemicos-e-atuais-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho.pdf>>. Acesso em: 14 abr. 2016. p.06.

sentido, o que obstaculiza o enfrentamento do fenômeno, sobretudo no tocante à prevenção, intervenção e punição.

Não obstante, há no Brasil normas municipais e estaduais direcionadas a coibir o assédio psicológico, restritas à administração pública direta e indireta destes entes federativos, inoperantes para a iniciativa privada e servidores públicos federais.¹³⁹ Cada uma destas normas traz o seu próprio conceito de assédio moral. A legislação do Município de São Paulo dispõe que:

Considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele por meio de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.¹⁴⁰

É cristalino que a tradição romano-germânica de positivação do direito por meio de legislação minuciosa impera no Brasil.¹⁴¹ Entretanto, apesar de a criação de lei federal acerca deste fenômeno ser útil, não é indispensável,^{142 143} visto que os servidores públicos federais e os trabalhadores da iniciativa privada não se encontram completamente desprotegidos, vez que malgrado não gozem de proteção por regulamentação específica, são abarcados pela

¹³⁹Neste mesmo sentido: MENEZES, Fabrício Alberto Oliveira de. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-laborais da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Orientador: Prof. Dr. Jorge Leite. Coimbra: 2006/2007. p.218,219.

¹⁴⁰GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008. p.35.

¹⁴¹SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos e atuais do assédio moral na relação de trabalho**. Disponível em: <<http://mauroschiavi.com.br/wp-content/uploads/2015/08/Aspectos-polemicos-e-atuais-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho.pdf>>. Acesso em: 14 abr. 2016. p.06.

¹⁴²THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009. p.106.

¹⁴³É importante apontar que surgiram no país alguns projetos de lei sobre o assédio moral no âmbito federal, como: o projeto de lei nº 2369/2003 que visa a criação de lei específica sobre assédio moral; o projeto nº 5970/2001 a acrescentar a alínea "g" acerca da "coação moral" ao artigo 483 da CLT, entre outros. São exemplos de leis aprovadas: a Lei nº 4326/2004 a criar o dia nacional da luta contra o assédio moral e a Lei nº 11.948/2009 a vedar empréstimos do BNDES a empresas que pratiquem assédio moral. ASSÉDIO MORAL.ORG. **Legislação**: âmbito federal. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique22>>. Acesso em: 27 mar. 2016.

tutela genérica derivada, principalmente, da própria Constituição Federal.¹⁴⁴ ¹⁴⁵ Sob esta ótica, dispõe a decisão da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, nas palavras do relator e grande doutrinador brasileiro Maurício Godinho Delgado:

Embora ainda não tipificado na legislação federal trabalhista o assédio moral e seus efeitos indenizatórios derivam diretamente da Constituição da República, que firma com seus princípios cardeais o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1, III, CF), à vida e à segurança (art. 5, caput, CF), ao bem-estar e à justiça (Preâmbulo da Constituição), estabelecendo ainda como objetivos fundamentais do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3, I, CF) promovendo o bem de todos (art. 3, IV, ab initio, CF) e proibindo quaisquer formas de discriminação (art. 3, IV, in fine, CF).¹⁴⁶

Neste contexto, evidencia-se a importância da densificação do assédio psicológico laboral tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência, temática que será abordada em seguida.

3.3 Densificação doutrinária e jurisprudencial

No país, diversos doutrinadores promoveram a análise do fenômeno, inclusive a sua conceituação, segundo uma série de pilares, eleitos pelos próprios autores. Grande parte destas definições pauta-se nos principais conceitos divulgados no Brasil: a descrição elaborada por Heinz Leymann, supracitada, e a desenvolvida por Marie-France Hirigoyen, qual seja:

[...] o assédio moral no trabalho define-se como, sendo qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.¹⁴⁷

¹⁴⁴De tal sorte, assevera o magistrado Mauro Schiavi: "Não obstante, embora muitos autores defendam a edição de uma lei específica para tipificar o assédio moral na esfera das relações de trabalho, pensamos, embora tal seja conveniente (...) já existem instrumentos tanto no texto constitucional, na CLT, no Código Civil, no Código Penal, que tutelam a liberdade psíquica do empregado no ambiente de trabalho." SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos e atuais do assédio moral na relação de trabalho**. Disponível em: <<http://mauroschiavi.com.br/wp-content/uploads/2015/08/Aspectos-polemicos-e-atuais-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho.pdf>>. Acesso em: 14 abr. 2016. p.06.

¹⁴⁵Além disto, os magistrados trabalhistas brasileiros orientam-se quanto ao assédio moral por meio da Convenção 111 da OIT, a respeito da discriminação, já que esta guarda íntima relação com o processo hostil em tela. LIMA, Firmino Alves. O assédio moral no desporto. in OLIVEIRA, Leonardo Andreotti P. de. **Direito do Trabalho e Desporto**. São Paulo: Quartier Latin, 2014. p.100.

¹⁴⁶(PROCESSO TRT-AIRR 29000-59-2011-5-13-0006, 3ª Turma, Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado, julgado em 23/04/2012.)

¹⁴⁷HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.17.

Ainda no âmbito das ciências sociais, Margarida Barreto, considerada a pioneira no estudo desta temática no Brasil, definiu o assédio moral como:

[...] a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, **repetitivas e prolongadas** durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéicas **de longa duração**, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, **forçando-o a desistir** do emprego.¹⁴⁸

Já na seara jurídica, é esclarecedora a conceituação promovida pela magistrada Candy Florencio Thome:

O assédio moral nas relações de emprego é um tipo de violência psíquica no trabalho. Caracteriza-se como um processo de repetidos ataques psicológicos ao assediado, mediante atos diversos que vão desde aqueles, aparentemente, inocentes até os ostensivamente humilhantes que afetam a psiquê do empregado e provocam uma degradação psicológica em suas condições de trabalho. O assédio moral nas relações de emprego é uma afronta múltipla aos direitos fundamentais dos trabalhadores, principalmente ao direito sanitário do trabalho e ao princípio da não-discriminação.¹⁴⁹

Para fins desta dissertação, propõe-se a seguinte definição de assédio moral laboral: forma de violência psicológica praticada por um ou mais sujeitos ativos, seja no trabalho ou em razão deste, contra um ou mais alvos individualizados, por meio de um feixe de condutas - ações ou omissões: hostis, humilhantes, vexatórias e constrangedoras - repetitivas, que se prolonguem no tempo e que, sob qualquer motivação e intento, degradem o ambiente laboral, lesando os direitos fundamentais da vítima, particularmente a sua dignidade.

Em relação ao tratamento do tema e a densificação do conceito pela jurisprudência pátria, é oportuno apontar que, já em 1984, foi prolatada sentença a abranger o assédio moral pelo juiz Ronald Amorim, antes mesmo do fenômeno ser reconhecido como tal. No referido processo, o empregado - supervisor de produção - alegou que fora afastado de suas funções e confinado numa sala, e então, obrigado à ociosidade, condutas supervenientes à sentença por meio da qual a entidade empregadora foi obrigada a reintegrá-lo no emprego. Na decisão, o magistrado reconheceu o pedido do empregado, determinando que a empresa lhe

¹⁴⁸BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em 10 out. 2015

¹⁴⁹THOME, Candy Florencio. O assédio moral nas relações de emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, nº 31, jul./dez. 2007. p.226.

propiciasse trabalho nas funções que desempenhava, do contrário restaria desobrigado de comparecer ao estabelecimento empresarial, sem qualquer prejuízo remuneratório.¹⁵⁰

Já a primeira decisão dos tribunais acerca do assédio moral ocorreu no TRT da 17ª Região, no Espírito Santo. Neste caso, o funcionário do setor da publicidade e propaganda desentendeu-se com o seu superior hierárquico e com certo colega promovido, porque fora preterido em promoção profissional. Logo, a sua entrada na biblioteca, local onde desenvolvia as suas atividades, foi vedada; não lhe fora solicitado que realizasse nenhum trabalho por dois meses; e além de tudo, fora transferido para uma mesa na escada interna do prédio, alcunhada jocosamente de "gabinete do Harald".^{151 152}

Atualmente, há diversas sentenças e acórdãos sobre o tema. É cristalino o esforço de alguns magistrados para definir o assédio psicológico, por vezes, de maneira detalhada, a abordar aspectos históricos e elementos basilares do fenômeno.¹⁵³ Ademais, é nítida a

¹⁵⁰GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008. p.25.

¹⁵¹PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. **Rev. TST**, vol. 73, nº 2, abr./jun. Brasília, 2007. p.32.33.

¹⁵²Dispõe a decisão referente a este caso: "ASSÉDIO MORAL. CONTRATO DE INAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado." (TRT 17ª R., RO nº 1315.2000.00.17.00.1, Ac. nº 2.276/2001, Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio, DJ de 20.08.2002).

¹⁵³É exemplo: "ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O termo 'assédio moral' foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcèlement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como 'a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego' (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada Mobbing: Emotional Abuse in The American Work Place). O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão." (TRT-RO-01292-2003-057-03-00-3, 2ª T., Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros, DJ 11.08.2004).

procura na práxis jurisprudencial pela crucial distinção entre o psicoterror e outras figuras semelhantes. Esta mesma iniciativa se repete na literatura acadêmica. A análise desta diferenciação, ao separar o joio do trigo, complementa o estudo da definição do assédio moral laboral, na busca por uma compreensão mais ampla do psicoterror.

3.4 Diferenciação

Parcela considerável das reclamações trabalhistas trazidas ao conhecimento das Varas e Tribunais do Trabalho, sob o manto do assédio psicológico, refere-se a condutas que não preenchem os requisitos para assim o serem consideradas. As situações alegadas abordam, usualmente, casos de violência psíquica laboral, gênero do qual o assédio moral é espécie. Tratam-se de agressões ocorridas no trabalho ou em razão deste, com efeitos deletérios, ilícitas e merecedoras de repressão, tais como a gestão por estresse e por injúria.¹⁵⁴ Ainda são exemplos de condutas regularmente confundidas com o psicoterror: as agressões pontuais, as decisões legítimas, o conflito, o estresse e o assédio sexual.

Não são abrangidas pelo assédio psicológico as gestões tirânicas, compostas por comportamentos autoritários, claros e abertos, por meio dos quais os superiores hierárquicos hostilizam todos os trabalhadores indistintamente, em prol de um objetivo geral, a busca pelo máximo de rendimento. São expressões desta figura tanto a gestão por estresse como a por injúria.¹⁵⁵

A primeira modalidade caracteriza-se pelo abuso do poder diretivo ao intensificar o trabalho acima dos limites razoáveis, seja por meio de cobranças ou metas absurdas, condicionando a manutenção do emprego de todos os trabalhadores ao seu cumprimento. Já na gestão por injúria, a busca por resultados não utiliza apenas ameaças, mas também ofensas pessoais, por meio de linguajar inapropriado, voltadas a toda a coletividade dos trabalhadores.¹⁵⁶ Estas figuras não se confundem com o assédio moral interpessoal que é,

¹⁵⁴LIMA, Firmino Alves. O assédio moral no desporto. in OLIVEIRA, Leonardo Andreotti P. de. **Direito do Trabalho e Desporto**. São Paulo: Quartier Latin, 2014. p.90,91.

¹⁵⁵HIRIGOYEN, Marie-France. **O assédio no trabalho**: como distinguir a verdade. 1.ed. Cascais: Editora pergaminho, Lda, 2002. p.24-26; LIMA, op.cit., p.91.

¹⁵⁶LIMA, op.cit., p.91.

habitualmente, velado e configura expressão de violência dirigida, voltada a determinado alvo - seja pessoa ou grupo - individualizado.^{157 158}

Tampouco é expressão do psicoterror o conflito, natural a qualquer ambiente social. Conforme sustenta Marie-France Hirigoyen, este se caracteriza pela reação da parte atacada e pela igualdade teórica dos envolvidos, além de poder ser benéfico, se adequadamente gerenciado. No assédio moral, a relação estabelecida é assimétrica e as agressões ocorrem, frequentemente, de forma silenciosa.¹⁵⁹

Ademais, as decisões legítimas atreladas à organização do trabalho, como as críticas construtivas, se explícitas, sem o escopo de represália, também não se encaixam no conceito do fenômeno.¹⁶⁰ Quanto ao estresse, diferencia-se do psicoterror por ser um processo natural do indivíduo frente à necessidade de adequação à determinada realidade,¹⁶¹ que apenas será nocivo, se excessivo, enquanto o assédio moral, por si só, já é destrutivo.¹⁶² Outrossim, o terror psicológico distingue-se das agressões pontuais pois, conforme já tratado, estas não preenchem o critério elementar da repetição.

No mais, o assédio moral laboral diferencia-se do assédio sexual já que, conforme aduzido por Márcia Guedes, enquanto o último é expressão da violência laboral sexual, voltando-se à dominação sexual da vítima, em geral por chantagem, o assédio moral é espécie de outro tipo de violência no trabalho - a psicológica - e procura, habitualmente, eliminar a vítima do ambiente laboral.¹⁶³

¹⁵⁷HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.28.

¹⁵⁸Cumpra-se, então, que o assédio moral interpessoal não se confunde com o assédio organizacional. Este atinge os trabalhadores indistintamente, com vistas, sobretudo, à melhora da produtividade. Esclarece Lis Andréa Pereira Soboll: "O assédio organizacional, por sua vez, é um processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas. O propósito é exercer o gerenciamento do trabalho e do grupo, visando produtividade e controle organizacional. O assédio organizacional é também processual e agressivo - como no assédio moral - mas não é pessoalizado e nem mal-intencionado (no sentido de querer prejudicar ou destruir). O objetivo do assédio organizacional não é atingir uma pessoa em especial, mas sim controlar todo o grupo indiscriminadamente. Alguns exemplos de práticas de assédio organizacional: gestão por estresse, gestão por injúria, gestão por medo, exposições constrangedoras de resultados, premiações negativas, ameaças, cobranças exageradas." SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p.21,22.

¹⁵⁹HIRIGOYEN, Marie-France. **O assédio no trabalho**: como distinguir a verdade. 1.ed. Cascais: Editora pergaminho, Lda, 2002. p.24-26; LIMA, op.cit., p.20-24.

¹⁶⁰HIRIGOYEN, **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral, p.34,35.

¹⁶¹MENEZES, Fabrício Alberto Oliveira de. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-laborais da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Orientador: Prof. Dr. Jorge Leite. Coimbra: 2006/2007. p.61,63.

¹⁶²HIRIGOYEN, **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral, p.20.

¹⁶³GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008. p.43.

4. Desenvolvimento

Tem grande importância à integralidade do estudo do assédio moral laboral, o exame do desenvolvimento das condutas assediadas. Preliminarmente, importa aclarar que, em decorrência de sua sutileza, as ações e omissões persecutórias são facilmente ocultadas, o que contribui para desacreditar o assediado, bem como para reduzir o risco de denúncia e de reação.

Nota-se ainda, conforme ressaltado por Marie-France Hirigoyen, a tendência de os companheiros de trabalho, bem como a família, os amigos íntimos e até mesmo a própria vítima procurarem as razões do assédio psicológico nas condutas da última. Vê-se que o indivíduo hostilizado costuma se culpar pela violência sofrida e, com o fito de compreender os motivos do assédio moral, passa a remoer diversas vezes as suas atitudes e as condutas assediadas,¹⁶⁴ sem sucesso, o que amplia o seu sofrimento e fragilização. Neste sentido, expressa Iñaki Piñuel y Zabala que: "algumas vítimas começam a desenvolver certo tipo de "síndrome de Estocolmo", que dá origem ao mesmo tempo à justificação do agressor e à própria desvalorização pessoal e profissional".¹⁶⁵ Por fim, tenderá a adoecer e também a deixar o ambiente laboral.¹⁶⁶

A respeito dos colegas de trabalho, para além da reduzida minoria de testemunhas que denuncia as agressões ou defende o assediado, os observadores do assédio moral dividem-se em dois grupos, consoante as suas posturas: os *side-mobbers* e os espectadores inertes. Os primeiros participam ativamente no psicoterror, como cúmplices do sujeito ativo, já os últimos, apenas observam as hostilidades, sem participar, nem se manifestar para ajudar a vítima.¹⁶⁷

Contribui para esta realidade, a busca do agressor pela destruição da imagem do sujeito passivo no ambiente laboral, retratando-o como problemático ou demasiadamente sensível. Os efeitos adversos do assédio moral laboral como as alterações de personalidade, o absentismo e a queda na produtividade são, comumente, aproveitados pelo assediador

¹⁶⁴HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.59.

¹⁶⁵ZABALA, Iñaki Piñuel y. **Mobbing**: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho. São Paulo: Edições Loyola, 2003. p.111.

¹⁶⁶LIMA, Firmino Alves. O assédio moral no desporto. in OLIVEIRA, Leonardo Andreotti P. de. **Direito do Trabalho e Desporto**. São Paulo: Quartier Latin, 2014. p.99.

¹⁶⁷GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008. p.68; ZABALA. op.cit., p.101.

para reforçar estas conclusões.¹⁶⁸ Ao mesmo tempo, o sujeito passivo cada vez mais frágil e isolado, seja por "ostracismo imposto, ou auto imposto"¹⁶⁹, torna-se mais facilmente hostilizado, agravando-se as condutas persecutórias.

Sob a ótica de Harald Ege, o desenvolvimento do assédio moral laboral divide-se em seis fases. Este professor alemão ampliou e reviu o modelo estabelecido por Heinz Leymann, aplicando-o ao contexto italiano, mais próximo culturalmente do Brasil.¹⁷⁰ A partir de sua divisão, combinada com as observações trazidas por outros pesquisadores do tema, infere-se que: a primeira fase é a chamada condição zero, na qual se identifica certo ambiente de trabalho como propício ao desenvolvimento do assédio moral, por razões econômicas, sociais e culturais. São catalisadores importantes do fenômeno: a acirrada concorrência entre os trabalhadores e a desumanização das relações de trabalho.¹⁷¹

Já na fase um, ocorre a individualização da vítima, como bode expiatório para os problemas da empresa e dos empregados. Na fase dois, há o real surgimento do assédio moral, a vítima é tratada de maneira hostil repetida e sistematicamente, sem originar, contudo, efeitos psicossomáticos, que surgirão apenas na fase três. A escalada de violência é evidente, se não houver intervenção, os efeitos deletérios ampliam-se.

Na fase quatro, ocorre a queda da produtividade ainda que em tarefas basilares. Logo, a vítima torna-se um problema para a empresa. Paralelamente, é nesta fase que há a publicidade do fenômeno, as condutas são avaliadas pela administração e, não raro, a vítima se afasta por problemas de saúde. Na fase seguinte, aprofundam-se os seus problemas físicos e psicológicos, inclusive a depressão. Neste ponto, a empresa passa a adotar medidas disciplinares. Na sexta e última fase, a vítima demite-se, é dispensada, afastada por razões médicas, ou até mesmo comete suicídio ou homicídio.¹⁷²

Outro aspecto relevante que merece destaque no presente estudo do assédio moral laboral são os efeitos danosos que dele advém, por denotarem a urgência da mobilização de

¹⁶⁸ZABALA, Iñaki Piñuel y. **Mobbing**: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho. São Paulo: Edições Loyola, 2003. p.55-59.

¹⁶⁹BARRETO, Margarida; FREITAS, Maria Ester de.; HELOANI, José Roberto. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2013. p.75.

¹⁷⁰GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008. p.68; ZABALA, op.cit., p.56.

¹⁷¹RODRIGUES, Mariana Domingues. **O assédio moral no direito do trabalho**. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-laborais da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Orientador: Prof. Dr. João Carlos Conceição Leal Amado. Coimbra: 2010. p.20,21.

¹⁷²GUEDES, op.cit., p.56-57.

múltiplos atores da sociedade e das diferentes ciências, inclusive a jurídica, para a sua prevenção e intervenção.

5. Efeitos

Os efeitos perniciosos do assédio moral laboral acometem não apenas o assediado, mas também o assediador, o empregador e a própria coletividade. No que concerne ao primeiro, os efeitos poderão ser tanto pessoais quanto profissionais. Em ambos os casos, à luz de Marie-France Hirigoyen: "São poucas as outras agressões que causam distúrbios psicológicos tão graves a curto prazo e consequências a longo prazo tão desestruturantes"¹⁷³.

Na esfera pessoal, a severidade dos efeitos dependerá de uma pluralidade de fatores, como a estrutura psicológica da vítima, o seu nível de fragilização, bem como a falta ou presença de apoio familiar e de amigos. A caracterização do sujeito ativo também influirá na lesividade das consequências. Com efeito, o assédio moral praticado por um grupo de pessoas é mais gravoso do que aquele praticado por apenas um assediador, assim como o fenômeno advindo do superior hierárquico é mais lesivo ao assediado do que o psicoterror praticado por um colega.

Sobretudo, os sintomas e a sua gravidade estão diretamente relacionados à intensidade e à duração da agressão.¹⁷⁴ Desta forma, quanto mais as condutas assediantes se prolongarem no tempo, mais complexos os efeitos, visto que o assédio moral é um processo escalonado que tende ao recrudescimento, isto é, não só persiste, como se agrava continuamente. Por conseguinte, a atuação voltada à intervenção e prevenção de danos mais graves deve ocorrer em momento inicial.

A princípio, os efeitos manifestam-se como: estresse, cansaço, irritação, perturbação do sono, perda de memória, dificuldade de concentração, dores de cabeça, sentimento de insegurança e distúrbios digestivos. Nesta etapa inicial, o indivíduo pode recuperar-se rapidamente, se retirado da área de atuação do assediador, ou se este lhe pedir desculpas, o que, como ressalta a referida psicóloga francesa, é muito raro.¹⁷⁵

Na fase posterior, há a exacerbação da violência e de suas repercussões, que costumam envolver a tristeza constante, o sentimento de desvalorização, a culpa e a

¹⁷³HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.16.

¹⁷⁴Ibid., p.119,157.

¹⁷⁵Ibid., p.159.

destruição da autoconfiança. Em seguida, desenvolve-se a depressão, elevando o risco de suicídio. Quanto ao último, expõe Sônia Mascaro Nascimento que: “(...) 1 em cada 5 suicídios possui como causa primária uma situação atual de assédio moral no trabalho da vítima, ou as sequelas de um assédio no passado que destruiu a integridade psicológica da vítima”¹⁷⁶.

Como se não bastasse, há ainda, neste íterim, o desenvolvimento de problemas psicossomáticos que podem até mesmo evoluir para a morte do assediado. É o caso dos distúrbios no sistema nervoso a causar dores no peito, falta de ar, sudorese, boca seca; tensões musculares que originam dores nas costas e problemas na coluna; anomalias hormonais tais como: disfunções da tireoide e menstruais; doenças gastrointestinais a gerar dores abdominais, de estômago, diarreia, vômitos, perda de apetite, colites e úlceras; problemas dermatológicos; disfunções cardíacas: como enfarto e taquicardia; hipertensão arterial; ganhos ou perdas extremos de peso, de maneira muito rápida; doenças cerebrais tais como ataques de pânico e insônia; além de problemas no sistema imunológico que favorecem o desenvolvimento de viroses e infecções.¹⁷⁷ É recorrente ainda, o abuso de álcool e drogas.¹⁷⁸

Após meses de assédio moral, as consequências tendem a envolver perturbação psíquica manifesta; estresse pós-traumático, comparável àquele vivenciado por vítimas da guerra;¹⁷⁹ bem como alteração de personalidade de longa duração. Neste estágio, os efeitos persistirão ainda que o agressor seja afastado de sua vítima.¹⁸⁰

Ademais, a fadiga físico-psíquica resultante do psicoterror contribui para a ocorrência de acidentes.¹⁸¹ Esta realidade é expressa no fato de que o trabalho é uma das maiores causas de morte no mundo, já que, segundo dados divulgados pela OIT, uma pessoa morre a cada 15 segundos em consequência de doenças profissionais ou acidentes de

¹⁷⁶NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009. p.119.

¹⁷⁷HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.161; PACHECO, Mago Graciano de Rocha. **O assédio moral no trabalho**: o elo mais fraco. Coimbra: Almedina, 2007. p.126-130,214-217.

¹⁷⁸BARRETO, Margarida; FREITAS, Maria Ester de.; HELOANI, José Roberto. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2013. p.75.

¹⁷⁹GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008. p.49.

¹⁸⁰HIRIGOYEN, op.cit., p.164.

¹⁸¹PACHECO, op.cit., p.134.

trabalho. O mesmo estudo ressalta que ocorrem, anualmente, 270 milhões de acidentes laborais, 350 mil destes fatais.¹⁸²

Outrossim, as experiências negativas desenvolvidas no ambiente laboral, como o assédio psicológico, tem efeitos para além daquele, e também para além da vítima, isto é, serão levadas para a sua casa e, conseqüentemente, para a sua família e relações sociais mais íntimas.¹⁸³ Estes núcleos de afeto, essenciais à vida do hostilizado, poderiam fortalecê-lo para auxiliar a sua recuperação psicológica, mas acabam se afastando, já que a vítima constantemente torna-se "amarga, lamurienta e desagradável"¹⁸⁴.

Ainda no tocante aos efeitos pessoais, o assédio moral também atinge o aspecto patrimonial, já que o assediado se vê, por vezes, obrigado a arcar com despesas advindas do processo persecutório, como os gastos para a compra de medicamentos, tratamento médico e psicológico, e contratação de advogados, entre outros.¹⁸⁵

Sob ponto de vista profissional, há a queda da produtividade do trabalhador, decorrente da diminuição de sua concentração e do estímulo para o trabalho. Ademais, é comum o aumento do absenteísmo da vítima na empresa,¹⁸⁶ em razão do medo de se expor às hostilidades, visando a sua proteção, ou pelo afastamento ocasionado por doenças.¹⁸⁷ Estes fatores podem prejudicar a sua ascensão na carreira ou ainda ensejar sanções disciplinares e, por fim, o seu despedimento.

Segundo a pesquisa de Marie-France Hirigoyen realizada na França, em 36% dos casos o assediado deixa o seu trabalho, sendo que: em 20% das ocorrências é despedido por falhas, em 9% a demissão é negociada, 7% demitem-se, e 1% é colocado em pré-aposentadoria. Esta percentagem se somada aos 30% correspondentes às pessoas com doenças de longa duração, inválidas, ou desempregadas por incapacidade médica, totaliza

¹⁸²OIT. **Inspeção do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/c81.pdf>>. Acesso em: 03 maio 2015. p.07.

¹⁸³Sob esta ótica: PACHECO, Mago Graciano de Rocha. **O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco**. Coimbra: Almedina, 2007. p.132,133.

¹⁸⁴GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008. p.108.

¹⁸⁵THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009.p. 125,126; HIRIGOYEN, Marie-France. **O assédio no trabalho: como distinguir a verdade**. 1.ed. Cascais: Editora pergaminho, Lda, 2002. p.107,108.

¹⁸⁶HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. p.122.

¹⁸⁷BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **A disciplina jurídica do assédio moral na relação de emprego: aspectos configurativos e de reparação deste fenômeno social**. Dissertação de Mestrado em Direito da Universidade Federal da Bahia. Orientador: Prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. Salvador: 2009. p.81.

66% de assediados efetivamente excluídos do mundo do trabalho, ainda que temporariamente.¹⁸⁸

Não se pode olvidar, conforme consigna o mestre espanhol Iñaki Piñuel y Zabala, que o trauma resultante do assédio moral prejudica a recolocação do trabalhador no mercado de trabalho. De fato, não só o assediado pode levar anos para se recuperar da violência, como pode nem chegar a superar os seus efeitos, perdendo definitivamente a sua capacidade laborativa. Também, é frequente que o assédio psicológico persista para além da saída da vítima do ambiente laboral, já que, não raro, o(s) assediador(es) continuam a persegui-la, enviando informações negativas e mentirosas a seu respeito para potenciais empregadores.¹⁸⁹

Quanto aos efeitos para a coletividade, além do supramencionado adoecimento das células de convivência mais íntimas do sujeito passivo, o fenômeno também afetará os seus colegas de trabalho.¹⁹⁰ Estes são assediados indiretamente - e suas famílias por reflexo - em decorrência da degradação do ambiente laboral, que se torna tóxico. É possível traçar paralelo com os fumantes passivos, visto que os observadores "inalam a violência"¹⁹¹, o que resulta em efeitos danosos, como níveis elevados de estresse e ansiedade,¹⁹² além da redução da produtividade.

No que tange ao assediador, as consequências poderão se dar tanto no campo civil, como no penal e no trabalhista.¹⁹³ No que diz respeito ao primeiro âmbito epigrafado, há a responsabilização patrimonial do agressor, nos termos dos artigos 186, 187, 927, 932 e 933 do Código Civil. Haverá responsabilização penal apenas se as condutas hostis cometidas estiverem tipificadas no Código Penal.¹⁹⁴ Por derradeiro, as consequências trabalhistas incluem sanções disciplinares, como o despedimento por justa causa.

¹⁸⁸HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. p.120.

¹⁸⁹ZABALA, Iñaki Piñuel y. **Mobbing**: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho. São Paulo: Edições Loyola, 2003. p.55.

¹⁹⁰PACHECO, Mago Graciano de Rocha. **O assédio moral no trabalho**: o elo mais fraco. Coimbra: Almedina, 2007. p.134.

¹⁹¹SOARES, Ângelo. Assédio moral: o estresse das vítimas e das testemunhas. in LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; MAENO, Maria; OLIVEIRA, Juliana Andrade (Coord.). **Seminário compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Fundacentro, 2013. p.40.

¹⁹²Ibid., p.37.

¹⁹³Este assunto, pela sua complexidade e extensão, não encontra aqui oportunidade para ser esmiuçado, importando, todavia, tangenciá-lo brevemente.

¹⁹⁴BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **A disciplina jurídica do assédio moral na relação de emprego**: aspectos configurativos e de reparação deste fenômeno social. Dissertação de Mestrado em Direito da Universidade Federal da Bahia. Orientador: Prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. Salvador: 2009. p.76-80.

No que concerne ao empregador, os prejuízos são altos, sejam econômicos ou à imagem da empresa. Urge asseverar que a entidade empregadora responderá pelos danos causados pelos seus prepostos e trabalhadores. Como ressaltado pela juíza Candy Florencio Thome, predomina na jurisprudência e doutrina brasileiras que esta responsabilidade é subjetiva, entretanto há relevante corrente a considerá-la objetiva.¹⁹⁵

Também, há a queda da quantidade e da qualidade do labor prestado, pois o sofrimento do sujeito passivo impede que este realize o seu trabalho a contento. Verifica-se que, conforme apontado pela juíza Márcia Novaes Guedes, a vítima de violência psicológica tem rendimento 60% inferior se comparado aos outros trabalhadores e custará 180% a mais que estes. O aumento dos gastos advém de custos como os referentes às despesas judiciais e à substituição do trabalhador afastado pelo desenvolvimento de doenças.¹⁹⁶ Além disto, não se pode ignorar que a intensa rotatividade de funcionários afeta negativamente a produtividade, pois o seu pico ótimo ocorre a partir de 13,6 anos de antiguidade do trabalhador na mesma empresa.¹⁹⁷ No mais, o ambiente tóxico gerado por esta violência acaba por afetar o desempenho dos demais empregados, como supracitado. Estas repercussões, atreladas ao comprometimento da imagem da entidade empregadora pela exposição da ocorrência do psicoterror, levam, potencialmente, à redução da clientela.¹⁹⁸

6. Prevenção e intervenção

A nocividade e a amplitude dos efeitos do assédio moral laboral deixam clara a premência de se buscar a sua prevenção e intervenção, tanto no âmbito interno das empresas quanto no externo. Afinal, não só os panoramas socioeconômico e cultural, provenientes da globalização neoliberal, favorecem o desenvolvimento do fenômeno, mas também o plano interno de cada empresa: sua cultura organizacional, formas de liderança e de gestão, influenciadas por aquele cenário.

