



CENTRO UNIVERSITÁRIO MÁRIO PALMÉRIO – UNIFUCAMP

JOÃO AUGUSTO DIAS

**DIREITO DESPORTIVO: GARANTIAS E DESAFIOS TRABALHISTAS
ENFRENTADOS PELO ATLETA DO FUTEBOL NO BRASIL**

MONTE CARMELO – MG
2025



JOÃO AUGUSTO DIAS

**DIREITO DESPORTIVO: GARANTIAS E DESAFIOS TRABALHISTAS
ENFRENTADOS PELO ATLETA DO FUTEBOL NO BRASIL**

Artigo científico apresentado como requisito de aprovação na Disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II (TCC-II) no curso de Direito do Centro Universitário Mário Palmério – Unifucamp, sob a orientação da Pra. Esp. Duaoculha Dos Reis Janacaro Moreira da Silva

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
2 DIREITOS E GARANTIAS CONTRATUAIS DOS JOGADORES DE FUTEBOL.....	6
2.1 Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé) e alterações legislativas sobre contrato de trabalho	6
2.1.1 Direito de imagem	7
2.1.2 Categoria “Luvas”	10
3 RELAÇÕES TRABALHISTAS DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL SEGUNDO A LEI 14.597/23.	12
3.1 Dos atletas amadores	14
3.2 Regras básicas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - Decreto Lei nº 5.452/1943	15
3.3 Regras conforme a Confederação Brasileira de Futebol (CBF) e normas do Regulamento Geral das entidades	16
4 ESPECIFICIDADES E REGRAS DOS CONTRATOS DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL	17
4.1 Prazo de vigência.....	17
4.2 Multa de rescisão contratual sob a ótica da Lei Geral do Esporte nº 14.597/23	18
4.3 Cláusula compensatória.....	18
4.4 Direitos trabalhistas de acordo com a CLT	19
5 REALIDADE DOS PROFISSIONAIS DO FUTEBOL, A RELAÇÃO CONTRATUAL	21
5.1 Relação contratual e quebra de contrato nos clubes de futebol brasileiro.....	21
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	22
REFERÊNCIAS	23

DIREITO DESPORTIVO: GARANTIAS E DESAFIOS TRABALHISTAS ENFRENTADOS PELO ATLETA DO FUTEBOL NO BRASIL

João Augusto Dias¹

Duaocelha Dos Reis Janacaro Moreira da Silva²

RESUMO: O presente trabalho procura analisar as especificidades do contrato de trabalho de jogadores de futebol à luz da Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé), Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452/1943, Confederação Brasileira de Futebol (CBF), Lei 14.597/23 e Normas do Regulamento Geral das Competições das Entidades e quais implicações e impactos jurídicos em caso de descumprimento contratual da relação de trabalho, evidenciando suas peculiaridades como categoria profissional especial. Com base nos argumentos jurídicos e na interpretação das leis, a pesquisa demonstrou como o Sistema Brasileiro de Justiça do Trabalho tenta equilibrar essas normas que contemplam a especificidade da atividade desportiva com os regulamentos de proteção laboral já existente. As questões chave abordadas ao longo do trabalho envolveram relações da jornada de trabalho e remuneração, a natureza do vínculo entre as partes, a rescisão do contrato de trabalho e a relação direito de imagem. De acordo com os resultados e as conclusões do presente estudo, tem-se que os jogadores de futebol, apesar de todos os regulamentos especializados, são tratados como empregados, com a maioria dos direitos e regulamentos trabalhistas garantindo sua atuação profissional e apenas algumas questões são adaptadas à natureza especial dessa ocupação.

Palavras-chave: Legislação desportiva. Vínculo empregatício. Jogador de futebol. CLT. Lei Pelé.

ABSTRACT: This paper aims to analyze the specificities of the employment contract of soccer players in light of Law No. 9,615/98 (Pelé Law), Consolidation of Labor Laws (CLT), Decree-Law 5.452/1943, Brazilian Football Confederation (CBF) and the General Regulations of Competitions of the Entities and what legal implications and impacts there are in the event of contractual breach of the employment relationship, highlighting its peculiarities as a special professional category. Based on legal arguments and interpretation of the laws, the research demonstrated how the Brazilian Labor Justice System tries to balance these standards that contemplate the specificity of the sporting activity with the existing labor protection regulations. The key issues addressed throughout the work involved the relationship between working hours and remuneration, the nature of the relationship between the parties, termination of the employment contract and the relationship with image rights. According to the results and conclusions of the present study, it appears that football players, despite all the specialized regulations, are treated as employees, with most labor rights and regulations guaranteeing their

¹Graduando em Direito – Centro Universitário Mário Palmério – UNIFUCAMP. E-mail: Joaodias@unifucamp.edu.br

² Mestranda em Educação pela Universidade Federal de Uberlândia - UFU. Graduada em Pedagogia UNISEB; Graduada em Direito – UNIFUCAMP. Graduada em Letras – ESTÁCIO. Especialista em Linguística Aplicada na Educação – UCAM; Pós-graduada em Gestão do Direito e Processo do Trabalho – EASEBRASIL. Advogada. Apoio: FAPEMIG. Email:duaocelha@hotmail.com.

professional performance and only a few issues are adapted to the special nature of this occupation.

Keywords: Sports legislation. Employment relationship. Football player. CLT. Pelé La

INTRODUÇÃO

Essa pesquisa esclarece algumas divergências e similaridades entre o contrato de trabalho do jogador de futebol sob a ótica da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Decreto-Lei nº 5.452/1943 e a Lei 9.615/1998 (Lei Pelé). Mas, para falar sobre contrato de trabalho é necessário apresentar o que é Direito Desportivo o qual abrange várias áreas do Direito, principalmente o que interessa essa pesquisa que é a relação contratual, que está diretamente relacionada com o Direito do Trabalho (Gomide, 2019, p. 1, *apud* Melo, 2022).

