

# O CASO BECKHAM: ASPECTOS TRABALHISTAS E DESPORTIVOS NO BRASIL E NO MUNDO

PEDRO MILIONI

Advogado. Mestre em Direito pela UCAM/RJ. Pós-Graduado em Direito Corporativo pelo IBMEC/RJ. Pós-Graduando em ESG e Sustentabilidade Corporativa pela FGV/RJ.

ELTHON COSTA

Advogado trabalhista e desportivo. É professor, palestrante e organizador e autor de artigos e livros jurídicos. É membro da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho do TST no Grau Oficial, membro da Academia Nacional de Direito Desportivo (ANDD). Mestre em International Sports Law (ISDE-Espanha). Diretor jurídico de entidades de esporte de combate e pesquisador do Núcleo de estudos “O Trabalho além do Direito do Trabalho: Dimensões da Clandestinidade Jurídico-Laboral” (NTADT), da Faculdade de Direito da USP.

---

**Sumário:** **1** Quanto maior a altura, maior a queda – **2** Qual é a função histórica do Direito do Trabalho, e ele ainda é necessário nos dias de hoje? – **3** O Direito do Trabalho deve tutelar trabalhadores *hipersuficientes*? – **4** A conduta do Real Madrid pode ser considerada assédio moral, inclusive no esporte? – **5** O trabalhador teria mecanismos para se insurgir contra o clube e, talvez, romper o contrato? – **6** O que se pode extrair do caso Beckham? – Referências

---

## 1 Quanto maior a altura, maior a queda

Há um documentário disponível na plataforma de *streaming* Netflix denominado *Beckham*, cujo enredo é sobre a carreira do ex-atleta profissional de futebol, o inglês David Beckham, famoso por seu talento futebolístico,

mas muito mais famoso por seu casamento, família, beleza e estilo de vida. Enfim, por tudo o que envolve a marca Beckham, e as cifras bilionárias trazidas a reboque.

No documentário, Beckham se envolve numa polêmica (*inexpressiva dentro de todo o contexto do filme*) que pode ser assim resumida: à época em que ainda era atleta do famoso time espanhol Real Madrid, o jogador teria assinado um “pré-contrato” com um time americano, para lá jogar no ano seguinte, o que teria enfurecido a diretoria do time espanhol, fazendo com que o seu treinador o colocasse para treinar separado do time, numa espécie de “dura” prolongada, e temporariamente sem jogar com a equipe. Beckham suportou a pressão e superou as dificuldades (como todo grande homem).<sup>1</sup>

Ao tempo em que assistimos ao documentário, não paramos para refletir no que aquilo, retratado com tamanha naturalidade na tela, representava em termos jurídicos, e o quão rotineiro eram aqueles fatos na vida de milhares de trabalhadores mundo afora (atletas ou não).

O estalo veio quando assistimos à entrevista do também atleta de futebol Diego Ribas, que expôs com clareza (e lugar de fala) a gravidade daqueles fatos, e a repercussão social da conduta do clube na vida do atleta:<sup>2 3</sup> *se o clube (empregador) fez aquilo com um atleta do calibre do Beckham, o que não poderia fazer com um trabalhador (atleta ou não) de menor expressão?*

Mas o fato é que o caso aconteceu com o David Beckham, a estrela do time, e nos provocou algumas inquietações jurídicas conexas: 1. Qual é a função histórica do Direito do Trabalho, e ele ainda é necessário nos dias de hoje? 2. O Direito do Trabalho deve tutelar trabalhadores *hipersuficientes*<sup>4</sup>? 3. A conduta do Real Madrid pode ser considerada assédio moral, inclusive no esporte? 4. O trabalhador teria mecanismos para se insurgir contra o clube e, talvez, romper o contrato?

Responderemos, *objetivamente*, as indagações acima.

De toda sorte, a lição que fica, para o momento, é bem simples: *quanto maior a altura, maior a queda*.

<sup>1</sup> Para mais detalhes, assista ao documentário.

<sup>2</sup> Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=MKMRDx3VaAI>. Acesso em: 01 mar. 2024.

<sup>3</sup> O trecho da entrevista do Diego Ribas é uma aula de realidade, e não dura mais do que cinco minutos.

