



Descrição: Foto de luta em um ring. O homem a direita chuta o oponente na região lateral da costela, enquanto o opositor se defende colocando as mãos no rosto em posição lateral. Ao fundo, o juiz observa. [Fim da descrição]

## O ÓCIO FORÇADO NO CONTRATO DE TRABALHO DE ATLETAS DE LUTA

Elthon José Gusmão da Costa<sup>1</sup>

### RESUMO

Através de pesquisa bibliográfica e análise jurisprudencial, este artigo aborda a situação de atletas de esportes de combate que firmam contratos longos, de vários combates, com promoções de lutas. O estudo mostra que alguns desses contratos trazem cláusulas que limitam a atuação desses atletas, os tornando exclusivos de determinados eventos. Ocorre que os eventos que detêm a exclusividade dos atletas, muitas vezes, não oferecem lutas aos contratados, os colocando em um ócio forçado, como forma de evitar que trabalhem para um concorrente, ou mesmo, que aceitem uma oferta financeira menor que o valor acordado inicial para lutar. O estudo finaliza no sentido de que esses contratos gerariam a presunção de vínculo empregatício do atleta com o evento, por meio de trabalho intermitente, e que o atleta teria direito a uma indenização pelo ócio forçado a que o evento lhe expõe.

**Palavras-chave:** Esportes de combate. Vínculo empregatício. Trabalho intermitente. Ócio forçado.

### Introdução

<sup>1</sup> Advogado. *Master in International Sports Law* (ISDE). Membro da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho do Tribunal Superior do Trabalho no Grau Oficial. Pesquisador do núcleo de estudos “O Trabalho além do Direito do Trabalho: Dimensões da Clandestinidade Jurídico-Laboral” (NTADT), da Faculdade de Direito da USP. Membro da Academia Nacional de Direito Desportivo (ANDD). C. lattes: <https://lattes.cnpq.br/6993275053416440>. E-mail: [elthon@hotmail.com](mailto:elthon@hotmail.com). Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-9916-685X>.

O presente artigo científico tratará da forma de contratação de atletas da luta pelas promoções que exploram sua atividade (UFC, ONE Championship, PFL etc.) e a maneira como isso coloca o atleta em situação precária, pois ele se torna um trabalhador subcontratado, exposto, muitas vezes, a um ócio forçado.

Quanto à metodologia, este texto foi firmado através do levantamento de informações em fontes bibliográficas e documentais, como também doutrinas e artigos nacionais e internacionais.

O objetivo do estudo é demonstrar a precarização do modelo contratual que rege as relações entre atleta da luta e evento e como isso contribui para que o atleta seja exposto a um assédio moral que objetiva diminuí-lo perante o contratante.

O presente estudo, será organizado em quatro seções, além dessa introdução. Na seção 2 será demonstrado como a cláusula de exclusividade precariza a situação do atleta da luta. Na seção 3, será demonstrada a presença do ócio forçado nesses contratos de exclusividade, que pressupõem trabalho intermitente. Na seção 4 será abordada a visão do Tribunal Superior do Trabalho quanto à ausência de convocação de empregado contrato sob o regime de trabalho intermitente. Já na última seção, serão tecidas as considerações finais.

---

**“os eventos não precisam que o atleta lute sempre para lucrar pela presença do mesmo no elenco, uma vez que os atletas cedem, mediante cláusula contratual própria, o uso de sua imagem (que não é reembolsado, mesmo sendo usada continuamente a imagem), resultando em transmissão das lutas dos atletas pelas plataformas digitais, o que acaba por fazer com que o evento obtenha ganho financeiro, ainda que o atleta esteja afastado dos combates”.**

---

### **A exclusividade como forma de precarização do trabalho do atleta da luta**

É sabido que, na luta, os atletas vivem de bolsas de pagamento, que só recebem ao aparecer pra lutar. No entanto, os eventos não precisam que o atleta lute sempre para lucrar pela presença do mesmo no elenco, uma vez que os atletas cedem, mediante cláusula contratual própria, o uso de sua imagem (que não é reembolsado, mesmo sendo usada continuamente a imagem), resultando em transmissão das lutas dos atletas pelas plataformas digitais, o que acaba por fazer com que o evento obtenha ganho financeiro, ainda que o atleta esteja afastado dos combates.<sup>2</sup>

No caso do Ultimate Fighting Championship (UFC), o mais famoso evento de esportes de combate do mundo, a cláusula de promoção garante ao evento o direito mundial exclusivo e irrestrito de promover e organizar lutas de MMA a serem realizadas pelo lutador durante a duração do contrato, também podendo o evento explorar a imagem dos atletas em todas as mídias, agora conhecidas ou futuramente concebidas em todo o mundo, perpetuamente (Brasil, 2022).