Por essa razão, é importante dedicar estudo ao tema que envolve o contrato de trabalho no futebol para que se tenha conhecimento sobre como ele acontece, como é formalizado e quais impactos jurídicos, levando em conta as suas especificidades. Esse conhecimento trará esclarecimentos a respeito do tema, a quem tenha interesse no assunto, assim como contribuirá para os juristas que se interessam em Direito Desportivo, bem como estudantes do curso de Direito e outras áreas afins.

Do exposto surge o seguinte problema: quais são as especificidades do contrato de trabalho de jogadores de futebol, conforme a Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé), consolidação das leis do trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452/1943, Confederação Brasileira de Futebol (CBF) e Normas do Regulamento Geral das Competições das Entidades, implicações e impactos jurídicos em caso de descumprimento contratual?

Diante disso, o primeiro ponto a destacar é que o contrato de trabalho do jogador de futebol está previsto na Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé), embora os direitos trabalhistas estejam previstos na CLT/1943. Outra informação importante é a obrigatoriedade de o contrato ser formalizado por escrito. Portanto, conforme prevê a Confederação Brasileira de Futebol (CBF), é vedado o contrato tácito/verbal, já que os atletas devem ter seus contratos de trabalho formalizados, conforme exigência da FIFA, sendo que o contrato verbal poderá ser realizado para fins trabalhistas, mas é vedado seu registro nas federações – nível Estadual e CBF – nível Nacional (Procópio Filho, 2018, p 1, *apud*. Melo, 2022, p. 11).

Nesse sentido, o objetivo Geral deste trabalho é analisar as especificidades do contrato de trabalho de jogadores profissionais de futebol conforme a Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé), Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452/1943, Confederação Brasileira de Futebol (CBF), Normas do Regulamento Geral das Competições das Entidades e

jurisprudências e as implicações e impactos jurídicos em caso de descumprimento contratual.

O trabalho é dividido em seções e subseções envolvendo análise dos direitos e garantias contratuais dos jogadores de futebol conforme as normas supracitadas. Além disso, analisa as especificidades e regras dos contratos de trabalho dos profissionais de futebol, prazo de vigência, multa de rescisão, bem como seus direitos trabalhistas. Somado a isso, visa compreender a realidade dos profissionais do futebol, a relação contratual e de quebra de contrato nos clubes de futebol brasileiro.

A metodologia de pesquisa utilizada foi a bibliográfica, com utilização da doutrina, leis federais e trabalhistas. Somado a isso, são utilizadas fontes retiradas em plataformas digitais como a Minha Biblioteca, Google Acadêmico, entre outras e Jurisprudência.

O método escolhido é hipotético dedutivo, pois parte da observação dos contratos de trabalho de jogadores de futebol para compreensão de como poderá se aplicar em casos particulares. O motivo da escolha por pesquisar o contrato de trabalho do jogador de futebol, surgiu da intenção em compreender como eles funcionam e se aplicam no ordenamento jurídico brasileiro, sendo relevante para os interessados no assunto, seja da área jurídica ou da população em geral.

2 DIREITOS E GARANTIAS CONTRATUAIS DOS JOGADORES DE FUTEBOL

Nessa seção, são apresentadas as garantias contratuais dos jogadores de futebol. Para isso, são apresentadas a Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé), Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452/1943, Confederação Brasileira de Futebol (CBF).

2.1 Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé) e alterações legislativas sobre contrato de trabalho

Primeiramente, vale destacar o conceito de contrato, o qual é um acordo de vontades firmado entre as partes, também chamado de negócio jurídico e tem como objetivo principal a satisfação de ambas as partes celebrantes, instrumento que serve para dar maior segurança jurídica aos contratantes e em caso de descumprimento de alguma cláusula contratual, o infrator poderá sofrer uma punição ou até mesmo ter o negócio jurídico anulado (Brasil, 2002).

É importante mencionar que, há duas categorias de atletas atuantes no futebol, os profissionais, que são jogadores ou jogadoras que têm seus contratos firmados com as entidades

de prática desportiva, registrados nas entidades desportivas regionais ou nacionais, como por exemplo, a Federação Paulista de Futebol (FPF), a Confederação Brasileira de Futebol (CBF) e que tais atletas devem obrigatoriamente possuir idade mínima de 16 anos (Brasil, 1998).

A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo firmado com a entidade de prática desportiva também registrada nas confederações estaduais, como a Federação Paulista de Futebol (FPF) e nacional, Confederação Brasileira de Futebol (CBF) e terá seu valor conforme acordado entre as partes, podendo haver algumas outras formas de remuneração, que são adicionadas ao salário e não possuem caráter indenizatório. Pode-se citar o caso dos períodos de concentração, viagens e pré-temporadas, ou seja, se comparadas essas especificidades às normas da CLT, seria entendido como horas extras, haja vista que o atleta está à disposição do clube, porém, essa vantagem remuneratória deverá estar expressa no negócio jurídico (Brasil, 1998).

Ainda existem outras categorias de remuneração de caráter retributivo que fazem parte do contrato do atleta profissional de futebol, as quais serão discutidas a seguir. São elas: o direito de imagem e o direito de arena, categorias estas que, na maioria das vezes, não são consideradas pelos tribunais pátrios como sendo de natureza jurídica salarial (Brasil, 1998).

2.1.1 Direito de imagem

Nesse tópico apresenta-se os direitos constitucionais de todos os cidadãos brasileiros, e que abrangem os jogadores de futebol, os quais têm seu conceito previstos na Constituição Federal de 1988 e do Código Civil de 2002, bem como interpretação doutrinária sobre esse direito.

