

A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA JULGAR CONTRATO DE TRABALHO DE ATLETA DA LUTA FIRMADO COM EVENTO ESTRANGEIRO

Elthon José Gusmão da Costa

INTRODUÇÃO

É justo manter alguém sob contrato de trabalho exclusivo sem receber contrapartida salarial? A exclusividade que o atleta de esportes de combate precisa ter com as grandes promoções de luta sempre foi motivo de debate quanto a esta característica contratual, que não permite que este possa atuar em outros eventos sem autorização do contratante.

Em 2023, o invicto lutador peso-leve de MMA Manoel “Manumito” Sousa ajuizou reclamação trabalhista contra a Professional Fighters League (PFL) - hoje a maior concorrente do UFC - depois que a organização negou a ele a chance de competir no Dana White Contender Series (DWCS)¹, a “peneira” do UFC, em agosto de 2023.

“Manumito” assinou contrato para lutar no PFL Challenger Series no início de 2023 na esperança de ganhar um lugar na temporada anual da promoção, tendo vencido em uma decisão dividida o atleta Paulo Henrique em 17 de fevereiro de 2023.

Sousa recebeu outra oferta de luta no PFL Challenger Series duas semanas depois, mas teve que recusar após testar positivo para COVID-19. Ele acreditava ser um agente livre, mas depois descobriu que ainda estava vinculado ao PFL (através da cláusula de exclusividade) quando recebeu uma oferta do DWCS para lutar em 15 de

1 A famosa “peneira” do CEO do UFC, Dana White, na qual ele seleciona atletas para assinarem contratos com o UFC caso consigam surpreender o empresário com boas performances.

Elthon José Gusmão da Costa

Master in International Sports Law (Instituto Superior de Derecho y Economía - ISDE). Advogado, professor, palestrante e autor e organizador de livros jurídicos. É membro da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho do Tribunal Superior do Trabalho no Grau Oficial, especialista em Direito Desportivo (CERS), pós-graduado em Direito Processual Civil (Unileya), diretor jurídico do CNB (Conselho Nacional de Boxe), diretor do Departamento Jurídico da CBKB (Confederação Brasileira de Kickboxing), diretor do Departamento Jurídico da WAKO Panam (World Association of Kickboxing Comissions Región Panamericana) e da CBMMAD (Confederação Brasileira de MMA Desportivo). elthon@hotmail.com.

agosto.

O atleta ajuizou reclamação trabalhista², sob a alegação de que seria analfabeto funcional em português, e que o contrato da PFL enviado a ele por seu empresário anterior estava em inglês, portanto Manoel não sabia o que estava assinando.

O atleta achava que seria um agente livre se a PFL decidisse não o contratar após o que ele pensava ser a única luta de seu contrato. Porém, o processo de Sousa cita que o contrato tem duração de três anos, sem direito ao recebimento de salários enquanto aguarda lutas.

Os representantes da reclamada informaram que o contrato assinado vincularia ele com o evento por um período de até 3 anos, não podendo ele assinar com outro. Referidos representantes informaram que não iriam liberar o reclamante, uma vez que ele seria uma promessa do esporte e essa revelação deveria ser feita apenas pela PFL, e seus supostos motivos para rescindir o contrato seriam ilusórios e ineficazes³.

Diante da situação, o atleta requereu o reconhecimento do vínculo empregatício, de lutador profissional, nos termos do artigo 26 da Lei nº 9.615/1998, a declaração da nulidade do contrato de trabalho firmado entre as partes, tendo em vista o vício de consentimento no tocante as cláusulas contratuais, e, subsidiariamente, que o contrato de trabalho fosse declarado nulo em razão da ausência de obediência a forma prevista no parágrafo 5º, do artigo 28 da Lei nº 9.615/98.

Firmei posicionamento, em artigo recente, que, no caso do atleta da luta que firma contrato de longa duração com determinado evento, estaria configurado o vínculo empregatício, tendo em vista o princípio da primazia da realidade, isso sempre que o atleta preencher os requisitos elencados no art. 2º e 3º da CLT, levando em consideração a intermitência na prestação dos serviços desse tipo de atleta⁴.

No entanto, ponto essencial em relação à essa questão seria a competência territorial da justiça trabalhista brasileira para dirimir tal controvérsia. Como fazer no caso de um evento como a PFL, que não tem sede no Brasil e não realizou eventos no território brasileiro ainda?

2 Processo ATAlc 1001036-50.2023.5.02.0462.

3 Processo ATAlc 1001036-50.2023.5.02.0462, p. 127.

4 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 Waldir Oliveira da Costa *in memoriam*. 1. ed. Campinas, SP: Lacier, 2024. p. 169-181.