---

<sup>2</sup> Mesmo porque o evento, ao contar com determinado atleta no elenco, acaba por atrair público para assinar a plataforma de transmissão mesmo sem este atleta sequer ter lutado, tamanha é a fama de alguns.

Essa exclusividade é a regra no mundo da luta, onde os eventos tratam os atletas como ativos, que são promovidos pela empresa conforme sua vontade, tendo os demais eventos seguido o modelo contratual praticado pelo UFC.

Em 2024, foi notícia o drama do brasileiro Marcus “Buchechea”, preso a um contrato de exclusividade com o ONE Championship, que o deixou mais de um ano sem poder lutar (Costa, 2024a).

Depois de muito insistir na mídia para receber uma luta, a empresa finalmente atendeu o atleta, colocando o atleta para enfrentar Amir Aliakbari no ONE 169, em 8 de novembro, em Atlanta, Geórgia (Cruz, 2024)

Porém, não é sempre que a situação termina como a de “Buchechea”. Gegard Mousasi, ex-UFC e ex-campeão do Bellator, teve um desfecho de seu contrato com o Bellator bastante diferente quando se encontrava em situação semelhante.

Mousasi não compete desde que perdeu uma decisão para Fabian Edwards no Bellator 296 em maio de 2023. O ex-campeão assinou um novo contrato com o Bellator antes de a empresa ser adquirida pela Professional Fighters League (PFL), e Mousasi disse que foi informado por funcionários da PFL que eles não estavam cientes de seu novo contrato quando adquiriram o Bellator e é por isso que não lhe foi oferecida uma luta (Martin, 2024).

Mousasi alegou que o evento teria, em negociações, declarado que ele “fazia muito dinheiro”, e que eles queriam que ele “aceitasse valores menores” (Martin, 2024).

Sem opções diante do ócio forçado no qual se encontrava, Mousasi declarou à mídia esportiva a intenção de acionar judicialmente a empresa, o que resultou em sua dispensa do contrato (Riggs, 2024).

Cumpra, então, trazer à baila a restritiva cláusula de exclusividade no contrato do atleta, que o impediria de lutar em outros eventos:

Direitos promocionais e lutas de MMA.

**3.1 O Lutador concede à PFL o direito exclusivo, irrestrito e mundial de promover e explorar lutas de MMA a serem realizadas pelo Lutador durante o Prazo em toda e qualquer mídia e de qualquer maneira.**

3.2 O Lutador também concede à PFL um direito e licença mundial, irrevogável, livre de royalties, totalmente pago, perpétuo e sublicenciável para explorar a imagem do Lutador em toda e qualquer mídia, conhecida agora ou futuramente, em conexão com: (a) projeto, desenvolvimento, produção, marketing, publicidade, promoção, distribuição, venda, licenciamento, publicação, exibição e outra exploração de qualquer Luta(s) de MMA e Atividade(s) Promocional(is), bem como todo e qualquer direito relacionado a isso; (b) marketing, publicidade e promoção da PFL, e (c) projeto, desenvolvimento, produção, marketing, publicidade, promoção, distribuição, venda, licenciamento, publicação e outra exploração de qualquer produto(s) e/ou serviço(s) da PFL (coletivamente, os “Direitos”). A PFL pode permitir que os Direitos sejam exercidos por terceiros, incluindo, sem limitação, licenciados, patrocinadores e parceiros de distribuição (Brasil, 2023a) (tradução e grifo nossos).