Preliminarmente, quanto à prevenção ao assédio psicológico, é imperioso que as empresas revejam as suas práticas de gestão, e expurguem do seu *modus operandi* os

¹⁹⁵THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009. p.140,141.

¹⁹⁶GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008. p.109.

¹⁹⁷FREITAS, Carolina. **A defesa do trabalho decente e a substituição processual em Portugal e no Brasil**. São Paulo: LTR, 2013. p.50,51.

¹⁹⁸PACHECO, Mago Graciano de Rocha. **O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco**. Coimbra: Almedina, 2007. p.134; OLIVEIRA, Juliana Andrade; SOARES, Ângelo. Assédio moral no trabalho. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, vol.37, n° 126, jul./dez. 2012, São Paulo: 2012. p.197.

métodos violentos¹⁹⁹. De fato, em ambientes laborais maculados por práticas expressas e veladas de violência psicológica, os trabalhadores desenvolvem resistência ao choque gerado pelas condutas hostis, levando à banalização das agressões. Logo, o assédio moral passa a ser tolerado.²⁰⁰

As entidades empregadoras devem se empenhar na elaboração de programas preventivos eficientes, que compreendam todos os níveis hierárquicos. Estas empresas são capazes de frear a destrutividade do sujeito ativo, por meio do estabelecimento de regras claras a todos os que nela laboram, inclusive sanções.²⁰¹ Estas são capazes de inibir os *side-mobbers*, que tenderiam a apoiar o agressor, e até mesmo os próprios assediadores, que já não poderiam se escorar na cultura empresarial violenta ou no apoio - tácito ou expresso - dos superiores hierárquicos.²⁰²

Outro ponto a ser focado na prevenção do terror psicológico, mas que também poderá contribuir para findar as hostilidades já existentes, é a educação contínua acerca do fenômeno nas empresas - inclusive para gerentes e líderes - por meio de palestras, afixação de informações, cartilhas, dentre outros,²⁰³ posto que não raro, os envolvidos não têm conhecimento acerca deste fenômeno.²⁰⁴

As entidades empregadoras devem, sobretudo, alterar a sua cultura organizacional, assumindo feição mais humanizada, em direção à proteção da dignidade dos trabalhadores. Para tanto, é necessário objetivar o comportamento ético da administração, bem como a melhoria das condições de trabalho dos funcionários, ao garantir um ambiente laboral saudável, em que se valorize a diversidade, o trabalho em cooperação e o respeito, esforçando-se para reduzir os elementos catalisadores do assédio psicológico, como o estresse. Esta mudança de postura, além de promover o desenvolvimento das potencialidades físicas e psíquicas dos trabalhadores, estimulará o seu comportamento ético, o que ajudará a prevenir a ocorrência do assédio moral.²⁰⁵

¹⁹⁹HIRIGOYEN, Marie-France. **O assédio no trabalho**: como distinguir a verdade. 1.ed. Cascais: Editora pergaminho, Lda, 2002. p.273.

²⁰⁰Neste sentido: GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008. p.59.

²⁰¹HIRIGOYEN, Marie-France, op.cit., p.272,273.

²⁰²NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009. p.119.

²⁰³Em sentido semelhante: HIRIGOYEN, op.cit., p.284,285.

²⁰⁴MANSUR JÚNIOR, Maurício. Assédio Moral: a violência contra o trabalhador no contexto neoliberal. **Revista de Direito do Trabalho**, ano 3, nº 37, jan./mar. 2010. São Paulo: Revista dos Tribunais.2010. p.283.

²⁰⁵Em sentido semelhante: HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.313-320.

Faz-se mister não olvidar que os direitos conferidos aos obreiros se reverterem em benefícios à entidade empregadora, posto que o trabalhador em condições adequadas de remuneração, alimentação, saúde e repouso, se tratado com respeito, está mais apto e motivado a desenvolver as suas tarefas de maneira eficiente, tornando-se mais produtivo.²⁰⁶ Nas palavras de Marie-France Hirigoyen: "Em estruturas sólidas e sadias, o assédio moral não tem lugar"²⁰⁷.

Quanto à atuação dos sindicatos, estes podem se valer da sua prerrogativa da negociação coletiva para introduzir normas que obriguem os contratantes a implantar medidas preventivas.²⁰⁸ Como expõe a juíza Candy Florencio Thome, a sensibilização dos sindicatos para o tema já gerou a inserção da conceituação do fenômeno e de mecanismos para sua prevenção em diversas convenções e acordos coletivos de trabalho no Brasil.²⁰⁹ Neste diapasão, exprime a magistrada que:

Ainda que a maioria de tais normas tenha um cunho apenas educativo, sua presença nas normas coletivas é muito positiva, pois deixa clara a crescente conscientização dos sindicatos e demais atores sociais coletivos quanto à natureza negativa do assédio moral nas relações de emprego e a necessidade de combate a tal fenômeno.²¹⁰

Ademais, é interessante que os sindicatos se engajem no marketing social, por meio do qual poderão sensibilizar e conscientizar uma pluralidade de atores sociais, em especial os empregadores, quanto à prevenção do assédio psicológico. São exemplos as frases elaboradas por Antonio Ascenzi e Gian Luigi Bergagio: "assédio moral: como perder 60%

²⁰⁶Conforme indica Marie-France Hirigoyen: "Ao contrário do que tentam fazer acreditar certos empresários cínicos, as firmas que se preocupam com o bem-estar de seu pessoal conseguem melhores resultados do que aquelas que controlam seus empregados por meio de estresse e medo. O *turn-over* delas é mais baixo, seus assalariados se sentem mais motivados e a produtividade aumenta." HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.316.

²⁰⁷Ibid., p.320.

²⁰⁸TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Ltr, 2013. p.112.

²⁰⁹Esta magistrada menciona como exemplo a convenção coletiva firmada entre o Sindicato das empresas proprietárias de jornais e revistas de Belo Horizonte e o Sindicato dos jornalistas profissionais de Minas Gerais, com vigência entre 2008 e 2009, que definia o assédio moral laboral como: "toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho". Já a convenção coletiva de trabalho celebrada entre o Sindicato nacional de empresas de comunicação social (SINCO) e o Sindicato dos jornalistas profissionais do município do Rio de Janeiro, com vigência também entre 2008 e 2009, previa que: "o Sindicato Nacional das Empresas de Comunicação Social e o Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Município do Rio de Janeiro promoverão, em conjunto, campanhas de conscientização contra o assédio moral nas empresas, elaborando manuais de orientação e organizando palestras sobre o tema." THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009. p.110-113.

²¹⁰Ibid., p.108.

da produtividade na empresa. Te convém?" e "o assédio moral faz mal duas vezes: à empresa e ao Estado!".²¹¹

Se o psicoterror já houver se instalado, é ponderoso interrompê-lo. Sob o ponto de vista da intervenção, é recorrente a conivência das empresas, que buscam empurrar o fenômeno para baixo do tapete e negar a sua existência. Tal postura não só favorece, como potencializa o desenvolvimento do assédio moral laboral.²¹² É alegado, recorrentemente, pela administração das empresas, com o fito de justificar a sua inação face ao assédio moral, que as críticas ácidas, as zombarias, o sarcasmo e o conflito interpessoal são naturais.²¹³ Ainda mais deletéria é a atitude dos empregadores de incentivar as hostilidades, definindo as agressões como elementos de ascensão profissional.

De acordo com os dados trazidos por Marie-France Hirigoyen acerca do auxílio buscado internamente nas empresas: em 40% dos casos as vítimas recorreram aos delegados sindicais, mas apenas 10% conseguiram a solução por esta via; 39% dos entrevistados buscaram o apoio dos médicos do trabalho, que prestaram auxílio em 13% das ocorrências; 39% procuraram a ajuda de colegas, e o retorno foi de 20%; 37% recorreram ao auxílio dos superiores hierárquicos, mas somente 5% obteve ajuda; e por fim, 19% voltaram-se ao departamento de recursos humanos, mas apenas 1% foi socorrido por esta fonte.²¹⁴

Observa-se que, usualmente, as estruturas empresariais não estão preparadas ou até mesmo são desencorajadas a auxiliar a vítima. Esta, não raro, nem ao menos sabe a quem recorrer, já que não há clareza na empresa quanto aos mecanismos de apoio para estes casos. Visando combater esta realidade, é sugestão recorrente na doutrina a clarificação do sistema protetivo contra o assédio moral, bem como a criação de células de escuta para que as vítimas e as testemunhas denunciem as práticas hostis, com garantia de confidencialidade²¹⁵ e de que não estarão sujeitas a represálias. Também é relevante a preparação dos funcionários e líderes para a detecção do assédio moral, a partir de sinais indicativos de sua ocorrência, bem

²¹¹GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008. p.155,156.

²¹²NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009. p.116,117; HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.313,314.

²¹³ZABALA, Iñaki Piñuel y. **Mobbing**: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho. São Paulo: Edições Loyola, 2003. p.63.

²¹⁴No tocante a estes dados, esclarece Marie-France Hirigoyen que os entrevistados procuraram mais de uma fonte de auxílio. HIRIGOYEN, op.cit., p.289-290.

²¹⁵HIRIGOYEN, Marie-France. **O assédio no trabalho**: como distinguir a verdade. 1.ed. Cascais: Editora pergaminho, Lda, 2002. p.20-24.

como para a administração dos casos já existentes,²¹⁶ com o escopo de minimizar os efeitos perniciosos do terror psicológico.²¹⁷

Os espectadores das condutas persecutórias, além de proceder à denúncia, poderão auxiliar na quebra da inércia das vítimas. Afinal, por não estarem diretamente envolvidos no assédio, são capazes de identificá-lo mais claramente e, assim, se devidamente informados acerca do psicoterror, prestar ajuda ao assediado para que esta saia da dinâmica anestesiante deste fenômeno e se reconheça como vítima. Ora, o agredido geralmente tem dificuldade para constatar por si só que sofre violência, já que é usual que desenvolva mecanismos psicológicos de defesa, voltados a ocultar a realidade, quando é demasiadamente desagradável.²¹⁸

Em seguida, o sujeito passivo - ciente de sua situação e do procedimento adequado a seguir na empresa- poderá proceder à denúncia e buscar o auxílio de profissionais para ajudá-lo em sua reestruturação psicológica e reabilitação para a vida em sociedade e para o trabalho.

Se os mecanismos internos à organização empresarial não bastarem, ainda caberá o recurso ao auxílio externo. No tocante a este, dados de Marie-France Hirigoyen apontam que: 35% das vítimas participantes na pesquisa buscaram o socorro de advogados, que as auxiliaram em 18% dos casos; 32% dirigiram-se à fiscalização do trabalho e obtiveram êxito apenas 10%; 65% procuraram o auxílio de médicos generalistas, mas somente 42% o conseguiram; 52% recorreram a psiquiatras e foram ajudados em 42% dos casos.²¹⁹

Nota-se que o apoio exterior à empresa, no tocante à intervenção, vem de diversas fontes: dos advogados, da fiscalização do trabalho, dos médicos e psiquiatras. Poderá advir ainda dos psicoterapeutas, das associações de vítimas de assédio moral, dos sindicatos, bem como da sociedade e da mídia.

Sônia Mascaro Nascimento ressalta que para findar a perseguição moral, é importante denunciar a sua ocorrência, seja perante as Delegacias Regionais do Trabalho²²⁰ e Ministério Público do Trabalho ou ainda, pelo ajuizamento de demanda na Justiça Obreira.

²¹⁶HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.326.

²¹⁷Ademais, é importante aconselhar os agressores e aplicar as medidas disciplinares cabíveis, respeitando, neste processo, os direitos dos sujeitos ativos. Ibid., p.19.

²¹⁸NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009. p.121,122.

²¹⁹HIRIGOYEN, op.cit., p.300.

²²⁰Substituídas pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

Neste ponto, merece destaque a ferramenta da cessação da relação laboral por meio da rescisão indireta, garantida ao trabalhador, quer o assédio moral seja praticado pelo empregador, por prepostos ou ainda pelos colegas de trabalho. Para tanto, recorre-se à interpretação extensiva do artigo 483 da CLT²²¹, visto que por mais que a listagem constante neste preceito laboral não inclua o assédio moral, grande parte das condutas hostis perpetradas pelos assediadores, encaixam-se nas suas alíneas. Verificada a rescisão indireta, o trabalhador fará jus ao recebimento do saldo de salário, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, mais o adicional de 1/3, liberação do FGTS e indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS.

Ademais, o assédio psicológico sempre ensejará danos morais, por ser conduta atentatória aos direitos de personalidade da vítima. Neste caso, não é exigida a comprovação do prejuízo moral acarretado, que é presumido, bastando-se provar a ocorrência do fato. Eventualmente, justificará também, o pagamento ao agredido de indenização pelos danos patrimoniais causados, que ao contrário dos primeiros, exigem a prova concreta dos prejuízos gerados.^{222 223}.

²²¹ Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: **a)** forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por Lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; **b)** for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; **c)** correr perigo manifesto de mal considerável; **d)** não cumprir o empregador as obrigações do contrato; **e)** praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família ato lesivo da honra e boa fama; **f)** o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; **g)** O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. § 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com continuação do serviço. § 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregador rescindir o contrato de trabalho. § 3º Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pretear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

²²² THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009. p.124-127.

²²³ A magistrada Candy Florencio Thome defende que o assédio psicológico não se confunde com a discriminação: "Na verdade, a discriminação pode ser fundamento e origem do assédio moral, mas não se confunde com tal fenômeno, uma vez que a pessoa assediada pode ser atingida por diversos atos que não impliquem afrontamento a algum direito das minorias, como, por exemplo, um empregado que seja assediado por ter um salário considerado alto demais por uma empresa." THOME, Candy Florencio. O assédio moral nas relações de emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, nº 31, jul./dez. 2007. p.214. Todavia, se um indivíduo for assediado por mecanismos discriminatórios, com base na listagem taxativa presente no art. 1º da Lei 9029/1995, que veda a discriminação no acesso e manutenção do emprego, o trabalhador poderá optar entre a readmissão com o pagamento integral do período de afastamento, devidamente corrigido monetariamente e acrescido dos juros legais ou o dobro desta remuneração referente ao período de afastamento, com correção monetária e juros legais (art. 4º, incisos I e II). Se o assédio moral cometido mediante discriminação gerar doença, é cabível ainda a estabilidade abrangida pelo art. 188 da Lei nº 8213/91, para além da readmissão ou indenização supramencionadas, por se tratarem de esferas diversas. *Ibid.*, p.123.

CAPÍTULO 2. O PECULIAR PANORAMA DO FUTEBOL PROFISSIONAL

O estudo das particularidades do âmbito laboral desportivo possui relevância ímpar na análise do psicoterror no futebol profissional, já que é naquele campo que este fenômeno se desenvolverá. Logo, é importante discorrer acerca do caráter *sui generis* da relação estabelecida entre o futebolista e a entidade desportiva empregadora, bem como sobre a peculiar lógica empresarial do *sport business*, a afetar os seus contornos. E, desta maneira, trazer à lume a fase "zero" de desenvolvimento do assédio moral nesta seara, isto é, aferir a fertilidade do terreno desportivo para o germinar do assédio psicológico.

1. Breve ensaio sobre a história do futebol

A gênese do futebol é controversa, mas decerto milenária. Consoante manual militar publicado em 207 a.C., o chamado *tsu-chu*²²⁴, prática precursora do jogo da bola, já se fazia presente por volta de 2.500 a.C. na China.²²⁵ A princípio, este jogo se resumia ao ritual de chutar os crânios de inimigos derrotados após as batalhas vencidas.²²⁶ Com o passar dos anos, consolidou-se como a atividade de passar uma bexiga de animal, que assumia a função de bola, por entre duas traves de bambu guarnecidas por uma rede feita de seda.²²⁷

Em seguida, expandiu-se para além das fronteiras chinesas, chegando ao Japão. Neste país, assumiu características diversas, posto que era vedado deixar a bola tocar o solo e não havia qualquer contato corporal entre os jogadores. O *kemari*, como fora nomeado, compreendia manifestações de destreza e graça, que atraíram a atenção da nobreza. Segundo Adolpho Schermann: "Oito jogadores passavam entre si a bola durante vinte minutos, com toda delicadeza e sem marcar pontos. Apenas, o jogador que tocasse a cabeleira de um adversário era desclassificado"²²⁸.

²²⁴Enquanto *tsu* corresponde ao ato de chutar, *chu* refere-se à bexiga de animal que era chutada. Este jogo era definido por dois ideogramas, um deles simbolizava "chutar com o pé", e o outro "bola feita de couro que pode ser chutada para recreação se você tiver tempo para isso". KRIEGER, Marcílio César Ramos. Achegas para uma história do futebol. **Revista Brasileira de Direito Desportivo**. nº 6. São Paulo: IBDD, 2004. Disponível em: <<http://www.iob.com.br/bibliotecadigitalderevistas/bdr.dll/RDD/629e/62a0/62cd/62ce/62cf?f=templates&fn=altmain-nf.htm&2.0>>. Acesso em: 12 jan. 2015.

²²⁵Ibid, online.

²²⁶UNZELTE, Celso Dario. **O livro de ouro do futebol**. São Paulo: Ediouro, 2002. p.09.

²²⁷KRIEGER, op.cit., online.

²²⁸SCHERMANN, Adolpho. **Evolução dos desportos através dos tempos**. Rio de Janeiro: Associação atlética do Banco do Brasil, 1958. p.49.

Impende realçar que há evidências da existência de outros jogos que remetem ao futebol embrionário para além do Oriente, tal qual certas competições desenvolvidas pelos habitantes da Mesoamérica, como Zapotecas e Mistecas, por volta de 1.000 a.C. Nestas disputas admitia-se impulsionar a bola tanto pelos pés, quanto pela cabeça e tronco, mas nunca pelas mãos, conforme constatado a partir de registos pictográficos.^{229 230}

Na Grécia, os pesquisadores da história do futebol apontam como prática precursora desta modalidade desportiva o *episkyros* dos espartanos, de carácter militar, voltado ao aperfeiçoamento do condicionamento corporal, disciplina, aptidões físicas e mentais, bem como ao desenvolvimento do espírito de equipe. Este exercício militar, ao ser assimilado pela cultura romana, transformou-se no violento *harpastum*, sem perder a finalidade de aprimorar o desempenho dos soldados nas batalhas.^{231 232} Em decorrência da expansão do Império Romano, difundiu-se por diversas localidades, assumindo, após a derrocada daquele, carácter lúdico.

Dentre as ramificações mais expressivas do *harpastum* na Idade Média está o seu expoente inglês. Tratava-se de prática acentuadamente violenta, considerada um jogo de bárbaros, de enormes proporções, o que levou a sua proibição. Neste ponto, aduz Marcílio César Ramos Krieger:

No século XIV, na Inglaterra, as partidas contavam com centenas de participantes, que se divertiam levando a bola sempre para frente, sem destino definido, chutando a tudo e a todos, destruindo o que se

²²⁹KRIEGER, Marcílio César Ramos. Achegas para uma história do futebol. **Revista Brasileira de Direito Desportivo**. nº 6. São Paulo: IBDD, 2004. Disponível em: <<http://www.iob.com.br/bibliotecadigitalde revistas/bdr.dll/RDD/629e/62a0/62cd/62ce/62cf?f=templates&fn=altmain-nf.htm&2.0>>. Acesso em: 12 jan. 2015.

²³⁰Adita Domingos Sávio Zainaghi que: "Até mesmo no Egito, em virtude de pinturas encontradas em túmulos de faraós, têm-se indicações de pessoas praticando um jogo parecido com o futebol." ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2015. p.28.

²³¹Segundo Domingos Sávio Zainaghi: "Praticava-se na Grécia um jogo denominado *Spiskiros*, que foi levado pelos Romanos após a invasão daquele país (1.500 a.C). Em Roma, esse jogo recebeu nome de *harpastum*, sendo praticado em um campo demarcado por duas linhas que seriam as metas, sendo dividido ao meio. No centro colocava-se uma bola pequena, ficando cada equipe perfilada no fundo do campo (uma de cada lado); após receberem autorização, os jogadores lançavam-se em direção à bola, que podiam conduzir com os pés ou com as mãos, sendo, portanto, tal prática, a precursora do *rugby*." Ibid., p.30.

²³²É interessante apontar que: "A coincidência desse esporte com o futebol era sua divisão no campo. Em quatro linhas eram divididos os *Astati*, os *Veliti*, os *Principi* e os *Triari*, que significava: os atacantes, os meio-campistas, os defensores e os goleiros." MARINHO, Mário. **O grande livro do futebol**. 1.ed. São Paulo: Online, 2016. p.07.

interpusesse pelo caminho, tudo acompanhado de saques a casas, lojas e propriedades em geral.²³³

A versão francesa, nomeada de *soule*, possuía feições menos violentas. Neste ínterim, a expressão de maior destaque do jogo da bola deu-se na Itália - mais especificamente em Florença - por meio do *calcio fiorentino* que, por ser o único jogo organizado deste período, com leis oficiais a disciplinar a sua prática, é considerado, por diversos historiadores, a real origem do futebol contemporâneo.

No cenário da Revolução Industrial, o jogo da bola logrou expressivo desenvolvimento e expansão. Este esporte caiu nas graças dos empregadores por representar a garantia de um mínimo de saúde aos operários - que sofriam de distorções físicas decorrentes do excesso de trabalho - objetivando garantir a produtividade e a lucratividade fabril.²³⁴

É mister sublinhar que a ulterior redução da jornada laboral, resultado das primeiras leis trabalhistas, impulsionou a disseminação do futebol, ao gerar tempo livre para os operários, preenchido por este jogo.²³⁵ Esta prática contava com o estímulo dos próprios patrões, com vistas a garantir que os trabalhadores descarregassem as suas tensões nas pelejas, e retornassem calmos e obedientes ao labor,²³⁶ bem como para mantê-los ocupados e, assim, distantes das atividades políticas²³⁷ e das reivindicações laborais.²³⁸

²³³KRIEGER, Marcílio César Ramos. Achegas para uma história do futebol. **Revista Brasileira de Direito Desportivo**. nº 6. São Paulo: IBDD, 2004. Disponível em: <<http://www.iob.com.br/bibliotecadigitalde revistas/bdr.dll/RDD/629e/62a0/62cd/62ce/62cf?f=templates&fn=altmain-nf.htm&2.0>> Acesso em: 12 jan. 2015.

²³⁴A este respeito, leciona Domingos Sávio Zainaghi: "A maioria dos trabalhadores teve que se submeter às exigências da máquina montada pelo capital de indústria com sacrifícios orgânicos permanentes. A máquina passou a governar os trabalhadores impondo-lhes até mesmo posturas ao corpo. O nomadismo do trabalho solto no campo, ao ar puro, cedeu vez ao sedentarismo do trabalho preso, ao ar viciado, nas fábricas e oficinas. Para neutralizar os efeitos negativos do trabalho sedentário, os desportos entraram em cena, institucionalizaram-se e passaram a exercer uma função social de caráter corretivo." ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p.20.

²³⁵AMADO, João Leal. **Vinculação versus Liberdade**: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, 2002. p.29.

²³⁶Elucida Roberto Ramos: "O trabalhador se projeta no árbitro, no jogador e no adversário. Descarrega toda a sua agressividade, acumulada no trabalho, onde é oprimido e silenciado. Quando termina o jogo, ele está em perfeitas condições psicológicas para obedecer ao patrão". RAMOS, Roberto. **Futebol**: ideologia do poder. Petrópolis: Editora Vozes Ltda., 1984. p.33.

²³⁷Ibid., p.26.

²³⁸Adiciona Nicolau Sevckenko, autor da obra "Futebol, metrópoles e desatinos", acerca da importante influência do aspecto emocional na disseminação do futebol: "Nas metrópoles assim surgidas, ninguém tinha raízes ou tradições, todos vinham de diferentes partes do território nacional ou do mundo. Na busca de novos traços de identidade e de solidariedade coletiva, de novas bases emocionais de coesão que substituíssem as comunidades e laços de parentesco que cada um deixou ao emigrar, essas pessoas se vêem atraídas, dragadas para a paixão futebolística que irmana estranhos, os faz comungarem ideais, objetivos e sonhos, consolida gigantescas

As manifestações mais próximas do futebol, tal como conhecido hodiernamente, desenvolveram-se nas escolas e universidades inglesas. Neste âmbito, principiou o processo de regulamentação desta modalidade esportiva, na busca pela padronização do seu regramento, visando a competição entre grupos com origens diversas, que contavam - até então - com regras distintas.

Nesta conjuntura, em 1848, o professor da Universidade de Cambridge J.C. Thring copilou as normas mais praticadas do jogo da bola, resultando na criação das Regras de Cambridge ("*The Cambridge Rules*"). Já em 1862, a reunião entre as escolas inglesas mais importantes da época resultou na codificação "*Ten rules to the simplest game*". No ano seguinte, formou-se a *Football Association* e foram publicadas as "*Laws of the London Football Association*". Esta normatização possibilitou a disputas de partidas por jogadores com origens distintas. Logo, tornou-se imperiosa a criação de ligas voltadas à organização das peijas. Todavia, a efetiva gestão das competições desportivas apenas principiaria anos depois, em 1904, com a criação da FIFA.²³⁹

Os ingleses foram os responsáveis pela difusão deste esporte pelo Império Britânico, bem como pelos países com os quais mantinham relações comerciais, como o Brasil. Iniciava, então, o florescimento do futebol em terras brasileiras, que se revelariam tão férteis ao seu desenvolvimento.

1.1 O futebol no Brasil

A origem do futebol no Brasil é controversa. Alguns pesquisadores da história do jogo da bola, como Celso Dario Unzelt, defendem que este esporte foi inserido no país em 1864, por meio de disputas realizadas entre os marinheiros de embarcações francesas, holandesas e inglesas.²⁴⁰ No entanto, outros estudiosos sustentam que a sua introdução nacional ocorrera em 1878, pelos tripulantes do Navio Crimeia, ao disputarem a primeira partida no Rio de Janeiro.

famílias vestindo as mesmas cores." SEVCENKO, Nicolau. Futebol, metrópoles e desatinos. **Revista USP: Dossiê Futebol**. nº 22, 1994. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/26956/28734>>. Acesso em: 04 abr. 2015. p.35.

²³⁹KRIEGER, Marcílio César Ramos. Achegas para uma história do futebol. **Revista Brasileira de Direito Desportivo**. nº 6. São Paulo: IBDD, 2004. Disponível em: <<http://www.iob.com.br/bibliotecadigitalderevistas/bdr.dll/RDD/629e/62a0/62cd/62ce/62cf?f=templates&fn=altmain-nf.htm&2.0>>. Acesso: 12 jan. 2015.

²⁴⁰UNZELTE, Celso Dario. **O livro de ouro do futebol**. São Paulo: Ediouro, 2002. p.20-21.

Sob a ótica do historiador José Moraes dos Santos Neto - com base nos registros documentais do Colégio de São Luís, Mosteiro de Itaiçá, Arquivo do Estado de São Paulo e entrevistas com os descendentes dos pioneiros - esta modalidade desportiva foi introduzida no Brasil graças aos padres jesuítas de grandes colégios da elite. Estes viajaram à Inglaterra e trouxeram consigo a prática do futebol, que foi integrada à atividade física desenvolvida pelos estudantes abastados.²⁴¹ Espalhando-se, em seguida, pelas suas famílias e elite em geral.²⁴²

Defende a corrente majoritária, entretanto, que o futebol teria efetivamente chegado ao país em 1894, trazido pelo brasileiro Charles Miller, que residia na Inglaterra desde criança, onde estudava e praticava o *football*.²⁴³ Inobstante as aludidas dissensões dos historiadores, é inquestionável a importância deste personagem na introdução do jogo da bola no país, particularmente pela sua difusão dentre a elite paulista, ao apresentá-lo aos jogadores de críquete do clube São Paulo Athletic, de origem britânica, do qual era membro.

Vê-se que o futebol se consolidou no Brasil, a princípio, como esporte da elite. Entretanto, com o passar dos anos, conquistou espaço perante os populares, ao cair nas graças dos operários e ferroviários.²⁴⁴ Contribuiu para a sua elevada adesão o fato de prescindir de equipamentos caros para a sua prática: bolas e traves poderiam ser improvisadas.²⁴⁵ Quanto aos campos para a realização das disputas, nem ao menos

²⁴¹Como menciona José Moraes dos Santos Neto: "Em seguida, os padres introduziram duas pequenas marcas em paredes opostas do pátio e dividiram a turma em dois times, camisas verdes de um lado e camisas vermelhas de outro. O jogo passou a ter um objetivo concreto, isto é, levar a bola até a parede do time adversário e lavar um tento fazendo bater no espaço delimitado pelas marcas." SANTOS NETO, José Moraes dos. **Visão do Jogo**- primórdios do futebol no Brasil. São Paulo: Cosac & Naify, 2002. p.15.

²⁴²ALVES FILHO, Manuel. Padres introduziram futebol no Brasil, revela historiador. **Jornal da Universidade Estadual de Campinas**. 16 a 22 de dezembro de 2002. Disponível em: <www.unicamp.br/unicamp/unicamp_hoje/jornalPDF/202pag09.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2015. p.09.

²⁴³Nas palavras de Domingos Sávio Zainaghi: "O futebol chegou ao Brasil em 1878, por meio dos tripulantes do navio "Criméia" (...) Mas, de forma incontestável, a introdução do futebol no Brasil dá-se em 1894 por intermédio de Charles Miller, que, ao retornar da Inglaterra, trouxe duas bolas." ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2015. p.35.

²⁴⁴Com efeito, assevera Nicolau Sevcenko que o futebol se difundiu por dois caminhos "um foi dos trabalhadores das estradas de ferro, que deram origem às várzeas, o outro foi através dos clubes ingleses que introduziram o esporte dentre os grupos de elite". SEVCENKO, Nicolau. Futebol, metrópoles e desastinos. **Revista USP: Dossiê Futebol**. nº 22, 1994. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/26956/28734>>. Acesso em: 04 abr. 2015. p.36.