Vamos à análise do magistrado de piso quanto a tal preliminar e demais questões atinentes.

2 DO RECONHECIMENTO DA INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO E DA VALIDADE DE CLÁUSULA ARBITRAL PELO JUÍZO DE PRIMEIRA INSTÂNCIA

Diante dos fatos, em sentença, o magistrado entendeu que

pela natureza do contrato, não é aplicável ao caso a CLT ou a Lei n. 9.615/98. Isso por que o artigo 9º da LINDB explicita que *“para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem”*. O mesmo dispositivo, no §2º, estabelece que *“a obrigação resultante do contrato reputa-se constituída no lugar em que residir o proponente”*, no caso a empresa americana, ora ré. Assim, o direito material aplicável ao caso é o direito norte-americano, independente da natureza da relação jurídica havida no caso.⁵ (grifos da própria decisão)

Acresceu ainda o juízo que, em tese, o litígio seria regulado pelo direito processual brasileiro, com aplicação das normas materiais do local em que o contrato foi firmado. Porém, o magistrado *a quo* se convenceu da validade da cláusula arbitral no contrato do atleta, que prevê que

(...) qualquer disputa decorrente ou relacionada ao Contrato, quer tal disputa surja durante ou após a retenção do Lutador como um contratado independente nos termos deste instrumento e se a disputa deriva de contrato, ato ilícito, estatuto ou de outra forma, deve ser resolvida por arbitragem em Nova York, de acordo com as leis internas do Estado de Nova York e as regras da Associação Americana de Arbitragem, conforme modificado pelo Contrato. O Lutador e PFL concordam ainda que as disposições de arbitragem do Contrato fornecerão a cada parte seu recurso exclusivo... [versão traduzida]” (grifo nosso)⁶

Acerca da presença desta cláusula arbitral, o colendo TST já se posicionara contrariamente quanto à inaplicabilidade da arbitragem em contrato individual de

5 Processo ATAlc 1001036-50.2023.5.02.0462, p. 133.

6 Ibid, p. 134.

trabalho⁷, isso antes do advento da Lei 13.467/2017, que incluiu o artigo 507-A na CLT, fixando então a possibilidade legal de celebração de cláusula compromissória de arbitragem no contrato individual de trabalho.

Porém, o artigo 90-C da Lei nº 9.615/98 trouxe prescrição específica sobre a possibilidade das partes recorrerem à arbitragem para solucionar os conflitos decorrentes do vínculo entre elas estabelecido pelo contrato especial de trabalho desportivo, só podendo a arbitragem ser prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho e só sendo possível a sua instituição após a concordância expressa de ambas as partes, mediante cláusula compromissória ou compromisso arbitral⁸.

Importante trazer à baila o fato de que o atleta da luta não é reconhecido como empregado para efeitos da legislação trabalhista norte-americana (sendo considerado um contratado independente⁹), sendo que tal cláusula arbitral é permitida mesmo em contratos de emprego nos EUA.

Isso ocorreria pelo fato de que, no caso *Epic Systems Corp. v. Lewis U.S.*, 138 S.Ct. 1612 (2018), ao entender válidas cláusulas em contratos individuais com previsão de resolução de disputas ocorrendo somente por meio de arbitragem individual, a Suprema Corte norte-americana decidiu que o direito de participar em procedimentos coletivos não constituiria uma forma de “outra ajuda ou proteção mútua” (*other mutual aid or protection*)¹⁰.

No entanto, as normas trabalhistas brasileiras são “normas de aplicação imediata” no plano do Direito Internacional Privado, devendo ser aplicadas independentemente de localização de outra legislação potencialmente aplicável (estrangeira ou internacional). Trata-se de normas conhecidas na expressão francesa *lois de police*, que são normas que impõem uma razão de Estado para sua aplicação, impedindo que se busque eventual norma indicada pelas regras de Direito Internacional

7 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. E-ED-RR-25900-67.2008.5.03.0075. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CÂMARA DE ARBITRAGEM. IMPOSIÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. ABSTENÇÃO DA PRÁTICA DE ARBITRAGEM NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2015]. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/afa1f1ae91743a4f0aafe59c5914245e>. Acesso em: 13 mar. 2024.

8 COSTA, Elthon José Gusmão da. Cláusula arbitral e renúncia a direitos trabalhistas nos contratos do UFC. *Consultor Jurídico*, 31 out. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-out-31/elthon-costa-clausula-arbitral-renuncia-contratos-ufc/>. Acesso em: 22 mar. 2024.