<sup>4</sup> Tudo leva a crer que Beckham seria o que o STF chama no Brasil de “hipersuficiente”, uma vez que se trata de profissional com remuneração expressiva, capaz, portanto, de fazer uma escolha esclarecida sobre sua contratação. Mais em: BRASIL. Supremo Tribunal Federal. 56.499. AG.REG. NA RECLAMAÇÃO. DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO INTERNO EM RECLAMAÇÃO. OUTRAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DE PRODUÇÃO E TRABALHO. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2023]. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15362038187&ext=.pdf>. Acesso em: 14 maio 2024.

## 2 Qual é a função histórica do Direito do Trabalho, e ele ainda é necessário nos dias de hoje?

O fundamento *primário* do Direito do Trabalho é a proteção jurídica do trabalhador.

Essa é a sua razão de ser.

Isso se dá, pois o Direito do Trabalho, *de forma pioneira na história*, reconheceu que em determinados contratos não há igualdade *material* entre os contratantes, superando, assim, a ideia de um velho e mofado Direito Civil que, felizmente, hoje também não existe mais (vide, por exemplo, os contornos protetivos do contrato de consumo).

A premissa do Direito do Trabalho é simples: o contrato de trabalho *sempre* será assimétrico, desigual, onde uma das partes (empregado) é juridicamente subordinada à outra (empregador) que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal dos serviços desempenhados pelo trabalhador.

Portanto, se essa assimetria persiste e sempre persistirá, em maior ou menor grau, a proteção jurídica do trabalhador *sempre* será necessária.

Não estamos defendendo aqui um Direito do Trabalho *fossilizado*, que não acompanha a movimentação social. Ao contrário, quando falamos em proteção estamos defendendo a noção de proteção *adequada*, minuciosamente ajustada à realidade de cada setor profissional e empresarial,<sup>5</sup> num dado momento histórico.

Vale destacar que a proteção jurídica do trabalhador não advém apenas de *normas patrimoniais* (adicional de horas extras, por exemplo), mas também de *normas limitadoras*, como, por exemplo, aquelas que limitam a quantidade de horas do trabalho humano. Caso contrário, em troca de dinheiro o empregado alienaria sua vida, literalmente, o que não se coaduna com a noção mais basilar de dignidade humana.

Por tudo isso, é evidente que o Direito do Trabalho ainda se mostra indispensável na atualidade, no Brasil e no mundo, mas talvez com muito mais ênfase no Brasil, um país continental e desigual, que sequer cumpre as promessas constitucionais mais básicas.

Será que Beckham, em algum momento, à luz do caso exposto, precisaria do Direito do Trabalho?

---

<sup>5</sup> Impossível nos limites do presente artigo discorrer sobre o tema.

### 3 O Direito do Trabalho deve tutelar trabalhadores *hipersuficientes*?

O Direito do Trabalho *deve* tutelar trabalhadores *vulneráveis*.

Na seara consumerista, sobre o tema vulnerabilidade, é comum apontar-se, *em resumo*, a existência de ao menos *quatro modalidades de vulnerabilidade*:

1. *Técnica*, refletida na ausência de conhecimento sobre produto ou serviço;
2. *Jurídica* – falta de conhecimento jurídico, ou mesmo contábil e econômico;
3. *Fática*, através das várias formas de desigualdade – financeira e física, por exemplo;
4. *Informacional*, ou seja, a ausência de dados que podem influenciar nos processos decisórios de consumo – adquirir, contratar etc.<sup>6</sup>

As noções acima servem como norte para a questão trabalhista, mas apenas como norte, e não como porto seguro. Caminho, e não posto de chegada.

Por quê?

Porque em nenhum outro contrato, *de qualquer natureza*, existe a noção de *subordinação jurídica*, sendo esse requisito o traço distintivo e único do contrato de trabalho. E essa noção altera, no todo ou em parte, a ideia de vulnerabilidade civil, tratando-se de vulnerabilidade *trabalhista*.<sup>7</sup>

Segundo Estevão Mallet, a subordinação jurídica é

a prerrogativa, de que se investe o tomador de serviço, em decorrência da relação de emprego, de modular, a cada passo ou quando queira, segundo as conveniências do negócio – observados, é óbvio, os limites legais e contratuais próprios –, a atividade exercida pelo trabalhador, determinando o trabalho a ser feito, a forma, o local e o momento de sua realização, bem como fiscalizando, durante a prestação de serviço, o cumprimento das ordens dadas e, quando pertinente, sancionando o descumprimento delas.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> REsp 1.195.642-RJ, Rel. Min. Nancy Andrighi, julgado em 13/11/2012.