²⁴⁵Conforme aduz o Ministro Almir Pazzionotto Pinto, referindo-se à obra "O negro no futebol brasileiro" de Mário Filho: "O novo esporte logo foi adotado entusiasticamente por moleques que assistiam a treinos do Fluminense, Flamengo e Botafogo, improvisando bolas com meias velhas, papel amassado, tudo habilmente atado com um pedaço de barbante. Diversamente de outros esportes, que exigiam equipamento caro e sofisticado, inacessível às camadas populares, o futebol dependia da esfera improvisada e de espaço, o que não faltava ao Rio, a São Paulo, e a outras cidades nas primeiras décadas do século." PINTO, Almir Pazzionotto.

precisavam de cobertura vegetal, de onde provém a expressão "pelada", já que as partidas eram jogadas pelos menos abastados em terrenos "sem pelo", isto é, sem grama.²⁴⁶

Não é de se estranhar que o contato promovido pelo futebol entre as diferentes classes sociais historicamente apartadas, obrigadas a competir sob as mesmas regras, tenha gerado conflitos, sobretudo porque esta aproximação não interessava à elite conservadora. É manifestação desta postura, as palavras expressas por Joffre, colunista da revista carioca Sports, em 1915:

Nós pensamos, e conosco pensam todos aqueles que fazem da sinceridade um culto: o *football* é um *sport* que só pode ser praticado por pessoas da mesma educação e cultivo! De modo que nós frequentamos uma Academia, temos uma posição na sociedade, fazemos a barba no Salão Naval, jantamos na Rotisserie, frequentamos as conferências literárias, vamos ao *five o'clock*; mas quando nos resolvemos a praticar *sport* entramos para o Icarahy Club, distinto filiado a 3ª Divisão Metropolitana, somos obrigados a jogar com um operário, limador, corrieiro (sic), mecânico, *chauffeur* e profissões outras que absolutamente não estão em relação ao meio onde vivemos. Nesse caso a pratica do esporte torna-se um suplício, um sacrifício, mas nunca uma diversão.²⁴⁷

Para impedir que os times e os jogadores das camadas populares - particularmente os negros, no contexto de uma sociedade pós-abolicionistas - chegassem às primeiras divisões oficiais do futebol, foram previstos critérios socioeconômicos para a participação nas competições, exemplificativamente: o grau de instrução dos jogadores, a existência de ocupação regular e o tempo livre para treinamentos e partidas. Tais exigências eram contornadas pelos clubes que, visando a regularização dos futebolistas perante as entidades organizadoras, providenciavam-lhes trabalhos de fachada, bem como instrução para os jogadores analfabetos.²⁴⁸

Alguns times que contavam com jogadores pobres, negros e mestiços em seus elencos tornaram-se bem-sucedidos, chegando à conquista de campeonatos, como o Clube

Discurso. Tribunal Superior do Trabalho. **I Encontro nacional sobre a legislação esportivo-trabalhista**. Brasília: Univercidade, 2009. p.15.

²⁴⁶SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A relevância da identificação do atleta profissional como trabalhador. in OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de (Coord.). **Direito do Trabalho e Desporto** - São Paulo: Quartier Latin, 2014. p.163.

²⁴⁷FRANZINI, Fábio. **Corações na ponta da chuteira**: capítulos iniciais da história do futebol brasileiro (1919-1938). Rio de Janeiro: DP&A, 2003. p.37.

²⁴⁸Ibid., p.38.

de Regatas Vasco da Gama.²⁴⁹ Para que os jogadores das camadas populares se dedicassem exclusivamente ao futebol, estes clubes forneciam-lhes alojamento, alimentação e gratificações, que consistiram nos primeiros lampejos em direção à vindoura profissionalização. Esta realidade divergia do amadorismo puro, que até então imperava, pautado pela ausência total de remuneração aos futebolistas, o que coadunava com os interesses da elite, na busca por confinar esta prática desportiva para si, como antítese do trabalho. Com o passar dos anos, apesar da relutância dos conservadores, o futebol democratizou-se, foi aceita a presença de jogadores de todas as classes sociais e raças.

Neste quadro, a popularidade do futebol ampliava-se expressivamente por todo o território nacional. Concorreu para a sua expansão, a influência exercida pelos imigrantes europeus, acostumados com o jogo da bola em seus países, bem como a adoção deste esporte nas aulas de educação física nas escolas brasileiras. Para mais, não se pode esquecer do papel primordial da imprensa, já que o espaço que esta conferiu ao futebol impulsionou a sua maciça adesão popular, principiando uma relação que só viria a se fortalecer nas décadas seguintes.

Paralelamente, foi aceita a profissionalização dos futebolistas, caindo por terra a antítese entre o jogo e o labor. Cabe apontar que foi fator determinante para esta transição, o êxodo de jogadores brasileiros para os países europeus - em especial à Itália - nos quais o trabalho desportivo já era remunerado.²⁵⁰ Notabilizou-se que para manter os principais atletas nos clubes nacionais, seria necessário passar a remunerá-los em contrapartida ao labor prestado. O marco inicial desta profissionalização no Brasil é a união entre a Confederação Brasileira de Desportos e a Federação Brasileira de Futebol em 1937.²⁵¹

²⁴⁹LOPES, José Sérgio Leite. A vitória do futebol que incorporou a pelada – A invenção do jornalismo esportivo e a entrada dos negros no futebol brasileiro. **Revista USP**, nº 22, jun./jul./ago., 1994. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/26960/28738>>. Acesso em: 05 abr. 2015. p.68-70.

²⁵⁰Perfilha este entendimento o professor Maurício Figueiredo Corrêa da Veiga, que adita: "Neste mesmo período, a América do Sul se tornou o grande celeiro do futebol italiano. Quem demonstrasse um pouco de intimidade com a bola e fosse filho de italiano, teria assegurada a dupla cidadania. Todo navio italiano que passava pelo Rio de Janeiro a caminho da Itália, levava pelo menos um par de jogadores de Buenos Aires, Montevidéu e São Paulo para os clubes italianos." VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. **Direito Trabalhista Desportivo**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portaITvJustica/portaITvJusticaNoticia/anexo/Mauricio_Correa.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2015. p.01,02.

²⁵¹Esclarece o professor Marcelo Weishaupt Proni que: "As duas principais entidades esportivas estaduais (Associação Paulista de Esportes Atléticos e Liga Carioca de Futebol) romperam com a CBD e fundaram a Federação Brasileira de Futebol (FPB). Entre 1933 e 1937, conviveram lado a lado duas federações com poderes sobre o futebol, dois modelos de organização esportiva, um amador e outro profissional. A CBD não tinha assegurado o apoio da FIFA, porque a FBP reivindicava representar as principais equipes brasileiras. Em 1937, "o ano da pacificação do futebol brasileiro", a CBD finalmente reconheceu o profissionalismo em troca da preservação de sua posição de legítima representante do esporte no país." PRONI, Marcelo Weishaupt.

Neste panorama, a ampla popularização dos esportes, sobretudo do futebol, bem como a novel profissionalização que se consolidava, chamaram a atenção do Estado brasileiro que - até então indiferente ao domínio desportivo - voltou-se ao processo de regulamentação do esporte no país²⁵² e ao seu uso político-ideológico.²⁵³

Em 1943, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que passou a regular a relação trabalhista estabelecida entre o atleta profissional e a entidade desportiva empregadora. Não demorou para que se constatasse a necessidade de um regramento específico, adequado às particularidades desta prestação laboral.²⁵⁴

Durante o período da ditadura militar, foram promulgados diversos decretos e leis voltados à regulamentação do esporte. São dignos de nota: o Decreto nº 53.820/64 direcionado à proteção do atleta profissional de futebol, com previsões acerca das férias, do passe e do contrato de trabalho; a Lei 5.939/72 que incluiu o futebolista profissional como beneficiário da Previdência Social; e a Lei nº 6.269/74 que criou o sistema de assistência complementar ao atleta profissional.²⁵⁵

Incumbe sublinhar que a CLT foi aplicada aos jogadores profissionais de futebol até o advento da Lei nº 6.354 de 2 de setembro de 1976²⁵⁶, voltada exclusivamente às relações de trabalho destes atletas. A partir de então, no que concerne aos futebolistas, a aplicação da legislação geral trabalhista passou a ter caráter subsidiário, contanto que compatível às peculiaridades da seara laboral desportiva.

Neste ínterim, é importante versar, brevemente, acerca do cenário desportivo mundial. Deve frisar-se que, no contexto da Guerra Fria, a competição desportiva entre os

Esporte-espetáculo e futebol-empresa. Tese apresentada à Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Faculdade de Educação Física. Orientador: Ademir Gebara. Campinas, 1998. p.190,191.

²⁵²Regulamentação norteadada pelo jogo da bola. A este respeito, leciona João Leal Amado: "(...) é ponto assente que a legislação relativa ao contrato de trabalho desportivo, onde existe, se encontra sobretudo pensada para o futebol (o desporto-rei)." AMADO, João Leal. **Vinculação versus Liberdade:** o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, 2002. p.46.

²⁵³De acordo com Álvaro Melo Filho: "(...) no Brasil, a adoção do salário mínimo, em 1940, e, a criação de leis do trabalho, em 1943, tiveram o estádio São Januário do Vasco da Gama como palco, o que atesta ter sido o desporto utilizado pelo Governo Vargas para servir como pano de fundo ou sutil estratégia para articular e aproximar poder e povo." MELO FILHO, Álvaro. **Nova lei Pelé:** avanços e impactos. Rio de Janeiro: Maquinária, 2011. p.200.

²⁵⁴É oportuno esclarecer que o presente estudo não tem a pretensão de examinar acuradamente a evolução legislativa do desporto no país, sobretudo pela extensão e complexidade inerentes a esta matéria. Todavia, é ponderoso reportar nas linhas seguintes, concisamente, as ocorrências mais relevantes para o trabalho desportivo, com o fito de aclarar o caminho trilhado até o cenário vigente.

²⁵⁵ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho.** 2.ed. São Paulo: LTr, 2015. p.41,42.

²⁵⁶Revogada pela Lei nº 12.935/11.

blocos ideológicos contrapostos era acirrada.²⁵⁷ Para garantir a visibilidade destas manifestações de poder, estimulava-se a propagação das apresentações e competições que eram, por conseguinte, amplamente midiaticizadas. Esclarece Gustavo Luis Gutierrez, Renato Francisco Rodrigues Marques e Paulo César Montagner que:

Ocorre nesse período o fortalecimento da perspectiva espetacular do esporte, pois para que seu uso político fosse eficiente era necessário divulgá-lo, fazer desse fenômeno uma manifestação cultural importante, que gerasse interesse e unificasse formas de comunicação entre todo o mundo. Isso ampliou seus limites geográficos e culturais, tornando-o mais conhecido e valorizado em todo o planeta, mas também abriu possibilidades de novas formas de manifestação, devido às diferentes incorporações desse fenômeno por inúmeras formas de cultura.²⁵⁸

Este estímulo global à disseminação do esporte contribuiu para que este chegasse ao seu auge nos anos seguintes - após o fim da Guerra Fria - tornando-se mais popular, espetacularizado e globalizado. Conseqüentemente, por mobilizar multidões, assumiu alto potencial mercadológico, o que ampliou o interesse das grandes empresas voltadas ao marketing global.²⁵⁹

Constatou-se que o campo desportivo era altamente permeável às alterações econômicas e socioculturais decorrentes da globalização. Tal permeabilidade garantiu a maciça introdução da lógica empresarial no esporte, bem como a sua definitiva apropriação pela indústria do entretenimento e marketing global,²⁶⁰ garantindo-lhe uma nova feição, o *sport business*. Logo, o desporto profissional despontou como polpuda atividade econômica.^{261 262}

²⁵⁷Verifica-se que: "Ganhar medalhas, no período da Guerra Fria, tornou-se um símbolo não somente de orgulho nacional, mas também da superioridade de um sistema político sobre o outro." GUTIERREZ, Gustavo Luis; MARQUES, Renato Francisco Rodrigues; MONTAGNER, Paulo César. Novas configurações socioeconômicas do esporte contemporâneo. **Revista da Educação Física/UEM**, vol. 20, nº 4. Maringá, 2009. p.639.

²⁵⁸Id., Ibid.

²⁵⁹Ibid., p.638,639.

²⁶⁰PRONI, Marcelo Weishaup; ZAIA, Felipe Henrique. Gestão empresarial do futebol num mundo globalizado. in RIBEIRO, Luiz (Org.) **Futebol e globalização**. Jundiaí: Fontoura, 2007. p.26.

²⁶¹Nas palavras de João Leal Amado: "Com efeito, o desporto profissional traduz-se numa actividade económica de considerável relevo, representando uma área de negócio florescente e bastante apetecível." AMADO, João Leal. **Vinculação versus Liberdade**: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, 2002. p.30.

²⁶²Conforme assinalado por Gustavo Lopes Pires de Souza: "O mercado do esporte movimentava bilhões de dólares. O futebol, por exemplo, movimentava, em média trezentos bilhões de dólares por ano, valor semelhante ao PIB (Produto Interno Bruto) da Argentina, e neste cenário existem diversos interesses: torcedores, mídia, publicidade, transportes, hospedagens, materiais esportivos e um grande número de empregos diretos e indiretos." SOUZA, Gustavo Lopes Pires de Souza. **O direito desportivo como ramo autônomo do direito**. Disponível em: <<http://www.gustavolpsouza.com.br/direitodesportivo>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

Incumbe ressaltar que o *sport business*, iniciado nos Estados Unidos e Europa, fez-se presente mais tardiamente no Brasil. Apesar de este país demonstrar inegável vocação para o futebol, modalidade desportiva mais valorizada no território nacional, este atraso é imputado às "administrações despreparadas e desqualificadas para gerir adequadamente o negócio do futebol"²⁶³.

Paralelamente ao supramencionado contexto desportivo mundial, é mister atentar que, no Brasil, a promulgação da Constituição Federal de 1988, considerada a mais avançada em matéria desportiva ao redor do globo, garantiu ao esporte ampla tutela jurídica²⁶⁴. Com efeito, tornou-se crucial a edição de normas que lhe fossem compatíveis, o que culminou na criação da Lei Zico²⁶⁵, voltada aos esportes em geral.

No ano de 1998, em consonância com o movimento que se delineava na Europa - de tutela da liberdade de trabalho dos jogadores - atrelado a casos paradigmáticos, como o "caso Bosman"²⁶⁶, bem como pela premência da adequação da legislação laboral desportiva à Carta Magna, foi promulgada a Lei 9.615/98²⁶⁷. Trata-se da chamada Lei Pelé que, a despeito de sua alcunha, volta-se às diversas modalidades desportivas e não apenas ao futebol.

Esta lei representou expressivo progresso no âmbito desportivo-trabalhista, em especial por prever a extinção da polêmica figura do passe, explicitada posteriormente. Cumpre salientar que, até o presente momento, a Lei Pelé foi alterada diversas vezes, compondo uma colcha de retalhos que retrata claramente a preferência do legislador pela "técnica do remendo ao invés da técnica do descarte"²⁶⁸. Esta tendência é expressa no fato de que tal norma está reduzida a apenas 3% de sua versão inicial.²⁶⁹ A mudança mais recente

²⁶³SUZUKI JR, O futebol brasileiro na era da globalização, p.03. apud PRONI, Marcelo Weishaupt. **Esporte-espetáculo e futebol-empresa**. Tese apresentada à Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Faculdade de Educação Física. Orientador: Ademir Gebara. Campinas, 1998. p.02.

²⁶⁴MELO FILHO, Álvaro. **Nova lei Pelé: avanços e impactos**. Rio de Janeiro: Maquinária, 2011. p.39.

²⁶⁵Lei nº 8.672 de 6 de julho de 1993. Zico é a alcunha de Arthur Antunes Coimbra, jogador brasileiro e Ministro do Esporte e Turismo na época da promulgação desta norma.

²⁶⁶Por ocasião do célebre caso Bosman, o Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia declarou a incompatibilidade entre as indenizações de transferência e o direito comunitário, visto que as primeiras se caracterizariam como entraves à livre circulação dos futebolistas, quais trabalhadores, violando o artigo 48º do Tratado de Roma, que proíbe restrições à liberdade de circulação. AMADO, João Leal. **Vinculação versus Liberdade: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo**. Coimbra: Coimbra Editora, 2002. p.418,419.

²⁶⁷Diploma responsável pela revogação da Lei Zico.

²⁶⁸MELO FILHO, op.cit., p.11.

²⁶⁹Ibid., p.32.

deu-se pela Lei 12.395 de 16 de março de 2011, que além de revogar a antiga Lei 6.354/76, alterou mais de três dezenas de artigos.

Atualmente, o direito desportivo no Brasil tem como pilares, além da Constituição Federal de 1988, a sobredita Lei Pelé, com as suas diversas alterações, bem como o Estatuto do torcedor (Lei 10.671/03) e a Lei de incentivo ao esporte. (Lei 11.438/06).²⁷⁰ Sob o ponto de vista laboral, ainda aplicar-se-á, subsidiariamente, no que for compatível com as peculiaridades desportivas: o direito comum, previdenciário e trabalhista.²⁷¹

Concluído este sintético esboço histórico do futebol - a partir de suas práticas percussoras até chegar ao panorama brasileiro contemporâneo - importa examinar as especificidades da relação laboral desportiva, de modo a oferecer base conceitual que permita entender as peculiaridades do desenvolvimento do assédio moral no futebol profissional.

2. Relação especial de trabalho

Preliminarmente, é importante apontar que dentre as inovações trazidas à Lei Pelé pela novel Lei 12.395/11 está a nomenclatura "contrato especial de trabalho desportivo" que, sem alterar a natureza jurídica de pacto eminentemente trabalhista, reafirma a sua evidente atipicidade, já reconhecida anteriormente²⁷². O caráter *sui generis* deste contrato - por prazo determinado e escrito, sujeito a conteúdo obrigatório e a regramento próprio - deve-se ao fato de que este materializa uma relação laboral singular, a desportiva, núcleo do presente

²⁷⁰MIRANDA, Martinho. Direito desportivo. **Saber Direito**. 17/10/11. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=iT-8Wq3bSXo>>. Acesso em: 14 mar. 2016.

²⁷¹Art. 28, §4º, da Lei Pelé: Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes: I - se conveniente à entidade de prática desportiva, a concentração não poderá ser superior a 3 (três) dias consecutivos por semana, desde que esteja programada qualquer partida, prova ou equivalente, amistosa ou oficial, devendo o atleta ficar à disposição do empregador por ocasião da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede; II - o prazo de concentração poderá ser ampliado, independentemente de qualquer pagamento adicional, quando o atleta estiver à disposição da entidade de administração do desporto; III - acréscimos remuneratórios em razão de períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação do atleta em partida, prova ou equivalente, conforme previsão contratual; IV - repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas, preferentemente em dia subsequente à participação do atleta na partida, prova ou equivalente, quando realizada no final de semana; V - férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, acrescidas do abono de férias, coincidentes com o recesso das atividades desportivas; VI - jornada de trabalho desportiva normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

²⁷²O TST já se pronunciou acerca desta atipicidade: "a realidade em que se desenvolvem as atividades desportivas é muito peculiar, e não se confunde com a relação de emprego típica". (TST - Acórdão E-ED-RR- 552/2002-029-01-00, Pub DJ em 24.10.2008.)

tópico. Assim, faz-se oportuno indagar: em que a supramencionada relação de trabalho difere da relação laboral comum?

A resposta passa por uma série de fatores. Consoante o renomado doutrinador português João Leal Amado, em sua obra “Vinculação versus Liberdade”, contributo fundamental para a melhor compreensão desta temática, são alguns dos aspectos de diferenciação: os sujeitos desta relação de trabalho, o objeto, a intensidade da subordinação jurídica, o carácter de espetáculo da atividade prestada e, mormente, a “causa mista”²⁷³.²⁷⁴ Com o fito de garantir a compreensão de colocações posteriores, explanar-se-á, sinteticamente, cada um destes elementos.

No que tange aos sujeitos desta relação laboral, em um polo, como empregado, está o atleta profissional de futebol e no outro, como empregador, o clube desportivo. O primeiro é a pessoa física²⁷⁵ que pratica o futebol profissionalmente, ao laborar para o segundo com subordinação jurídica, de maneira habitual, com carácter personalíssimo, auferindo, em troca, remuneração.²⁷⁶ Para que possa participar das competições - isto é, para que tenha condição de jogo - é essencial a regularidade de sua relação laboral, por meio do seu registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), seguido do registro de seu contrato de trabalho na Confederação Brasileira de Futebol (CBF).²⁷⁷

Já a entidade de prática desportiva empregadora é a pessoa jurídica de direito privado revestida das formalidades legais exigidas, como o registro na Federação Estadual e na CBF.²⁷⁸ ²⁷⁹ É de interesse frisar que a Lei Pelé, na sua versão original, previa a obrigatoriedade da transformação dos clubes desportivos em empresas, ou seja, impunha-lhes a adoção do modelo de sociedade comercial, com fins lucrativos, com o escopo de

²⁷³CARRO, 1996, p.97 apud AMADO, João Leal. **Vinculação versus Liberdade**: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, 2002. p.71.

²⁷⁴AMADO, op.cit., p.63-80.

²⁷⁵Esclarece Sérgio Pinto Martins: “Embora sejam feitos contratos com pessoas jurídicas de jogadores de futebol para determinados fins, somente a pessoa física do jogador é que treina e joga o futebol.” MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. São Paulo: Atlas, 2011. p.14.

²⁷⁶Id., Ibid.

²⁷⁷COZER, Rodrigo Francisco. **Aspectos destacados do contrato de trabalho e da rescisão contratual do atleta profissional de futebol**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito). Universidade do Vale do Itajaí. Orientador: Prof. Ms. Wanderley Godoy Junior. Itajaí, 2006. p.33-34.

²⁷⁸ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2015. p.44.

²⁷⁹Esclarece Fábio Menezes de Sá Filho que: "No caso do Brasil, cada Estado tem uma federação de futebol, a qual organiza as competições estaduais, e, por outro lado, em nível nacional, existe a Confederação Brasileira de Futebol, responsável pela organização dos campeonatos nacionais, nas suas quatro divisões (Séries A, B, C e D)." SÁ FILHO, Fábio Menezes de. **Contrato de trabalho desportivo**: revolução conceitual de atleta profissional de futebol. São Paulo: LTr, 2010. p.64.

promover a moralização e a profissionalização da gestão desportiva. Após uma série de críticas²⁸⁰ e alterações, a Lei 12.395/11 consagrou a facultatividade²⁸¹ desta conversão.²⁸²

Quanto ao objeto, consiste na prática desportiva, que tem traços marcantes, como o seu carácter efêmero. O esporte não apenas combina melhor com o vigor físico da juventude, como a sua prática é claramente causadora de desgastes corporais. De fato, ao atingir a faixa etária de 30 anos, um futebolista já se encontra no final de sua carreira, prestes a pendurar as suas chuteiras, sem o mesmo rendimento de outrora. Enquanto isso, no contexto das relações laborais comuns, muitos trabalhadores com a mesma idade principiam a desenvolver as suas carreiras.

No concernente à subordinação jurídica, esta é particularmente intensa na relação laboral desportiva. Não raro, dá-se a "laboralização da vida privada" do atleta, já que a fronteira entre o seu trabalho e a sua vida pessoal, amiúde, torna-se nebulosa.²⁸³ Explana Alice Monteiro de Barros quanto à amplitude desta subordinação:

[...]se estende não só à atividade esportiva, incluindo treinos, concentração e excursões, mas também aos **aspectos pessoais**, como alimentação, bebidas, horas de sono, peso; aos **aspectos mais íntimos**, como o comportamento sexual; **mais convencionais** como a vestimenta e a presença externa e, ainda, aos **aspectos mais significativos** como declarações à imprensa.²⁸⁴

É cedo pois, que os seus limites divergem daqueles aplicáveis às relações comuns de trabalho. Esta subordinação acentuada é fator potencializador do risco de assédio moral, como restará claro em tópico posterior. Quanto à espetacularização da atividade laboral desportiva- protagonizada pelos próprios atletas profissionais e, muitas vezes, transmitida pela mídia aos seus espectadores - aduz João Leal Amado que: "[...] é, seguramente, das

²⁸⁰De tal sorte, assevera Álvaro Melo Filho: "Registre-se que compelir um ente de futebol profissional a adotar a tipologia de "sociedade comercial", com fins lucrativos, é, sem dúvida, interferir na sua **organização e funcionamento**, derruindo o postulado constitucional da autonomia desportiva (art. 217, I) (...) a retórica construída em derredor das "sociedades comerciais" (atualmente nominadas no Código Civil de sociedades empresárias) está envolta numa aura de miragens e ilusões, pois não erradica a "apropriação lesiva" de atletas por empresários, não evita a drenagem massiva de jogadores para o exterior, não inibe as práticas escusas nem impedem administrações desastrosas que levam ao cadafalso desportivo." (Grifo do autor) MELO FILHO, Álvaro. **Nova Lei Pelé: avanços e impactos**. Rio de Janeiro: Maquinária, 2011. p.84,85.

²⁸¹Art. 27, §9º: É facultado às entidades desportivas profissionais constituírem-se regularmente em sociedade empresária, segundo um dos tipos regulados nos arts. 1039 a 1092 do Código Civil.

²⁸²MELO FILHO, op.cit., p.76,84-87.

²⁸³Neste sentido: AMADO, João Leal. **Vinculação versus Liberdade**: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, 2002. p.68-69.

²⁸⁴BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. São Paulo: LTR, 2001. p.79. (Grifo do autor)

poucas prestações laborais que outros estão dispostos a pagar, às vezes muito caro, para assistir”²⁸⁵.

Prosseguindo no apontamento dos elementos ensejadores da referida atipicidade, o último e o mais importante dentre os citados é a "causa mista". Esta é assim nomeada em virtude de a função econômico-social do pacto laboral desportivo ser mista, conforme frisado pelo referido autor português, ao atrelar-se às duas facetas desta relação laboral *sui generis*: a trabalhista e a desportiva.²⁸⁶ A prática esportiva é, ao mesmo tempo, "trabalho jogado e jogo trabalhado", como afirmado por Magnane, na obra *Sociologie du Sport*, referida por João Leal Amado.²⁸⁷

Observa-se que esta relação de trabalho está intrinsecamente ligada não apenas ao ordenamento jurídico trabalhista, mas também ao desportivo. Portanto, o regime jurídico dos contratos laborais desportivos deve voltar-se à harmonização das funções de ambos os ordenamentos aludidos, isto é, à tutela do futebolista trabalhador, e à proteção da competição desportiva, respectivamente.²⁸⁸

3. Peculiar lógica empresarial do desporto espetáculo

Impende destacar que para a efetiva tutela da competição desportiva, é essencial que se atente, no contexto hodierno do *sport business*, à peculiar lógica empresarial do desporto espetáculo, que difere, exponencialmente, daquela presente em outros setores econômicos. Esta influenciará profundamente o desenvolvimento da relação de trabalho entre o atleta profissional de futebol e o seu clube empregador e, por conseguinte, os contornos do assédio moral laboral neste campo, o que denota a obrigatoriedade do seu estudo.

²⁸⁵ AMADO, João Leal. **Vinculação versus Liberdade**: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, 2002. p.70.

²⁸⁶ *Ibid.*, p.77.

²⁸⁷ Originalmente: “*qui est à la fois travail joué et jeu travaillé*.” MAGNANE, 1964, p.121 apud AMADO, *op.cit.*, p.77. (Tradução livre)

²⁸⁸ Com base nas lições de João Leal Amado: "O regime jurídico do contrato de trabalho desportivo deverá, por conseguinte, adequar-se aos fins de ambos os ordenamentos, buscando a melhor combinação possível entre a tutela do trabalho e a tutela do jogo, entre a promoção dos interesses do trabalhador e a preservação do interesse da competição, entre a protecção da pessoa do factor produtivo/praticante desportivo e a salvaguarda da qualidade do produto/espetáculo desportivo." AMADO, *op.cit.*, p.77-78.

Desde logo, a singularidade desta lógica empresarial decorre da realização conjunta do espetáculo desportivo pelos concorrentes, visto que não é possível produzi-lo sozinho.²⁸⁹
²⁹⁰ Não se busca, desta forma, eliminar os adversários, pois a sua presença é crucial para o sucesso do *sport business*.²⁹¹ Apesar da rivalidade nos gramados, para fora destes os clubes são parceiros econômicos, em uma relação “adversarial-fraternal”²⁹².²⁹³ Neste sentido, é esclarecedora a comparação realizada por Álvaro Melo Filho no contexto brasileiro:

O desporto tem uma lógica diferente, específica e singular. A TAM viveria bem melhor sem a concorrência da GOL, e a Folha de S. Paulo, sem o Estadão. Mas o campeonato carioca só com o Flamengo, sem o Vasco, ou o paulista somente com a participação do Corinthians, sem o São Paulo, não seria frustrante? Ou seja, na economia busca-se eliminar o concorrente, enquanto no desporto o time precisa dos concorrentes ou adversários, ou seja, a singularidade está na interdependência entre os adversários desportivos.²⁹⁴

Além disto, o êxito do *sport business* e, por conseguinte, da competição desportiva, depende da incerteza dos espectadores - e consumidores - do espetáculo, quanto ao seu resultado.²⁹⁵ A convicção acerca de determinado desfecho neste cenário é extremamente lesiva ao sucesso dos negócios desportivos pois eliminaria o drama das apresentações, como ocorre nos jogos diferidos ou reprises, em que já se sabe o final e, portanto, a audiência é bastante reduzida se comparada às pelepas transmitidas "ao vivo".

Não se pode ignorar que o equilíbrio competitivo entre os times é essencial para a garantia da referida incerteza. Se houver expressiva diferença no que diz respeito à qualidade das equipas competidoras, não haverá espaço para as dúvidas, o resultado da partida será praticamente certo, o que acarretará a desestruturação de todo o *sport business*. Convictos

²⁸⁹ AMADO, João Leal. **Vinculação versus Liberdade**: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, 2002. p.82.

²⁹⁰ Segundo a Corte Americana: “No member club can produce even a single unit of production - one football game - on its own; only through their collective actions can the member clubs produce the full season of games”. MELO FILHO, Álvaro. **Nova lei Pelé**: avanços e impactos. Rio de Janeiro: Maquinária, 2011. p.17.

²⁹¹ Consoante João Leal Amado: "A concorrência entre as diversas empresas visa aqui apurar um vencedor, um campeão, mas nunca afastar as restantes empresas do mercado (...) aqui, uma só empresa, por maior que seja, não consegue gerar o produto, não consegue oferecer o espetáculo desportivo; precisa de outra, ou outras, para o fazer. Ganhar significa aqui superiorizar-se aos adversários, ser melhor do que estes (o que pressupõe que estes existam e disputem a competição), não provocar o seu desaparecimento." AMADO, op.cit., p.83.

²⁹² Ibid., p.82.

²⁹³ Aduz Bouet: “La compétition, c'est faire 'avec-contre'”. BOUET, 1995, p.45 apud AMADO, op.cit., p.83.

²⁹⁴ MELO FILHO, op.cit., loc.cit.

²⁹⁵ Segundo João Leal Amado: "O público consome o produto (assistindo aos jogos ao vivo ou na televisão, ouvindo os relatos radiofónicos, etc.) não tanto, ou nem sequer, pela beleza estética do próprio espetáculo, mas pela emoção, pela esperança numa vitória da sua equipa preferida, vitória, todavia, incerta." AMADO, op.cit., p.84.

do resultado, os espectadores deixarão de assistir aos jogos, o que gerará a queda da audiência. Logo, não só as empresas deixarão de se interessar pela divulgação de produtos e serviços durante as partidas, como haverá a queda do investimento de patrocinadores, afetando a receita do clube, com reflexos nas relações laborais.

Desta forma, é primordial garantir o equilíbrio competitivo, evitando que os times com maior poderio econômico concentrem nas suas equipes os melhores competidores e, assim, monopolizem a competição, perpetuando o seu domínio; e por outro lado, que os clubes menos abastados empobrecam cada vez mais, em jogadores de qualidade e economicamente²⁹⁶. Ilustra esta concepção, o caso do time de *baseball* norte americano *Cincinnati Red Stockings* que, por ser mais rico do que os demais, contava com os melhores jogadores, formando uma equipe de estrelas que durante anos permaneceu invicta, o que quebrou a liga norte americana de *baseball*.²⁹⁷

Para impedir a concentração dos melhores jogadores nas equipes mais abastadas, tornou-se necessário restringir a concorrência entre as entidades desportivas empregadoras no mercado de trabalho. Para tanto, implementou-se, em diversos países, sistemas limitativos à mobilidade laboral dos atletas, com diferentes configurações, como o famoso *player draft system*²⁹⁸ das grandes ligas desportivas norte-americanas.²⁹⁹

No Brasil, a restrição à mobilidade dos desportistas foi, a princípio, realizada por meio da figura do passe, já eliminada do ordenamento jurídico brasileiro. Representava a independência do vínculo desportivo em relação ao vínculo trabalhista, de forma que o futebolista permanecia ligado ao clube para além da cessação do contrato de trabalho, até que outra entidade desportiva pagasse à agremiação empregadora o valor indenizatório estipulado.