Da mesma forma dispõe a cláusula no contrato dos atletas do ONE Championship onde o atleta se obriga a estar disponível a qualquer momento para divulgar o evento, mesmo as lutas que

não são suas, sem compensação adicional:

3.6 O Atleta deverá, sem qualquer compensação adicional, colocar-se à disposição em todos os momentos razoáveis e fornecer toda a assistência razoável à Empresa e suas afiliadas para anunciar, divulgar ou promover de outra forma:

(a) as Partidas;

(b) todas as transmissões, transmissões ou outras divulgações das Partidas ou de quaisquer outras competições, partidas, concursos, lutas, torneios ou eventos organizados ou promovidos pela Empresa ou em conexão com o ONE (quer os mesmos contem ou não com a participação do Atleta) em qualquer mídia que seja;

(c) outras competições, jogos, competições, lutas, torneios ou eventos organizados pela ONE ou a ela vinculados, quer tenham ou não a participação do Atleta;

(d) venda de qualquer mercadoria da ONE ou outros bens ou serviços fabricados, distribuídos ou vendidos pela Empresa ou suas afiliadas em conexão com os Direitos de Merchandising, incluindo aparições em coletivas de imprensa, entrevistas e outras atividades promocionais e de patrocínio que a Empresa possa razoavelmente determinar. A Empresa arcará com os custos razoáveis de viagem e acomodação do Atleta em relação a tais atividades (Brasil, 2021).

Tais termos contratuais contradizem totalmente a relação que o evento pretende ter com o atleta, ao firmar com ele contrato de prestação de serviço como autônomo. Se o atleta não tem liberdade para escolher se quer ou não promover o evento (que sequer lhe paga pra isso!), como afirmar que o atleta não é um empregado da promoção? (Costa, 2024a)

Pior ainda é a situação do atleta que sequer recebe lutas e ainda é exclusivo da promoção, como era o caso de Mousasi e foi o caso de Reinier de Ridder (coincidentemente, colega de treinos de Mousasi), que rompeu o vínculo com o ONE e foi contratado pelo UFC.

Reinier declarou à imprensa esportiva o seguinte:

Isso é algo que eu sinto que tenho que fazer para outros lutadores - se você está pensando em assinar com o ONE Championship, não o faça. É simples assim. Você não deve. Não há nada lá. Não há lutas. Você está simplesmente errado se fizer isso, se assinar lá, é um erro grave (Martin, 2024).

O ex-campeão deixou claro que o problema se resumia à atividade. Se o atleta é exclusivo da promoção e não recebe lutas, como ele fará para suprir suas necessidades?

Ainda, se o atleta é mesmo um autônomo, como o evento suporta esse argumento diante da falta de liberdade do atleta quanto ao lugar onde ele pode competir?

Cabe então avaliar se - ao considerarmos que “Bucheça” e Mousasi poderiam eventualmente ter na justiça brasileira a caracterização de vínculo empregatício com prestação de trabalho intermitente, devido ao seu modelo contratual - os eventos incorreram em ócio forçado nos episódios acima narrados.

## A caracterização de ócio forçado no trabalho intermitente diante da exclusividade do atleta da luta

Por contrato de trabalho intermitente, em analogia ao art. 443, § 3º da Lei nº 13.467/2017, entende-se aquele no qual a prestação de serviços, na condição de emprego, carece de alguns requisitos já consolidados na legislação trabalhista brasileira, nele, a subordinação deixa de ser contínua, em face da possibilidade de alternância de períodos de trabalho e de ócio forçado, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. O trabalhador só faz jus a remuneração se for convocado ao trabalho, sendo que o empregado tem a opção de não aceitar a convocação, assim, como o empregador tem para não oferecer o serviço, sem que a recusa de ambos configure motivo para a interrupção do contrato de trabalho (Farias, 2019).



Descrição: Foto de um par de luvas pretas sob um tatame preto. [Fim da descrição]

Dessa forma, pode se afirmar, que na modalidade intermitente, o objeto do contrato de trabalho deixa de ser a prestação de serviço estável ao empregador, como consolidado na legislação trabalhista, e passa a ser a conveniência da atividade econômica, onde o trabalhar é tratado como meio de produção, destituído de seus direitos trabalhistas individuais e coletivos, em flagrante desregulamentação dos princípios e função social do trabalho (Farias, 2019), tendo em vista que há a possibilidade de um lutador passar anos sem ser convocado pela promoção, como foi o caso dos atletas citados.

Logo, também não terá direito à remuneração por não estar lutando, cumprindo lembrar que o atleta da luta, na maior parte das vezes, está diante da “cláusula de exclusividade” e não recebe contrapartida (salário) para não precisar buscar novo evento para lutar e, conseqüentemente, receber bolsa de pagamento, não podendo sequer trabalhar em outra promoção durante o período de duração do contrato. Por isso, tal cláusula seria nula de pleno direito, uma vez que não é razoável (Sette; Sousa, 2019).