O direito de imagem é protegido pelo artigo 5º, inciso X da Constituição Federal de 1988, que o inseriu no rol dos direitos e garantias fundamentais, prevendo indenização para o caso de sua violação (CFB/88). O *direito de arena* abrange a participação dos atletas profissionais nas transmissões desportivas. Segundo o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Alexandre de Souza Agra Belmonte, tanto o direito de imagem quanto o direito de arena dizem respeito, na realidade, ao mesmo bem jurídico – a imagem do atleta. “*O que os diferencia é a forma como esse direito se manifesta*”, assinala (TST, 2018).

O direito à imagem encontra-se inserido no artigo 5º, incisos V, X e XXVIII, alínea “a” da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no capítulo que trata dos Direitos Fundamentais.

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, e à propriedade, nos termos seguintes: V- é assegurado o direito de resposta proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; X- são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; XXVIII- são assegurados, nos termos da lei: a) A proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas Brasil, 1988).

Para a doutrina, o direito de imagem é percebido pelo seguinte conceito:

O direito de imagem tem dupla acepção, possui um sentido de “retrato físico” (imagem-retrato) e outro de retrato social (imagem atributo) de um indivíduo. A imagem retrato é a representação gráfica, fotográfica ou cinematográfica de uma pessoa. É o direito de não ter sua representação produzida por qualquer meio de comunicação sem a devida autorização. Observa-se que as pessoas de vida pública, como políticos, não podem reclamar da produção de suas imagens quando no exercício de atividades públicas. A imagem-atributo é a forma pela qual uma pessoa é vista no meio social em que vive. Uma imagem de bom profissional, pessoa de boa índole, leal e honesta, é construída ao longo dos anos, não podendo ser atingida por uma notícia difamatória veiculada de forma precipitada. (Rebelo, 2009, *apud*. Bertolo e Silva, 2020, p.89)

Por sua vez, o Código Civil de 2002, em seu art. 20, também tutela o direito à imagem, como inviolável, nos seguintes termos:

Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se destinarem a fins comerciais.

Assim, o direito de imagem encontra-se no rol dos direitos da personalidade. Sobre isto, observa-se:

Os direitos da personalidade tutelam a pessoa, tanto no seu aspecto corporal, interior ou exterior. Podemos exemplificar: a) aspecto corporal: corpo, nome,

voz; b) interior: intimidade, privacidade, honra subjetiva; c) exterior: imagem, reputação e também seus feixes de papéis institucionalizados que representa na sociedade. Neste último aspecto, há a tutela da imagem social da pessoa, ou seja, como ela é vista pela sociedade (Shiavi, 2007, p. 49).

Também sobre o direito de imagem, esclarece que: “pode-se ainda acrescentar outra modalidade desse direito, consiste em não ser a sua imagem distorcida por um processo malévolo de montagem”. (Bastos, 1989, p. 62 *apud* Martins, 1991, p.42).

Um dos grandes problemas referentes ao tema direito de imagem é que muitas pessoas vivem da exposição pública de sua imagem, decorrentes da profissão que não é comum a outras pessoas. Estas pessoas que estão ligadas ao público, não podem reclamar seus direitos de imagem com a mesma extensão dos particulares não comprometidos com a publicidade (Bertolo *et al*, 2020, p. 90).

Ainda, neste contexto, sobre a imagem, observa-se que:

É a reprodução, mediante processo técnico ou artístico de uma pessoa ou de um objeto, de modo que a faça reconhecível. A imagem pode estar, numa fotografia, numa tela, num busto, num desenho, numa gravura, numa escultura, numa personagem de peça teatral ou de filme, num programa ou comercial de televisão, será identificada principalmente pelo rosto, também identificada por outras partes do corpo, desde que isso se torne possível (Pedreira, 2004, *apud*. Bertolo *et al*, 2020, p. 23).

Além dessas formas de remuneração que não são consideradas de natureza salarial, existem também outras, porém estas possuem natureza salarial, como por exemplo, os “Bichos”, o “Direito de Imagem” e o “Direito de Arena” que serão explicados a seguir.

No Brasil a categoria “Bicho” é uma prática muito utilizada nos contratos dos atletas profissionais de futebol. O conceito operacional de “bichos” pode ser visto como um “tipo de pagamento realizado em razão do resultado obtido em partidas ou nos próprios campeonatos, e tem natureza jurídica salarial, sendo reconhecida pelos tribunais como sendo verba de natureza jurídica salarial” (Zainaghi, 2028 *apud*. Bertolo e Silva, 2020, p. 22).

Trata-se de um acordo entre empregador (clube de futebol) e empregado (atleta profissional de futebol) no qual é estipulado um valor a ser pago ao atleta em caso de vitórias, empates, passarem para fase em que já se consagraram entre os 4 primeiros colocados da competição e até mesmo serem campeões ou vice. Na prática, a maioria dos clubes brasileiros paga os “bichos” por fora, ou seja, sem que conste o valor recebido na CTPS do atleta

profissional de futebol ou na sua folha de pagamento, prejudicando o empregado ao não incidir o valor recebido “por fora” no cálculo da sua remuneração para fim de férias, gratificação natalina, depósitos do fundo de garantia, entre outros (Bertolo *et al*, 2020, p. 87).

2.1.2 Categoria “Luvas”

Nessa subseção será apresentado o conceito de “luvas”, como é calculado o seu valor, a forma de pagamento e sua natureza jurídica.

A categoria “luvas” é conceituada por Zainaghi, 2018 (apud Bertolo *et al*, 2020, p. 23), como sendo:

É o pagamento efetuado ao atleta quando da assinatura do contrato, também tem natureza jurídica salarial, devendo, nesse caso, seu valor ser dividido pelo número de meses do contrato e ter as verbas trabalhistas refletidas no valor mensal (FGTS, férias, 13º salário etc.).