²⁹⁶AMADO, João Leal. **Vinculação versus Liberdade**: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, 2002. p.85-87.

²⁹⁷SOUZA NETO, Fernando Tasso de. Liberdade de trabalho versus estabilidade da competição: uma visão sobre a constitucionalidade da cláusula penal desportiva (artigo 28 da Lei nº 9.615/1998). **Revista Brasileira de Direito Desportivo**. nº 16. São Paulo: IBDD, 2009. p.58.

²⁹⁸Esclarece João Leal Amado acerca do *player draft system*: “(...) os praticantes que pretendam ingressar na liga têm de se submeter ao draft e, neste, os clubes que a integram são escalonados por ordem inversa à da sua classificação desportiva na época precedente (o último classificado é o primeiro do draft, o campeão ocupa a cauda da fila); deste modo, cada clube vai escolhendo, pela ordem descrita, os novos praticantes que desejar contratar, sabendo estes que ou contratam com o clube que os elegeu ou vêm o almejado ingresso na liga bloqueado durante um certo lapso de tempo (normalmente um ano), após o qual terão de submeter, de novo, ao draft.” AMADO, op.cit., p.363.

²⁹⁹Ibid., p.86-90.

Durante a sua vigência, fora amplamente questionado, pois significaria a coisificação dos atletas,³⁰⁰ a ponto de alguns críticos o atrelarem à escravidão, o que garantiu à Lei Pelé, que o "aboliu", o apelido de "Lei Áurea dos atletas"³⁰¹. Este diploma determinou, ao extinguir tal instituto, que o vínculo desportivo estabelecido entre o jogador profissional e o seu clube empregador é acessório ao trabalhista, de maneira que, findado o último, extinguir-se-ia o primeiro, sem qualquer indenização.

Com o fim do passe, criou-se como figura sucedânea, a cláusula penal, voltada especialmente à proteção do espetáculo. Esta era aplicada na hipótese de rescisão imotivada *ante tempus* do pacto laboral desportivo, e apenas durante a sua vigência, sem se projetar para além desta.³⁰² Com relação a sua polêmica abrangência, durante anos, debateram-se duas teorias: a corrente da bilateralidade, aceita *a priori* pela Justiça do Trabalho, previa que a cláusula penal deveria ser paga por ambos os polos da relação laboral desportiva no caso de ruptura contratual antecipada imotivada; e a corrente da unilateralidade, posteriormente adotada pelo TST³⁰³, dispunha que o pagamento da cláusula penal era devido apenas pelos praticantes desportivos, incumbindo aos clubes o pagamento do quantum referido no art. 479 da CLT: a metade da remuneração a que o atleta teria direito até o termo do contrato.³⁰⁴

³⁰⁰Perfilha este entendimento Rafael Teixeira Ramos, segundo o qual: "o defunto "passe" reificava, coisificava o atleta, o transformando mais em objeto de direito do que o mantendo sujeito de direito". RAMOS, Rafael Teixeira. Da cláusula penal às cláusulas indenizatória e compensatória do contrato de trabalho desportivo no Brasil. in: RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo**- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.450.

³⁰¹Neste sentido, Carlos Roberto Husek aduz que: "vemos no passe um conteúdo escravocrata, contrário à ordem jurídica nacional e aos princípios que dela emanam. Ora, por esse exótico instituto, o trabalhador não tem direito de escolher o seu emprego, não podendo discutir seu contrato de trabalho, cujas cláusulas são impostas pelo empregador, sob pena de impossibilitar o exercício profissional". HUSEK, Carlos Alberto. O fim do passe. **Magistratura & trabalho**, São Paulo, IX(39):11, fev./mar. 2001. p.11. Em sentido contrário, Domingos Sávio Zainaghi defende que: "O escravo não tinha direito à participação no produto de sua "venda", além do que, a própria lei do atleta profissional de futebol assegura ao empregado que a transação só se efetuará mediante sua expressa (por escrito) e prévia concordância sob pena de nulidade. (...) Não há qualquer inconstitucionalidade no "passe", pois ele (...) não cerceia o exercício da profissão pelo atleta, nem o obriga a trabalhar para quem não deseje. Tem o tão discutido instituto intuito de, como já afirmado, impedir o aliciamento de jogadores pelas associações desportivas durante as disputas de campeonatos e, também, serve de ressarcimento pelo investimento dos clubes nos atletas." ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p.111,116.

³⁰²RAMOS, op.cit., loc.cit.

³⁰³O entendimento da Seção Especializada em Dissídios Individuais serviu de norte para os Tribunais Regionais do Trabalho e Varas da Justiça do Trabalho. ZAINAGHI, Domingos Sávio. As novas regras trabalhistas da legislação desportiva. in: RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo**- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.86.

³⁰⁴Id., Ibid.

Concomitantemente, surgiram os direitos econômicos sobre o atleta, grande fonte de renda dos times brasileiros. Trata-se de contrato de natureza civil realizado entre o clube empregador e terceiros, por meio do qual o primeiro pode ceder aos últimos parcela do valor da cláusula indenizatória desportiva (até então cláusula penal).³⁰⁵ Representa às agremiações desportivas empregadoras a oportunidade de antecipação de receitas e para os terceiros investidores uma operação de risco assentada na possibilidade de perceber uma quota da receita advinda do pagamento desta cláusula, com o eminente risco de nada receber. Teoricamente, por se tratar de relação civil, distinta da trabalhista desenvolvida entre o clube e o atleta, o investidor não tem poderes sobre o jogador, nem deveria causar transtornos a sua liberdade de trabalho, mas na prática, tal interferência ocorre.^{306 307}

A cláusula penal foi substituída, a partir da edição da Lei 12.395/11, pela cláusula indenizatória desportiva. Já a multa indenizatória do artigo 479 da CLT - aplicada aos clubes no contexto da unilateralidade da cláusula penal- foi sucedida pela cláusula compensatória desportiva.³⁰⁸ Evitar-se-á adentrar nos meandros polêmicos das novéis cláusulas rescisórias, posto que a sua extensão e complexidade esbarram em limitações práticas do presente

³⁰⁵MIRANDA, Martinho Neves. O assédio moral na atividade desportiva. in: RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo**- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.419.

³⁰⁶Neste sentido, menciona Martinho Miranda: "(...) esses personagens estranhos à relação laboral passaram a ser "sócios" das agremiações, na percepção dessas quantias, causando inúmeros transtornos na liberdade de trabalho dos atletas, os quais com frequência são impedidos de exercerem sua função e de mudarem de emprego dentro do mundo corporativo, em virtude de interesses não muito nobres desses atores externos." Id., Ibid.

³⁰⁷É oportuno destacar que a FIFA aprovou, recentemente, indicação no sentido de proibir a titularidade de direitos econômicos por terceiros. AMADO, João Leal. Aula magna de direito desportivo. **ESA TV**. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=P2sUEs8sMPU>>. Acesso em: 22 dez. 2015.

³⁰⁸Art. 28: A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente: I - cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses: a) transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo; ou b) por ocasião do retorno do atleta às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses; e II - cláusula compensatória desportiva, devida pela entidade de prática desportiva ao atleta, nas hipóteses dos incisos III a V do §5º. §1º O valor da cláusula indenizatória desportiva a que se refere o inciso I do caput deste artigo será livremente pactuado pelas partes e expressamente quantificado no instrumento contratual: I - até o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para as transferências nacionais; e II - sem qualquer limitação, para as transferências internacionais. §2º São solidariamente responsáveis pelo pagamento da cláusula indenizatória desportiva de que trata o inciso I do caput deste artigo o atleta e a nova entidade de prática desportiva empregadora. §3º O valor da cláusula compensatória desportiva a que se refere o inciso II do caput deste artigo será livremente pactuado entre as partes e formalizado no contrato especial de trabalho desportivo, observando-se, como limite máximo, 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão e, como limite mínimo, o valor total de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do referido contrato.

trabalho. Todavia, é oportuno pincelá-las, sucintamente, em virtude da sua importância para o tema proposto

A cláusula compensatória desportiva é devida pelo clube ao atleta se a rescisão antecipada - imotivada - do pacto laboral for imputada ao primeiro, no caso de dispensa sem justa causa ou na rescisão indireta. Poderá ser livremente acordada entre as partes contratantes e, em seguida, formalizada no contrato de trabalho - já que é requisito essencial deste³⁰⁹- com observância aos limites legalmente previstos: o patamar mínimo correspondente à integralidade dos ajustes financeiros referentes a todo o período acordado, e o teto de quatrocentas vezes o salário do atleta no momento da rescisão contratual (art. 28. § 3º da Lei Pelé).³¹⁰

No que se refere à cláusula indenizatória desportiva, elemento obrigatório do pacto laboral, é devida pelo futebolista ao clube empregador ao romper antecipadamente o vínculo de trabalho sem justa causa, bem como no caso de retorno à atividade profissional dentro do prazo de 30 meses³¹¹. O seu valor, expressamente quantificado no contrato de trabalho, poderá ser livremente pactuado pelas partes dentro das balizas legais. As transferências nacionais possuem o teto de até duas mil vezes o valor médio do salário do atleta³¹² e as internacionais não apresentam valor máximo legalmente previsto, com o propósito de proteger a competição e os times brasileiros (art. 28, § 1, I e II da Lei Pelé).^{313 314}

³⁰⁹Trata-se de elemento obrigatório do contrato de trabalho desportivo, sem o qual o pacto não poderá ser registrado na entidade de administração do esporte, restando o atleta, por conseguinte, sem condição de jogo.

³¹⁰MELO FILHO, Álvaro. **Nova Lei Pelé: avanços e impactos**. Rio de Janeiro: Maquinária, 2011. p.122,123.

³¹¹Neste sentido, considera Rafael Teixeira Ramos que: “Esta última previsão é digna de “elogios” dentre as diversas mudanças ocorridas com a adventícia Lei, é que estabelecer esse prazo de trinta (30) meses impõe uma pena pecuniária clausular àqueles que de má-fé e em conluio, orquestram o desaparecimento de jogadores que depois de um tempo reaparecem jogando em outro clube, sem restituir um centavo ao antigo empregador desportivo investidor.” RAMOS, Rafael Teixeira. Da cláusula penal às cláusulas indenizatória e compensatória do contrato de trabalho desportivo no Brasil. in RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo**- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé-Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.475.

³¹²Logo, não é aplicável o artigo 480 da CLT, que prevê: Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. § 1- A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

³¹³RAMOS, op.cit., p.479.

³¹⁴Alguns mecanismos são utilizados para burlar esta previsão, como o "clube laranja" brasileiro, usado na busca pela redução do valor da indenização, em benefício de um clube estrangeiro. Todavia, o legislador atento a esta tendência, procurou combatê-la, por meio do artigo 40, §2º, da Lei Pelé. Segundo este dispositivo: O valor da cláusula indenizatória desportiva internacional originalmente pactuada entre o atleta e a entidade de prática desportiva cedente, independentemente do pagamento da cláusula indenizatória desportiva nacional, será devido a esta pela entidade de prática desportiva cessionária caso esta venha a concretizar transferência internacional do mesmo atleta, em prazo inferior a 3 (três) meses, caracterizando o conluio com a entidade de

Esta cláusula rescisória é, notadamente, elemento estabilizador do contrato de trabalho, pois restringe a mobilidade laboral dos jogadores, ao desestimular o assédio de outros clubes, garantindo, desta maneira, o integral cumprimento do pacto laboral. Afinal, como é basilar assinalar, a nova agremiação desportiva empregadora, nacional ou estrangeira, é considerada solidariamente responsável pelo pagamento da cláusula indenizatória desportiva, com base na teoria do terceiro cúmplice, que obriga o clube terceiro a respeitar, de fora da relação de trabalho, as obrigações dela decorrentes.^{315 316} Releva apontar que, não raro, os valores destas cláusulas são astronômicos, resultando na blindagem do contrato laboral desportivo, posto que, a sua extinção *ante tempus* torna-se inexecutável.

A união dos dois elementos que compõem o mecanismo de limitação à mobilidade laboral dos futebolistas, com vistas ao cumprimento do pacto laboral por todo o período convencionado - o contrato de trabalho por prazo obrigatoriamente determinado e a cláusula indenizatória desportiva - protegem, primeiramente, a competição, por restringir a concorrência no mercado de trabalho e, em segundo plano, os próprios empregadores. A garantia da estabilidade competitiva permite que os times elaborem projetos desportivos mais eficientes, por saber com quais jogadores poderão contar, além de possibilitar um maior entrosamento na equipe e a identificação dos torcedores com o plantel.

Não se pode olvidar que este sistema restringe a liberdade laboral do futebolista, o que torna imperiosa a limitação do prazo de duração do contrato de trabalho desportivo, de maneira a visar à estabilidade da competição, sem demasiada restrição àquela liberdade.³¹⁷ No Brasil, estes pactos laborais devem ter o seu prazo estabelecido entre 3 meses e 5 anos, como se depreende da leitura do art.30 da Lei nº 9615/98.³¹⁸

prática desportiva estrangeira. MELO FILHO, Álvaro. **Nova Lei Pelé: avanços e impactos**. Rio de Janeiro: Maquinária, 2011. p.119.

³¹⁵RAMOS, Rafael Teixeira. Da cláusula penal às cláusulas indenizatória e compensatória do contrato de trabalho desportivo no Brasil. in RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo**- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.478,479.

³¹⁶Na compreensão de Rafael Teixeira Ramos, este seria um dos principais motivos a justificar a disparidade de valores face à cláusula compensatória desportiva. Ibid., p.478. No tocante à aludida diferenciação, expõe Álvaro Melo Filho que: "o clube, assumindo todos os riscos inerentes à atividade desportiva, inclusive pagamento de tributos e encargos sociais, investe no atleta, parte contratual que não corre nem assume qualquer risco. Ademais, não há ônus ou encargo financeiro suportado pelo atleta, pois a cláusula indenizatória tem no clube contratante o pagador efetivo e de fato, enquanto no caso a cláusula compensatória desportiva é de exclusiva responsabilidade do clube empregador". MELO FILHO, op.cit., p.123.

³¹⁷Neste sentido: 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.

³¹⁸Logo, não se aplica o art. 445 da CLT, que proíbe a contratação por prazo determinado superior a dois anos.

Faz-se oportuno, discorrer brevemente sobre as formas de cessação deste contrato de trabalho a prazo, previstas, de maneira não exauriente, no artigo 28, §5º, da Lei Pelé³¹⁹, face à exigibilidade ou inexigibilidade do pagamento das cláusulas rescisórias. Preliminarmente, postula-se que este pacto laboral poderá findar pela sua caducidade (art. 28, §5º, inciso I da Lei Pelé), ao cessarem os seus efeitos jurídicos por acontecimento natural que independa da vontade das partes, especialmente, pelo advento do seu termo, mas também por outras razões, como a morte do atleta ou força maior. Encerrado naturalmente o vínculo laboral pelo decurso do lapso temporal convencionado, não caberá a nenhuma das partes o pagamento das cláusulas rescisórias.

Ademais, poderá cessar *ante tempus* por meio da rescisão, que compreende a extinção bilateral do contrato, bem como a dissolução sem justa causa por qualquer uma das partes.³²⁰ No primeiro caso, há o distrato: a cessação do pacto laboral por comum acordo dos seus polos (art. 28, §5º, inciso I da Lei Pelé), que deverá ser escrito. Esta forma de extinção, assim como a caducidade, não ensejará o pagamento das cláusulas desportivas. Nota-se que esta modalidade rescisória geralmente antecede a transferência do futebolista, ao representar um “mútuo acordo comprado por dinheiro”³²¹, no qual o clube interessado paga determinada quantia à agremiação empregadora para estimulá-la a celebrar o distrato com o atleta.^{322 323}

Já a rescisão unilateral não envolve qualquer acordo entre as partes, mas a extinção do contrato laboral por iniciativa de um dos seus polos, imotivadamente, de maneira direta,

³¹⁹Art.28, §5º, da Lei Pelé: O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante constitui-se com o registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto, tendo natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais: I - com o término da vigência do contrato ou o seu distrato; II - com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva; III - com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, nos termos desta Lei; IV - com a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista; e V - com a dispensa imotivada do atleta.

³²⁰Consoante Orlando Gomes e Elson Gottschalk: “A rescisão ou rescisão: é a cessação dos efeitos de um contrato pelas próprias partes, ou por uma delas, independentemente de intervenção judicial.” GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1997. p.357.

³²¹BASTOS, Desporto Profissional, 1986, p.148 apud AMADO, João Leal. **Vinculação versus Liberdade**: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, 2002. p.282.

³²²Esta modalidade de transferência é composta pela junção de três contratos: o distrato que extingue a relação laboral entre o jogador e a entidade desportiva *a quo*, o contrato de transferência entre os clubes a estabelecer a indenização que será paga e, por fim, o novo contrato de trabalho entre o mesmo atleta e o seu novo clube empregador. Neste sentido: AMADO, op.cit., p.283.

³²³É oportuno esclarecer que o termo “transferência” é abrangente, não se restringe apenas à transferência desportiva no tocante ao distrato acompanhado da celebração de outro contrato com a nova entidade empregadora. Poderá ocorrer após outras formas de cessação do pacto laboral, como o despedimento, a demissão e a caducidade.

pois independe de intervenção do Poder Judiciário.³²⁴ A parte responsável pela dissolução arcará com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva, consoante esta decisão advenha do atleta ou do clube, respectivamente (art. 28, §5º, inciso II da Lei 9.615/98).

Outra forma de rescisão antecipada do contrato de trabalho desportivo é o despedimento com justa causa pela agremiação empregadora.³²⁵ Este pautar-se-á pelo artigo 482 da CLT, que aborda as faltas graves ensejadoras da dispensa por justa causa, em rol taxativo, bem como pelas demais hipóteses abarcadas em outros artigos daquele diploma ou outros textos legais, adequadas às peculiaridades deste âmbito. Neste caso, caberá o pagamento da cláusula indenizatória desportiva pelo atleta (que praticou a falta grave) ao clube.

Insta ressaltar que, conforme sublinhado por João Leal Amado, a decisão da entidade desportiva empregadora de despedir o atleta profissional dependerá, mais do que do grau de reprovabilidade da falta cometida, de uma ponderação contábil, a averiguar quanto lhe renderia a possível transferência ou cessão deste atleta, em comparação ao valor da referida cláusula a ser pago pelo jogador.³²⁶

Por derradeiro, a última forma de dissolução *ante tempus* do contrato laboral desportivo é a rescisão indireta, de grande importância para o tema em foco, retomada no próximo capítulo. Trata-se de modalidade de cessação contratual "por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador"³²⁷, também chamada de dispensa

³²⁴O professor Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga defende que houve equívoco do legislador brasileiro ao condicionar os efeitos da cessação do pacto laboral ao adimplemento da cláusula compensatória pelo clube empregador (no art.28, §5º, da Lei Pelé), visto que o rompimento contratual pelo clube possibilita ao atleta a negociação de nova contratação com outra agremiação desportiva imediatamente, independentemente do pagamento da cláusula rescisória. Caso ocorra o inadimplemento do valor correspondente a esta cláusula, cabe ao desportista acionar o Poder Judiciário. Já no tocante à ruptura *ante tempus* por iniciativa do jogador, observa-se que a transferência do atleta para outra agremiação estará condicionada à demonstração do pagamento da cláusula indenizatória desportiva. VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. **Direito Trabalhista Desportivo**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portalTvJustica/portalTvJusticaNoticia/anexo/Mauricio_Correa.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2016. p.17,18.

³²⁵Enquanto alguns estudiosos criticam a sua ausência no artigo 28, §5º, outros, como Domingos Sávio Zainaghi, a localizam no inciso IV, ao mencionar as “demais hipóteses previstas na legislação trabalhista.” ZAINAGHI, Domingos Sávio. As novas regras trabalhistas da legislação desportiva. in: RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo**- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin,2012. p.90.

³²⁶AMADO, João Leal. **Vinculação versus Liberdade**: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, 2002. p.242.

³²⁷MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. São Paulo: Atlas, 2011. p.102.

indireta (art. 28, §5º, inciso IV da Lei 9.615/98). Se comprovados os motivos que a fundamentam, caberá ao clube o pagamento da cláusula compensatória desportiva.³²⁸

Releva destacar para o fechamento do presente capítulo que, no panorama hodierno - tanto no Brasil como na Europa e Estados Unidos - delinea-se a crescente tendência de valorização da liberdade do atleta profissional face à estabilidade competitiva. Afinal de contas, o direito do trabalho desportivo tem como escopo para além da tutela da competição, a proteção do próprio trabalhador. Almeja-se que as entidades desportivas obtenham cada vez mais o seu lucro da exploração do espetáculo, e não da mão de obra.³²⁹

De fato, como assinalado por Álvaro Melo Filho, contemporaneamente, as maiores fontes de receita dos grandes clubes incluem os direitos de transmissão, os recursos advindos do *matchday*³³⁰ e as receitas de marketing, sobretudo de patrocinadores. Entretanto, este não é o cenário brasileiro, já que as agremiações desportivas do país continuam demasiadamente dependentes de receitas advindas das transferências dos futebolistas.³³¹ À vista disso, resta claro que o *sport business* neste país não está tão desenvolvido quanto na Europa ou Estados Unidos.

A relação de trabalho *sui generis* estabelecida entre o futebolista e a sua entidade desportiva empregadora está permeada pelas especificidades abordadas neste capítulo, que garantirão contornos diferenciados ao psicoterror na seara desportiva. Compreendidos estes tópicos - essenciais à análise contextualizada do fenômeno em tela - passar-se-á, então, ao exame do tema central do presente trabalho: o assédio moral no futebol profissional.

³²⁸O atleta ainda terá direito ao saldo de salário, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais - mais o adicional de 1/3 - liberação do FGTS e à indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS.

³²⁹Em sentido semelhante: AMADO, João Leal. **Vinculação versus Liberdade**: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, 2002. p.478-482.

³³⁰Elucida Álvaro Melo Filho que as receitas do *matchday*, no Brasil, “ainda estão adstritas à bilheteria e, em alguns casos, as receitas obtidas com os programas de sócio-torcedores”. MELO FILHO, Álvaro. **Nova Lei Pelé**: avanços e impactos. Rio de Janeiro: Maquinária, 2011. p.260.

³³¹Id., Ibid.

CAPÍTULO 3. ASSÉDIO MORAL NO FUTEBOL PROFISSIONAL

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

Os profissionais do esporte, imersos na chamada "cultura desportiva" - versada ao longo deste capítulo - tomada por manifestações de violência, tendem a banalizar e a tolerar as hostilidades com as quais convivem habitualmente, devido à aparência de normalidade que lhes é atribuída. No tocante aos juristas, de acordo com o professor Martinho Neves Miranda, ao subestimarem o domínio desportivo, dedicando-lhe pouca atenção, contribuem para que evidentes violações aos direitos fundamentais (como o assédio psicológico) sejam ignoradas nesta esfera.^{332 333}

No que respeita à sociedade, sobreleva atentar que, a *prima facie*, a relação estabelecida no consciente coletivo entre o assédio e o esporte, remete à perseguição de admiradores e torcedores aos grandes jogadores, e não ao processo lesivo cerne deste estudo.³³⁴ Tal fato não é de se estranhar, posto que o futebol é tratado de maneira glamourizada pela mídia e marketing desportivo, ao retratar a vida de jogadores famosos, a auferir remunerações astronômicas e usufruir de vidas luxuosas, que longe de parecerem hipossuficientes, aparentam prescindir de proteção jurídica, sobretudo laboral.³³⁵ Todavia,

³³²MIRANDA, Martinho Neves. O assédio moral na atividade desportiva. in RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo**- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.412.

³³³O pesquisador Ronaldo Crespilho Sagres alerta que poucos autores se debruçaram sobre o estudo do assédio moral no esporte, apesar de a prática ser muito comum nas atividades desportivas brasileiras. SAGRES, Ronaldo Crespilho. O assédio moral no esporte. LANFREDI, Luis Geraldo Sant'ana; MACHADO, Rubens Approbato; NASCIMENTO, Wagner (et al.). **Curso de direito desportivo sistêmico**. vol. 2. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p.662.

³³⁴Neste sentido: ROCHA, Andréa Presas. O problema dos assédios moral e sexual no contrato especial de trabalho desportivo. in BASTOS, Guilherme Augusto Caputo; BELMONTE, Alexandre Agra; MELLO, Luiz Philippe Vieira de. **Direito do trabalho desportivo**: os aspectos jurídicos da Lei Pelé frente às alterações da Lei. n. 12395/2011. São Paulo: LTr, 2013. p.200,201.

³³⁵Em sentido semelhante: BARROS, Alice Monteiro de. **As relações de trabalho no espetáculo**. São Paulo: LTr, 2003. p.51,52.

restará claro no transcorrer deste capítulo que este quadro está distante das mazelas vivenciadas pela massa de jogadores desconhecidos, em situação de pobreza e vulnerabilidade.

Ademais, a despeito da profissionalização dos futebolistas verificada no século passado, ainda hoje, relevante parcela da sociedade rejeita a concepção do esporte como trabalho, atrelando-o apenas ao mundo lúdico e, por conseguinte, a compreensão do desportista como trabalhador, sujeito a assédio moral laboral.³³⁶

Conforme elucidado pela célebre autora francesa Marie-France Hirigoyen, o assédio psicológico no plano desportivo é tratado com descaso até mesmo pelos especialistas do psicoterror, que não o consideram tão grave, uma vez que os atletas poderiam se desligar dos clubes. Contudo, como defendido pela conceituada psicoterapeuta, a atividade desportiva de alto nível requer extrema dedicação, até mesmo em grau superior ao das demais atividades profissionais, de maneira que, a renúncia do atleta ao seu trabalho, representaria claro atentado a sua identidade.³³⁷

Aferido, introdutoriamente, o prejudicial cenário de negligência e mesmo de desconhecimento do mundo trabalhista desportivo, que dificultará o premente combate ao assédio psicológico neste terreno, resta evidente a importância dos estudos das mais diversas ciências voltados a informar e sensibilizar os atores sociais - sejam os próprios profissionais do desporto, a ala jurídica, os estudiosos versados no *mobbing*, ou a sociedade em geral - acerca da cotidiana violência no esporte, a englobar o psicoterror.

1. O assédio moral no desporto profissional

O primeiro passo à prevenção e ao combate do assédio moral no esporte, genericamente considerado, e em especial no futebol, é justamente o reconhecimento de sua existência nesta área. A este respeito, entende-se que a melhor interpretação aponta no sentido de que o assédio psicológico, compreendido por Iñaki Piñuel y Zabala como "a pior

³³⁶De acordo com Ney Maranhão: "(...) cumpre afastar a conotação insistentemente lúdica emprestada ao atleta de futebol, passando a enxergá-lo também no papel social de trabalhador - apenas envolvido em uma dinâmica laborativa toda especial. Cumpre, pois, "laborizar" a atividade futebolística". MARANHÃO, Ney. Meio ambiente laboral futebolístico e responsabilidade civil. in BASTOS, Guilherme Augusto Caputo; BELMONTE, Alexandre Agra; MELLO, Luiz Philippe Vieira de. **Direito do trabalho desportivo: os aspectos jurídicos da Lei Pelé frente às alterações da Lei. n. 12395/2011**. São Paulo: LTr, 2013. p.198.

³³⁷HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.154.

ameaça individual sobrevinda na era pós-industrial aos trabalhadores"³³⁸, está presente em todos os ambientes de trabalho, inclusive no desporto.³³⁹ Concorda com este entendimento, Marie France Hirigoyen, grande autoridade na temática do psicoterror.³⁴⁰ Ademais, consignou o Comitê Olímpico Internacional (COI) por meio de declaração pública que: "*tanto el acoso como el abuso sexuales se producen en cualquier deporte y a cualquier nivel, y parece ser que con mayor frecuencia en el deporte de élite*"³⁴¹.

Sem embargo, por se tratar de questão melindrosa que tem dado azo a interpretações diversas, cabe expor, brevemente, as visões contrárias à mencionada - ainda que não coadunem com o entendimento adotado no presente estudo acadêmico - seguidas das razões pelas quais tais posições são refutadas.

Compete aduzir que alguns autores defendem a inviabilidade de se transportar o assédio psicológico para o trabalho desportivo, em decorrência da inegável atipicidade deste campo. Logo, algumas condutas hostis enquadráveis como psicoterror em outros setores laborais, não o seriam no mundo do esporte.³⁴²

Em relação a este posicionamento, advertiu o desembargador do TRT da 15ª Região, Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani, que tal particularidade é utilizada de acordo com os interesses do interlocutor.³⁴³ À vista disso, como sustentado por uma série de doutrinadores, é importante atentar para que o caráter *sui generis* da relação laboral desenvolvida nesta seara não venha a mascarar condutas lesivas aos direitos fundamentais dos atletas profissionais, enquanto trabalhadores e pessoas, como o assédio moral.³⁴⁴ Como

³³⁸ZABALA, Iñaki Piñuel y. **Mobbing**: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho. São Paulo: Edições Loyola, 2003. p.32.

³³⁹ROCHA, Andréa Presas. O problema dos assédios moral e sexual no contrato especial de trabalho desportivo. in BASTOS, Guilherme Augusto Caputo; BELMONTE, Alexandre Agra; MELLO, Luiz Philippe Vieira de. **Direito do trabalho desportivo**: os aspectos jurídicos da Lei Pelé frente às alterações da Lei. n. 12395/2011. São Paulo: LTr, 2013. p.200.

³⁴⁰HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.123,153.

³⁴¹COI. Declaración de consenso del COI. Acoso y abuso sexuales en el deporte. Año 2006. **Revista Apunts medicina de l'esporte**, 2008. Disponível em: <<http://www.apunts.org>>. Acesso em: 21 jan. 2016. p.89

³⁴²GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. Aspectos do assédio moral e o atleta profissional de futebol. **II Simpósio de direito desportivo**. 31/10/14. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=QK776JkR3zQ>>. Acesso em: 12 nov. 2015.

³⁴³Ibid., online.

³⁴⁴MIRANDA, Martinho Neves. O assédio moral na atividade desportiva. in RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo**- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.412.

disposto sabiamente pelas federações europeias de esportes coletivos³⁴⁵ no documento "*Safeguarding the heritage and future of team sport in Europe*" : "*the specificity of sport is not an attempt to put sport above the law. Its rather an attempt to recognize and respect the true values of sport within the Law*".³⁴⁶

Sob a ótica de outra corrente, o psicoterror não se configuraria no contexto desportivo, pois as condutas abusivas que o caracterizam são comuns neste domínio.³⁴⁷ Esta orientação se atrela à compreensão segundo a qual os atos e omissões devem ser avaliados como admissíveis ou não, a partir dos padrões comportamentais comumente admitidos em certo ambiente laboral, o que conduz - no panorama desportivo - à tolerância às condutas assediadas, em virtude da aparência de normalidade de que se revestem e pela falta de reprimenda social. Estas agressões, rotineiras e banalizadas, comporiam a chamada cultura desportiva.³⁴⁸

Consigna-se que tal cultura é, sob este prisma, atrasada, não sendo cabível que sobrepuje as leis e a tutela de direitos fundamentais. O assédio moral representa a coisificação do sujeito passivo, posição ocupada, amiúde, pelos jogadores, que em nítida violação à dignidade humana, são tratados como “peças de futebol de botão”³⁴⁹. Nas palavras do juiz Ingo Wolfgang Sarlet:

O que se percebe em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde a intimidade e identidade do indivíduo forem objeto de ingerências indevidas, onde sua igualdade relativamente aos demais não for garantida, bem como onde não houver limitação do poder, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana, e esta não passará de mero objeto de arbítrio e injustiças. **A concepção do homem-objeto, como visto, constitui justamente a antítese da noção de dignidade da pessoa humana.**³⁵⁰

³⁴⁵Nomeadamente: Basquete (FIBA), Futebol (UEFA), Handball (EHF), Ice Hockey (IIHF), Rugby (FIRA), Voleibol (CEV).