Importante reforçar que o contrato zero-hora ou intermitente nada mais é, do ponto de vista da Teoria Geral das Obrigações, do que figura a materializar a chamada condição meramente potestativa, que, na ótica do Direito Civil, fulminaria a avença por nulidade, haja vista, justamente, a quebra de seu caráter bilateral e sinalagmático em decorrência do poder conferido a um dos contratantes (o empregador) de controlar de maneira unilateral e discricionária a própria ocorrência do fato gerador das contrapartidas estabelecidas no contrato (Ebert, 2023, p. 68).

Esse controle fica claro diante da cláusula de exclusividade em contratos na luta, o que expõe o lutador a um ócio forçado.

No ócio forçado ou contrato de inação, suprime-se a atividade laboral em si exercida pela mão de obra de determinado trabalhador, impedindo que este, no devido direito de exercício de suas atribuições pré-estabelecidas em contrato execute-as, frustrando, desta forma, sua vida social, seu desempenho, seu esforço pessoal, dentre outras tantas consequências (Marco, 2016).

De toda sorte, dá-se a ociosidade forçada quando o empregador, usando de seu poder de dirigir a prestação pessoal do serviço, retira as atividades laborais do empregado, deixando-o sem tarefas pelas quais foi contratado em seu ambiente de trabalho, causando assim danos a sua autoestima e ferindo a sua dignidade diante da humilhação perante seus pares e demais colegas, ou seja, todo o seu meio ambiente de trabalho é contaminado pelo dolo do empregador (Oliveira, 2017).

Importante ressaltar que, no âmbito das obrigações contratuais do empregador para com o seu empregado, se insere a de propiciar trabalho, uma vez que aquele incumbe determinar de que forma o trabalhador irá desempenhar as suas funções e cobrá-lo pelo cumprimento das atividades imputadas. Se, de um lado, o empregado deve prestar os seus serviços de forma correta, comprometida e pontual, por outro, é obrigação do empregador, conceder o trabalho ao empregado. Nesse contexto, não é razoável ou lógico considerar regular um contrato de inação, em que o empregado é mantido sem ser demandado o seu trabalho e sem qualquer justificativa para tanto. Em não havendo a oferta de trabalho, ainda que haja o pagamento de salários, restará configurada falta grave pelo empregador, apta a ensejar a rescisão do contrato de trabalho (Santos, 2022).

Esse compromisso pode ser interpretado pela ótica do *pacta sunt servanda*, isto é, a força obrigatória que o acordo firma entre os pactuantes, de forma que os termos do contrato devem ser estritamente cumpridos ou, do contrário, a parte que foi omissa poderá ter que indenizar a prejudicada. A vontade contratual das partes, porém, é limitada pelo ordenamento jurídico pátrio, o qual estabelece certos direcionamentos entre a subordinação do empregado e o poder diretivo do empregador (Santos, 2022).

Tal comportamento dos eventos de luta poderia ser enquadrado em um “assédio moral estratégico” (Brasil, 2020), já que, como ficou claro no caso de Mousasi, o evento não queria pagar sua alta bolsa, lhe deixando na inação para simplesmente impedir-lhe de se ativar em algum evento concorrente.

O assédio moral estratégico, institucional ou organizacional, é o praticado pela própria empresa, estando ligado a uma determinada estratégia política empresarial, como por exemplo a adesão à plano de demissão voluntária, reestruturação da empresa, substituição de mão de obra, potencialização do lucro etc. (Oliveira, 2024).

Diante do exposto, pode-se dizer que a intenção dos eventos, ao expor os atletas ao ócio forçado, é justamente obrigá-los a aceitar um valor menor para lutar ou, mesmo, evitar que outras promoções possam tê-los em seus elencos enquanto eles se mantêm exclusivos do evento, mesmo sem receber nada para esperar por lutas.

### **A configuração de vínculo empregatício do atleta da luta e a jurisprudência do TST acerca da ausência de convocação de trabalhador intermitente**

Considerando que todos os grandes eventos de luta têm cláusula de exclusividade em seus contratos, que são usados para todos os seus atletas, o debate em relação a essa cláusula é muito importante para o futuro deste perfil de atleta.

Nesses casos de atletas da luta que firmam contrato de longa duração com determinados eventos, que os vinculam de maneira exclusiva, estaria configurado o vínculo empregatício, pelo fato

de o atleta preencher os requisitos elencados no art. 2º e 3º da CLT, levando-se ainda em consideração a intermitência na prestação dos serviços desse tipo de atleta (Costa; Costa *et. al.*, 2024).