O conceito de “luvas” demonstra que os valores pagos a esse título têm natureza jurídica salarial e ocorre no momento da assinatura do contrato do atleta. Na prática, são poucos os clubes brasileiros que pagam os “bichos” e “luvas” de forma oficial, vindo a prejudicar o atleta profissional de futebol, já que estes valores pagos não são acrescidos na sua remuneração, conseqüentemente nas suas verbas trabalhistas (Bertolo *et al*, 2020, p. 88).

Conforme está previsto no art. 28, inciso I, alínea “a” e inciso II, da Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé), deverá constar obrigatoriamente no contrato especial de trabalho desportivo:

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. II- Cláusula compensatória desportiva, devida pela entidade de prática desportiva ao atleta nos casos em que restrinjam a liberdade de trabalho desportivo ao atleta. Estabeleçam obrigações consideradas abusivas ou desproporcionais.

O valor da cláusula indenizatória devida exclusivamente à entidade de prática desportiva pelo atleta será livremente pactuado entre as partes e expressamente quantificado no instrumento contratual, não podendo exceder o limite de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual para as transferências nacionais e sem qualquer limitação para as

transferências internacionais. São solidariamente responsáveis pelo pagamento da cláusula indenizatória desportiva o atleta e a nova entidade de prática desportiva empregadora, ou seja, o pagamento dessa cláusula pode ser efetuado somente pelo atleta ou pela nova entidade de prática desportiva empregadora ou dividida entre as partes conforme acordado entre elas (Vicentin, 2022).

O valor da cláusula compensatória devida à entidade de prática desportiva ao atleta será livremente pactuado entre as partes e formalizado no contrato de trabalho desportivo observando-se como limite máximo de 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão e, como limite mínimo, o valor total de salários a que o atleta teria direito até o término do referido contrato. Ao atleta profissional de futebol são aplicadas as normas gerais da legislação trabalhista e da seguridade social, ressalvadas as peculiaridades constantes na lei 9.615/98, Lei Pelé, tendo algumas similaridades nos contratos de trabalho normais com a Consolidação das Leis do Trabalho, o atleta profissional de futebol terá direito a: Férias anuais remuneradas de 30 dias acrescidas do abono de férias que coincidirão com o recesso das atividades desportivas; Descanso semanal remunerado de 24 horas ininterruptas preferencialmente em dia subsequente à participação do atleta em partida oficial ou não; Jornada de trabalho de 44 horas semanais (Brasil, 1998; Vicentin, 2022).

O vínculo desportivo do atleta profissional com a entidade de prática desportiva poderá se dissolver para todos os efeitos legais nas seguintes hipóteses: com o término do contrato ou o seu distrato; com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva; com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial por 2 meses consecutivos ou mais; Com a rescisão indireta nas hipóteses previstas na legislação trabalhista; com a dispensa imotivada do atleta (Vicentin, 2022).

A entidade de prática desportiva poderá suspender o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional, ficando dispensada do pagamento da remuneração nesse período, quando for impedido de atuar, por prazo ininterrupto superior a 90 dias, em decorrência de ato ou evento de sua exclusiva responsabilidade, como nos casos de indisciplina ou descumprimento de seus deveres constantes no contrato, ficando o atleta suspenso de suas atividades como punição, e também sem receber remuneração durante o prazo que perdurar a suspensão (Vicentin, 2022).

3 RELAÇÕES TRABALHISTAS DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL SEGUNDO A LEI 14.597/23.

Nessa seção são apresentadas as relações trabalhistas do atleta profissional de futebol conforme prevê a Lei nº 14.597/2023. O objetivo é destacar as atividades desenvolvidas por esses profissionais, bem como os elementos específicos da relação laborativa, de acordo com as previsões legais do Código Civil e trabalhistas, referente a este profissional do esporte futebolístico. Conforme a referida Lei, está previsto em seu art. 71:

Art. 71. O trabalhador da área do esporte desempenha atividades laborais permeadas por peculiaridades e especificidades, estabelecendo relações com as organizações esportivas, independentemente de sua natureza jurídica, por meio das formas previstas na legislação civil ou trabalhista (Brasil, 2023).

Este artigo tem a finalidade de explicar que o contrato especial de trabalho do atleta profissional de futebol tem algumas especificidades e peculiaridades inerentes a esta profissão, ou seja, o contrato não está completamente vinculado às regras da CLT, no que diz respeito a direitos trabalhistas, sendo uma mescla desta com a lei 14.597/23, além dos acordos e convenções coletivas estipulados entre as partes, e subsidiariamente às normas trabalhistas e à seguridade social. O art. 72 da Lei 14.597/23 prevê:

Art. 72. A profissão de atleta é reconhecida e regulada por esta Lei, sem prejuízo das disposições não colidentes contidas na legislação vigente, no respectivo contrato de trabalho ou em acordos ou convenções coletivas. Parágrafo único. Considera-se atleta profissional o praticante de esporte de alto nível que se dedica à atividade esportiva de forma remunerada e permanente e que tem nessa atividade sua principal fonte de renda por meio do trabalho, independentemente da forma como recebe sua remuneração (Brasil, 2023).

De acordo com a referida lei, o atleta profissional é aquele que desempenha sua atividade profissional no esporte e tem nela sua principal fonte de renda para sustento próprio e de sua família, dedicando tempo e empenhando toda sua capacidade física e técnica aos auspícios de sua contratante, mediante remuneração (Brasil, 2023).