<sup>7</sup> Impossível nos limites do presente artigo discorrer sobre o tema.

<sup>8</sup> MALLET, Estevão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. *Revista da Faculdade de Direito*, Universidade de São Paulo, v. 106, n. 106-107, p. 217-245, 2012. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944>. Acesso em: 12 abr. 2024.

Portanto, pode o trabalhador ter conhecimento técnico, jurídico, fático (dinheiro, por exemplo) e informacional que, ainda assim, por ser subordinado juridicamente a outrem, será vulnerável, *em maior ou menor grau*, mas vulnerável.

A vulnerabilidade *trabalhista* é especial, pois advém justamente dessa noção de subordinação jurídica, da ideia de que o empregado cumpre ordens, que compete ao empregador determinar o modo e a forma da prestação dos serviços e, inclusive, punir o empregado, em caso de faltas (poder disciplinar).

Voltemos ao caso Beckham: todo o poderio financeiro dele *não* o impediu de sofrer abusos no clube. Por isso, a noção de hiperssuficiência (no caso, financeira) é irrelevante para fins trabalhistas. O empregado ter dinheiro frente ao seu empregador não retira a sua vulnerabilidade, a sua exposição ao poder empregatício do empregador.

#### **4 A conduta do Real Madrid pode ser considerada assédio moral, inclusive no esporte?**

No Brasil, Beckham seria empregado do Real Madrid.

Partindo dessa premissa, é importante voltarmos aos fatos: à época em que ainda era atleta do famoso time espanhol Real Madrid, o jogador teria assinado um “pré-contrato” com um time americano, para lá jogar no ano seguinte, o que teria enfurecido a diretoria do time espanhol, fazendo com que o seu treinador o colocasse para treinar separado do time, numa espécie de “dura” prolongada, e temporariamente sem jogar com a equipe.

O Código do Trabalho de Portugal<sup>9</sup> traz a seguinte noção de assédio moral:

Artigo 29.º [...]

2 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

---

<sup>9</sup> Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>.

O conceito de assédio moral do Código português pode ser inteiramente aplicado ao caso do atleta.

Ou seja, sim, Beckham sofreu flagrante assédio moral.

Ora, por ter assinado o pré-contrato com outro clube, o atleta foi discriminado, sendo colocado na “geladeira”, sem treinar com seus colegas durante longo tempo, com a finalidade de ser constrangido, intimidado por seu ato. O clube criou um ambiente de trabalho hostil, humilhante, visando desestabilizar Beckham, o que se traduz em terrorismo psicológico.

## **5 O trabalhador teria mecanismos para se insurgir contra o clube e, talvez, romper o contrato?**

No Brasil, o atleta profissional de futebol é, para efeitos legais, um empregado subordinado ao time. Embora haja uma previsão legal específica que dita a forma pela qual seu contrato com o clube se desenvolve (Lei Geral do Esporte), não se olvida que, como trabalhador, qualquer que seja a prática discriminatória de que possa ter sido vítima, este terá direito ao ressarcimento pelo dano moral consequente, no montante a ser arbitrado pelo Juiz do Trabalho em reclamação trabalhista.<sup>10</sup>

Importante ressaltar ainda que a inatividade dos atletas de futebol 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, no Brasil, 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.<sup>11</sup>

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao tempo em que classifica o assédio como espécie de violência no trabalho, ressalta que “as políticas e ações de combate à violência no local de

<sup>10</sup> COSTA, Waldir Oliveira da. *Dano moral nas relações laborais: competência e mensuração*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2013. p. 143.

<sup>11</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 125.

trabalho devem ser dirigidas à promoção do trabalho decente e do respeito mútuo, e ao combate da discriminação no local de trabalho, de acordo com a Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação)”.

Ainda, a Convenção nº 111<sup>12</sup> da mesma OIT, em seu artigo 1, assevera que o termo discriminação inclui “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

Tendo em vista que tal afastamento sem motivo plausível, da forma como ocorreu com Beckham, teria o condão de interferir em suas futuras oportunidades de emprego, sua situação estaria então inserida na ora invocada Convenção.

No passado, o CAS, o Tribunal Arbitral do Esporte, já se manifestou sobre caso similar. Em fevereiro de 2012, a corte decidiu<sup>13</sup> que Igor Strelkov, jogador do FC Krylia, clube da Rússia, não poderia ser forçado a treinar separadamente, afirmando a corte que era direito básico do jogador treinar com a equipe. O clube teve de pagar uma indenização a Strelkov por quebra de contrato.