9 COSTA, Elthon José Gusmão da. *Aspectos jurídicos do desporto MMA*. 1ª. ed. São Paulo: Mizuno, 2023, p. 112.

10 FERNANDES, João Leal Renda. *O Mito EUA: Um País sem Direitos Trabalhistas*. 2ª. ed. São Paulo: JusPodivm, 2023. p. 201.

Privado da *lex fori*¹¹.

As *lois de police* são exemplificadas na doutrina jusprivatista internacional exatamente com as leis trabalhistas, especialmente em razão de não se compreender como uma norma estrangeira possa melhor proteger um empregado contratado no Brasil, bem assim levando em conta que a nossa consolidação laboral é (em muitos casos, e especialmente neste) mais benéfica a tais empregados aqui contratados¹². Por isso, como o contrato de trabalho foi firmado no Brasil, é de rigor a aplicação da lei brasileira, pois mais benéfica ao caso.

Acerca da questão, vale citar ainda entendimento recente do TST em caso que tratava de contrato de atleta profissional, no qual a corte declarou a invalidade de cláusula compromissória de arbitragem diante da inexistência de previsão de arbitragem em acordo ou convenção de trabalho:

CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM. CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO. ANTINOMIA SUSCITADA ENTRE O ARTIGO 90-C DA LEI Nº 9.615/98 E O ARTIGO 507-A DA CLT, INCLUÍDO PELA LEI Nº 13.467/2017. ANTINOMIA APARENTE. SUPERVENIÊNCIA DE NORMA GERAL. MANUTENÇÃO DA NORMA ESPECIAL. TRANSCENDÊNCIA DEMONSTRADA. 1. Hipótese em que a Corte Regional, mediante a aplicação do artigo 90-C da Lei nº 9.615/98, declarou a invalidade de cláusula compromissória de arbitragem diante da inexistência de previsão de arbitragem em acordo ou convenção de trabalho. 2. Cinge-se a controvérsia a determinar se a validade da cláusula compromissória deve subordinar-se aos requisitos do artigo 90-C da Lei nº 9.615/98, que exige a previsão de arbitragem em acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou, ao contrário, se a referida disposição foi revogada tacitamente pelo artigo 507-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/17, que, a seu turno, condiciona incidência da arbitragem aos contratos individuais de trabalho nos quais a remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social. 3. Cuida-se de hipótese de antinomia aparente, solucionada mediante o princípio da especialidade previsto no art. 2º, § 2º, da LINDB. 4. O artigo 90-C da Lei nº 9.615/98 atinge os conflitos decorrentes do contrato especial de trabalho desportivo, em que o trabalhador ostenta a peculiar qualidade de atleta profissional, não se estendendo, aos conflitos derivados do contrato individual de

11 MAZZUOLI, Valério. Lei aplicável aos contratos de trabalho de tripulantes de navios de cruzeiros marítimos, p. 298. In: MAZZUOLI, Valério; NETO, Platon (org.). *Controle de convencionalidade no direito do trabalho brasileiro*. Brasília: Venturoli, 2024, p. 281-316.

12 Ibid.

trabalho regido pela CLT. Trata-se, portanto, de norma especial. 5. A superveniência do artigo 507-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/17, por constituir regra de abrangência mais ampla, não tem o condão de revogar tacitamente o artigo 90-C da Lei nº 9.615/98, segundo o princípio *lex posteriori generalis non derogat priori speciali*. 6. Impõe-se confirmar a decisão monocrática, ainda por fundamento diverso, mediante a qual se denegou seguimento ao agravo de instrumento da parte. Agravo conhecido e não provido.¹³

Prossegue a decisão, nos seguintes termos:

(...) as partes renunciaram a jurisdição brasileira em favor de juízo arbitral, medida amplamente aceita em regimes de *common law*, como o caso do regime norte americano; bem como aceito pelo ordenamento jurídico brasileiro. As partes concordaram com a aplicação do direito regido pelo Estado de Nova York, fato este que impede a aplicação do direito pátrio, pois não se trata de empresa nacional ou multinacional sediada ou com filial no Brasil. A execução de tais contratos normalmente seria realizada em solo americano, razão pela qual não há qualquer vício na eleição do foro e das normas a serem aplicadas ao caso concreto.