Além da remuneração, a entidade de prática desportiva que mantém em seu quadro de funcionários atletas profissionais também tem a responsabilidade de registrar o atleta profissional na organização esportiva que regula a respectiva modalidade para fins de vínculo

esportivo; proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições esportivas, nos treinos e em outras atividades preparatórias; submeter os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática esportiva; promover obrigatoriamente exames periódicos para avaliar a saúde dos atletas; contratar seguro de vida e de acidentes pessoais, com o objetivo de cobrir os riscos a que o atleta está sujeito, garantindo que a importância segurada propicie ao atleta profissional e ao seu beneficiário Por ele indicado no contrato de seguro, o direito a indenização mínima correspondente ao valor anual da remuneração pactuada (Brasil, 2023).

É importante ressaltar que a organização esportiva contratante é responsável pelas despesas médicas e hospitalares, fisioterapêuticas e de medicamentos necessários à plena recuperação do atleta lesionado ou enfermo (Brasil, 2023).

A lei 14.597/23, denominada lei geral do esporte, veio regulamentar algumas controvérsias a respeito dos prêmios por desempenho ou resultado, os chamados “bichos”; o direito de imagem e as “luvas, que antes eram considerados pelos tribunais pátrios como verbas de natureza jurídica salarial, com a edição da referida lei, agora não são mais considerados tal natureza (Brasil, 2023).

Além da categoria profissional, existem outras categorias inerentes a esses indivíduos, que são os atletas não profissionais e os atletas amadores, conforme descrito na legislação e que serão abordados cada um deles, conforme a seguir: Os atletas não profissionais são jogadores ou jogadoras de futebol em formação, ou seja, atuam nas categorias de base dos clubes. Tais atletas devem possuir idade mínima de 14 e máxima de 20 anos, destacando que em ambas as categorias o vínculo desportivo é firmado através de contrato expresso, porém não possuem vínculo empregatício com a entidade de prática desportiva contratante (Brasil, 2023).

O contrato de formação desportiva deverá conter obrigatoriamente: identificação das partes e de seus representantes legais, quando menores de idade; duração do contrato; Direitos e deveres das partes contratantes, incluindo seguro de vida e de acidentes pessoais para o atleta em formação; especificação dos itens de gasto para fins de cálculo da indenização com a formação do atleta. É considerada formadora a entidade de prática desportiva que forneça aos atletas programas de treinamento nas categorias de base, garanta assistência educacional, médica, psicológica, odontológica, assim como alimentação, transporte, convivência familiar, mantenha alojamento e instalações desportivas adequadas, garantindo segurança, higiene e salubridade do local, disponibilize corpo de profissionais especializados na formação

desportiva (Brasil, 2023).

Além desses requisitos, a entidade de prática desportiva deverá ajustar o tempo destinado à atividade esportiva do atleta por período não superior a 4 horas diárias, conciliando carga horária suficiente para o currículo escolar ou de curso profissionalizante, propiciar-lhe a matrícula escolar, com exigência de frequência e aproveitamento satisfatório (Brasil, 2023).

A entidade de prática desportiva deverá manter a formação do atleta de forma gratuita e às suas expensas e terá o direito assinar com ele o primeiro contrato especial de trabalho desportivo assim que completar 16 anos de idade, não podendo esse contrato ter prazo superior a 5 (cinco) anos. O atleta não profissional em formação, maior de 14 e menor de vinte anos de idade poderá receber auxílio financeiro da entidade de prática desportiva sob a forma de bolsa aprendizagem, cujo valor será livremente pactuado entre as partes em contrato formal, não sendo gerado vínculo empregatício entre as partes tal pagamento (Brasil, 2023).

A entidade de prática desportiva formadora fará jus a um valor indenizatório caso fique impossibilitada de assinar o primeiro contrato especial de trabalho com o atleta em formação por oposição dele, ou quando ele se vincular a outra entidade de prática desportiva sem a autorização daquela que o formou. O valor dessa indenização será limitado ao montante de 200 vezes os gastos comprovadamente efetuados com a formação do atleta e deverá ser paga somente pela nova entidade de prática desportiva que o contratou, devendo esse valor ser adimplido no prazo de 15 dias, contados a partir da data de vinculação à nova entidade de prática desportiva (Brasil, 2023).

3.1 Dos atletas amadores

Na legislação esportiva pouco se fala sobre esta categoria de atletas, segundo outras fontes de pesquisa, os atletas amadores são aqueles que praticam qualquer atividade física sem nenhum tipo de remuneração e compensação financeira ou resultados profissionais. Em publicação acerca do dia do atleta amador, comemorado todo dia 15 de novembro, o CREF4/SP (Conselho Regional de Educação Física da 4ª Região - São Paulo), descreve que a Organização Mundial da Saúde (OMS) define como atleta amador aquele que pratica atividade regular pelo menos três vezes por semana por um período de trinta minutos. O atleta amador tem como objetivo principal na prática de atividade física o bem estar físico e a qualidade de vida,

exercitando seu corpo, fazendo isso como um hobby. Outra característica do atleta amador é que ele pode escolher a frequência e intensidade dos treinos, assim como também o tipo de esporte que mais lhe agrada.

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 217 caput e § 3º, faz menção ao esporte de forma amadora. Nesse sentido, assim dispõe o artigo em conteúdo: “é dever do Estado, fomentar práticas desportivas formais e não-formais, como direito de cada um § 3º O Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social. Dessa forma, a Carta Magna delega ao poder público a responsabilidade em incentivar e promover meios para a prática de algum tipo de esporte, haja vista ser reconhecida por essa instituição os benefícios proporcionados aos indivíduos (Brasil, 1988).