³⁴⁶UEFA. **Safeguarding the heritage and future of team sport in Europe**. Disponível em: <http://www.uefa.org/MultimediaFiles/Download/uefa/KeyTopics/74/35/95/743595_DOWNLOAD.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2015. (Grifo do autor)

³⁴⁷GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. Aspectos do assédio moral e o atleta profissional de futebol. **II Simpósio de direito desportivo**. 31/10/14. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=QK776JkR3zQ>>. Acesso em: 12 nov. 2015.

³⁴⁸LIMA, Firmino Alves. O assédio moral no desporto. in OLIVEIRA, Leonardo Andreotti P. de. **Direito do Trabalho e Desporto**. São Paulo: Quartier Latin, 2014. p.103,104.

³⁴⁹BRANCO, Eliana Saad Castelo. Assédio moral no esporte. **Direito esporte clube** (programa 74). Disponível em: <<http://www.direitoesportoclube.com/?pg=videos&id=4>>. Acesso em: 14 nov. 2015.

³⁵⁰SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. p.118. (Grifo nosso).

Para mais, compreende-se que o ordenamento trabalhista desportivo brasileiro reprende o assédio moral no artigo 34, inciso II, da Lei Pelé³⁵¹, ao dispor que, dentre os deveres da entidade de prática desportiva empregadora, está o de proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais. Este dispositivo asseguraria assim - de maneira genérica - o respeito à higidez física e psicológica do atleta, vedando o psicoterror neste meio.³⁵²

Logo, as manifestações de violência desenvolvidas no esporte que atentarem contra a saúde psíquico-física dos indivíduos, ainda que acobertadas pelo manto da especialidade da relação laboral em voga ou da cultura condescendente, devem ser combatidas, enquadrem-se ou não como assédio psicológico. Afinal, não se pode ignorar que a tutela dos atletas é um dos grandes objetivos do direito laboral desportivo.³⁵³ Acerca deste ponto, arremata Martinho Neves Miranda:

Há, portanto, que se debruçar com uma lupa de grande alcance sobre o ambiente laboral desportivo, a fim de que se identifique até que ponto determinada conduta é admissível culturalmente ou se adentra na esfera dos direitos fundamentais dos trabalhadores no esporte, os quais são absolutamente irrenunciáveis e inderrogáveis por práticas costumeiras, qualquer que seja a sua natureza.[...] Que tal, então, começarmos a questionar alguns comportamentos adotados nesse ambiente de trabalho, até porque, se ‘esporte é saúde’, por que logo os desportistas, à luz do art. 225 da Constituição, não possuem o direito a viverem num meio ambiente sadio?³⁵⁴

Reforça a teoria da existência do terror psicológico no esporte, o recente projeto de alteração à Lei nº 28/98, em Portugal. Ao vedar o assédio moral na relação laboral desportiva, nos termos previstos na lei geral do trabalho portuguesa (art. 12º, nº 2), esta

³⁵¹ Art. 34. São deveres da entidade de prática desportiva empregadora, em especial: I - registrar o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional na entidade de administração da respectiva modalidade desportiva; II - proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais; III - submeter os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva.

³⁵² MIRANDA, Martinho Neves. O assédio moral na atividade desportiva. in RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo**- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.413.

³⁵³ Nas palavras de João Leal Amado: “Afinal, se a principal função do Direito do Trabalho, de acordo com a clássica fórmula de SINZHEIMER, consiste em “evitar que as pessoas sejam tratadas como coisas”, então talvez se possa dizer que a principal função do Direito do Trabalho Desportivo consiste, a um tempo, em preservar e promover a competição desportiva evitando que os respectivos praticantes sejam, também eles, tratados como coisas.” AMADO, João Leal. **Vinculação versus Liberdade**: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, 2002. p.483.

³⁵⁴ MIRANDA, op.cit., p.414,420.

proposta de mudança ao referido diploma evidencia e sublinha a existência do terror psicológico neste domínio e fortalece a sua reprovabilidade jurídica.³⁵⁵

Uma vez constatada a presença do terror psicológico no esporte, importa clarificar que o universo do futebol é permeado por diferentes manifestações deste fenómeno, a afligir tanto os jogadores mais influentes e notórios, como aqueles desconhecidos³⁵⁶, dado que ambos - independentemente do poderio financeiro - são detentores de dignidade humana, resguardada pela ordem jurídica e lesada por esta violência.³⁵⁷

2. Alta incidência do psicoterror no futebol profissional

O assédio moral laboral é, conforme alertado por Ronaldo Crespilho Sagres, "prática muito comum nas atividades desportivas brasileiras"³⁵⁸. Esta afirmação também encontra guarida nos ensinamentos de Marie France Hirigoyen, que elenca este domínio laboral como um dos mais expostos ao desenvolvimento do psicoterror.^{359 360}

A elevada fertilidade resulta da presença, nesta relação trabalhista, de aspectos catalisadores do assédio psicológico, notadamente: a intensa subordinação³⁶¹, a

³⁵⁵ GOVERNO DE PORTUGAL. Secretário de Estado do Desporto e Juventude. **Relatório da Comissão para a revisão da Lei 28/98, de 26 de junho**. Disponível em: <http://www.idesporto.pt/ficheiros/file/relatorio_comissao_revisao_lei%2028_98.pdf>. Acesso em: 08 jun. 2016.

³⁵⁶ Defende Andréa Presas Rocha que: "independentemente da fama ou riqueza de alguns, é ponto pacífico que os atletas profissionais (...) podem ser tanto vítimas quanto algozes, seja da prática de assédio moral ou sexual". ROCHA, Andréa Presas. O problema dos assédios moral e sexual no contrato especial de trabalho desportivo. in BASTOS, Guilherme Augusto Caputo; BELMONTE, Alexandre Agra; MELLO, Luiz Philippe Vieira de. **Direito do trabalho desportivo: os aspectos jurídicos da Lei Pelé frente às alterações da Lei. n. 12395/2011**. São Paulo: LTr, 2013. p.201.

³⁵⁷ Carmen Soto Suárez entende que: o assédio moral no esporte existe independentemente do salário auferido, pois os altos salários não implicariam na imunidade psicológica do atleta. SUÁREZ, Carmen Soto. ¿Puede existir mobbing en el deporte? **Diario La Ley**, nº 8417, Sección Doctrina, 10 de Noviembre de 2014, Editorial La ley, 2014. p.09.

³⁵⁸ SAGRES, Ronaldo Crespilho. O assédio moral no esporte. LANFREDI, Luis Geraldo Sant'ana; MACHADO, Rubens Approbato; NASCIMENTO, Wagner (et al.). **Curso de direito desportivo sistêmico**. vol. 2. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p.662.

³⁵⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.123,153.

³⁶⁰ Rita Garcia Pereira defende que, no setor privado, o desporto, juntamente à banca, indústria farmacêutica, área da distribuição e informática estão entre os ramos mais citados como os de maior incidência do fenómeno. PEREIRA, Rita Garcia. **Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho** - Contributo para a sua Conceptualização Coimbra: Coimbra Editora, 2009. p.55.

³⁶¹ GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. Aspectos do assédio moral e o atleta profissional de futebol. **II Simpósio de direito desportivo**. 31/10/14. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=QK776JkR3zQ>>. Acesso em: 12 nov. 2015.

supervalorização da hierarquia, a alta pressão por resultados positivos e a procura por manter o atleta sob rédeas curtas.³⁶²

No que concerne ao primeiro elemento, verifica-se que a subordinação no esporte é acentuada, inclusive no jogo da bola, chegando a ser considerada "hipersubordinação"³⁶³, a afetar tanto os jogadores famosos, quanto a massa de futebolistas anônimos.³⁶⁴ Ora, é cristalino que quanto mais pronunciada for a subordinação, maior será o risco de ocorrência do assédio moral.³⁶⁵

Também, ocorre neste plano a supervalorização da hierarquia estabelecida entre o técnico de futebol e o futebolista profissional. Soma-se o fato de que os treinadores são, recorrentemente, amadores,³⁶⁶ tem muitos poderes e pouco preparo. Nesta perspectiva, expõe Martinho Neves Miranda que a atuação destes não se restringe ao comando da comissão técnica, na prática, ainda dirigem a atuação de outros profissionais - como os massagistas, os médicos e os fisioterapeutas - ainda que não tenham conhecimento acerca destas áreas de atuação. Além do mais, não raro, para além das orientações técnicas e táticas, os treinadores costumam desempenhar os papéis de psicólogos, médicos e, até mesmo, de empresários, entre outros.

Cumprе salientar que contribui para o citado amadorismo, o reduzido número de cursos preparatórios disponíveis para estes profissionais no país, e a baixa qualidade de grande parte dos ofertados. Normalmente, os técnicos são antigos jogadores profissionais que mantiveram a mesma qualificação de quando atuavam como tais. Este amadorismo se estende, ainda, aos dirigentes e à comissão técnica em geral.

³⁶²MIRANDA, Martinho. O desporto alheio à regulamentação do Estado. **Revista Brasileira de Direito Desportivo**. nº 18. São Paulo: IBDD jul./dez. 2010. Disponível em: <<http://www.martinhonevesmiranda.com.br/tag/estado/>>. Acesso em: 23 fev. 2016.

³⁶³GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. Aspectos do assédio moral e o atleta profissional de futebol. **II Simpósio de direito desportivo**. 31/10/14. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=QK776JkR3zQ>>. Acesso em: 12 nov. 2015.

³⁶⁴Adita Francisco Pérez Amorós, que a vulnerabilidade dos jogadores profissionais de futebol ao assédio moral "é maior pela falta de solidariedade entre futebolistas (...) e especialmente porque o exercício dos direitos sindicais é uma prática pouco comum entre os mesmos, *déficit* que possibilita que o já de si forte poder empresarial possa exercer-se ainda com maior intensidade. Este cenário torna-se ainda mais evidente quando o futebolista afetado por esse tipo de assédio não pertence a clubes de primeira categoria". AMORÓS, Francisco Pérez. O assédio psíquico laboral dos futebolistas profissionais. **Desporto & direito**. Revista Jurídica do Desporto, n.º 8. Ano III, Jan-abr. Coimbra: Coimbra Editora, 2006. p.281.

³⁶⁵Ibid., p.279.

³⁶⁶MIRANDA, Martinho Neves. O assédio moral na atividade desportiva. in RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo**- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.415.

Vê-se que, constantemente, estes personagens do mundo desportivo, seja por desconhecimento ou mesmo por irresponsabilidade, deixam de respeitar os direitos dos futebolistas.³⁶⁷ O resultado é um ambiente laboral abusivo, em que imperam as condutas atentatórias à saúde física e psicológica do atleta, bem como aos seus direitos fundamentais.

Considera-se ainda, que seja ponto de inegável influência na propagação do assédio moral laboral, a intensa pressão por resultados positivos, advinda de diversas fontes: da diretoria, do treinador, da comissão técnica, dos torcedores, da imprensa e dos patrocinadores, seja devido à mercantilização do futebol ou à paixão que este desperta.³⁶⁸ Este fator exponenciador se expressa na propensão de tratar os futebolistas como máquinas.³⁶⁹

Outro aspecto elencado como estímulo à ocorrência do psicoterror no jogo da bola é a tendência que permeia o consciente coletivo de considerar que os atletas, no caso os jogadores de futebol, são indivíduos irresponsáveis, que devem ser mantidos sob “rédeas curtas”, ou seja, tratados rigidamente, sob pena de não obterem os resultados desejados.

Este elemento pode explicar o fato de estes atletas serem, frequentemente, obrigados a participar de concentrações por períodos excessivos, apartados de seus familiares, com os quais, de modo geral, não podem se comunicar. Esclareceria ainda, a aceitação pela sociedade, comunidade desportiva, jurídica e até mesmo pelos jogadores profissionais, das condutas atentatórias aos seus direitos fundamentais, que são banalizadas.³⁷⁰

Apurada a existência do assédio psicológico no esporte e a sua ampla dimensão, erigida sobre os pilares indicados, urge frisar alguns aspectos centrais deste fenômeno, para esclarecer, sobretudo, em que esta realidade afastar-se-á daquela desenvolvida nas relações comuns de trabalho. Para tanto, serão visitadas as características que mais se sobressaem no estudo desta temática, em paralelo com o primeiro capítulo.

³⁶⁷MIRANDA, Martinho Neves. O assédio moral na atividade desportiva. in RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo**- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.415,416.

³⁶⁸LIMA, Firmino Alves. O assédio moral no desporto. in OLIVEIRA, Leonardo Andreotti P. de. **Direito do Trabalho e Desporto**. São Paulo: Quartier Latin, 2014. p.103.

³⁶⁹MIRANDA, op.cit., p.416.

³⁷⁰MIRANDA, Martinho. O desporto alheio à regulamentação do Estado. **Revista Brasileira de Direito Desportivo nº 18**. São Paulo: IBDD jul./dez. 2010. Disponível em: <<http://www.martinhonevesmiranda.com.br/tag/estado/>> Acesso em: 23. fev. 2016.

3. Características

Primeiramente, no que concerne às condutas assediadas, cumpre elucidar que não há consenso acerca de sua abrangência no assédio moral desportivo. Alguns autores defendem que possuiria interpretação mais restrita, ao deixar de abarcar determinadas ações e omissões habitualmente compreendidas. Julga-se, no entanto, que o melhor entendimento, na esteira do sustentado por Francisco Pérez Amorós, é o de que: "todas as modalidades de assédio laboral conhecidas tornam-se praticáveis no âmbito do esporte profissional, mas são várias as que se podem apresentar agrupadas sob um mesmo título: a separação do futebolista do conjunto de jogadores que formam a equipa"³⁷¹.

Depreende-se, pois, que as ações e omissões persecutórias em rol não taxativo, citadas no primeiro capítulo, quando do estudo do fenômeno nas relações laborais comuns, também são aptas no futebol profissional à caracterização do psicoterror, se repetitivas e prolongadas.

É crucial notar que as condutas de assédio moral mais usuais nesta órbita se referem à exclusão do atleta do grupo regular de trabalho que, associada geralmente a outras formas de hostilização, degrada o ambiente laboral e atenta contra a dignidade do jogador e carreira. Tanto o impedimento de treinar efetivamente, quanto os treinos apartados do grupo normal trabalho - com número reduzido de jogadores, solitário, ou mesmo em equipes secundárias - e ainda o não cumprimento de formalismos essenciais à participação do futebolista na competição oficial, como a baixa antecipada da ficha desportiva, são expressões recorrentes do assédio moral no futebol por violação do direito-dever de ocupação efetiva, tema de grande relevância, que será retomado pormenorizadamente no tópico seguinte.

Estão incluídas, ainda, entre as principais práticas configuradoras do terror psicológico no ambiente laboral desportivo, sob a ótica do professor Martinho Neves Miranda, as medidas indignas impostas para a obtenção de resultados. Estas englobarão, a título de exemplo: a reiterada prática dos clubes empregadores - por meio de seus prepostos e funcionários - de incitar e mesmo obrigar os futebolistas a recorrerem ao doping para aumentar o seu rendimento; e ainda, forçá-los a jogar sem condições físicas de fazê-lo; a executar atividades que estão para além de suas forças, com o inerente risco de lesões físicas;

³⁷¹ AMORÓS, Francisco Pérez. O assédio psíquico laboral dos futebolistas profissionais. **Desporto & direito**. Revista Jurídica do Desporto, n.º8. Ano III, jan./abr. Coimbra: Coimbra Editora, 2006. p.281.

ou a cometerem faltas desportivas graves - imorais e violentas- contra os seus concorrentes.³⁷² Tais condutas abusivas que, não raro, refugiam-se no argumento da "superação de limites", são claramente atentatórias à dignidade dos futebolistas.³⁷³ Outrossim, é trivial a não utilização do jogador profissional em competições oficiais por motivos alheios às questões desportivas,³⁷⁴ com inegáveis prejuízos a sua carreira e saúde psicológica. Também é recorrente a exposição dos jogadores a situações vexatórias.³⁷⁵

As motivações escusas para as referidas condutas agressoras são variadas. Para além do usual objetivo de retaliação, por comportamento contrário aos interesses do clube empregador ou do próprio indivíduo assediador, e das ações e omissões pautadas em tendências malévolas ou como forma de punição disciplinar (cristalinamente abusiva)³⁷⁶, é oportuno dilucidar as finalidades típicas das condutas persecutórias no futebol.

Logo, é imprescindível trazer a lume que, em razão das novas mudanças legislativas no país, a entidade de prática desportiva já não tem o direito de reclamar qualquer indenização pela transferência do futebolista ocorrida após a verificação do termo do contrato de trabalho desportivo. Por conseguinte, como lecionado por João Leal Amado, tornou-se rotineira a celebração de pactos laborais a prazo determinado de longa duração, blindados por cláusulas rescisórias exorbitantes, bem como a prorrogação ou a renovação³⁷⁷

³⁷²MIRANDA, Martinho Neves. **O assédio moral na atividade desportiva**. in RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) *Direito do trabalho desportivo- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011*. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.418.

³⁷³SAGRES, Ronaldo Crespilho. O assédio moral no esporte. LANFREDI, Luis Geraldo Sant'ana; MACHADO, Rubens Approbato; NASCIMENTO, Wagner (et al.). **Curso de direito desportivo sistêmico**. vol. 2. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p.663.

³⁷⁴MARANHÃO, Ney. Meio ambiente laboral futebolístico e responsabilidade civil. in BASTOS, Guilherme Augusto Caputo; BELMONTE, Alexandre Agra; MELLO, Luiz Philippe Vieira de. **Direito do trabalho desportivo: os aspectos jurídicos da Lei Pelé frente às alterações da Lei. n. 12395/2011**. São Paulo: LTr, 2013. p.192.

³⁷⁵MIRANDA, op.cit., p.417; MIRANDA, Martinho. O desporto alheio à regulamentação do Estado. **Revista Brasileira de Direito Desportivo nº 18**. São Paulo: IBDD, jul./dez 2010. Disponível em: <<http://www.martinhonevesmiranda.com.br/tag/estado/>> Acesso em 23. fev. 2016.

³⁷⁶Cabe esclarecer que: "As penalidades previstas na legislação trabalhista são: advertência verbal; advertência escrita; suspensão; e demissão. Para os atletas profissionais de futebol ainda existia a multa, de acordo com o art.15 da Lei 6.354/76, mas que foi revogada pela Lei nº 12.395/11. O afastamento do atleta do grupo normal de trabalho, portanto, pode ocorrer por razões técnicas, mas não disciplinares." SOUZA NETO, Fernando Tasso de. O direito/dever de ocupação efetiva. In: RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011**. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.168.

³⁷⁷Ocorre que, conforme pontua o referido autor, as propostas de renovação feitas pelos clubes são frequentemente acompanhadas por ameaças de eliminação do atleta da competição, potencial prática de assédio psicológico no esporte. AMADO, João Leal. Entre a renovação e a hibernação: assédio moral no desporto. in **Desporto & Direito**, Revista Jurídica do Desporto, nº 31, Ano XI. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. p.32.

destes contratos durante a sua vigência e muito antes de se avizinhar a data de sua caducidade, ocasionando os chamados *rolling contracts*.

Estas tendências expressam o objetivo de evitar que, com o término da relação de trabalho, a transferência do futebolista ocorra à "custo zero".³⁷⁸ Pode-se inferir que, se na relação de trabalho comum o intento precípua é afastar o trabalhador do ambiente laboral, o assédio psicológico no futebol tem o escopo de amarrá-lo ao clube empregador.³⁷⁹

Ainda no que tange aos propósitos do psicoterror, são usuais as condutas hostis com vistas à demissão do atleta que, por motivo vários, não mais interessar à agremiação empregadora - como o jogador lesionado - para que o clube não tenha que arcar com o pagamento do valor da cláusula compensatória desportiva.³⁸⁰ Também são usuais as condutas assediadas com o escopo de pressionar o futebolista para que dê o seu assentimento à certa transferência, considerada interessante ao empregador, ou para consentir com alterações contratuais.

É relevante explicitar que para a caracterização do psicoterror no plano desportivo, também é indispensável a presença do elemento temporal. Significa isto, em suma, que para a conduta hostil se enquadrar como assédio moral, deverá ser repetitiva e se prolongar no tempo. Não obstante, há pesquisadores do tema a sustentar, neste panorama, a flexibilização do lapso temporal, posto que períodos considerados demasiadamente curtos para as relações comuns de trabalho não o seriam no esporte. Coaduna com este entendimento Maria Helena Carvalho Athayde Varela ao aduzir que:

A doutrina e a jurisprudência tradicionais têm sustentado a necessidade de uma certa reiteração no tempo da conduta ofensiva para que esta possa ser classificada como assédio moral. Consideramos que esta exigência temporal deveria ser ajustada à realidade específica dos jogadores de futebol profissional, tendo em especial consideração o fato de uma temporada no banco poder significar o fim da sua curta vida profissional.³⁸¹

³⁷⁸AMADO, João Leal. Entre a renovação e a hibernação: assédio moral no desporto. in **Desporto & Direito**, Revista Jurídica do Desporto, nº 31, Ano XI. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. p.31,32.

³⁷⁹VARELA, Maria Helena Carvalho Athayde. **Assédio moral no futebol profissional**. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-laborais do Instituto Universitário de Lisboa. Orientador: Prof. Dr. João Carlos da Conceição Leal Amado. Lisboa: 2015. p.02.

³⁸⁰Em sentido semelhante: SOUZA NETO. Fernando Tasso de. O direito/dever de ocupação efetiva. in: RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo**- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.171.

³⁸¹VARELA, op.cit., p.73.

No que diz respeito às espécies de assédio psicológico, predomina no futebol profissional a modalidade vertical descendente,³⁸² foco deste estudo.³⁸³ Esta é cometida pelo superior hierárquico, seja representante ou empregado da agremiação desportiva empregadora (pessoa jurídica de direito privado), contra, mormente³⁸⁴, os atletas.

Os assediados são, habitualmente, os trabalhadores que - assim como na relação laboral standard - possuem algum fator de diferenciação, seja pela raça, orientação sexual, religião, diferenças culturais, origem, entre outros. E, sobretudo, os atletas que reagem às condutas abusivas da diretoria e do técnico, ou que apontam falhas e expõem opinião divergente da pretendida pelo clube.³⁸⁵ Neste ponto, Marie-France Hirigoyen assinala que no desporto profissional impera a lei do silêncio. Logo, o assédio moral inicia, habitualmente, a partir do momento em que o atleta denuncia os comportamentos abusivos da entidade empregadora, como a pressão para o doping, as agressões sexuais e as manipulações financeiras.³⁸⁶

Impende aditar que não são raras as referências ao assédio moral ascendente no jogo da bola. São comumente apontados os casos de jogadores, em grupo ou mesmo de um único desportista afamado em torno do qual se estrutura o plantel, que optam por deixar de se empenhar nas competições, com o objetivo de comprometer a permanência do técnico no clube ou a credibilidade da diretoria.³⁸⁷ A modalidade horizontal, que também se faz presente

³⁸²ROCHA, Andréa Presas. O problema dos assédios moral e sexual no contrato especial de trabalho desportivo. in BASTOS, Guilherme Augusto Caputo; BELMONTE, Alexandre Agra; MELLO, Luiz Philippe Vieira de. **Direito do trabalho desportivo: os aspectos jurídicos da Lei Pelé frente às alterações da Lei. n. 12395/2011.** São Paulo: LTr, 2013. p.207.

³⁸³Quanto às condutas assediadas, dispõe o COI: "Los miembros del entorno del atleta que ocupan puestos de poder y autoridad suelen ser los principales autores, aunque los compañeros de los atletas también suelen identificarse como autores (...)". COI. Declaración de consenso del COI. Acoso y abuso sexuales en el deporte. Año 2006. **Revista Apunts medicina de l'esporte**, 2008. Disponível em: <<http://www.apunts.org>>. Acesso em: 21 jan. 2016. p.89.

³⁸⁴Não se pode olvidar que, para além dos jogadores profissionais, foco do presente estudo, existem outras vítimas de assédio moral vertical descendente no futebol, como os próprios funcionários da entidade desportiva, assediados pelos seus gestores.

³⁸⁵PANIZA, Carolina Diniz. Os atletas profissionais de futebol e o assédio moral no trabalho. in OLIVEIRA, Carlos Augusto de; GRANCONATO, Márcio Mendes. **Revista de Direito do Trabalho**. Ano 37, 142 abr./jun. 2011. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011. p.257,258.

³⁸⁶HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.153.

³⁸⁷MIRANDA, Martinho. O desporto alheio à regulamentação do Estado. **Revista Brasileira de Direito Desportivo** nº 18. São Paulo: IBDD jul./dez. 2010. Disponível em: <<http://www.martinhonevesmiranda.com.br/tag/estado/>>. Acesso em: 23 fev. 2016.; MARANHÃO, Ney. Meio ambiente laboral futebolístico e responsabilidade civil. in BASTOS, Guilherme Augusto Caputo; BELMONTE, Alexandre Agra; MELLO, Luiz Philippe Vieira de. **Direito do trabalho desportivo: os aspectos jurídicos da Lei Pelé frente às alterações da Lei. n. 12395/2011.** São Paulo: LTr, 2013. p.192.

na esfera desportiva,³⁸⁸ carece de maiores estudos, estando relegada ao segundo plano na literatura do psicoterror no esporte. Focar-se-á nos tópicos vindouros, o assédio moral descendente, contra um futebolista ou um grupo de futebolistas profissionais, individualizados.

Quanto ao desenvolvimento do assédio moral no futebol, o jogador, vítima padrão, é geralmente apartado do plantel, imotivadamente, e então hostilizado diante da diretoria, comissão técnica, demais jogadores e mesmo perante a torcida. À semelhança da relação laboral comum, os colegas de trabalho, por temerem represálias - advindas tanto do clube empregador como dos torcedores- não só não reagem às agressões, mantendo-se inertes, autorizando tacitamente as condutas assediantes, como tendem a se afastar do assediado, ampliando o seu isolamento.³⁸⁹ Outros jogadores, no papel de *side-mobbers*, reúnem-se ao assediador na prática da violência psicológica.

O processo de desacreditar a vítima também encontra guarida neste cenário. Não raro, o agressor retrata o futebolista alvo como indivíduo de difícil convivência, com problemas de relacionamento com o restante do plantel, e ainda neurótico, incompetente ou indolente. Frente ao risco de ser descoberto, o sujeito ativo costuma se refugiar nas alegações de que os ataques são brincadeiras, atos corretivos imprescindíveis à manutenção dos atletas sob rédeas curtas, ou negam a sua responsabilidade, atribuindo-a aos outros atores.

No tocante aos efeitos pessoais do assédio moral (físicos e psicológicos) a afligir os futebolistas, conclui-se que são os mesmos a afetar os demais trabalhadores, consoante examinado no primeiro capítulo.³⁹⁰ Pode-se dar ênfase, porém, às mudanças extremas de peso e ao desenvolvimento de doenças, como a depressão,³⁹¹ cada vez mais comum entre os atletas.³⁹² Neste ponto, é pertinente sublinhar que os jogadores não costumam se perceber

³⁸⁸MARANHÃO, Ney. Meio ambiente laboral futebolístico e responsabilidade civil. in BASTOS, Guilherme Augusto Caputo; BELMONTE, Alexandre Agra; MELLO, Luiz Philippe Vieira de. **Direito do trabalho desportivo: os aspectos jurídicos da Lei Pelé frente às alterações da Lei. n. 12395/2011.** São Paulo: LTr, 2013. p.192.

³⁸⁹Neste sentido: PANIZA, Carolina Diniz. Os atletas profissionais de futebol e o assédio moral no trabalho. in OLIVEIRA, Carlos Augusto de; GRANCONATO, Márcio Mendes. **Revista de Direito do Trabalho RDT** Ano 37, 142 abr./jun. 2011. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011. p.257.

³⁹⁰Complementa Carolina Diniz Paniza que: "A forma mais sutil de assédio moral ao atleta pode trazer marcas profundas, com danos irreparáveis, advindos da depressão, angústia, estresse, crises de competência, mal-estar físico e mental, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante, isolamento, mudanças de personalidade, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, sentimento de culpa, uso de álcool e drogas." *Ibid.*, p.260

³⁹¹*Ibid.*, p.258-260.

³⁹²SAGRES, Ronaldo Crespilho. O assédio moral no esporte. LANFREDI, Luis Geraldo Sant'ana; MACHADO, Rubens Approbato; NASCIMENTO, Wagner (et al.). **Curso de direito desportivo sistêmico.** vol. 2. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p.663.

como vítimas do psicoterror.³⁹³ Em geral, só tomam ciência da perniciosa prática deste fenômeno, quando já se fazem presentes os efeitos deletérios de maior gravidade.^{394 395}

Sob o ponto de vista profissional, os efeitos assumem contornos ainda mais danosos nesta seara. Ora, é inquestionável que a performance desportiva do assediado restará manifestamente prejudicada pelo psicoterror, pois depende tanto de aspectos físicos quanto psicológicos, atingidos pelo fenômeno.³⁹⁶ O resultado é, não raro, a não convocação do atleta para os jogos, o que compromete a sua visibilidade,³⁹⁷ com reflexos danosos para a sua curta carreira profissional e rendimentos.³⁹⁸

Para mais, findado o pacto laboral, os jogadores com baixo aproveitamento serão relegados para times de menor qualidade ou terminarão desempregados, o que é usual no mercado de trabalho do futebol, considerado limitado. Ainda, não se pode olvidar que a busca por um emprego “não desportivo” é complexa para a maioria dos futebolistas, como restará claro no último tópico, constatando-se que as perspectivas para fora dos campos de futebol são desanimadoras, de desemprego ou subemprego.

Nota-se que o restante do plantel também poderá acusar diminuição de rendimento, fruto da redução da criatividade individual e do entrosamento entre os jogadores, em razão da elevada toxicidade do ambiente de trabalho. Como resultado, haverá a queda da qualidade do jogo e mesmo o risco de rebaixamento do clube.

³⁹³Para ilustrar, é exemplo o caso do jogador profissional Jairo (do Fluminense). Este atleta foi obrigado, por outro jogador da mesma equipe, a usar um vestido rosa sobre o uniforme do time durante os treinos, atitude que "o colocou em flagrante constrangimento perante os demais atletas". Compreende Ronaldo Crespilho Sagres que esta prática caracterizou assédio moral horizontal, sendo cabível a responsabilização do clube de futebol, que permitiu o comportamento degradante. Ocorre que ao ser indagado sobre o fato, o atleta assediado respondeu que se tratava de uma brincadeira. A este respeito, alerta o aludido autor que as manifestações de assédio moral no desporto, frequentemente, disfarçam-se sob o manto de brincadeiras. SAGRES, Ronaldo Crespilho. O assédio moral no esporte. LANFREDI, Luis Geraldo Sant'ana; MACHADO, Rubens Approbato; NASCIMENTO, Wagner (et al.). **Curso de direito desportivo sistêmico**. vol. 2. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p.661,664,665.