Nesse sentido, o disposto no artigo 651, § 2º, da CLT não se aplica ao caso concreto, posto que o domicílio do autor somente seria possível para estabelecer a competência desta Justiça Especializada caso a ré tivesse, ao menos, uma filial ou sucursal aqui no país, o que não é a hipótese vertida nos autos.¹⁴ (grifos da decisão)

Contudo, ainda que a PFL não tenha sede no Brasil, o reclamante assinou o contrato com a reclamada digitalmente pela plataforma DOCUSIGN, ou seja, assinou o contrato no Brasil, em sua residência.

Diante de tais evidências, o juízo de piso entendeu não ser aplicável a jurisdição estatal, extinguindo o feito sem resolução de mérito.

Inconformado com a sentença, recorreu o autor ao argumento que o contrato assinado com a ré é inválido, incidindo no caso a legislação brasileira à luz do

13 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR - 11013-87.2019.5.15.0001. CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM. CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO. ANTINOMIA SUSCITADA ENTRE O ARTIGO 90-C DA LEI Nº 9.615/98 E O ARTIGO 507-A DA CLT, INCLUÍDO PELA LEI Nº 13.467/2017. ANTINOMIA APARENTE. SUPERVENIÊNCIA DE NORMA GERAL. MANUTENÇÃO DA NORMA ESPECIAL. TRANSCENDÊNCIA DEMONSTRADA. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2022]. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/b404ef452bca425b51d62585ba63496b>. Acesso em: 13 mar. 2024.

14 Processo ATAlc 1001036-50.2023.5.02.0462, p. 135.

artigo 114 da Constituição Federal, alegando a preliminar de nulidade do julgado por negativa de prestação jurisdicional, entendendo também que estavam presentes os requisitos da relação de emprego.

3 DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO QUANTO À FASE PRÉ-CONTRATUAL

Em análise de Recurso Ordinário, entendeu o TRT2 que o cerne da questão cingia à possibilidade ou não de análise dos termos do contrato firmado entre autor e ré para, a partir daí, constatar se haveria possibilidade de apreciação da lide pela corte trabalhista.

E, nesse aspecto, em decisão paradigma, a corte deu razão ao recorrente. Isso porque

(...) ainda que o contrato firmado entre o autor e a empresa ré tenha por objeto a realização de atividade fora do território nacional, não há provas de que o mesmo tenha sido firmado no exterior. Ao contrário, o autor informou na exordial que assinou o contrato ainda no Brasil, tendo viajado para participar da primeira luta apenas após a assinatura deste. O documento de fls. 76 do pdf traz assinatura eletrônica do autor, não havendo comprovação de onde tal assinatura se deu.

Ainda que formalizado pela rede mundial de computadores, e ainda que o contrato tenha bases específicas relacionadas a legislação estrangeira, ao firmar o contrato no território nacional, as partes se submetem à legislação brasileira.

A rigor, um contrato eletrônico assinado por meio de certificado digital deve estar dentro das normas ICP-Brasil, o que garante a prerrogativa de veracidade dos documentos formalizados digitalmente. Mais que isso, inexistindo regras específicas para a regularização dos contratos digitais, a eles são aplicadas as regras dos contratos em geral. Nesse particular, incide a regra prevista no artigo 651, parágrafos 2º e 3º da CLT, que estabelece:

Art. 651 - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro. (Vide Constituição Federal de 1988)

(...)

§ 2º - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário.

§ 3º - Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços. (grifo nosso).

A corte aplicou por analogia a regra para o trabalho em cruzeiro, nas hipóteses em que o empregado é contratado no Brasil para prestar serviços no exterior, consoante entendimento sedimentado pelo C. TST, valendo citar o seguinte precedente utilizado:

“AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADMISSIBILIDADE. TRABALHADOR MARÍTIMO. CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. SERVIÇO PRESTADO EM NAVIO DE CRUZEIRO. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. RAZÕES RECURSAIS QUE NÃO AFASTAM O FUNDAMENTO DA DECISÃO DENEGATÓRIA DE INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 333 DO TST E DO ART. 896, § 7º, DA CLT. Esta Corte tem entendimento no sentido de que a Justiça do Trabalho brasileira é competente para julgar ação trabalhista envolvendo empregado brasileiro que foi contratado no Brasil para prestar serviços em cruzeiros marítimos, com rotas em águas brasileiras e internacionais. Como a decisão monocrática do Relator foi proferida em consonância com a mencionada jurisprudência pacificada por esta Corte, deve ser confirmada a negativa de seguimento do agravo de instrumento. Agravo interno a que se nega provimento, com incidência de multa” (Ag-AIRR 1058-07.2017.5.07.0007, 6ª Turma, Relator Desembargador Convocado Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 27/10/2023).