3.2 Regras básicas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - Decreto Lei nº 5.452/1943

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece normas que regem o trabalho, genericamente falando, haja vista existir vários tipos de trabalho, a referida lei não aborda cada um separadamente. Oportuno é expor o conceito formal de trabalho como sendo uma atividade humana realizada de forma manual ou intelectual com a finalidade de se obter um bem ou serviço colocados à disposição da sociedade, ainda assim, este conceito abrange várias formas de trabalho, que pode ser trabalho assalariado onde há um vínculo empregatício expresso em um contrato escrito e de comum acordo entre as partes. Por parte do empregador é realizada uma contraprestação, ou seja, o pagamento efetuado ao empregado pelo serviço prestado. O trabalho autônomo, realizado em geral por uma pessoa jurídica, tendo como característica a ausência de vínculo empregatício. O trabalho voluntário que é aquele realizado sem nenhuma remuneração (Brasil,1943).

A CLT, apesar de ser uma lei editada no ano de 1943, veio regulamentar o trabalho formal, ou seja, aquele que possui registro em carteira, vínculo empregatício firmado entre empregado e empregador, aos quais são conferidos direitos e deveres para ambas as partes (Brasil,1943).

O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol está parcialmente amparado pela CLT que lhe confere o direito a férias remuneradas de 30 dias consecutivos adicionado de

um terço do salário mensal do profissional; recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) no importe de 8% sobre o salário do jogador; descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, desde que não coincida com partidas oficiais marcadas pelas entidades organizadoras competentes; jornada de trabalho diária de 8 horas e semanal de 44 horas (Brasil,1943).

Com o passar dos anos surgiu-se a necessidade de regulamentar através de leis próprias as relações de trabalho no âmbito do esporte, principalmente o futebol, sendo criadas várias leis que foram se aprimorando de acordo com as necessidades da atividade, sendo aplicada a CLT de forma subsidiária aos contratos de trabalho no futebol, para que assim o atleta profissional de futebol não fique desamparado em relação aos direitos que lhes são conferidos pela legislação trabalhista, haja vista ser o contrato de trabalho no futebol, uma relação jurídica que resguarde direitos a todos os trabalhadores da iniciativa privada, independente da função exercida (Brasil,1943).

3.3 Regras conforme a Confederação Brasileira de Futebol (CBF) e normas do Regulamento Geral das entidades

O contrato de trabalho do jogador profissional de futebol, não é totalmente regido pela CBF (Confederação Brasileira de Futebol), todavia tal entidade tem a função de regularizar e fiscalizar as formalidades exigidas para que os atletas estejam aptos a atuarem profissionalmente pelos clubes contratantes em âmbito nacional, assim como também confere às entidades Estaduais tal função em relação aos atletas nela inscritos aptos a participarem de suas competições a nível Estadual (ECBF, 2017).

4 ESPECIFICIDADES E REGRAS DOS CONTRATOS DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL

Nessa seção são apresentadas as regras dos contratos de trabalho dos profissionais de futebol. No primeiro momento é apresentado o prazo de vigência dos contratos, no segundo a multa de rescisão, após, a cláusula compensatória e, por fim, os direitos trabalhistas desses profissionais de acordo com o que prevê a CLT.

4.1 Prazo de vigência

Conforme estabelece a legislação esportiva vigente no Brasil, o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol terá prazo determinado e não poderá ser inferior a três meses e nem superior a cinco anos, podendo esse atleta ser cedido durante a vigência do contrato sob a forma de empréstimo a outras entidades de prática esportiva sem prejuízo daquilo que foi pactuado com o clube cedente. No que concerne ao atleta não profissional, ou seja, aquele que atua nas categorias de base dos clubes, apesar de não ter remuneração fixada como salário, este poderá receber uma ajuda de custo denominada bolsa-atleta. Referente ao prazo de vigência do primeiro contrato especial de trabalho no futebol do atleta não profissional com a entidade de prática desportiva formadora desta categoria, este não poderá ser superior a três anos, conforme dispõe o artigo 99, da Lei 14.597/23:

Art. 99. A organização esportiva formadora de atleta terá o direito de assinar com ele, a partir de 16 (dezesesseis) anos de idade, o primeiro contrato especial de trabalho esportivo, cujo prazo não poderá ser superior a 3 (três) anos para a prática do futebol e a 5 (cinco) anos para outros esportes (Brasil, 2023).

Ou seja, para jovens atletas em desenvolvimento, com idade inferior a 14 anos, o artigo 99, parágrafo 16 da Lei Geral do Esporte estabelece que eles têm a liberdade de deixar a entidade esportiva onde treinam quando quiserem. Isso significa que podem até mesmo se juntar a outra organização esportiva, sem que haja necessidade de pagar qualquer multa ou compensação financeira. Em outras palavras, nessa faixa etária, não se pode exigir nenhum tipo de pagamento pela transferência do atleta mirim para um novo clube, são considerados atletas não profissionais são livres para escolher e vincular-se a quaisquer clubes.

4.2 Multa de rescisão contratual sob a ótica da Lei Geral do Esporte nº 14.597/23

As multas de rescisão do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol estão regulamentadas tanto na lei Pelé lei 9.615/98, quanto na lei Geral do Esporte lei 14.597/23 e são denominadas Cláusula Indenizatória e cláusula compensatória (Lei 14.597/23) (Brasil, 1998; Brasil, 2023).

A Cláusula Indenizatória de que trata o artigo 86 da Lei 14.597/23, faz referência a uma indenização devida à entidade de prática esportiva na qual o atleta tem seu contrato de trabalho esportivo registrado e em vigência. Tal cláusula deverá estar obrigatoriamente expressa no contrato de trabalho e terá seu valor conforme convencionado entre as partes, não podendo exceder a duas mil vezes o valor do salário médio do atleta para as transferências nacionais e sem limites para as transferências internacionais (Brasil, 2023).

Nesse sentido, a Cláusula indenizatória deverá ter seu pagamento efetuado solidariamente pelo atleta ou pela nova entidade de prática esportiva na qual o atleta deseje se vincular antes do término do contrato de trabalho esportivo, devendo esse valor ser adimplido no prazo de quinze dias contados a partir da data do rompimento do contrato (Brasil, 2023).