Na sequência do seu caso, a Federação Russa de Futebol modificou os seus regulamentos, reconhecendo que o treino solitário violava substancialmente o acordo laboral. As alterações proibiram a discriminação durante o período de treino, através de sessões de treino extensas e infundadas (não baseadas na necessidade médica), “sem bola”, ou fora dos treinos da equipa principal do clube, bem como uma ausência prolongada e injustificada de sessões de treinamento coletivas.

Na França, durante cada período de transferência, vários clubes da França forçavam jogadores a pedirem demissão, impedindo-os de jogar pela primeira equipe e ordenando-lhes que treinassem separadamente ou com a segunda equipe.

Vítima dessa prática, o jogador Anatole Ngamukul decidiu recorrer ao Tribunal do Trabalho francês, que, após um processo de quatro anos, considerou o seu antigo clube, o Stade de Reims, culpado e condenou o diretor-geral do clube por assédio moral. Na França, esses atos são contrários à Carta do Futebol Francês e à legislação laboral, sendo que exercer coerção

<sup>12</sup> Disponível em: [https://trt15.jus.br/sites/porta1/files/roles/trabalho-escravo/bases\\_normativas/Convencao%20111%20da%20OIT%20-%20Discriminacao%20emprego%20e%20ocupacao.pdf](https://trt15.jus.br/sites/porta1/files/roles/trabalho-escravo/bases_normativas/Convencao%20111%20da%20OIT%20-%20Discriminacao%20emprego%20e%20ocupacao.pdf).

<sup>13</sup> Arbitration CAS 2012/A/2792 Igor Sergeevich Strelkov v. CJSC FC Krylia Sovetov.

moral sobre uma pessoa para forçá-la a consentir ou rescindir um contrato é um crime, uma extorsão intencional.

O exemplo recente mais proeminente é Kylian Mbappe, que, no último ano, foi banido do time titular do Paris Saint-Germain por 24 dias, porque se recusou a prorrogar seu contrato por mais um ano (iria até julho de 2025).

## 6 O que se pode extrair do caso Beckham?

O mundo do esporte tem se mobilizado mais do que nunca para pôr fim a estas práticas que hoje já não deveriam ter lugar, havendo ainda várias denúncias de casos de exclusão a serem apurados, verdadeiro flagelo que mina a dignidade dos atletas e a integridade do esporte.

Em nenhuma profissão seria aceitável o tratamento dado a Beckham ou a qualquer um destes funcionários do esporte, ainda que considerados “*hipersuficientes*”, uma vez que seu direito à dignidade não é disponível e que não há valor de salário que justifique tratá-los como um objeto, um mero adereço esportivo componente de um clube, que pode ser descartado ou deixado de lado se isto fizer com que haja uma valorização da entidade empregadora em detrimento da figura do indivíduo.

Sem dúvida, ainda é importante o Direito do Trabalho enquanto instrumento equalizador da assimetria jurídica existente entre empregado e empregador.

Conforme demonstrado, o fato de Beckham ser uma celebridade multimilionária não afastou sua vulnerabilidade frente ao assédio por ele sofrido.

Vale destacar, mais uma vez, que deixar um atleta profissional sem jogar, sem treinar com a equipe principal, é conduta patronal com reflexos gigantescos, pois o atleta precisa entrar em campo para performar. Caso contrário, perde *timing* de jogo, força física, contratos acessórios de publicidade etc.

Não há história de entidade esportiva alguma que não seja feita de seus componentes, jogadores que colocaram seus corpos à disposição de seus dirigentes, isso em nome de clubes de história longa, e, em que pesem seus ganhos milionários, ainda precisaram treinar, enfrentar lesões, o escrutínio da torcida e uma jornada de trabalho exaustiva. Beckham e seus pares merecem todo o respeito, e desumanizá-los não pode ser uma opção.

## Referências

COSTA, Walmir Oliveira da. *Dano moral nas relações laborais: competência e mensuração*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2012.

MALLET, Estevão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. *Revista da Faculdade de Direito*, Universidade de São Paulo, v. 106, n. 106-107, p. 217-245, 2012. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944>. Acesso em: 12 abr. 2024.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

MILIONI, Pedro. O caso Beckham: aspectos trabalhistas e desportivos no Brasil e no mundo. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, ano 41, n. 488, p. 93-101, ago. 2024.

---