³⁹⁴BRANCO, Eliana Saad Castelo. Assédio moral no esporte. **Direito esporte clube** (programa 74). Disponível em: <<http://www.direitoesportoclube.com/?pg=videos&id=4>>. Acesso em: 14 nov. 2015.

³⁹⁵No que tange aos efeitos pessoais patrimoniais, o atleta está sujeito a arcar com os mesmos gastos que o trabalhador comum, tais como: as despesas com médicos, terapias, advogados, entre outros.

³⁹⁶Neste sentido, sintetiza o COI que: "(...) *el acoso y abuso sexuales en el deporte pueden afectar de forma grave y negativa a la salud física y psicológica del atleta, dando lugar a una reducción del rendimiento y provocando la marginación del atleta.*" COI. Declaración de consenso del COI. Acoso y abuso sexuales en el deporte. Año 2006. **Revista Apunts medicina de l'esporte**, 2008. Disponível em: <<http://www.apunts.org>>. Acesso em: 21 jan. 2016. p.89.

³⁹⁷A importância da visibilidade para a carreira do futebolista será abordada em tópico posterior.

³⁹⁸Cabe pontuar que os mesmos efeitos danosos decorrentes da perda de visibilidade são observados quando o psicoterror é praticado por meio da exclusão do atleta dos jogos. Neste caso, a não convocação não se caracterizaria como consequência dos efeitos do assédio moral, mas como conduta assediante.

No que respeita aos empregadores, observa-se que o assédio psicológico na área desportiva é mais custoso economicamente do que nas relações comuns de trabalho. De fato, se o atleta profissional assediado optar por rescindir o seu pacto laboral por culpa do clube, fará jus ao recebimento não apenas da indenização referente ao danos morais e materiais sofridos e das verbas resultantes da rescisão indireta, como também das previstas na legislação especial, isto é, o clube também arcará, desde logo, com o valor da cláusula compensatória desportiva.³⁹⁹ Para mais, a divulgação midiática da violência persecutória abala a imagem da entidade desportiva empregadora perante a sociedade e os patrocinadores, acarretando prejuízos financeiros.

As agremiações devem, portanto, para resguardar os seus interesses econômicos, mas também, e principalmente, em respeito aos direitos fundamentais dos atletas e à saúde do ambiente laboral, empenharem-se na elaboração de programas preventivos eficientes. Se o assédio moral já houver se instalado, é ponderoso intervir para cessar as hostilidades e amenizar as repercussões danosas. Para tanto, com lastro na literatura sobre este tema, é possível elencar sugestões como: o investimento pelo clube no treinamento dos seus prepostos e funcionários; a elaboração de códigos de conduta e regulamentos;⁴⁰⁰ o monitoramento dos treinos com o intuito de inibir comportamentos que destoem daqueles previstos nos códigos supracitados; e a previsão de avaliações periódicas dos exercícios propostos pelos superiores.⁴⁰¹

No que concerne às vítimas, poderão denunciar as condutas persecutórias assediantes, como afirmado por Carolina Diniz Paniza, à diretoria e ao conselho do clube empregador, ou mesmo ao técnico, se o psicoterror for praticado pelos auxiliares deste. Externamente, poderão reportá-las às Ligas, às Federações Estaduais e à Confederação Brasileira de Futebol, bem como ao Ministério do Trabalho, MPT, Justiça Obreira e à Justiça Desportiva.⁴⁰²

Impende sublinhar que, como supramencionado, o psicoterror é fundamento suficiente para a rescisão indireta. No direito laboral desportivo, esta pautar-se-á tanto pela

³⁹⁹PANIZA, Carolina Diniz. Os atletas profissionais de futebol e o assédio moral no trabalho. in OLIVEIRA, Carlos Augusto de; GRANCONATO, Márcio Mendes. **Revista de Direito do Trabalho RDT** Ano 37, 142 abr./jun. 2011. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011. p.260-262.

⁴⁰⁰Ibid., p.263.

⁴⁰¹SAGRES, Ronaldo Crespilho. **O assédio moral no esporte**. LANFREDI, Luis Geraldo Sant'ana; MACHADO, Rubens Approbato; NASCIMENTO, Wagner (et al.). Curso de direito desportivo sistêmico. vol. 2. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p.667,668.

⁴⁰²PANIZA, op.cit., p.262.

mora remuneratória contumaz, prevista no artigo 31 da Lei Pelé⁴⁰³, quanto pela prática das infrações dispostas no artigo 483 da CLT. Conforme estatui a alínea “d” deste dispositivo⁴⁰⁴, poderá dar causa à rescisão indireta o não cumprimento pela entidade desportiva empregadora das obrigações contratuais, a compreender, para além dos deveres cabíveis a qualquer empregador, aqueles considerados especiais, como os previstos no artigo 34 da Lei Pelé, que abarca, no seu inciso II, a vedação ao assédio moral.⁴⁰⁵ É oportuno acrescentar que as reclamações trabalhistas voltadas à rescisão indireta do pacto laboral desportivo, decorrentes do psicoterror no futebol, são acompanhadas, usualmente, do pedido de tutela antecipada para a liberação do vínculo federativo.⁴⁰⁶

Cumpra esclarecer que o ônus da prova do psicoterror cabe, no Brasil, ao assediado e é, geralmente, dificultoso⁴⁰⁷, por se tratar "de um "crime" limpo, do qual não resta pista"⁴⁰⁸. À vista disso, é recomendável que o futebolista procure documentar o assédio psicológico por meio de um diário, ao anotar detalhes de sua ocorrência, elencando as testemunhas presentes, os distúrbios que vier a sofrer, psicológicos e físicos, além dos prejuízos pecuniários com os quais eventualmente arcar, devidamente comprovados.⁴⁰⁹

Confirmado o assédio moral, o jogador de futebol fará jus ao recebimento dos mesmos valores que lhe assistiriam na dispensa sem justa causa promovida pelo clube empregador. Terá direito ao saldo de salário, 13º salário proporcional, férias vencidas e

⁴⁰³Art. 31: A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a 3 (três) meses, terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para se transferir para qualquer outra entidade de prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos.

⁴⁰⁴Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato.

⁴⁰⁵Neste sentido: SOUZA NETO, Fernando Tasso de. O direito/dever de ocupação efetiva. in: RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo**- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.173.

⁴⁰⁶MUOIO, Marcelo. Breve estudo sobre a liberação de vínculo desportivo de atletas do futebol junto à Justiça do Trabalho. in GRANCONATO, Márcio Mendes; OLIVEIRA Carlos Augusto de. **Revista de Direito do Trabalho**, ano 37, nº 142. Editora: RT, 2011. p.340.

⁴⁰⁷Esclarece Eliana Branco: "(...) é difícil fazer prova de assédio moral, já que as agressões acontecem no meio do campo e longe de testemunhas, que por vezes não estão dispostas a confirmar o fato em juízo. Geralmente, quem presencia são outros jogadores, que estão na mesma subordinação daquele que sofreu o assédio." BRANCO, Eliana Saad Castelo. **Assédio moral no futebol**. Disponível em: <<http://www.saadcastellobranco.com.br/portal/index.php/2011/07/assedio-moral-no-futebol/>>. Acesso em: 12 fev. 2016.

⁴⁰⁸ZABALA, Iñaki Piñuel y. **Mobbing**: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho. São Paulo: Edições Loyola, 2003. p.57.

⁴⁰⁹A elaboração de diário, para o registro das hostilidades, é defendida por Ana Carolina Godoy Tercioti, no contexto da relação comum de trabalho. TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p.29,30.

proporcionais - mais o adicional de 1/3 - liberação do FGTS e indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS. Ademais, terá direito à indenização pelos danos morais e materiais derivados do assédio psicológico, bem como ao valor previsto na cláusula compensatória desportiva.⁴¹⁰

Abordados os aspectos basilares do psicoterror no futebol profissional, é de relevância ímpar a análise das condutas persecutórias - repetitivas e prolongadas no tempo - perpetradas por violação ao direito-dever de ocupação efetiva, temática indispensável à completude do estudo do assédio psicológico no jogo da bola.

4. Direto-dever de ocupação efetiva

O contrato laboral especial em pauta, tal qual o comum, estabelece obrigações - principais e acessórias - para ambas as partes. O dever principal do atleta profissional é o de prestar o seu trabalho à entidade desportiva empregadora; ao passo que a esta incumbe remunerá-lo.⁴¹¹ A estes deveres se atrelam os direitos correspondentes, ou seja, do jogador perceber a remuneração e do clube ver o trabalho realizado.⁴¹²

Neste cenário, questiona-se a existência do direito-dever de ocupação efetiva: se ao atleta assistiria o direito de exercer a sua profissão; e, por outro prisma, se competiria à agremiação desportiva, na constância do pacto laboral, "manter o trabalhador "ocupado", dentro das funções para as quais foi contratado"⁴¹³. A título de prelúdio para a discussão tecida nas linhas seguintes e como resposta preliminar a esta indagação, postula-se que, apesar de presente no âmbito laboral desportivo brasileiro, esta figura é mitigada.

Desde logo, é fundamental frisar que a obrigatoriedade do exame do direito de ocupação efetiva, para a melhor compreensão do assédio psicológico no futebol profissional, deriva do fato de que a violação a este direito - sem confundir-se com o fenômeno em si - está presente na maior parte dos casos de psicoterror que emergem à superfície nesta esfera.

⁴¹⁰PANIZA, Carolina Diniz. Os atletas profissionais de futebol e o assédio moral no trabalho. in OLIVEIRA, Carlos Augusto de; GRANCONATO, Márcio Mendes. **Revista de Direito do Trabalho**. Ano 37, 142 abr./jun. 2011. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011. p.262.

⁴¹¹AMADO, João Leal. **Vinculação versus Liberdade**: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, 2002. p.265.

⁴¹²Em sentido semelhante na relação laboral comum: SOUZA NETO. Fernando Tasso de. O direito/dever de ocupação efetiva. in: RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo**- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.160.

⁴¹³Ibid., p.161.

Incumbe consignar que a elevada eficácia deste mecanismo de assédio moral advém da grande relevância do direito em tela para os desportistas. Verifica-se que o seu interesse no exercício da atividade profissional é superior aos dos demais trabalhadores.⁴¹⁴ Este aspecto provém da extrema lesividade ocasionada pela inação prolongada no futebol, face ao apuro físico indispensável a sua prática, à brevidade da carreira do futebolista e à relevância de sua visibilidade.⁴¹⁵ De tal sorte, assevera Alice Monteiro de Barros:

[...] à semelhança do que ocorre com os artistas, a inatividade poderá ocasionar-lhes prejuízos irreparáveis em seu futuro profissional, porquanto sua promoção está em sua função direta de seu efetivo emprego; a inatividade forçada aqui é muito mais grave do que em outras profissões, considerando que a carreira profissional do desportista é muito curta. Logo, viola a obrigação contratual de propiciar trabalho ao atleta a conduta do dirigente do clube ou do técnico que implique exclusão sistemática do desportista das competições, sem qualquer fundamento desportivo, senão visível intenção de condená-lo ao ostracismo com todas as suas consequências. A desocupação arbitrária, vexatória e discriminatória autoriza a rescisão indireta do contrato, sem prejuízo do dano material e/ou moral daí advindos.⁴¹⁶

Defende-se que, no Brasil, o direito-dever de ocupação efetiva no panorama desportivo estaria tutelado pelo mesmo dispositivo a abordar o assédio moral, o art. 34, inciso II, da Lei Pelé, ao prever que compete ao clube empregador proporcionar aos atletas profissionais "as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais".

Nota-se que, consoante lecionado por Fernando Tasso de Souza Neto, este artigo não nomeia expressamente o direito em causa, ao contrário da legislação espanhola. Tampouco é esclarecedor como a norma portuguesa, ao dispor que compete à entidade de prática desportiva garantir a "participação efectiva nos treinos e outras actividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva". Todavia, com base no direito comparado, é evidente a sua consagração no Brasil.⁴¹⁷

⁴¹⁴SOUZA NETO, Fernando Tasso de. O direito/dever de ocupação efetiva. in: RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo**- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.162.

⁴¹⁵AMADO, João Leal. **Vinculação versus Liberdade**: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, 2002. p.266,267.

⁴¹⁶BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 5.ed. São Paulo: LTr, 2012. p.125.

⁴¹⁷SOUZA NETO, op.cit., p.164.

Infere-se da leitura deste preceito que o direito de ocupação efetiva abrange somente o aspecto propedêutico no país, restringindo-se às atividades preparatórias e treinos, sem abarcar a participação na competição. Como se vê, por não incluir o direito de o desportista atuar nas partidas oficiais como titular, nem mesmo a garantia de compor o banco de suplentes,⁴¹⁸ defende-se que este direito-dever é limitado⁴¹⁹.⁴²⁰ Como bem assinala o mestre português João Leal Amado: "em termos muito simples, o praticante tem o direito de treinar mas não o de jogar, tem o direito de se preparar mas não o de competir, tem o direito de ser adestrado, mas não o de ser utilizado"⁴²¹.

A visão restrita do direito-dever de ocupação efetiva adotada pelo legislador brasileiro, bem como pelo espanhol e pelo português, condiz com o fato de que uma agremiação desportiva de prática do futebol costuma dispor de um elenco composto por entre 20 e 30 futebolistas. Destes, apenas onze serão titulares nas pelepas e outros sete serão suplentes, o que significa que uma parcela dos jogadores não será sequer elencada para o jogo.⁴²² O fato de o número de atletas disponíveis ser superior ao das vagas para a atuação nas partidas, justifica-se pela conveniência de o clube dispor de outros praticantes na eventualidade de ocorrerem sanções desportivas, lesões e quebras do condicionamento físico.⁴²³

Salientado que não é possível garantir a participação de todos os integrantes da equipe nos jogos, é preciso assinalar que a prerrogativa de decidir quais atletas atuarão - como titulares ou reservas - e quais não serão relacionados para as partidas é da entidade de prática desportiva.⁴²⁴ Trata-se de manifestação da liberdade de gestão dos clubes empregadores, neste caso, quanto aos recursos humanos. Depreende-se que o futebolista

⁴¹⁸Previsão que coaduna com as legislações espanhola e portuguesa.

⁴¹⁹Neste mesmo entendimento: SOUZA NETO, Fernando Tasso de. O direito/dever de ocupação efetiva. in: RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo**- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.162.

⁴²⁰Assim, a constatação da existência ou inexistência do direito-dever de ocupação efetiva no esporte dependerá da compreensão adotada acerca deste, se mais ou menos exigente. AMADO, João Leal. Entre a renovação e a hibernação: assédio moral no desporto. in **Desporto & Direito**, Revista Jurídica do Desporto, nº 31, Ano XI. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. p.29,30.

⁴²¹AMADO, João Leal. **Vinculação versus Liberdade**: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, 2002. p.270.

⁴²²SOUZA NETO, op.cit., p.161.

⁴²³AMADO, **Vinculação versus Liberdade**: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo, p.269,270.

⁴²⁴SOUZA NETO, op.cit., p.161.

apenas participará na competição desportiva “se e quando a entidade empregadora, através dos competentes técnicos ou treinadores, o determinar”⁴²⁵.

Afinal de contas, pressupõe-se que o treinador conheça as particularidades de cada membro do plantel e, por conseguinte, seja capaz de escolher os mais adequados para as pelepas, com base numa pluralidade de fatores, como a qualidade técnica e física dos jogadores e as características mais valorizadas para o esquema tático desejado.

Neste quadro, supõe-se que o desportista apenas obterá a sua vaga na competição, sobretudo como titular, se possuir mérito para tanto, o que será constatado a partir do seu bom desempenho nas partidas e, especialmente, nos treinos.⁴²⁶ Na teoria, se determinados jogadores não forem elencados para um jogo oficial, tal se deverá à existência de outros futebolistas mais preparados para as vagas.

Evidenciado que a participação do atleta em treinos de qualidade é condição essencial para lhe proporcionar os meios de conquistar, por esforço próprio, o seu espaço na equipe titular e, assim, participar da competição, importa por agora discorrer acerca das principais manifestações de violação do direito de ocupação efetiva que poderão se fazer presentes no psicoterror desportivo.

A forma mais pura de quebra da figura em estudo é a proibição de o jogador treinar, imposta pelo clube. Ao apartá-lo das atividades propedêuticas, relegando-o à inércia física "em sua casa", mesmo que devidamente remunerado, a agremiação empregadora não estará propiciando as condições necessárias a sua participação nos jogos.⁴²⁷ Esta inatividade é intensamente lesiva aos interesses do futebolista, pois comprometerá o seu apuro físico e técnico, além de o abalar psicologicamente.⁴²⁸

Neste ponto, é interessante abordar uma amostra da jurisprudência referente a este tema, ao entrecruzar teoria e prática. Com efeito, é esclarecedora a sentença proferida pela juíza da 1ª Vara do Trabalho de Jundiaí, em 16 de julho de 2007, na qual a magistrada

⁴²⁵AMADO, João Leal. Entre a renovação e a hibernação: assédio moral no desporto. in **Desporto & Direito**, Revista Jurídica do Desporto, nº 31, Ano XI. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. p.29.

⁴²⁶SOUZA NETO. Fernando Tasso de. O direito/dever de ocupação efetiva. in: RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo**- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.177.

⁴²⁷Ibid., p.168,169.

⁴²⁸É interessante, nesta perspectiva, visitar o pensamento de A.J. Monroy. Este pesquisador defende que o atleta que recebe quantias astronômicas possui maior responsabilidade, de forma que, as condutas de não treinar ou treinar mais duro que os demais não constituem assédio moral, salvo situações excepcionais como insultos e agressões (entre outros) reiteradas. CORDENTE, C. A; MONROY, A. J; SÁEZ, G. El acoso moral en el fútbol profesional español. **Kronos**: revista universitaria de la actividad física y el deporte, nº 16, 2009. p.48.

aprovou a rescisão indireta do contrato laboral de três atletas que jogavam pelo Paulista de Jundiaí, excluídos do grupo regular de trabalho e impedidos de treinar,⁴²⁹ fundamentando que:

Pelos relatos da testemunha dos reclamantes e do preposto da reclamada colhe-se que a reclamada violava o direito ao trabalho dos reclamantes, expressamente garantido no art. 6º, da Constituição Federal, impedindo-os de participar de jogos, tendo que permanecer em casa recebendo os salários. É da natureza da profissão dos reclamantes, atletas profissionais jogadores de futebol, que se mantenham em atividade e constante prática de exercícios físicos e treinamento, sob pena de perderem qualidade técnica e condicionamento físico, com manifesto prejuízo no exercício de sua profissão. O atleta em geral tem carreira curta e depende exclusivamente de manter seu corpo preparado para a prática esportiva, o que demanda realização permanente de exercícios e treinamentos físicos, acompanhamento médico e técnico, de modo que possa envidar força, velocidade e agilidade em excelência, para o ótimo desempenho em seu ofício. Assim, ao manter os atletas em casa, sem jogar, a reclamada causava manifesto prejuízo aos obreiros, pois os impedia de trabalhar, provocando perda de condicionamento físico, atrofia muscular e tudo com o fito de esquivar-se da cláusula penal constante dos contratos de trabalho em caso de rescisão antecipada, frise-se, cláusula esta com previsão obrigatória, consoante art. 28, da Lei 9.615/98 e devida em caso de rescisão antecipada do contrato de trabalho, ou seja, decorrente de norma cogente. Do exposto, se não houve descumprimento de obrigação contratual pelo empregador no tocante ao atraso de salários, houve ao obstar o direito ao trabalho dos reclamantes, impedindo-os de trabalhar, mantendo-os afastados em casa, com pagamento normal de salários, mormente em se considerando que tal medida foi tomada como forma de coagir os reclamantes a se desvincularem de seu empresário. Por tais razões, acolho o pedido de rescisão indireta dos contratos de trabalho dos reclamantes, por vislumbrar caracterizada a hipótese da alínea d, do art. 483, da CLT.⁴³⁰

Outra manifestação de desrespeito ao direito-dever de ocupação efetiva é a imposição de que o atleta treinará separadamente da equipe normal de trabalho, sem fundamento para tanto. Cumpre realçar que o afastamento do futebolista dos grupos regulares de treino ou demais atos preparatórios não constituirá necessariamente violação ao direito-dever em voga. Se o treino em separado for motivado por razões físicas, médicas, técnicas ou táticas, poderá ser não só justificável como, até mesmo, desejável. Fernando Tasso de Souza Neto elenca algumas ocorrências que legitimamente ensejariam a separação

⁴²⁹TOBAR, Felipe Bertasso. Caso Felipe: jogador de futebol, assédio moral e direito à ocupação efetiva. **Revista Jus Navigandi**, ano 16, nº 2811, 13 mar. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/18666>>. Acesso em: 06 mar. 2016; SOUZA NETO, op.cit., p.169.

⁴³⁰SAPESP. **Em decisão inédita, SAPESP libera três atletas do Paulista**. Disponível em: <<http://sindicatodeatletas.com.br/arquivos/imprimir.php?noticia=1228>>. Acesso em: 19 nov. 2015.

do futebolista, como o aprimoramento da condição física, a reabilitação após um tratamento médico, ou ainda os treinos direcionados ao desenvolvimento de um fundamento específico, como as finalizações e os cruzamentos.⁴³¹

Haverá a ruptura deste direito, se o praticante desportivo for afastado imotivadamente das atividades propedêuticas aplicadas ao restante da equipe, normalmente com propósitos condenáveis: com o fito de retaliação; para desgastar psicologicamente o atleta; como forma de punição disciplinar; maneira de constrangê-lo a fazer algo que de outro modo não faria, como se demitir, renovar o contrato, aceitar transferência ou alterações contratuais; ou simplesmente com o escopo de afastá-lo sem se sujeitar ao pagamento da cláusula compensatória desportiva.

Como a almejada conquista da vaga no grupo principal é, teoricamente, meritória, espera-se que todos os membros do plantel sejam preparados de maneira homogênea, isto é, que treinem na mesma intensidade e com as mesmas ferramentas dos demais, o que não ocorreria neste caso. Não se pode ignorar que, geralmente, ao treinar em separado, o jogador o faz sem a qualidade e a eficiência exigidas.⁴³² Neste quadro, são usuais os treinamentos com intensidade inferior à adequada; direcionados apenas à parte física, sem contato com a bola; sem a presença do treinador físico ou preparador dedicados ao restante da equipe; e ainda em condições vexatórias. A ausência de atividades preparatórias ou a sua deficiência representará ao atleta a retirada da chance de atingir o referido intento, o que violará o dispositivo legal indicado linhas atrás, segundo o qual deve o clube proporcionar "as condições necessárias à participação do atleta nas competições desportivas" (art. 34, II, Lei Pelé).⁴³³

Neste respeito, é emblemática a celeuma entre o jogador Rodrigo Fabri e o São Paulo Futebol Clube, posta ao exame dos tribunais pátrios. De acordo com os fatos reportados, a agremiação empregadora determinou que o futebolista deveria se apresentar

⁴³¹SOUZA NETO, Fernando Tasso de. O direito/dever de ocupação efetiva. in: RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo**- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.171.

⁴³²Neste sentido, aduz João Leal Amado: "Por força do art. 12º/a da Lei nº 28/98, o praticante desportivo tem, por conseguinte, o direito de ser mais um no conjunto da equipa, o direito de estar incluído no grupo de trabalho, de se preparar e de ser orientado como parte integrante deste. É certo que, aquando da competição, as opções do treinador podem nunca vir a recair nele. A entidade empregadora tem, em todo o caso, o indeclinável dever de o colocar em condições de participar da competição- o que, manifestamente, não sucede quando o praticante é segregado da equipa." AMADO, João Leal. **Vinculação versus Liberdade**: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, 2002. p.276.

⁴³³Perfíla este entendimento: SOUZA NETO, op.cit., p.164,165.

num centro de treinamento diverso do habitual - utilizado pela equipe regular - para treinar junto dos jogadores em formação. Após a negação do praticante, o clube procedeu a sua suspensão e posteriormente, à demissão com justa causa. Seguiu-se reclamação trabalhista, no bojo da qual aduziu o atleta que a aludida entidade desportiva praticara assédio moral, bem como que a transferência fora abusiva, os salários estavam atrasados e houvera lesão a sua imagem profissional.

Em primeira instância, a decisão da 69ª Vara do Trabalho de São Paulo declarou nula a demissão por justa causa, condenando o clube ao pagamento dos dias de suspensão e da multa do art. 479 da CLT⁴³⁴. Sentenciou que a entidade de prática desportiva: "sob a alegação de indisciplina, fato amplamente noticiado na imprensa nacional, culminando com a aplicação irregular de justa causa, depreciou a imagem do atleta no restrito mercado de trabalho do futebol profissional". Nesta disputa, a Justiça Trabalhista compreendeu que o afastamento do atleta não possuía fundamentação técnica, mas se voltava a puni-lo e obrigá-lo a demitir-se.

Os dois polos da demanda recorreram da sentença. Esta foi mantida pela 7ª Turma Recursal do TST que, entretanto, reduziu o valor do dano moral de R\$ 540.000 para R\$ 150.000.⁴³⁵ Como é possível apurar, as decisões não se centraram no assédio moral, mas no dano à imagem. Ocorre que, conforme endossa Francisco Pérez Amorós:

A inexistência de um conceito legal uniforme do assédio psíquico explica que a reparação judicial de tais práticas ilícitas se realize na maioria dos casos não se reprimendo directamente o assédio em si mesmo, mas sim de forma indirecta, como, por exemplo, condenando as lesões dos direitos à dignidade e à integridade psíquica, e o direito à não discriminação e o direito ao trabalho e ocupação efectiva.⁴³⁶

Outro caso notório de violação ao direito de ocupação efetiva envolve o jogador Felipe e o Sport Club Corinthians Paulista. O referido atleta, que durante três anos foi goleiro

⁴³⁴Substituída pela cláusula compensatória desportiva.

⁴³⁵TOBAR, Felipe Bertasso. Caso Felipe: jogador de futebol, assédio moral e direito à ocupação efetiva. **Revista Jus Navigandi**, ano 16, nº 2811, 13 mar. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/18666>>. Acesso em: 06 mar. 2016; SOUZA NETO. Fernando Tasso de. O direito/dever de ocupação efetiva. in: RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo**- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.161,162; VARELA, Maria Helena Carvalho Athayde. **Assédio moral no futebol profissional**. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-laborais do Instituto Universitário de Lisboa. Orientador: Prof. Dr. João Carlos da Conceição Leal Amado. Lisboa: 2015. p.66,67.

⁴³⁶AMORÓS, Francisco Pérez. O assédio psíquico laboral dos futebolistas profissionais. **Desporto & direito**. Revista jurídica do desporto, nº 8. Ano III, jan./abr. Coimbra: Coimbra Editora, 2006. p.279.

titular nesta agremiação, passou a ser colocado para treinar separadamente do elenco principal durante as negociações de sua transferência para o Gênova, da Itália. Manifestou publicamente o seu interesse em deixar o time paulista, chegando a se despedir do restante do elenco, o que irritou os dirigentes da entidade desportiva empregadora. Frustrada a transação, em decorrência da modificação da legislação italiana que reduziu o número de jogadores extracomunitários por equipe, permaneceu afastado do restante do grupo, o que caracterizaria, segundo o desportista, o assédio moral.

De acordo com as alegações do jogador, os seus treinos ocorriam em horário diferente dos demais atletas e sem a preparação adequada, visto que não contava com treinador para a função de goleiro e sequer treinava com a bola, sendo-lhe autorizada apenas a prática de musculação. Ademais, frisava que o Corinthians não possuía a intenção de utilizá-lo em competições oficiais.

O clube empregador não só refutou tais alegações, como justificou o treinamento apartado do restante do plantel pela necessidade de o atleta ser recondicionado física e tecnicamente, pois não cumprira, como os demais, o treinamento intertemporada. Argumentou ainda, que estaria a propiciar as condições necessárias a sua participação nas partidas, não possuindo o atleta o direito a integrar a equipe principal, em especial como titular. Também aduziu que já havia contratado outro goleiro, visto que o futebolista já se despedira de todos, indicando a sua saída da equipe.⁴³⁷

Neste caso, a problemática consistia em determinar se o isolamento do jogador em relação ao grupo regular de trabalho era atribuído às questões físicas e técnicas de natureza desportiva, alegadas pelo time, ou se consistia em afastamento infundado, como forma de retaliação. Como é recorrente no futebol, a resolução deste conflito foi extrajudicial.⁴³⁸

Ainda em torno desta temática, é pertinente ressaltar que a prova da violação do direito-dever de ocupação efetiva, por meio do treino em separado do grupo padrão de

⁴³⁷TOBAR, Felipe Bertasso. Caso Felipe: jogador de futebol, assédio moral e direito à ocupação efetiva. **Revista Jus Navigandi**, ano 16, nº 2811, 13 mar. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/18666>>. Acesso em: 06 mar. 2016.

⁴³⁸O contrato laboral foi rescindido e o jogador transferiu-se para o Braga.

trabalho, é potencialmente complexa, já que pode se fundar em questões técnicas,⁴³⁹ como supradito, cuja prova incumbirá ao clube empregador.^{440 441}

Outra forma de violação a este direito-dever, que pode estar na base do assédio psicológico no campo desportivo - paralelamente à supracitada "separação de fato", como classificado por Francisco Pérez Amorós - é a "separação de direito" do atleta em relação ao restante do plantel, pois apesar de o jogador não ser apartado do grupo fisicamente, não o comporá no sentido jurídico-desportivo. Esta figura se dará tanto pela baixa antecipada da ficha federativa do atleta, como pela não tramitação da licença para as competições.

Nestes casos, o desportista não poderá participar nos jogos oficiais, pois não possuirá condição de jogo, restando a sua atuação limitada aos treinos e amistosos. Assim, não competirá mesmo que possua qualidades e mérito para tanto, o que elimina qualquer expectativa do atleta.⁴⁴²

Esta situação só poderá ser sanada com a nova abertura de prazo para a sua inscrição. Por isso, infere-se que nesta modalidade de afastamento do futebolista, o elemento da reiteração está garantido, de modo que, bastará a constatação de que a conduta

⁴³⁹Conforme Francisco Pérez Amorós: "Se um clube decide assediar futebolistas por meio de sua separação do resto da equipa, como é conhecido, aduzirá sem mais motivos de ordem técnica, e possivelmente sugerirá que "o mais conveniente para todos é que o desportista afectado aceite propostas de contratação por parte de outros clubes". AMORÓS, Francisco Pérez. O assédio psíquico laboral dos futebolistas profissionais. **Desporto & direito**. Revista Jurídica do Desporto, n.º8. Ano III, jan./abr. Coimbra: Coimbra Editora, 2006. p.283.

⁴⁴⁰SOUZA NETO. Fernando Tasso de. O direito/dever de ocupação efetiva. in: RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo**- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.173.

⁴⁴¹Convém mencionar que é forma recorrente de violação do direito de ocupação efetiva, a listagem dos praticantes que não são considerados interessantes desportivamente para o clube empregador, e que, portanto, não participarão dos jogos, os chamados "dispensados", seguida da sua comunicação. Estes futebolistas apesar de continuarem atrelados à agremiação desportiva pelo pacto laboral, recebendo retribuição e até mesmo treinando, são separados da equipe regular, com a qual deixam de se preparar, não são orientados pelo técnico que se dedica a esta, nem participam da concentração. Não se trata de atividade realmente preparatória, pois não há qualquer chance de atingir o fim, a saber: a vaga nos jogos. Estes casos não serão problemáticos se representarem uma situação transitória em direção à resolução para o problema, que pode consistir na cessação do contrato de trabalho, na transferência do praticante desportivo ou na sua cessão temporária. Porém, se persistir, como no caso de o atleta não concordar com a transferência, ou se não houver clube interessado nesta, a situação torna-se ilícita, sendo possível a rescisão indireta. AMADO, João Leal. **Vinculação versus Liberdade**: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, 2002. p.275-277.