Esse entendimento ocorre pelo fato de ser difícil que não se entenda que um atleta que é obrigado a esperar lutas para receber (inclusive tendo cláusula em seu contrato que garante ao evento lhe cobrar isso) seja subordinado ao seu contratante, portanto empregado deste, uma vez que a suposta autonomia desaparece quando o atleta busca lutas em outros concorrentes.

É importante esclarecer ainda que a interpretação de que o trabalho de lutadores tem caráter de trabalho intermitente, como forma de caracterizar o vínculo do atleta com o evento, não busca colocar-lhes diante de uma precarização (o que alegam muitos que são contra o modelo de trabalho intermitente), mas evitar que o evento diga que faltaria o critério da habitualidade (Bosco, 2024, p. 252) para o preenchimento dos requisitos do vínculo, pois é sabido que esses atletas não lutam todos os dias, o fazendo pelo mesmo evento em média a cada 3 meses, devido à necessidade de descansar o corpo.

Isto posto, e para se afastar do óbice do artigo 86, §9 da Lei 14.597/2023 (Brasil, 2023b), melhor seria considerar o contrato do atleta da luta como um contrato de trabalho intermitente, já que este não está vinculado ao evento por uma única competição, como nos exemplos trazidos ao longo do texto.

Assim, caso a Justiça do Trabalho venha a reconhecer esta forma contratual como intermitente, o Tribunal Superior do Trabalho já se posicionou no sentido de que seria passível de indenização a conduta de empregador que não convoca o trabalhador contratado sob essa modalidade, não podendo o contratante dispor do atleta sem observar os interesses do lutador, conforme indica a jurisprudência da corte. Vejamos:

O art. 443, § 3º, da CLT define o contrato de trabalho intermitente como aquele em que “a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador”. Observa-se que a característica essencialmente distintiva de tal modalidade especial de contrato de trabalho é a alternância de períodos de trabalho e de inatividade. 3 - É certo que não existe norma jurídica específica que oriente o empregador quanto ao que se poderia tratar como volume mínimo de convocações do empregado intermitente, de forma geral e abstrata. Ainda que exista tal liberalidade, em tese, a favor do empregador que celebra com trabalhador contrato de trabalho intermitente (art. 443, caput, CLT), é indispensável tomar-se em consideração que a celebração de todo contrato deve observar o princípio da boa-fé objetiva (art. 422 do Código Civil), que tem em seu núcleo a proibição do comportamento contraditório do sujeito de direito (*venire contra factum proprium*). Isso significa que o empregado e o empregador, ao celebrarem o contrato de trabalho intermitente, manifestam vontade de manter a relação de trabalho nessa modalidade especial, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. Logo, como consequência de tal princípio e de seu corolário dever de evitar-se o comportamento contraditório ao longo da execução contratual, o empregador terá obrigações no sentido de manter meio ambiente de trabalho adequado para as ocasiões em que o empregado irá à empresa, e o empregado terá obrigação de manter-se apto, física e tecnicamente, para o desempenho do trabalho. Afinal, no momento em que as partes avaliam as vantagens e as desvantagens econômicas da celebração do contrato (fases de pontuação e policitação), elas avaliam suas próprias condições de se manterem aptas a cumprir sua prestação correspondente na relação obrigacional (o empregador quanto à organização da atividade econômica e dos fatores de produção, e o empregado quanto à sua aptidão para a entrega da força de trabalho do modo preferido pelo empregador). 4 - Embora a alternância de períodos não seja determinada no próprio contrato, ela deve guardar adequação ao disposto no art. 113, § 1º, do Código Civil, que impõe a interpretação