4.3 Cláusula compensatória

A Cláusula compensatória esportiva é uma espécie de indenização devida pela entidade de prática esportiva ao atleta quando esta deixar de cumprir alguma de suas obrigações como: - Dispensar imotivadamente o atleta antes do término do contrato de trabalho desportivo (Brasil, 2023).

Na hipótese de rescisão indireta, ou seja, quando a entidade de prática esportiva empregadora ficar em atraso com o pagamento do salário do atleta por dois meses consecutivos ou mais, incluindo também neste atraso o direito de imagem, o recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias. Ocorrendo essas hipóteses o atleta fica autorizado a transferir-se para qualquer outra organização esportiva nacional ou estrangeira, sendo-lhe devida a cláusula compensatória no valor estipulado no contrato (Brasil, 2023).

A referida cláusula terá o seu valor estipulado obrigatoriamente no contrato de trabalho esportivo, conforme acordado entre as partes, não podendo exceder o limite máximo de quatrocentas vezes o salário mensal do atleta 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 (Brasil, 2023).

Em se tratando de atleta não profissional, a lei 14.597/23 no artigo 99, § 5º, incisos II e III, estabelece também cláusula indenizatória devida à entidade de prática esportiva formadora em caso da impossibilidade de assinatura do primeiro contrato especial de trabalho desportivo por oposição do atleta em formação e maior de dezesseis anos, ou quando ele vier a se vincular sob qualquer forma a outra organização esportiva sem autorização expressa da entidade formadora (Brasil, 2023).

O valor dessa indenização não poderá exceder a duzentas vezes os gastos comprovadamente efetuados com a formação do atleta, devendo essa importância ser paga somente pela nova organização esportiva interessada na contratação do atleta no prazo de quinze dias contados a partir da data de vinculação à nova organização esportiva para efeito de permitir novo registro em organização que administra e regula o referido esporte (Lei 14.597/23).

4.4 Direitos trabalhistas de acordo com a CLT

Apesar do atleta profissional de futebol possuir em seu contrato de trabalho algumas particularidades inerentes ao esporte no caso do futebol, ele possui alguns direitos resguardados pela CLT, como: férias anuais de trinta dias consecutivos acrescidas de um terço do salário mensal do jogador, concedidas preferencialmente no período de recesso das competições organizadas pelas entidades esportivas competentes; jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais; descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas ininterruptas, concedidas preferencialmente após partida válida oficialmente; Recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) no valor de 8% do salário mensal do jogador (Brasil, 1943).

Conforme previsão legal o atleta profissional de futebol também terá direito à multa de 40% sobre todos os depósitos efetuados no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço quando

ocorrer sua dispensa sem justa causa por parte da entidade de prática desportiva antes do término do contrato, ou na rescisão indireta, como por exemplo, quando o clube empregador fica em atraso com o pagamento do salário do atleta e também dos demais encargos trabalhistas por dois meses ou mais, conforme dispõe o artigo 18, §§ 1º e 2º da Lei 8.036/90 (FGTS):

Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS, os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais. § 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador do FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros. § 2º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela justiça do trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de vinte por cento (Brasil, 1990).

Também é garantida ao atleta profissional de futebol a gratificação natalina, popularmente conhecida como 13º salário, regulamentada pela Lei nº 4.090/62, na qual o atleta fará jus ao valor de um salário mensal percebido por este, referente aos doze meses trabalhados no ano, conforme dispõe o artigo 1º, §§ 1º e 2º da referida Lei:

Art. 1º- No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independente da remuneração a que fizer jus. § 1º- A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente. § 2º- A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para efeitos do parágrafo anterior (Brasil, 1962).

Percebe-se que o 13º salário é um direito garantido por lei e serve como uma gratificação extra para o trabalhador, sendo pago ao final de cada ano. O cálculo é proporcional aos meses trabalhados no ano, e se o empregado trabalhou ao menos 15 dias em um mês, esse mês é considerado inteiro para efeitos de cálculo. Assim, mesmo que o trabalhador tenha iniciado ou terminado seu contrato no meio do ano, ele ainda terá direito ao pagamento proporcional do 13º salário, desde que tenha trabalhado por pelo menos 15 dias em determinado mês (Lei nº 4.090/62). Esse dispositivo é um dos direitos mais importantes para o trabalhador, pois funciona como um alívio financeiro no fim de ano, além de garantir uma forma de remuneração extra para o empregado.

5 REALIDADE DOS PROFISSIONAIS DO FUTEBOL, A RELAÇÃO CONTRATUAL

O contrato de trabalho dos jogadores de futebol com as entidades de prática esportiva possui algumas particularidades em relação aos demais contratos trabalhistas regidos pela CLT. Atualmente a legislação mais recente a tratar do tema é a lei 14.597 de 2023, Lei Geral do Esporte, nela são definidos alguns direitos trabalhistas garantidos pela CLT e Constituição Federal de 1988. Este tópico tem como finalidade analisar e esclarecer algumas dessas particularidades como a jornada de trabalho, para que se alcance um equilíbrio das partes na relação contratual (Brasil, 2023).

5.1 Relação contratual e quebra de contrato nos clubes de futebol brasileiro.

O Brasil é um dos países em que a prática do futebol se tornou o esporte mais exercitado na atualidade, sua popularidade se tornou tamanha que são investidos milhões em contratos de jogadores profissionais a fim de que o espetáculo das partidas dentro dos campos proporcione diversão em seu mais alto nível aos espectadores, seja de forma presencial nas dependências dos estádios ou de forma televisiva através das emissoras de TV. A verdade é que todos almejam lucros, cada um à sua maneira e vêem nessa modalidade esportiva uma excelente oportunidade de aumentar seu ativo financeiro. Os clubes através das receitas advindas das negociações dos direitos econômicos dos atletas pertencentes ao seu quadro de colaboradores (time) com outros clubes nacionais ou estrangeiros, ou por outras formas de arrecadação financeira para manutenção de sua estrutura em um todo.