⁴⁴²Ibid., p.95; AMORÓS, op.cit., p.283,284.

persecutória atenta contra a dignidade do atleta, para a caracterização do assédio moral, segundo o entendimento do referido professor espanhol.^{443 444}

5. Exclusão da competição por fatores extradesportivos

Compete explanar, em prol da completude deste exame, que a participação nos jogos, apesar de não estar inclusa no direito-dever de ocupação efetiva, tem grande relevância para o futebolista, já que é por meio desta atuação que o atleta exercitará o seu potencial ao máximo e desenvolverá as suas habilidades e aptidões de maneira que, se confinado apenas às atividades preparatórias, não faria.⁴⁴⁵

Nas partidas, lidará com a pressão da torcida, entrará em contato com os praticantes de outras equipes que podem ser-lhe superiores, física e tecnicamente, bem como terá a oportunidade de assimilar as táticas de jogo das equipes adversárias, o que poderá acarretar o aprimoramento dos seus conhecimentos desportivos e habilidades. Consoante argumenta João Leal Amado, ainda que o jogador se dedique com afinco aos treinos, e por melhores que estes sejam, revelará pouco ritmo de jogo quando for convocado a participar das pelepas. Sintetiza este doutrinador português que: "competir sem treinar é pouco menos que impensável, treinar sem competir é frustrante e mesmo algo atroficante".⁴⁴⁶

Para mais, tal participação garantir-lhe-á a tão almejada visibilidade.⁴⁴⁷ Afinal, o futebolista que não é visto nos espetáculos desportivos, é esquecido - tanto pela torcida e

⁴⁴³AMORÓS, Francisco Pérez. O assédio psíquico laboral dos futebolistas profissionais. **Desporto & direito**. Revista Jurídica do Desporto, n.º8. Ano III, jan./abr. Coimbra: Coimbra Editora, 2006. p.284,285.

⁴⁴⁴Ademais, os estudiosos do tema citam que pode representar violação ao direito-dever de ocupação efetiva, a colocação de um jogador experiente em uma equipe B, figura que, consoante defendido por Fernando Tasso de Souza Neto, é comum na Península Ibérica, mas não no Brasil. Neste país, o que é chamado pela imprensa de "time B" refere-se à equipe mais fraca dentre duas formadas a partir da divisão dos jogadores integrantes da equipe principal, visando a disputa de diferentes competições profissionais. Na Europa, direciona-se aos jovens jogadores, visando garantir-lhes mais experiência. Assim, se o jogador já concluiu o período de formação e se integrou à equipe principal, tal rebaixamento não fará sentido e será lesivo. Ocorre que, não raro, esta prática objetiva pressionar o atleta para que tome certa atitude que de outra forma não faria. Tratar-se-á neste caso, de assédio moral. SOUZA NETO. Fernando Tasso de. O direito/dever de ocupação efetiva. in: RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo**- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei n.º 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012. p.165-168.

⁴⁴⁵AMADO, João Leal. Entre a renovação e a hibernação: assédio moral no desporto. in **Desporto & Direito**, Revista Jurídica do Desporto, n.º 31, Ano XI. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. p.26,27.

⁴⁴⁶AMADO, João Leal. **Vinculação versus Liberdade**: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, 2002. p.268.

⁴⁴⁷AMADO, Entre a renovação e a hibernação: assédio moral no desporto, p.26.

publicidade, quanto pelos demais clubes - com efeitos devastadores para os seus rendimentos e carreira.

De fato, o esquecimento do futebolista pelos espectadores reduzirá, ou mesmo eliminará, as possibilidades deste atleta explorar economicamente o seu potencial publicitário. No que concerne às entidades de prática desportiva, a baixa visibilidade do jogador perante os clubes provoca a queda de sua cotação no mercado do futebol. Portanto, teria opções reduzidas de novos empregadores interessados em contratá-lo quando extinto o seu pacto laboral, sob o aspecto quantitativo e mesmo qualitativo. Neste sentido, expõe o aludido professor português: ““Longe da vista, longe do coração”, eis um provérbio que aqui se mostra pertinente e, o que é pior, facilmente convertível em “longe da vista, baixa de cotação” ...”⁴⁴⁸.

Outro ponto de relevo versado por este renomado doutrinador é o de que a remuneração no esporte é tipicamente mista, a incluir não apenas o salário propriamente dito, mas também uma fração variável, com base no rendimento obtido no trabalho que, inclusive, poderá corresponder à parte mais substancial da remuneração do jogador. Ocorre que os prêmios dos jogos, em regra, só serão devidos aos atletas que participarem da competição.⁴⁴⁹

Tendo em vista a importância das pelejas desportivas para os futebolistas, resta evidente que a não escalação destes trabalhadores por fatores extradesportivos - para os desestabilizar, puni-los, ou ainda os coagir a renovar ou rescindir o pacto laboral - constitui, para além de atentado à boa-fé contratual, mecanismo muito eficaz de assédio psicológico.⁴⁵⁰

É exemplo esclarecedor desta prática, a celeuma envolvendo o jogador Carrillo e o Sporting clube, em Portugal. Esta agremiação desportiva, para pressionar o referido futebolista a renovar o seu contrato laboral, deixou de convocá-lo para os jogos. A coação ao atleta pelo seu não alinhamento nas partidas com vistas à renovação, usual no futebol profissional, verificada neste caso, consiste em prática típica de assédio moral na seara desportiva.⁴⁵¹

⁴⁴⁸AMADO. **Vinculação versus Liberdade**: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. p.267

⁴⁴⁹Id., Ibid.

⁴⁵⁰AMADO, João Leal. Entre a renovação e a hibernação: assédio moral no desporto. in **Desporto & Direito**, Revista Jurídica do Desporto, nº 31, Ano XI. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. p.31-34.

⁴⁵¹AMADO, João Leal. **Carrillo: ou renova ou hiberna?** A Bola. O desporto e a lei. 21-09-2015. Disponível em: <<http://www.abola.pt/nlh/ver.aspx?id=572358>>. Acesso em: 07 jun. 2016. Consoante João Leal Amado

Analisadas as principais questões norteadoras do psicoterror no futebol - a sua existência, elevada incidência, aspectos basilares e principais condutas caracterizadoras - por fim, importa abordar como o contexto de vida dos futebolistas profissionais afetará a eficácia do combate ao terror psicológico nesta seara.

6. O proletariado do futebol e o seu acesso à justiça

É inegável que o sonho de ser jogador de futebol profissional permeia a mente de inúmeras crianças, jovens e também de seus pais. Desejam se tornar tão famosos quanto o futebolista da moda - um novo Messi, Neymar, Cristiano Ronaldo - e, então, ascender socioeconomicamente de maneira veloz e expressiva ainda na juventude, sob a perspectiva de divertirem-se enquanto trabalham. Ser futebolista, no Brasil, aproximar-se-ia a ganhar na loteria.

Esta visão glamorosa da vida dos praticantes desportivos é alimentada pelos meios de difusão de informação, que constantemente retratam o caminho de sucesso de jovens jogadores que saíram da pobreza para o luxo, atrelando a sua imagem a uma série de produtos. Deixam, porém, de versar sobre as agruras do mundo do futebol. Afinal, há, neste cenário, um abismo entre o sonho e a realidade.

É de suma importância ao delinear a espinhosa conjuntura a que estão sujeitos os futebolistas, elucidar que o desejo de ascensão social pelo jogo da bola não passa pelos bancos escolares. Ao trilhar o caminho do esporte, que será bem sucedido para uma parcela ínfima de jovens, grande parte dos praticantes abandona as salas de aula. Por conseguinte, a maioria dos jogadores profissionais de futebol brasileiros não tem ensino médio concluído e alguns nem mesmo o fundamental.⁴⁵²

Esta desistência encontra apoio, frequentemente, na família. Não se pode olvidar que para muitos brasileiros, o estudo não é encarado como solução viável para findar o ciclo

neste mesmo artigo: "Para o futebolista, a alternativa entre a renovação contratual (indesejada) e a hibernação profissional (forçada) não é inelutável. A saída poderá, eventualmente, passar pela libertação contratual, através da demissão com justa causa promovida pelo atleta. "Ou renovas ou hibernas!" Será? Acredito que não, pois, contanto que a motivação decisória do clube seja demonstrável em juízo, o jogador bem poderá retorquir: "Ou cumprem... ou, obviamente, demito-me!"

⁴⁵²Francisco Xavier Freire Rodrigues expõe que: "Mesmo não havendo estudos sobre esta questão, os documentos registrados na CBF (Confederação Brasileira de Futebol) comprovam que, em média, os jogadores de futebol não chegam a concluir o primeiro grau (CBF, 2006)". RODRIGUES, Francisco Xavier Freire. O fim do passe e as transferências de jogadores brasileiros em uma época de globalização. **Sociologias**, vol. 12, nº 24, maio/ago. 2010. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/pdf/868/86819546012.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2015. p.10.

de pobreza familiar, visto que a conclusão do ensino fundamental e médio, por si só, não garantirá um bom - ou mesmo um simples - emprego e a consequente ascensão social. Para tanto, são necessários cursos universitários, conhecimentos em informática, novas tecnologias e em línguas estrangeiras, o que requer elevado investimento financeiro, incompatível com a capacidade econômica das famílias dos garotos pobres. Logo, a célula familiar, a partir da visão sedutora do futebol propagada pela mídia, deposita as suas expectativas de melhora de sua qualidade de vida no futebol.

Vê-se que aqueles jogadores que procuram dar continuidade aos estudos têm, geralmente, dificuldades para conciliar as altas cargas horárias de treinos exaustivos com a atenção e a concentração necessárias para a assimilação de novos conhecimentos. Em razão disso, o nível de aprendizado fica, usualmente, aquém do apropriado.⁴⁵³

Calha registrar ainda que, amiúde, as próprias entidades desportivas empregadoras não têm interesse na educação dos seus atletas empregados.⁴⁵⁴ Endossa este entendimento, Francisco Xavier Freire Rodrigues, segundo o qual:

[...] é visível que alguns clubes não têm muito interesse nos estudos dos jogadores, pois a escolaridade tem forte influência na conscientização dos mesmos. Os jogadores com baixo nível de instrução tornam-se mais

⁴⁵³Em sentido semelhante, manifesta-se o professor do Departamento de História da Universidade Federal Fluminense, Marcos Alvito, bem como o professor do Instituto de Economia da Unicamp, Marcelo Weishaupt Proni, em entrevista realizada por Cauê Nunes. NUNES, Cauê. **Jovens buscam ascensão social nos gramados**. 2006. Disponível em: <<http://www.comciencia.br/comciencia/handler.php?section=8&edicao=16&id=159&tipo=0>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

⁴⁵⁴A novel redação do art. 29 da Lei Pelé, conferida pela Lei nº 12.395/11, originou a figura do Certificado de Clube Formador, documento a atestar que determinada agremiação desportiva se enquadra como entidade formadora de atletas, requisito essencial para a obtenção de benefícios, tais como: a possibilidade de celebrar contrato de formação desportiva, o acesso aos mecanismos de solidariedade internos e o direito de preferência na assinatura do pacto laboral, bem como na sua primeira renovação. Para tanto, a agremiação deverá atender aos requisitos legais, como a garantia de assistência médica, odontológica, psicológica e educacional aos jovens desportistas. Todavia, apesar de ser um passo importante para assegurar melhor qualidade de vida aos atletas, verifica-se que, no país, a quantidade de clubes certificados é muito baixa, o que decorreria do fato de poucos clubes cumprirem as exigências legais. Vê-se que apenas 11 das 27 Federações de Futebol brasileiras tem agremiações certificadas. Ademais, observa-se que há alguns problemas quanto à concessão do aludido documento: a flexibilização dos requisitos legais por algumas federações, a baixa fiscalização dos clubes certificados, além da falta de transparência no processo de certificação. MORAES, Ivan Furegato. **Formação de jogadores de futebol no Brasil: Da implementação às perspectivas futuras do Certificado de Clube Formador**. Dissertação de Mestrado em Gestão Desportiva da Faculdade de Desporto da Universidade do Porto. Orientadora: Prof.^a Doutora Maria José Carvalho. Porto: 2015. Disponível em: <https://sigarra.up.pt/flup/pt/pub_geral.show_file?pi_gdoc_id=18107>. Acesso em: 03 jun. 2016. p.210-211, 223-228.

vulneráveis para negociar transferências, para assinar contratos, para assumir compromissos e até para expressar sua vontade.⁴⁵⁵

Em concordância com o trecho acima exposto, compreende-se que a baixa instrução resulta na vulnerabilidade dos jogadores de futebol, que se tornam mais suscetíveis aos abusos dos empregadores; bem como à precarização laboral, durante a sua carreira e mesmo depois de pendurar as chuteiras; e ainda à ação de agentes mal-intencionados. Para mais, é inquestionável que a educação é fundamental para que o atleta tenha condições de gerir o seu capital; negociar os seus contratos; para pleitear os seus direitos seja como futebolista ou cidadão;⁴⁵⁶ e sobretudo é basilar para o seu desenvolvimento profissional e pessoal. Os resultados nocivos do baixo nível educacional costumam se prolongar por toda a vida dos atletas, dado que a maioria destes não retoma os estudos após o fim da carreira desportiva.

Para além da dimensão educacional, importa referir que somente uma pequena parte dos jovens que disputam as peneiras desportivas - seleções de jogadores realizadas pelas agremiações - tornar-se-á futebolista profissional e destes, uma diminuta fração alcançará a almejada vida de opulência e notoriedade.⁴⁵⁷ Ora, não se pode ignorar que apenas uma minoria, "a ponta do iceberg"⁴⁵⁸ - como referido por Limón Luque- corresponde aos jogadores ricos e milionários, enquanto a vasta maioria dos futebolistas brasileiros são economicamente débeis, hipossuficientes e desconhecidos.

Afinal, de acordo com os dados divulgados pela Diretoria de Registro e Transferência da CBF, dos 28.203 jogadores registrados no Brasil em 2015: 82,40% recebem até mil reais (o que inclui futebolistas que não recebem remuneração alguma); 13,68% auferem entre R\$ 1.000,00 e R\$ 5.000,00; 3,12% ganham entre R\$ 5.000,00 e R\$ 50.000,00; 0,8% percebem entre R\$ 50.000,00 e R\$ 500.000,00; e apenas um jogador tem salário superior a R\$ 500.000,00.⁴⁵⁹

⁴⁵⁵RODRIGUES, Francisco Xavier Freire. O fim do passe e as transferências de jogadores brasileiros em uma época de globalização. **Sociologias**, vol. 12, nº 24, maio/ago., 2010. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/14972/8795>>. Acesso em: 12 abr. 2015. p.349.

⁴⁵⁶Ibid., p.346-348.

⁴⁵⁷Em sentido semelhante: "Dos atletas que entram nas escolinhas, são poucos os que conseguem tornar-se profissionais, e destes, é pequeno também o percentual dos que terão sucesso profissional e receberão elevados salários." Ibid., p.347.

⁴⁵⁸LIMÓN LUQUE, 2000, p.216. apud SOUZA NETO, Fernando Tasso. Liberdade de trabalho versus estabilidade da competição: uma visão sobre a constitucionalidade da cláusula penal desportiva (artigo 28 da Lei nº 9.615/1998). **Revista Brasileira de Direito Desportivo**. nº 16. São Paulo: IBDD, 2009. p.61.

⁴⁵⁹CBF. **Raio-X do futebol**: salários dos jogadores. Disponível em: <<http://www.cbf.com.br/noticias/a-cbf/raio-x-do-futebol-salario-dos-jogadores#.V0f-jfkrLIU>>. Acesso em: 27 abr. 2016.

Adita-se que o desemprego entre os futebolistas profissionais registrados junto à CBF é alto. Tal se deve, em parte, ao fato de que o mercado de trabalho do futebol não se expande anualmente, logo, há restritas oportunidades empregatícias.⁴⁶⁰ Além de que, são poucos os times que disputam partidas oficiais durante todo o ano, a maioria competirá apenas em pequenos torneios regionais de curta duração. Findados estes campeonatos, os jogadores tornar-se-ão desempregados pelos demais meses do ano.⁴⁶¹

Compõe ainda esta realidade, o atraso salarial *lato sensu*, comum no panorama desportivo nacional. Com efeito, um em cada cinco jogadores, de todas as faixas de renda, que laboram para clubes de todas as dimensões, sofrem com os constantes atrasos no pagamento de seus salários, encargos e bônus.⁴⁶² Tal quadro se deve às práticas gerenciais inconsequentes das agremiações empregadoras que, com frequência, incorrem em gastos superiores as suas receitas e, por conseguinte, deixam de adimplir as suas dívidas, inclusive “as suas obrigações econômicas contraídas, vencidas e reconhecidas com seus atletas”⁴⁶³.

É relevante à análise das reais condições de vida dos futebolistas, elucidar que é trivial para grande parte destes a constante mudança dos seus locais de residência, como resultado da sucessão de diferentes pactos laborais, celebrados com agremiações de localidades diversas. Esta instabilidade, que afetará potencialmente a sua vida familiar, núcleo de resistência ao assédio moral, é uma das principais causas para que muitos jogadores desistam de suas carreiras, o que se soma à falta de estrutura dos clubes (em

⁴⁶⁰Consigna o pesquisador Paulo Fávero que: “De todas as crianças que jogam futebol na rua, só uma vai virar o Ronaldinho. As pessoas costumam pensar o jogador de futebol como um cara que ganha bem, é famoso, conquista as mulheres. Mas, no fundo, a maioria não vai conseguir emprego [...] O futebol é uma profissão em que o mercado não cresce. Não existem mais empregos. E, se um jogador está em um clube bom, é porque existem muitos outros em clubes ruins.” FÁVERO, Paulo. O efeito da Lei Bosman no futebol: mudanças que o fim do passe causou na realidade dos jogadores de futebol nas últimas décadas. **Antropologia e Sociologia**. Disponível em: <http://cidadedofutebol.uol.com.br/universidade/web/site/index_area_estudossociais.asp?arq=artigo.asp&id_cont=1553>. Acesso em: 12 abr. 2015.

⁴⁶¹Discorre Francisco Xavier Freire Rodrigues que: “Os pequenos clubes que disputam apenas os campeonatos regionais (estaduais), geralmente só tem atividade durante três meses, o que, muitas vezes ocorre no primeiro semestre do ano, ficando os atletas desempregados por nove meses durante o restante do ano. Estes clubes costumam dispensar todo o elenco.” RODRIGUES, Francisco Xavier Freire. O fim do passe e as transferências de jogadores brasileiros em uma época de globalização. **Sociologias**, vol. 12, nº 24, maio/ago., 2010. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/14972/8795>>. Acesso em: 12 abr. 2015. p.352.

⁴⁶²Este dado foi divulgado por Jorge Ivo Amaral, diretor da Federação Nacional dos Atletas Profissionais de Futebol (Fenapaf), em entrevista para Lucas Calil. CALIL, Lucas. **Triste realidade**: no Brasil, 82% dos jogadores de futebol recebem até dois salários mínimos. 12/09/2015. Disponível em: <<http://extra.globo.com/esporte/triste-realidade-no-brasil-82-dos-jogadores-de-futebol-recebem-ate-dois-salarios-minimos-6168754.html>>. Acesso em: 10 nov. 2015.

⁴⁶³MELO FILHO, Álvaro. **Nova Lei Pelé**: avanços e impactos. Rio de Janeiro: Maquinária, 2011. p.169.

especial os que disputam as séries C e D), às lesões físicas que decorrem, por vezes, da carência de atividade preparatória adequada, bem como aos baixos salários e à falta de profissionalismo dos envolvidos na prestação do trabalho.⁴⁶⁴

Findada a sua efêmera carreira, surgem outros problemas. Desde logo, devido à baixa remuneração, predominante no país, a maioria dos atletas não consegue formar reserva de capital para se manter autonomamente pelos longos anos seguintes, ou então para realizar uma transição tranquila para outra profissão.⁴⁶⁵ Estes trabalhadores que desde cedo se dedicaram ao esporte - muitas vezes exclusivamente- terão que se recolocar no mercado de trabalho padrão (“não desportivo”) para garantir o seu sustento e de sua família. Ocorre que, como relatado previamente, a maioria dos futebolistas tem baixo grau de escolaridade, sem conhecimentos em outras áreas, de maneira que acabam, não raro, desempregados. Outrossim, o atleta deverá se reintegrar à sociedade, já que é recorrente o seu afastamento da vida cultural, social e política durante os anos voltados, quase que plenamente, ao futebol.⁴⁶⁶

Logo, a maioria dos jogadores brasileiros destinará anos de empenho ao esporte, comprometendo parte de sua infância e adolescência, privando-se de uma vida adulta normal, em prol de um sonho que não se concretizará. Para longe da vida glamourizada divulgada pela mídia, ao invés de luxo, fama, poder e remunerações milionárias, a maior parte destes trabalhadores vive no anonimato, não possui alto poder de negociação, labora em condições aquém dos patamares mínimos de honradez, auferir baixos salários, é, então, pobre, e mais, é claramente hipossuficiente e altamente sujeita à violação de seus direitos, inclusive laborais, como o assédio moral. Este conjunto de desportistas compõe o

⁴⁶⁴AMARAL, Paulo Roberto Trombini; OLIVEIRA, Flávio Ismael da Silva; THIENGO, Carlos Rogério. Os motivos que levaram jogadores de futebol amador a abandonarem a carreira de jogador profissional. **Revista Digital**. Ano 12, nº 115, Buenos Aires, 2007. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd115/motivos-que-levaram-a-abandonarem-a-carreira-de-jogador-profissional.htm>> Acesso em: 02 nov. 2015.

⁴⁶⁵A este respeito, sustenta Evandro Luis Urnau que: "É clara, portanto, a ilusão que se tem desta profissão, pois somente uma pequena minoria obtém sucesso como atleta profissional de futebol a ponto de, ao final da carreira, possuir recursos financeiros suficientes ou para uma transição tranquila para outra profissão ou, então, para manter o padrão de consumo para o resto da vida." URNAU, Evandro Luis. Peculiaridades dos contratos de trabalho dos atletas profissionais de futebol. **Jus Navigandi**, ano 16, nº 2794, 24 fev. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/18561/peculiaridades-dos-contratos-de-trabalho-dos-atletas-profissionais-de-futebol>>. Acesso em: 02 nov. 2015.

⁴⁶⁶O pesquisador João Gualberto Pires, em pesquisa realizada com 32 ex-jogadores de Bauru-SP, constatou que nenhum dos futebolistas entrevistados vivenciou durante a sua carreira atividades artísticas, culturais e políticas, vivendo em ambiente de alienação. PIRES, João Gualberto. **O viver de ontem e de hoje do jogador de futebol profissional: o caso da cidade de Bauru**. Dissertação de Mestrado em Educação da Universidade Metodista de Piracicaba. Orientador: Prof. Dr. Wagner Wey Moreira. Piracicaba: 1994.

proletariado do futebol, um enorme contingente de atletas profissionais esquecidos, invisíveis para a mídia e para a sociedade.

Este cenário de precariedade é considerado óbice ao combate do psicoterror infligido ao futebolista. Desde logo, o baixo nível educacional prejudica a compreensão pelos jogadores, tanto dos seus direitos fundamentais e laborais, como da possibilidade de buscar a sua tutela perante o Poder Judiciário. Adita-se ainda que, ao contrário dos atletas poderosos que estão na "ponta do iceberg", a maior parte dos praticantes desportivos não possui qualquer rede de assessoria, inclusive jurídica.

Ora, o acesso à justiça não só é direito fundamental, como ainda é o caminho para a busca dos demais direitos, tal qual o direito ao trabalho, o direito à ocupação efetiva, à saúde física e psicológica, entre outros que poderão ser violados pelo assédio moral, juntamente à dignidade humana.

O primeiro desafio neste campo, consiste em informar os futebolistas acerca dos seus direitos laborais e do assédio moral. É mister instruí-los de que as hostilidades persecutórias enquadráveis como psicoterror a que estão sujeitos, não são aceitas pelo ordenamento jurídico brasileiro, por colidir frontalmente com os direitos fundamentais resguardados por este. Para mais, é preciso aclarar a possibilidade de defenderem estes direitos. Neste diapasão, é esclarecedora a percepção do grande jurista Dalmo de Abreu Dallari:

O primeiro passo para se chegar a plena proteção dos direitos é informar e conscientizar as pessoas sobre a existência de seus direitos e a possibilidade de defendê-los. Com efeito, quando alguém não sabe que tem um direito ou dispõe apenas de informações vagas e imprecisas sobre ele, é pouco provável que venha a tomar alguma atitude em defesa desse direito ou que vise a sua aplicação prática. É preciso, portanto, que haja a mais ampla e insistente divulgação dos direitos, sobretudo daqueles que são fundamentais ou que se tornam muito importantes em determinado momento, para que o maior número possível de pessoas tome conhecimento deles.⁴⁶⁷

Outrossim, não se pode deixar de ponderar que o baixo nível educacional afasta os atletas menos escolarizados do Poder Judiciário, ao tornar este domínio assustador. Soma-

⁴⁶⁷DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos humanos e cidadania**. São Paulo: Editora Moderna, 1998. p.69.

se ainda, o papel segregante da própria linguagem jurídica, que reforça este afastamento, ao sustentar a imagem de que a "justiça serve para poucas pessoas."⁴⁶⁸

Além disso, vê-se que o temor do desemprego os desencoraja de denunciar as ações e omissões persecutórias. Insta sublinhar que se os futebolistas profissionais já têm medo de quebrar o silêncio acerca das agressões psicológicas,⁴⁶⁹ quanto mais de se recorrer ao Poder Judiciário e tornarem-se, por consequência, mal vistos pelas outras entidades de prática desportiva - potenciais empregadoras - o que poderia fechar-lhes as portas no limitado mercado de trabalho do futebol.⁴⁷⁰

Não se pode olvidar que para os atletas a possibilidade de emprego fora do âmbito desportivo é duvidosa, não raro resultando em desemprego ou subemprego. Este mesmo receio pode afastar os jogadores do rompimento do vínculo laboral por rescisão indireta, por mais que tenham fundamento para tanto. Na súmula feliz de Dalmo de Abreu Dallari:

Um direito só existe quando pode ser usado. Há muitos casos de direitos que constam da lei, mas que, pelos mais diversos motivos, grande parte das pessoas não conhece ou não consegue pôr em prática. Outras vezes, as pessoas percebem que um direito está sendo desrespeitado e, por falta de meios de defesa, perdem o direito sem a possibilidade de reagir. Em todas essas situações, aquele que não soube ou que não pôde usar o direito e que, por isso, o perdeu, sofre um prejuízo injusto.⁴⁷¹

A falta de conhecimento dos jogadores acerca de seus direitos e o temor de recorrer ao Poder Judiciário, aliado à banalização da violência no esporte, pode explicar o fato de que, apesar de as ações envolvendo o assédio moral concernentes às relações comuns de

⁴⁶⁸Fontainha 2009. apud DUTRA, Humberto Padilha. **O papel da escolaridade no acesso ao judiciário no Brasil**. 2012. Monografia apresentada à Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2012. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/69989>>. Acesso em: 10 out. 2015. p.49-50.

⁴⁶⁹Sintetiza Ronaldo Crespilho Sagres que: "Poucos são os relatos de atletas vítimas de assédio moral, que por vezes se inibem de relatar suas experiências sob o medo de continuarem a ser assediados ou, até, de serem dispensados por revelarem ações como estas praticadas nos bastidores do esporte, os quais, muitas vezes, são cobertos pelo manto do silêncio e da ilegalidade." SAGRES, Ronaldo Crespilho. O assédio moral no esporte. LANFREDI, Luis Geraldo Sant'ana; MACHADO, Rubens Approbato; NASCIMENTO, Wagner (et al.). **Curso de direito desportivo sistêmico**. vol. 2. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p.668.

⁴⁷⁰Segundo Ronaldo Crespilho Sagres: "Talvez o medo seja o maior adversário desses atletas que preferem o silêncio a ter que enfrentar o isolamento de terem suas carreiras ceifadas ou encerradas antes do tempo por talvez um corporativismo que é presente em muitas das modalidades desportivas." *Ibid.*, p.662.

⁴⁷¹DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos humanos e cidadania**. São Paulo: Editora Moderna, 1998. p.69.

trabalho tornarem-se cada vez mais usuais no Brasil, no domínio desportivo, verifica-se que não o são⁴⁷², pois poucos atletas profissionais, neste caso futebolistas, manifestam-se.⁴⁷³

As ocorrências que chegam à superfície nesta seara, tornando-se conhecidas, referem-se aos futebolistas famosos, sobretudo quando impedidos de treinar efetivamente e, ainda assim, muitas destas manifestações de psicoterror não chegam à Justiça do Trabalho. Além do mais, os poucos atletas que recorrem ao Judiciário, frequentemente não obtém o retorno esperado, já que os magistrados, conforme defendido por Martinho Miranda, seja por desconhecimento ou mesmo desinteresse, não adentram em questões de superior relevância para as partes, "impedindo que desportistas possam na prática se socorrer deste Poder para resolver seus conflitos jurídicos".⁴⁷⁴

Contudo, apesar deste solo crítico para a efetivação dos direitos dos atletas profissionais de futebol, é pertinente destacar que as suas demandas na Justiça do Trabalho têm aumentado, em especial a partir do advento da Lei Pelé, que promoveu o aclaramento das relações laborais desportivas.⁴⁷⁵ Segundo o ministro do TST Guilherme Caputo Bastos: "No futebol, hoje já está se criando a cultura de buscar a Justiça Trabalhista para reclamar os direitos lesados pelos clubes"⁴⁷⁶.

Defende-se por fim, que os legisladores e intérpretes, cientes da inegável premência da tutela dos direitos fundamentais destes trabalhadores, que são afetados pelo assédio moral, atuem no desenvolvimento de soluções jurídicas voltadas ao respeito e à efetividade destes direitos, sem perder de foco para além da necessária apreciação laboral, a sensibilidade desportiva.

⁴⁷²SAGRES, Ronaldo Crespilho. O assédio moral no esporte. LANFREDI, Luis Geraldo Sant'ana; MACHADO, Rubens Approbato; NASCIMENTO, Wagner (et al.). **Curso de direito desportivo sistêmico**. vol. 2. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p.662.

⁴⁷³BRANCO, Eliana Saad Castelo. Assédio moral no esporte. **Direito esporte clube** (programa 74). Disponível em: <<http://www.direitoesporteclube.com/?pg=videos&id=4>>. Acesso em: 14 nov. 2015.

⁴⁷⁴MIRANDA, Martinho. O desporto alheio à regulamentação do Estado. **Revista Brasileira de Direito Desportivo** nº 18. São Paulo: IBDD jul./dez. 2010. Disponível em: <<http://www.martinhonevesmiranda.com.br/tag/estado/>>. Acesso em: 23 fev. 2016.

⁴⁷⁵MUOIO, Marcelo. Breve estudo sobre a liberação de vínculo desportivo de atletas do futebol junto à Justiça do Trabalho. in GRANCONATO, Márcio Mendes; OLIVEIRA Carlos Augusto de. **Revista de Direito do Trabalho**, ano 37, nº 142. Editora: RT, 2011. p.338.