dos negócios jurídicos conforme usos, costumes e práticas do mercado relativas ao tipo de negócio e conforme a racionalidade econômica das partes, consideradas as informações disponíveis no momento de sua celebração (empregado e empregador, no momento de celebrar o contrato, vivenciam um contexto em que a demanda pode ser mensal, trimestral, semestral, dentre outras periodicidades). 5 - O fato de o empregador nunca, em momento algum, convocar o empregado, sem apresentar-lhe satisfações ou previsões mínimas de possibilidade de convocação, torna o negócio jurídico viciado no plano da validade, em razão de erro substancial quando ao seu objeto: a prestação de trabalho subordinado em períodos alternados (art. 139, I, Código Civil). Afinal, a característica distintiva do contrato de trabalho intermitente é alternância de períodos de trabalho e de inatividade, não a faculdade unilateral de o empregador convocar, ou não, o empregado contratado e qualificado para o labor. Conforme o art. 122 do Código Civil, são proibidas as condições puramente potestativas, isto é, aquelas que ficam a exclusivo arbítrio de uma das partes do negócio jurídico. Logo, se a previsibilidade de convocação do empregado fica totalmente a critério do empregador, sem existência de qualquer periodicidade mínima (como períodos de pico e estações do ano), o contrato de emprego intermitente é nulo, por conter condição suspensiva puramente potestativa. Portanto, de acordo com a teoria trabalhista das nulidades, o empregado tem direito a receber todas as parcelas eventualmente pendentes de adimplemento, inclusive indenização por danos morais, se exigível, e o contrato deve encerrar-se com efeitos ex nunc. 6 - A definição da periodicidade mínima de convocações do empregado intermitente não pode resumir-se a equação matemática. Afinal, como o art. 443, § 3º, da CLT não distingue a aplicabilidade do contrato de trabalho intermitente em relação a diferentes ramos da atividade econômica, tal definição demanda exame de cada situação concreta, acompanhada dos postulados normativos da razoabilidade, da proporcionalidade e da boa-fé objetiva. O art. 113, § 1º, do Código Civil, como visto, impõe a interpretação dos negócios jurídicos conforme usos, costumes e práticas do mercado relativas ao tipo de negócio e conforme a racionalidade econômica das partes, consideradas as informações disponíveis no momento de sua celebração. Portanto, a definição concreta do volume mínimo de convocações exige consideração de três fatores (não exaustivos): 1) a demanda em face da atividade econômica do empregador que tenha justificado a contratação do empregado intermitente; 2) a natureza dos serviços para que o empregado foi contratado; 3) a frequência de convocação de outros trabalhadores intermitentes de iguais condições para o trabalho. Há outros fatores que podem influenciar tal definição, como, por exemplo, o labor extraordinário de outros empregados em extensão superior à legalmente permitida (art. 59 da CLT) e a supressão ou redução indevida de intervalos legais ou regulamentares (art. 71 da CLT e NR 17, Anexo II). 7 - A definição concreta do volume mínimo de convocações depende de exames casuísticos. De toda forma, é invariável a conclusão de que, se o empregado, apesar de contratado e capaz para o trabalho na modalidade intermitente, nunca é convocado para tanto, o empregador comete ato ilícito (art. 186 do Código Civil), por abusar do direito (art. 187 do Código Civil) de predeterminar os períodos de alternância entre prestação de serviços e inatividade, submetendo-os a seu exclusivo arbítrio. Cabe salientar, ainda, que o princípio da boa-fé objetiva, como dever anexo do contrato de trabalho, também contempla o dever de informação. Logo, eventuais alterações dos fatores relevantes à convocação do empregado (demanda da atividade econômica, necessidade dos serviços contratados e intenção de convocação do trabalhador contratado) devem ser-lhe revelados, com a clareza adequada. 8 - Todo trabalho, seja ele prestado na modalidade empregatícia ou não, comum ou intermitente, deve desenvolver-se em condições dignas e decentes. Por conseguinte, o adimplemento de deveres anexos do contrato de trabalho, como o de informação e o da proibição do comportamento contraditório (decorrentes da boa-fé objetiva), compõe o núcleo de deveres do empregador para com a pessoa contratada. Não é demais ressaltar que até mesmo no direito civil o descumprimento de deveres anexos da relação contratual acarreta o inadimplemento do negócio jurídico, mesmo que não exista culpa ou dolo especificamente associados às consequências lesivas. O Enunciado n. 24 da 1ª Jornada de Direito Civil orienta: “Em virtude do princípio da boa-fé, positivado no art. 422 do novo Código Civil, a violação dos deveres anexos constitui espécie de inadimplemento, independentemente de culpa.”. Portanto, a reclamada, ao empreender a conduta omissiva



de jamais convocar empregado contratado sob a modalidade de trabalho intermitente, sem justificativa ou diálogo, abusou de seu direito (art. 187 do Código Civil) e cometeu ato ilícito (art. 186 do Código Civil) violador dos direitos da personalidade da reclamante, que deve ser indenizada por tal conduta, que ensejou danos morais (arts. 5º, X, Constituição Federal, 223-C, § 1º, CLT e 927 do Código Civil). 9 - Agravo de instrumento a que se nega provimento (BRASIL, 2023a).