A legislação esportiva brasileira, mais especificamente na lei 14.597/23, também denominada Lei Geral do Esporte, em seu artigo 86 inciso I e II, § 1º incisos I e II, § 2º e 3º dispõe: O inciso I do artigo 86 da referida lei, estabelece uma forma de indenização denominada cláusula indenizatória devida à entidade de prática esportiva a ser paga pelo atleta ou pela nova agremiação interessada em caso de sua transferência para outra organização esportiva nacional ou estrangeira durante a vigência do contrato. O valor desta cláusula poderá ser livremente pactuado entre as partes e expressamente quantificado no instrumento contratual, não podendo exceder o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para as

transferências nacionais e sem limites para as transferências internacionais (Brasil, 2023).

Já no que diz respeito a uma indenização devida ao atleta pela entidade de prática esportiva, tem-se a chamada cláusula compensatória, da qual o atleta faz jus quando a entidade esportiva decide romper por sua vontade o contrato de trabalho esportivo antes do término de sua vigência. O valor desta cláusula compensatória será livremente pactuado entre as partes e formalizado no contrato de trabalho esportivo, tendo como limite máximo 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal do jogador no momento da rescisão e como limite mínimo o valor de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do referido contrato (Brasil, 2023).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se com a presente pesquisa que a regulamentação do trabalho do jogador de futebol no Brasil, envolvendo a Lei Pelé, a CLT, o Decreto-Lei nº 5.452/1943, Lei 14.597 de 2023, as diretrizes da CBF e algumas normas das competições, busca equilibrar as necessidades do esporte com os direitos trabalhistas dos atletas. Contudo, a complexidade das relações contratuais no futebol, aliada às especificidades da carreira dos jogadores, exige um sistema legal em constante adaptação e atualização, pois revela um cenário em que, apesar da aplicação das normas gerais de trabalho, a profissão do jogador exige uma regulamentação especial para lidar com suas peculiaridades, como a carreira curta, a instabilidade e as exigências físicas e psicológicas do esporte.

A proteção ao jogador em termos de direitos trabalhistas é garantida, mas há ainda desafios no que diz respeito à sua estabilidade financeira e saúde pós-carreira. O descumprimento contratual, por parte de clubes ou jogadores, pode resultar em sérias repercussões jurídicas, com impactos financeiros e desportivos para ambas as partes envolvidas, como comprovou-se pela legislação em vigor e o próprio Estatuto da CBF.

Em síntese, enquanto a legislação brasileira protege e regulamenta a profissão de jogador de futebol, como trabalhador, ela também expõe desafios, principalmente no que diz respeito à adaptação das normas trabalhistas às condições especiais da carreira esportiva. A combinação de CLT e Lei Pelé oferece uma estrutura básica, mas a constante evolução do esporte exige revisões e novos mecanismos para assegurar a saúde, o bem-estar e a estabilidade

dos atletas ao longo de suas trajetórias profissionais e após a aposentadoria. Uma atenção maior à saúde mental, à previdência e à preparação para a vida pós-jogo se mostra cada vez mais necessária para garantir um futuro mais seguro aos jogadores, que têm rotina extenuante de treinos diários durante toda sua carreira.

Portanto, é essencial que o sistema jurídico continue a evoluir, garantindo não apenas a proteção dos atletas durante sua carreira, mas também o apoio necessário para uma transição tranquila e segura para o pós-futebol, promovendo uma maior segurança jurídica e equidade nas relações de trabalho esportivas.

REFERÊNCIAS

BERTOLO, José Gilmar; SILVA, Renie Serafim Ribeiro. **Direito do trabalho desportivo: teoria, legislação, prática**. Leme, SP: JH Mizuno, 2020. 351 p. ISBN 9788577894758.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF.

BRASIL. Lei 4090/62. **Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF.

BRASIL. Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 22 de mai. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. **Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm>. Acesso em 18 de mar. 2025.

BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. **Institui normas gerais sobre o esporte e dá outras providências**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.

BRASIL. Lei nº 14.597/2023. **Institui a Lei Geral do Esporte**. BRASIL. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF.

MARTINS, Ives Gandra da Silva. **A Constituição Aplicada**. Belém: CEJUP, 1991. 198 p.

MELO, Geovana Morais. **Questões polêmicas sobre os critérios para a fixação do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol no ordenamento jurídico brasileiro**. Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso I da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS). 2022. Disponível em: <<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/4000/1/GEOVANA%20MORAIS%20MELO.pdf>>. Acesso em 14 jun 2025.

ECBF. PORTAL DA GOVERNANÇA. **Estatuto da Confederação Brasileira de Futebol (CBF)** - 2027. Disponível em: <https://conteudo.cbf.com.br/cdn/202505/20250520131858_517.pdf>. Acesso em 15 de mar 2025.

PROCOPIO FILHO, José Vincenzo. **Apontamentos sobre o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5473, 26 jun. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/66536>>. Acesso em: 14 jun. 2025.

SCHIAVI, Mauro. **Ações de Reparação por Danos Morais Decorrentes da Relação de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Entenda as diferenças entre direito de arena e direito de imagem**. Disponível em : <<https://www.tst.jus.br/-/entenda-as-diferencas-entre-direito-de-arena-e-direito-de-imagem>>. Acesso em 14 jun. 2025.

VICENTIN, Bruno Fernando Titulo: **Controvérsias no contrato de trabalho do atleta profissional do futebol**. Belo Horizonte: Editora Expert, 2022.