⁴⁷⁶REIS, Ricardo. Caputo Bastos afirma que CLT não atende a atual realidade das relações esportivas. **Jusbrasil**. Entrevista a Guilherme Caputo Bastos. Disponível em: <<http://abdir.jusbrasil.com.br/noticias/3187541/caputo-bastos-afirma-que-clt-nao-atende-a-atual-realidade-das-relacoes-esportivas>>. Acesso em: 10 out. 2015.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação almejou trazer a lume o assédio psicológico no futebol profissional. Para tanto, vários passos foram necessários. Logo no primeiro capítulo, procurou-se deslindar os contornos teóricos do psicoterror. Verificou-se, preliminarmente, por meio de breves apontamentos históricos, que este fenômeno, a despeito de sua gênese remota, tem o estudo recente: floresceu no último quartel do século passado, na esteira da consolidação dos direitos humanos.

Restou claro que é ingrediente nuclear do assédio moral, para além dos sujeitos ativo e passivo, o contexto em que o fenômeno se desenvolve. Hodiernamente, vê-se que o cenário socioeconômico e cultural é propício ao recrudescimento do psicoterror no trabalho.

Ademais, observou-se que a ampla notoriedade alcançada pelo assédio psicológico implicou no seu desgaste conceitual. Por conseguinte, tornou-se crucial delineá-lo, com o objetivo de aferir o seu real alcance, apartando-o de percepções equivocadas acerca de sua abrangência. O primeiro ponto versado ao traçar as suas fronteiras foi a terminologia empregada para se referir ao processo persecutório, constatando-se que, apesar de no Brasil, assim como nos demais países de língua portuguesa, predominar a expressão "assédio moral", outros termos são igualmente aceitos.

No que concerne à conceituação, ficou patente que não há previsão legal federal específica acerca do assédio psicológico no país, apesar de existirem normas municipais e estaduais voltadas a coibi-lo. Julga-se que, apesar de útil, tal lei não é necessária, visto que há no ordenamento jurídico brasileiro proteção genérica contra o psicoterror, que decorre, mormente, da própria Constituição Federal. Também foi possível apurar que tanto a doutrina quanto a jurisprudência, inclusive internacionais, são valiosas à densificação do terror psicológico.

Para a elaboração de um conceito de assédio moral robusto, utilizado ao longo da dissertação, foram elegidos dois elementos basilares, em harmonia com a jurisprudência majoritária do país: as condutas atentatórias aos direitos fundamentais do assediado e a sua habitualidade.

Logo, aduziu-se que o assédio moral é uma espécie de violência psicológica praticada por um ou mais sujeitos ativos, seja no trabalho ou em razão deste, contra um ou

mais alvos individualizados, por meio de um feixe de condutas - ações ou omissões: hostis, humilhantes, vexatórias e constrangedoras - repetitivas, que se prolongam no tempo e que, sob qualquer motivação e intento, degradam o ambiente laboral, lesando os direitos fundamentais da vítima, particularmente a sua dignidade humana.

Abordou-se ainda, a distinção entre o fenômeno em tela e algumas figuras que lhe são próximas, com o fito de consolidar a definição realizada. Seguidamente, voltou-se à investigação do desenvolvimento do psicoterror: o ciclo anestésico que imobiliza a vítima, bem como o exame de suas fases com fins nas lições de Harald Ege. Procedeu-se então, à explanação dos seus efeitos nocivos, que deixaram clara a urgência de se buscar a sua prevenção e intervenção, seja dentro ou fora das empresas.

O segundo capítulo direcionou-se à investigação do âmbito laboral desportivo atrelado ao futebol profissional. O conciso resgate da história do jogo da bola deixou claro que a compreensão do futebol foi alterada, expressivamente, ao longo dos milhares de anos de sua existência. No Brasil, este esporte que se restringia, inicialmente, aos momentos de ócio da elite, não só se tornou popular, como passou a contar com jogadores de todas as raças e classes sociais. Evidenciou-se ainda, no século passado, a sua profissionalização, tornando-se trabalho. Internacionalmente, observou-se que o desporto não permaneceu incólume às notáveis transformações econômicas e socioculturais promovidas pela globalização neoliberal, despontando como atividade econômica de relevo. Assim, demonstrou a pesquisa carreada que o jogo da bola é, atualmente, multifacetado, caracterizando-se não apenas como forma de lazer, mas também como negócio vultoso e trabalho para milhares de indivíduos.

A análise da relação laboral desportiva, com o objetivo de alicerçar os contornos peculiares do assédio psicológico no futebol profissional, demonstrou que esta se distingue da relação de trabalho comum por uma série de fatores, em especial pela "causa mista", a impor a harmonização da tutela do atleta e da competição desportiva.

A última está intimamente ligada à singular lógica empresarial do desporto espetáculo, pautada na produção conjunta dos jogos e pela necessidade de conservar o equilíbrio competitivo entre as equipes participantes, com vistas à incerteza dos espectadores quanto ao resultado das pelepas, chave do êxito do *sport business*. Logo, para garantir a permanência dos atletas nos respectivos clubes empregadores, foram criados mecanismos de limitação a sua mobilidade laboral, que se materializaram, no Brasil, pela combinação da cláusula indenizatória desportiva com o contrato laboral a prazo determinado. Foram

abordadas então, sinteticamente, as formas de cessação deste pacto laboral, com o objetivo de aclarar a aplicabilidade do aludido mecanismo.

O terceiro capítulo exortou, inicialmente, que a seara laboral desportiva é negligenciada e desconhecida pela sociedade, profissionais do esporte e mesmo juristas, o que prejudica a prevenção e o combate ao assédio moral. Outrossim, aclarou-se que o próprio reconhecimento da existência deste fenômeno no jogo da bola enfrenta resistência. Não obstante, concluiu-se que o psicoterror não só existe, como tem elevada incidência no futebol profissional, o que resulta da conjugação de fatores como: a intensa subordinação, a supervalorização da hierarquia, a alta pressão por resultados positivos e a procura por manter os atletas sob rédeas curtas. O imprescindível combate ao assédio psicológico neste domínio decorre - para além da própria função de tutela do atleta, a cargo do direito laboral desportivo - da Lei Pelé, que ao garantir de maneira genérica o respeito à higidez física e psicológica dos desportistas, veda o assédio moral.

O estudo dos aspectos centrais do assédio psicológico no futebol voltou-se, particularmente, a vincar as principais características que o diferenciam do psicoterror desenvolvido nas relações comuns de trabalho, bem como apontar, de maneira sintética, algumas similaridades. Inicialmente, verificou-se que todas as manifestações de terror psicológico podem se fazer presentes no futebol profissional, mas algumas condutas se destacam neste âmbito, como a exclusão do atleta do grupo regular de trabalho e o seu não alinhamento para as partidas por fatores extradesportivos. Demonstrou-se que um dos principais traços de diferenciação reside na motivação das condutas persecutórias: enquanto no futebol estas se voltam, amiúde, a amarrar os atletas aos clubes, com o fito de evitar a transferência dos futebolistas à "custo zero", na relação de trabalho comum a finalidade típica (mas não única) é a expulsão do trabalhador do ambiente laboral. Sem embargo, impera frisar que também se observou a presença de outros intentos no psicoterror desportivo, particularmente: o objetivo de constranger o jogador à demissão, para que o clube não tenha que arcar com o pagamento do valor da cláusula compensatória; o escopo de pressioná-lo para que assinta com determinada transferência; ou consinta com alterações contratuais interessantes ao clube empregador.

A pesquisa realizada demonstrou que o próprio elemento temporal, a habitualidade, faz-se presente neste campo, apesar de alguns pesquisadores defenderem a sua relativização. No que tange às consequências deletérias do terror psicológico, verificou-se que os efeitos

personais são os mesmos para os atletas e trabalhadores comuns, mas as consequências profissionais podem assumir contornos mais gravosos na seara desportiva, em decorrência da brevidade da carreira do futebolista, somada à limitação do mercado de trabalho do futebol, para longe do qual as perspectivas são de desemprego e subemprego.

No que concerne ao empregador, o assédio moral no jogo da bola será mais custoso do que na relação laboral comum, pois o clube deverá pagar além das verbas e indenizações constantes no primeiro capítulo desta dissertação, as dispostas na legislação especial, a incluir, desde logo, o valor previsto na cláusula compensatória desportiva.

Evidenciou-se que as manifestações de psicoterror no futebol que chegam à superfície, usualmente, envolvem violações ao direito-dever de ocupação efetiva. Este é previsto, no âmbito desportivo brasileiro, de forma mitigada, por abranger somente aspectos propedêuticos, sem abarcar a dimensão da competição, o que coaduna com o particular funcionamento deste domínio, tendo em vista a inviabilidade da participação de todo o plantel nos jogos. Poderá ser violado tanto pela “separação de fato” quanto pela “separação de direito”. A primeira modalidade engloba a ausência de treinos por imposição do clube, ainda que haja o regular pagamento de remuneração, bem como o treino em separado da equipe regular de trabalho, sem fundamento para tanto, que ocorre, amiúde, sem a qualidade e a eficiência exigidas. Já a separação de direito abarca tanto a baixa antecipada da ficha federativa do atleta, quanto a não tramitação da licença para as competições. Apontou-se ainda que a participação nos jogos tem grande relevância para o futebolista, o que torna a não convocação deste para as partidas, eficaz ferramenta de assédio moral.

Por fim, procedeu-se à análise dos dilemas enfrentados pelo proletariado do futebol, a massa de jogadores pobres, com baixa escolaridade, sujeitos ao desemprego e à precarização laboral. Deslindou-se, desta maneira, o abismo existente entre o sonho de ascensão social e as agruras vivenciadas pelos desportistas, abafadas pela enganosa concepção do desporto glamourizado. Em razão de sua vulnerabilidade, os atletas têm, não raro, medo de denunciar o assédio psicológico, sobretudo face às prováveis represálias de um mercado de trabalho tão restrito. Este temor, somado ao baixo nível educacional, obstaculiza o acesso dos jogadores ao Poder Judiciário, com vistas à efetivação dos seus direitos, inclusive no que diz respeito ao assédio moral.

Ora, restou claro que os casos de psicoterror no jogo da bola não costumam chegar à Justiça do Trabalho. Para mais, apesar de se observar o gradual aumento das demandas

laborais desportivas genericamente consideradas, verificou-se que o enfrentamento pelos magistrados de pontos nucleares para as partes é, frequentemente, inadequado.

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

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES FILHO, Manuel. Padres introduziram futebol no Brasil, revela historiador. **Jornal da Universidade Estadual de Campinas**- 16 a 22 de dezembro de 2002. Disponível em: <www.unicamp.br/unicamp/unicamp_hoje/jornalPDF/202pag09.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2015.

AMADO, João Leal. Aula magna de direito desportivo. **ESA TV**. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=P2sUEs8sMPU>>. Acesso em: 22 dez. 2015.

_____. **Carrillo: ou renova ou hiberna?** A Bola. O desporto e a lei. 21-09-2015. Disponível em: <<http://www.abola.pt/nnh/ver.aspx?id=572358>>. Acesso em: 07 jun. 2016.

_____. **Contrato de trabalho**. 4.ed. Coimbra: Coimbra editora, 2014.

_____. Entre a renovação e a hibernação: assédio moral no desporto. in **Desporto & Direito**, Revista Jurídica do Desporto, nº 31, Ano XI. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.

_____. **Vinculação versus Liberdade**: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, 2002.

AMARAL, Paulo Roberto Trombini; OLIVEIRA, Flávio Ismael da Silva; THIENGO, Carlos Rogério. Os motivos que levaram jogadores de futebol amador a abandonarem a carreira de jogador profissional. **Revista Digital**. Ano 12, nº 115, Buenos Aires, 2007. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd115/motivos-que-levaram-a-abandonarem-a-carreira-de-jogador-profissional.htm>>. Acesso em: 02 nov. 2015.

AMORÓS, Francisco Pérez. **Concepto del acoso moral en el ordenamiento jurídico laboral español**. Disponível em: <<http://portalderevistas.upoli.edu.ni/index.php/revista-cjyp/article/download/274/197>>. Acesso em: 20 abr. 2016.

_____. O assédio psíquico laboral dos futebolistas profissionais. **Desporto & direito**. Revista Jurídica do Desporto, nº 8. Ano III, jan./abr. Coimbra: Coimbra Editora, 2006.

ASSÉDIO MORAL.ORG. **Legislação**: âmbito federal. Disponível em: <<http://www.assedio-moral.org/spip.php?rubrique22>>. Acesso em: 27 mar. 2016.

BARRETO, Margarida; FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em 10 out. 2015

BARROS, Alice Monteiro de. **As relações de trabalho no espetáculo**. São Paulo: LTr, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências.** São Paulo: LTr, 2001.

____. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências.** 5.ed. São Paulo: LTr, 2012.

BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **A disciplina jurídica do assédio moral na relação de emprego: aspectos configurativos e de reparação deste fenômeno social.** Dissertação de Mestrado em Direito da Universidade Federal da Bahia. Orientador: Prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. Salvador: 2009.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2001.

BOGO, Ana Paula; TOSAWA, Suelyn. **Direito fundamental ao trabalho digno versus precarização e terceirização.** Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=6c6d15562b486b1d>>. Acesso em: 02 mar. 2015.

BRANCO, Eliana Saad Castelo. Assédio moral no esporte. **Direito esporte clube** (programa 74). Disponível em: <<http://www.direitoesportoclube.com/?pg=videos&id=4>>. Acesso em: 14 nov. 2015.

____. **Assédio moral no futebol.** Disponível em: <<http://www.saadcastellobranco.com.br/portal/index.php/2011/07/assedio-moral-no-futebol/>>. Acesso em: 12 fev. 2016.

CALIL, Lucas. **Triste realidade: no Brasil, 82% dos jogadores de futebol recebem até dois salários mínimos.** 12/09/2015. Disponível em: <<http://extra.globo.com/esporte/triste-realidade-no-brasil-82-dos-jogadores-de-futebol-recebem-ate-dois-salarios-minimos-6168754.html>>. Acesso em: 10 nov. 2015.

CARRAMANHO, Carina Isabel Ferreira. **Assédio moral: um fenómeno do mundo laboral.** Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Orientador: Prof. Dr. João Leal Amado. Coimbra: 2008/2009.

CBF. **Raio-X do futebol: salários dos jogadores.** Disponível em: <<http://www.cbf.com.br/noticias/a-cbf/raio-x-do-futebol-salario-dos-jogadores#.V0f-jfkrLIU>>. Acesso em: 27 abr. 2016.

CECATO, Maria Áurea Baroni. **Direitos humanos do trabalhador: para além do paradigma da declaração de 1998 da OIT.** Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/dados/livros/edh/br/fundamentos/21_cap_2_artigo_13.pdf>. Acesso em: 8 maio 2015.

____. **A relativa relevância da Declaração de 1998 da OIT para a definição dos direitos humanos do trabalhador.** Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/prima_facie/article/viewFile/6783/4218>. Acesso em: 28 abr. 2015.

COI. Declaración de consenso del COI. Acoso y abuso sexuales en el deporte. Año 2006. **Revista Apunts medicina de l'esporte**, 2008. Disponível em: <<http://www.apunts.org>>. Acesso em: 21 jan. 2016.

CORDENTE, C. A; MONROY, A. J; SÁEZ. G. El acoso moral en el fútbol profesional español. **Kronos**: revista universitaria de la actividad física y el deporte, nº 16, 2009.

COZER, Rodrigo Francisco. **Aspectos destacados do contrato de trabalho e da rescisão contratual do atleta profissional de futebol**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito). Universidade do Vale do Itajaí. Orientador: Prof. Ms. Wanderley Godoy Junior. Itajaí, 2006.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos humanos e cidadania**. São Paulo: Editora Moderna, 1998.

DUTRA, Humberto Padilha. **O papel da escolaridade no acesso ao judiciário no Brasil**. Monografia apresentada à Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2012. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/69989>>. Acesso em: 10 out. 2015.

EINARSEN, Ståle. The nature, causes and consequences of bullying at work: the Norwegian experience. **Pistes**, vol. 7, nov. 2005. Disponível em: <<http://pistes.revues.org/3156>>. Acesso em: 17 abr. 2015.

ESTANQUE, Elísio; et.al. **Mudanças no trabalho e ação sindical: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização**. São Paulo: Cortez Editora, 2005. Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/570_Mudan%E7as%20no%20Trabalho1.pdf>. Acesso em: 05 maio 2015.

FÁVERO, Paulo. O efeito da Lei Bosman no futebol: mudanças que o fim do passe causou na realidade dos jogadores de futebol nas últimas décadas. **Antropologia e Sociologia**. Disponível em: <http://cidadedofutebol.uol.com.br/universidade/web/site/index_area_estu dossociais.asp?arq=artigo.asp&idcont=1553>. Acesso em: 12 abr. 2015.

FRANZINI, Fábio. **Corações na ponta da chuteira**: capítulos iniciais da história do futebol brasileiro (1919-1938). Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

FREITAS, Carolina. **A defesa do trabalho decente e a substituição processual em Portugal e no Brasil**. São Paulo: LTr, 2013.

GARBIN, Andréia de Conto. **Representações na mídia impressa sobre o assédio moral no trabalho**. Dissertação de Mestrado em Saúde Pública da Universidade de São Paulo. Orientadora: Prof.^a Dr.^a Frida Marina Fisher. São Paulo: 2009.

GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. Aspectos do assédio moral e o atleta profissional de futebol. **II Simpósio de direito desportivo**. 31/10/14. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=QK776JkR3zQ>>. Acesso em: 12 nov. 2015.

GOMES, Carla de Marcelino; MOREIRA, Vital(Coord.) **Compreender os direitos humanos** - manual de educação para os direitos humanos. 3.ed. Graz: Centro Europeu de Formação e Investigação em Direitos Humanos e Democracia, 2012. Disponível em: <http://www.fd.uc.pt/igc/manual/pdfs/manual_completo.pdf>. Acesso em: 10 maio 2015.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

GOVERNO DE PORTUGAL. Secretário de Estado do Desporto e Juventude. **Relatório da Comissão para a revisão da Lei 28/98, de 26 de junho**. Disponível em: <http://www.idesporto.pt/ficheiros/file/RELATORIO_COMISSAO_REVISAO_LEI%2028_98.pdf> Acesso em: 08 jun. 2016.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008.

GUTIERREZ, Gustavo Luis; MARQUES, Renato Francisco Rodrigues; MONTAGNER, Paulo César. **Revista da Educação Física/UEM**, vol. 20, nº 4. Maringá, 2009.

HELOANI, Roberto. Assédio moral no trabalho. in LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; MAENO, Maria; OLIVEIRA, Juliana Andrade (Coord.). **Seminário compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Fundacentro, 2013.

____. Assédio moral no trabalho: como identificar e combater essa violência? **Justiça do Trabalho na TV**. TRT-SC. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=eGYA9ET_8_8>. Acesso em: 16 dez. 2015.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

____. **O assédio no trabalho**: como distinguir a verdade. 1.ed. Cascais: Editora pergaminho, Lda, 2002.

HUSEK, Carlos Alberto. O fim do passe. **Magistratura & trabalho**. São Paulo, IX(39): 11, fev./mar., 2001.

KRIEGER, Marcílio César Ramos. Acheugas para uma história do futebol. **Revista do Instituto Brasileiro de Direito Desportivo**. nº 6. São Paulo: IBDD, 2004. Disponível em: <<http://www.iob.com.br/bibliotecadigitalderevistas/bdr.dll/RDD/629e/62a0/62cd/62ce/62cf?f=templates&fn=altmain-nf.htm&2.0>>. Acesso em: 12 jan. 2015.

LEYMANN, Heinz. Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo. **Violence and Victims**. vol.5, nº 2, 1990. Springer Publishing Company 119-126. Tradução: Sergio Navarrete Vázquez, 2009. Disponível em: <[http://www.kwesthues.com/e-LeymannV&V1990\(3\)-1.pdf](http://www.kwesthues.com/e-LeymannV&V1990(3)-1.pdf)>. Acesso em: 03 maio 2016.

LIMA, Firmino Alves. O assédio moral no desporto. in OLIVEIRA, Leonardo Andreotti P. de. **Direito do Trabalho e Desporto**. São Paulo: Quartier Latin, 2014.

LOPES, José Sérgio Leite. A vitória do futebol que incorporou a pelada – A invenção do jornalismo esportivo e a entrada dos negros no futebol brasileiro. **Revista USP**, nº 22, jun./jul./ago. 1994. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/26960/28738>>. Acesso em: 05 abr. 2015.

MANSUR JÚNIOR, Maurício. Assédio Moral: a violência contra o trabalhador no contexto neoliberal. **Revista de Direito do Trabalho**, ano 3, nº 37, jan./mar. 2010. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente laboral futebolístico e responsabilidade civil. in BASTOS, Guilherme Augusto Caputo; BELMONTE, Alexandre Agra; MELLO, Luiz Philippe Vieira de. **Direito do trabalho desportivo: os aspectos jurídicos da Lei Pelé frente às alterações da Lei. n. 12395/2011**. São Paulo: LTr, 2013.

MARINHO, Mário. **O grande livro do futebol**. 1.ed. São Paulo: Online, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. São Paulo: Atlas, 2011.

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

MENEZES, Fabrício Alberto Oliveira de. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-laborais da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Orientador: Prof. Dr. Jorge Leite. Coimbra: 2006/2007.

MIRANDA, Martinho. Direito desportivo. **Saber Direito**. 17/10/11. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=iT-8Wq3bSXo>>. Acesso em: 14 mar. 2016.

_____. O assédio moral na atividade desportiva. in: RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011**. São Paulo: Quartier Latin, 2012.

_____. O desporto alheio à regulamentação do Estado. **Revista Brasileira de Direito Desportivo**. nº 18. São Paulo: IBDD jul./dez. 2010. Disponível em: <<http://www.martinho.nevesmiranda.com.br/tag/estado/>>. Acesso em: 23 fev. 2016

MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. **Revista Jus Navigandi**, ano 10, nº 568, 2005. Disponível em:<<https://jus.com.br/artigos/6173/assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho-e-responsabilidade-civil>>. Acesso em: 13. nov. 2015.

MORAES, Ivan Furegato. **Formação de jogadores de futebol no Brasil: Da implementação às perspectivas futuras do Certificado de Clube Formador**. Dissertação de Mestrado em Gestão Desportiva da Faculdade de Desporto da Universidade do Porto. Orientadora: Prof.^a Doutora Maria José Carvalho. Porto: 2015. Disponível em: <https://sigarra.up.pt/flup/pt/pub_geral.show_file?pi_gdoc_id=18107>. Acesso em: 03 jun. 2016.

MUOIO, Marcelo. Breve estudo sobre a liberação de vínculo desportivo de atletas do futebol junto à Justiça do Trabalho. in GRANCONATO, Márcio Mendes; OLIVEIRA Carlos Augusto de. **Revista de Direito do Trabalho**, ano 37, nº 142. Editora: RT, 2011.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

NUNES, António José Avelãs. **Neoliberalismo e direitos humanos**. Lisboa: Editorial Caminho SA, 2003.

NUNES, Cauê. **Jovens buscam ascensão social nos gramados**. 2006. Disponível em: <<http://www.comciencia.br/comciencia/handler.php?section=8&edicao=16&id=159&tipo=0>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

OIT. Auxílio estrés! Salud mental en el trabajo. **Trabajo, Revista de la OIT**. nº 37, Diciembre de 2000. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/dwcms_080699.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2015.

____. **Conheça a OIT**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 25 fev. 2016.

____. **Inspeção do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/c81.pdf>>. Acesso em: 03 maio 2015.

____. **The World Employment and Social Outlook - Trends 2016**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_443480.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2016.

OLIVEIRA, Juliana Andrade; SOARES, Ângelo. Assédio moral no trabalho. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, vol.37, nº 126, jul./dez. 2012, São Paulo: 2012.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha. **O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco**. Coimbra: Almedina, 2007.

PANIZA, Carolina Diniz. Os atletas profissionais de futebol e o assédio moral no trabalho. in OLIVEIRA, Carlos Augusto de; GRANCONATO, Márcio Mendes. **Revista de Direito do Trabalho**. Ano 37, 142 abr./jun. 2011. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. **Rev. TST**, vol. 73, nº 2, abr./jun. Brasília, 2007.

PEREIRA, Rita Garcia. **Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho** - Contributo para a sua Conceptualização. Coimbra: Coimbra Editora, 2009.

PINTO, Almir Pazzionotto. Discurso. Tribunal Superior do Trabalho. **I Encontro nacional sobre a legislação sportivo-trabalhista**. Brasília: Univercidade, 2009.

PIRES, João Gualberto. **O viver de ontem e de hoje do jogador de futebol profissional: o caso da cidade de Bauru**. Dissertação de Mestrado em Educação da Universidade Metodista de Piracicaba. Orientador: Prof. Dr. Wagner Wey Moreira. Piracicaba: 1994.

PRONI, Marcelo Weishaup. **Esporte-espetáculo e futebol-empresa**. Tese apresentada à Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Faculdade de Educação Física. Orientador: Ademir Gebara. Campinas, 1998.

PRONI, Marcelo Weishaup; ZAIA, Felipe Henrique. Gestão empresarial do futebol num mundo globalizado. in RIBEIRO, Luiz (Org.) **Futebol e globalização**. Jundiaí: Fontoura, 2007.

RAMOS, Rafael Teixeira. Da cláusula penal às cláusulas indenizatória e compensatória do contrato de trabalho desportivo no Brasil. in RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo**- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012.

RAMOS, Roberto. **Futebol: ideologia do poder**. Petrópolis: Editora Vozes Ltda., 1984.

REIS, Ricardo. Caputo Bastos afirma que CLT não atende a atual realidade das relações esportivas. **Jusbrasil**. Entrevista a Guilherme Caputo Bastos. Disponível em: <<http://abdir.jusbrasil.com.br/noticias/3187541/caputo-bastos-afirma-que-clt-nao-atende-a-atual-realidade-das-relacoes-esportivas>> Acesso em: 10 out. 2015.

ROCHA, Andréa Presas. O problema dos assédios moral e sexual no contrato especial de trabalho desportivo. in BASTOS, Guilherme Augusto Caputo; BELMONTE, Alexandre Agra; MELLO, Luiz Philippe Vieira de. **Direito do trabalho desportivo: os aspectos jurídicos da Lei Pelé frente às alterações da Lei. n. 12395/2011**. São Paulo: LTr, 2013.

RODRIGUES, Francisco Xavier Freire. O fim do passe e as transferências de jogadores brasileiros em uma época de globalização. **Sociologias**, vol. 12, nº 24, maio/ago. 2010. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/pdf/868/86819546012.pdf>> Acesso em: 12 abr. 2015.

RODRIGUES, Mariana Domingues. **O assédio moral no direito do trabalho**. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-laborais da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Orientador: Prof. Dr. João Carlos Conceição Leal Amado. Coimbra: 2010.

SÁ FILHO, Fábio Menezes de. **Contrato de trabalho desportivo: revolução conceitual de atleta profissional de futebol**. São Paulo: LTr, 2010.

SAGRES, Ronaldo Crespilho. **O assédio moral no esporte**. LANFREDI, Luis Geraldo Sant'ana; MACHADO, Rubens Approbato; NASCIMENTO, Wagner (et al.). **Curso de direito desportivo sistêmico**. vol. 2. São Paulo: Quartier Latin, 2010.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Poderá o direito ser emancipatório? **Revista Crítica de Ciências Sociais**, nº 65, maio 2003. Disponível em: <http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/pdfs/podera_o_direito_ser_emancipatorio_RCCS6.PDF>. Acesso em: 28 abr. 2015.

SANTOS NETO, José Moraes dos. **Visão do Jogo-** primórdios do futebol no Brasil. São Paulo: Cosac & Naify, 2002.

SAPESP. **Em decisão inédita, SAPESP libera três atletas do Paulista.** Disponível em: <<http://sindicatodeatletas.com.br/arquivos/imprimir.php?noticia=1228>>. Acesso em: 19 nov. 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais:** uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SCHERMANN, Adolpho. **Evolução dos desportos através dos tempos.** Rio de Janeiro: Associação Atlética do Banco do Brasil, 1958.

SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos e atuais do assédio moral na relação de trabalho.** Disponível em: <<http://mauroschiavi.com.br/wp-content/uploads/2015/08/Aspectos-polemicos-e-atuais-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho.pdf>>. Acesso em: 14 abr. 2016.

SEVCENKO, Nicolau. Futebol, metrópoles e desastinos. **Revista USP: Dossiê Futebol.** nº 22, 1994. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/26956/28734>>. Acesso em: 04 abr. 2015.

SOARES, Ângelo. Assédio moral: o estresse das vítimas e das testemunhas. in LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; MAENO, Maria; OLIVEIRA, Juliana Andrade (Coord.). **Seminário compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho.** São Paulo: Fundacentro, 2013.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional:** uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A relevância da identificação do atleta profissional como trabalhador. in OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de (Coord.). **Direito do Trabalho e Desporto.** São Paulo: Quartier Latin, 2014.

SOUZA, Gustavo Lopes Pires de Souza. **O direito desportivo como ramo autônomo do direito.** Disponível em: <<http://www.gustavolpsouza.com.br/direitodesportivo>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

SOUZA NETO. Fernando Tasso de. Liberdade de trabalho versus estabilidade da competição: uma visão sobre a constitucionalidade da cláusula penal desportiva (artigo 28 da Lei nº 9.615/1998). **Revista Brasileira de Direito Desportivo.** nº 16. São Paulo: IBDD, 2009.

SUÁREZ, Carmen Soto. ¿Puede existir mobbing en el deporte? **Diario La Ley,** nº 8417, Sección Doctrina, 10 de Noviembre de 2014, Editorial La ley, 2014.

TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho.** São Paulo: LTr, 2013.

THOME, Candy Florencio. O assédio moral nas relações de emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, nº 31, jul./dez. 2007.

____. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009.

____. O assédio moral nas relações de trabalho. in LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; MAENO, Maria; OLIVEIRA, Juliana Andrade (Coord.). **Seminário compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Fundacentro, 2013.

TOBAR, Felipe Bertasso. Caso Felipe: jogador de futebol, assédio moral e direito à ocupação efetiva. **Revista Jus Navigandi**, ano 16, nº 2811, 13 mar. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/18666>>. Acesso em: 06 mar. 2016.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **A humanização do direito internacional**. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

UEFA. **Safeguarding the heritage and future of team sport in Europe**. Disponível em: <http://www.uefa.org/MultimediaFiles/Download/uefa/KeyTopics/74/35/95/743595_download.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2015.

UNZELTE, Celso Dario. **O livro de ouro do futebol**. São Paulo: Ediouro, 2002.

URNAU, Evandro Luis. Peculiaridades dos contratos de trabalho dos atletas profissionais de futebol. **Jus Navigandi**, ano 16, nº 2794, 24 fev. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/18561/peculiaridades-dos-contratos-de-trabalho-dos-atletas-profissionais-de-futebol>>. Acesso em: 2 nov. 2015.

VARELA, Maria Helena Carvalho Athayde. **Assédio moral no futebol profissional**. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-laborais do Instituto Universitário de Lisboa. Orientador: Prof. Dr. João Carlos da Conceição Leal Amado. Lisboa: 2015.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. **Direito Trabalhista Desportivo**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portalTvJustica/portalTvJusticaNoticia/anexo/Mauricio_Correa.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2015.

ZABALA, Iñaki Piñuel y. **Mobbing**: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho. São Paulo: Edições Loyola, 2003.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. As novas regras trabalhistas da legislação desportiva. in: RAMOS, Rafael Teixeira (coord.) **Direito do trabalho desportivo**- Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista- Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé- Lei nº 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012.

____. **Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

____. **Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2015.