Portanto, conforme indica o julgado, ao se configurar uma relação de emprego entre atleta e evento, de forma intermitente, cometeria ato ensejador de indenização por danos morais o evento que deixa de convocar o atleta para lutar, apesar deste estar requisitando lutas, não podendo o evento impedir que o lutador compita por outra promoção ao lhe impor a cláusula de exclusividade como forma de obstar o trabalho do contratado.

### Considerações finais

Ao longo do artigo, buscamos analisar a situação pela qual passam os atletas da luta. Seus contratos com cláusulas de exclusividade permitem aos eventos dispor de seus serviços apenas quando convém às promoções, sem levar em consideração, muitas vezes, a necessidade do atleta, que luta para se sustentar.

Como vimos, à luz da legislação brasileira, tais contratos poderiam ser considerados contratos de trabalho intermitente, o que, diante de determinadas situações, haveria a chance de se configurar a ocorrência de ócio forçado, no caso dos eventos que não convocam os atletas por motivos que são alheios às vontades dos lutadores, como o fato de alguns terem altos valores de bolsa de pagamento, ou o evento não querer liberar o atleta para um evento rival, por exemplo.

Apenas com o auxílio da justiça poderão os atletas mudar tal cenário, tendo em vista que já há condições de ser reconhecido o vínculo empregatício entre atletas e eventos devido à forma como se dá o trabalho na realidade, e diante de tal situação, a configuração de dano moral pelo fato do atleta não ser convocado para lutar pode ser uma medida capaz de inibir tal prática no futuro.

### Referências

BOSCO, Carlos Alberto. **Contrato de Trabalho Intermitente Brasileiro e o Mundo Globalizado**. São Paulo: : Mizuno, 2024.

BRASIL. Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023b. Institui a Lei Geral do Esporte. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/l14597.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14597.htm). Acesso em: 15 nov. 2024.

\_\_\_\_\_. **Tribunal de Justiça de Santa Catarina**. Procedimento Comum Cível nº 5023009-13.2021.8.24.0005. Contrato de atleta do UFC. Documento: Evento 39, CONTR2. Balneário Camboriú, SC: Juízo da 3ª Vara Cível da Comarca de Balneário Camboriú, 2022.

\_\_\_\_\_. **Tribunal de Justiça do Estado de Manaus**. Execução de Título Extrajudicial nº 0750699-31.2021.8.04.0001. Contrato de atleta do ONE Championship. Documento: Contrato. Manaus, AM: 9ª Vara Cível e de Acidentes de Trabalho da Comarca de Manaus, 2021.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Reclamação Trabalhista nº 1001036-50.2023.5.02.0462. Contrato de atleta da Professional Fighters League. Documento: Contrato de Trabalho (Contrato promocional exclusivo de luta em inglês - Manoel Sousa de Araújo) - 9385c86. Manaus, AM: 9ª Vara Cível e de Acidentes de Trabalho da Comarca de Manaus, 2023a, p. 59.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Recurso ordinário nº. 0010401-41.2019.5.18.0010. Danos morais. Ócio forçado. Empregado que era atleta de futebol. Relator Desembargador Gentil Pio de Oliveira. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: 15 abril 2020. Disponível em: <https://pje.trt18.jus.br/jurisprudencia/1140845cdf94a014272dbca4bb750825>. Acesso em: 21 nov. 2024.

COSTA, Elthon José Gusmão da. Counterfeit Liberty: falsa liberdade contratual do trabalhador da luta nos EUA. **Consultor Jurídico**, Brasil, 13 set. 2024a. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-set-13/counterfeit-liberty-a-falsa-liberdade-contratual-do-trabalhador-da-luta-com-base-no-modelo-dos-eua/>. Acesso em: 22 set. 2024.

COSTA, Elthon José Gusmão da. A competência da justiça do trabalho para julgar contrato de trabalho de atleta da luta firmado com evento estrangeiro. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 13, ed. 131, p. 138-147, maio 2024a. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/8814315>. Acesso em: 22 set. 2024.

COSTA, Elthon José Gusmão da; COSTA, Maria Luisa Borba da. O Contrato Desportivo do Atleta de MMA à Luz do Direito Trabalhista Brasileiro. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et. al.* **Direito do Trabalho Desportivo**: Panorama, Crítica e Porvir: estudos em homenagem aos ministros Pedro Paulo Teixeira Manus e Walmir Oliveira da Costa in memoriam. Campinas, SP: Lacier, 2024.