Esclarece Mazzuoli que, nos contratos assim celebrados, não importando o local da prestação do serviço, é também cediço que será a lei brasileira a aplicada ao caso concreto; e não há dúvidas de que será competente a Justiça do Trabalho brasileira para julgar tais ações envolvendo esses empregados de empresas estrangeiras¹⁵.

15 MAZZUOLI. Op. cit., p. 288.

Se houver dúvida sobre onde foi celebrado o contrato de trabalho, recorra-se ao art. 435 do Código Civil brasileiro, segundo o qual “reputar-se-á celebrado o contrato no lugar em que foi proposto”. E, se há provas, de que a proposta foi realizada no Brasil, não ficam dúvidas de que o contrato (ou pré-contrato) de trabalho foi no Brasil efetivamente celebrado¹⁶.

No entanto, ainda que se tenha declarado competente para julgar a lide, por força do disposto no artigo 114, inciso I da Constituição Federal, esclareceu a corte que não houve efetivamente análise quanto à presença de vínculo empregatício, apenas que havia competência da especializada para a análise da questão, na medida em que o contrato fora assinado em solo brasileiro, determinando a relatora o retorno dos autos à instância de origem para regular prosseguimento até seus ulteriores termos.

Também foi tido como irrelevante o fato de a ré não possuir filial em território nacional, já que isto não foi um obstáculo para a negociação entre as partes, sendo que, após a Pandemia da Covid 19, as negociações se intensificaram através da Internet, procedimento que não isentaria as partes do cumprimento da legislação do território onde formalizada a negociação.

Porém, em fevereiro de 2024, o autor protocolou pedido de desistência da ação, provavelmente motivado por novo acerto com a PFL, uma vez que voltou a lutar por esta (em evento do Bellator, recentemente adquirido pela PFL¹⁷) no dia 22.03.2024¹⁸.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os lutadores que competem em esportes de combate profissionais são atualmente classificados como contratados independentes com base no modelo norte-americano do esporte, que é replicado praticamente no mundo todo sem ressalvas legais.

Entretanto, essa classificação parece contradizer o nível de controle que algumas promoções exercem sobre seus lutadores.

Os atletas da luta, via de regra, só recebem quando lutam, sendo que dependem de convocação dos eventos contratantes para lutarem, e os grandes eventos detêm exclusividade sobre os seus atletas, por força de cláusula contratual.

16 Ibid.

17 COSTA, Elthon José Gusmão da. A aquisição do Bellator pela PFL. *Lei em Campo*, Brasil, 27 nov. 2023. Disponível em: <https://leiemcampo.com.br/a-aquisicao-do-bellator-pela-pfl/>. Acesso em: 22 mar. 2024.

18 <https://www.thesun.co.uk/sport/26856696/mma-bellator-belfast-fight-tim-wilde-manoel-sousa/>

Ao longo deste artigo, analisou-se a situação de atleta de esporte de combate preso a contrato com cláusula de exclusividade, o que o obrigou a ajuizar reclamação trabalhista, uma vez que, sem salários e impedido de lutar em outros eventos, viu na especializada a chance de anular tal vínculo.

Com o entendimento de que a forma de assinatura do contrato permitiria à Justiça do Trabalho o exame da questão, o TRT2 decidiu que o atleta poderia ter eventual vínculo empregatício e demais aspectos contratuais analisados pelo magistrado de piso.

No entanto, sobreveio pedido de desistência da ação por parte do atleta, indicando possível acerto com a reclamada, uma vez que voltou a lutar em eventos promovidos por esta.

Não obstante, tendo sido esta a primeira decisão a considerar que há condições de análises de tais contratos, baseados no *common law*, pela justiça trabalhista brasileira, no futuro poderemos finalmente ver discutidas estas relações de trabalho entre atleta e eventos de luta que os prendem à controversas cláusulas de exclusividade sem contrapartida alguma.

Referências bibliográficas

COSTA, Elthon José Gusmão da. **Aspectos jurídicos do desporto MMA**. 1ª. ed. São Paulo: Mizuno, 2023.

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**. 1. ed. Campinas, SP: Lacier, 2024.

FERNANDES, João Leal Renda. **O Mito EUA: Um País sem Direitos Trabalhistas**. 2ª. ed. São Paulo: JusPodivm, 2023.

MAZZUOLI, Valério; NETO, Platon (org.). **Controle de convencionalidade no direito do trabalho brasileiro**. Brasília: Venturoli, 2024.

PINHEIRO, Paulo Henrique Silva. **Jurisdição desportiva trabalhista: a efetividade na resolução de conflitos**. 1ª. ed. Brasília: Venturoli, 2023.