CRUZ, Guilherme. Amir Aliakbari vs. Marcus Buchecha booked for ONE 169 in Atlanta. **MMA FIGHTING**, EUA, 13 set. 2024. Disponível em: <https://www.mmafighting.com/2024/9/13/24244051/amir-aliakbari-marcus-buchecha-booked-one-169-atlanta>. Acesso em: 22 set. 2024.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **Meio ambiente do trabalho e responsabilidade civil**: as bases para um novo paradigma. São Paulo: Matrioska, 2023.

FARIAS, Emerson de Souza. Reforma trabalhista: efeitos da flexibilização em face do contrato de trabalho intermitente docente. **Anais da IX Jornada Internacional de Políticas Públicas, Universidade Federal do Maranhão**, ago. 2019. Disponível em: [http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2019/images/trabalhos/trabalho\\_submissaoId\\_491\\_4915cca24a86ec2c.pdf](http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2019/images/trabalhos/trabalho_submissaoId_491_4915cca24a86ec2c.pdf). Acesso em: 22 set. 2024.

MARCO, Carolinsk de. Ócio forçado: um breve estudo sobre o 'contrato de inação'. **LinkedIn**. 2016. Disponível em: [https://www.linkedin.com/pulse/%F3cio-for%E7ado-um-breve-estudo-sobre-o-contrato-de-g-m-roma?trk=portfolio\\_article-card\\_title](https://www.linkedin.com/pulse/%F3cio-for%E7ado-um-breve-estudo-sobre-o-contrato-de-g-m-roma?trk=portfolio_article-card_title). Acesso em: 22 set. 2024.

MARTIN, Damon. Gegard Mousasi lashes out at PFL over lack of communication, refusal to book him since buying Bellator. **MMA FIGHTING**, EUA, 19 abr. 2024. Disponível em: <https://www.mmafighting.com/2024/4/19/24133795/gegard-mousasi-lashes-out-pfl-over-lack-communication-refusal-book-him-fight-since-buying-bellator>. Acesso em: 22 set. 2024.

MARTIN, Damon. Reinier de Ridder warns fighters not to sign with ONE Championship, interested in Khamzat Chimaev fight. **MMA FIGHTING**, EUA, p. 1-10, 10 nov. 2024. Disponível em: <https://www.mmafighting.com/2024/11/10/24292508/reinier-de-ridder-warns-fighters-not-to-sign-with-one-championship-interested-khamzat-chimaev-fight>. Acesso em: 21 nov. 2024.

OLIVEIRA, André Corrêa de. Assédio moral e o valor social do trabalho, In: LACERDA, Leonardo Lopes Rodrigues de (org.). **Princípio constitucional do valor social do trabalho**. São Paulo: Editora Mizuno, 2024.

OLIVEIRA, Ricardo de Jesus Colares de. O ócio forçado como assédio moral uma análise prática do meio ambiente do trabalho e seus reflexos no direito do trabalho brasileiro. Revista

**Contribuciones a las Ciencias Sociales.** jul./set. 2017. Disponível em: <http://www.eumed.net/rev/cccscs/2017/03/ocio-trabalho-brasil.html>. Acesso em 22 set. 2024.

SETTE, Flavia Amaral; SOUSA, Ricardo José Leite de. Reflexões sobre a onerosidade e a natureza jurídica da contraprestação financeira paga em razão do pacto de não concorrência. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, Goiânia*, v. 5, ed. 1, jan./jun, 2019, p. 1-16. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/issue/view/JANEIROJUNHO#:~:text=Souza%2C%20FL%C3%81VIA%20Sette-,PDF,-1%2D16>. Acesso em: 22 set. 2024.

RIGGS, Drake. 'We now truly see how PFL treats their fighters:' Gegard Mousasi released from PFL amid contract dispute. **MMA FIGHTING**, EUA, 23 maio 2024. Disponível em: <https://www.mmamania.com/2024/5/23/24163585/we-now-see-how-pfl-treats-their-fighters-gegard-mousasi-released-from-pfl-amid-contract-dispute>. Acesso em: 22 set. 2024.

SANTOS, Ingrid Genes dos. **Ócio Humilhante**: uma forma de assédio moral nas relações de trabalho. Aracaju: Criação, 2022.

**Foto de capa:** Solal Ohayon, no [Unsplash](#)

**Foto 1:** Prateek Katyal, no [Unsplash](#)