

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CURSO DE DIREITO – CPTL

VINICIUS DENEGRÉ DOS SANTOS

**A EFETIVIDADE DA LEI PELÉ E DA CLT NA PROTEÇÃO DOS
ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL: ANÁLISE COMPARATIVA
ENTRE O TRT-2 E O TRT-15**

TRÊS LAGOAS, MS

2025

VINICIUS DENEGRÉ DOS SANTOS

**A EFETIVIDADE DA LEI PELÉ E DA CLT NA PROTEÇÃO DOS
ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL: ANÁLISE COMPARATIVA
ENTRE O TRT-2 E O TRT-15**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito do Câmpus de Três Lagoas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Mestra Larissa Mascaro Gomes da Silva.

TRÊS LAGOAS, MS

2025

VINICIUS DENEGRÉ DOS SANTOS

**A EFETIVIDADE DA LEI PELÉ E DA CLT NA PROTEÇÃO DOS
ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL: ANÁLISE COMPARATIVA
ENTRE O TRT-2 E O TRT-15**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi avaliado e julgado _____ em sua forma final, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, perante Banca Examinadora constituída pelo Colegiado do Curso de Graduação em Direito do Campus de Três Lagoas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, composta pelos seguintes membros:

Professora Mestra Larissa Mascaro Gomes da Silva

UFMS/CPTL – Orientadora

Professor Doutor Michel Ernesto Flumian

UFMS/CPTL – Membro

Professor Mestre João Francisco de Azevedo Barretto

UFMS/CPTL- Membro

Três Lagoas – MS, 31 de outubro de 2025.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por tudo que me proporcionou.

Aos meus pais, Adriana e Eduardo, por todo amor, dedicação, estrutura e suporte que sempre me proporcionaram, sendo pilares fundamentais em minha formação.

À minha companheira, pelo amor, apoio incondicional, força e parceria em todos os momentos dessa caminhada.

Aos meus familiares, pelo incentivo constante, carinho e torcida durante toda a trajetória acadêmica.

Aos meus amigos, pela amizade, apoio e palavras de confiança e encorajamento, fundamentais nos momentos mais desafiadores.

À minha orientadora, Professora Mestra Larissa Mascaro, pela orientação, disponibilidade e valiosos ensinamentos, pela qual estendo o agradecimento a todo corpo docente.

A todos que, de alguma forma, estiveram ao meu lado, torceram por mim e me apoiaram nessa caminhada: o meu mais sincero agradecimento.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar os direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol no Brasil, com enfoque especial nas disposições legais contidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé), bem como na interpretação doutrinária e jurisprudencial sobre a matéria. O estudo parte da premissa de que, embora a atividade esportiva apresente peculiaridades, o jogador profissional é juridicamente enquadrado como empregado, submetido a vínculo contratual formal e à subordinação ao clube empregador. A pesquisa se estrutura em três eixos: (1) delimitação conceitual do atleta profissional e sua distinção em relação ao desportista amador e ao atleta autônomo; (2) análise dos direitos e deveres recíprocos entre atletas e entidades desportivas, com destaque para o contrato especial de trabalho desportivo; e (3) estudo comparativo da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e 15ª Regiões, com ênfase nas decisões que versam sobre rescisão indireta, acidentes de trabalho, direito de imagem e fraudes na remuneração. Utiliza-se o método dedutivo e a pesquisa qualitativa, com base em fontes legislativas, doutrinárias e jurisprudenciais atualizadas. Conclui-se que, apesar dos avanços normativos e da atuação da Justiça do Trabalho, persistem desafios na efetiva tutela dos direitos do jogador de futebol, exigindo constante aprimoramento da legislação e interpretação judicial sensível às especificidades da atividade esportiva. O estudo reafirma a centralidade da dignidade da pessoa humana como fundamento da proteção ao trabalhador-atleta.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Atleta profissional; Futebol; Contrato desportivo; Jurisprudência trabalhista.

ABSTRACT

This study aims to analyze the labor rights of professional football players in Brazil, with a particular focus on the legal provisions established in the Consolidation of Labor Laws (CLT) and Law No. 9,615/1998 (the “Pelé Law”), as well as on doctrinal and jurisprudential interpretations of the subject. The research is based on the premise that, although sports activities have specific characteristics, professional football players are legally classified as employees, subject to formal contractual relations and subordination to their employing clubs. The study is structured into three main axes: (1) the conceptual delimitation of the professional athlete and the distinction from amateur and self-employed sports practitioners; (2) the analysis of the reciprocal rights and duties between athletes and sports entities, with emphasis on the special sports employment contract; and (3) a comparative study of the case law from the Regional Labor Courts of the 2nd and 15th Regions, focusing on rulings regarding constructive dismissal, occupational accidents, image rights, and remuneration fraud. The research adopts a deductive method and a qualitative approach, grounded in updated legislative, doctrinal, and jurisprudential sources. It concludes that, despite normative progress and the role of the Labor Courts, challenges remain in the effective protection of football players’ rights, requiring continuous improvement of legislation and judicial interpretation sensitive to the specificities of sports activity. The study reaffirms the centrality of human dignity as the foundation for protecting the worker-athlete.

Keywords: Labor Law; Professional athlete; Football; Sports contract; Labor jurisprudence.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 SEÇÃO 1 - O ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL E SUA RELAÇÃO DE TRABALHO	9
2.1 Conceito de atleta	9
2.2 Conceito de atleta profissional	10
2.3 Conceito de jogador de futebol.....	11
2.4 Conceito de empregado	11
2.5 Conceito de empregador.....	13
2.6 Conceito de associação recreativa	13
2.7 Empresa, entidade desportiva e clube-empresa.....	14
2.8 Distinção entre atleta profissional empregado e atleta independente.....	16
3 SEÇÃO 2 – DIREITOS TRABALHISTAS: DO TRABALHADOR EM GERAL AO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL	16
3.1 Direitos trabalhistas fundamentais.....	16
3.2 Direitos específicos dos jogadores de futebol profissional	17
3.3 Deveres dos clubes e dos atletas.....	18
3.4 O contrato de trabalho do atleta profissional.....	20
4 SEÇÃO 3 - PROTEÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL NA JUSTIÇA DO TRABALHO: ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE O TRT-2 E O TRT-15	22
4.1 Jurisprudência do TRT da 2ª Região	22
4.2 Jurisprudência do TRT da 15ª Região	24
4.3 Pontos divergentes e convergentes entre o TRT-2 e o TRT-15	26
5 CONCLUSÃO.....	27
REFERÊNCIAS	28

1 INTRODUÇÃO

O futebol é mais do que um esporte no Brasil: trata-se de um fenômeno cultural que mobiliza multidões, movimenta cifras milionárias e projeta atletas ao status de ídolos nacionais. Por trás da visibilidade midiática, entretanto, esconde-se uma realidade menos glamorosa, marcada por conflitos trabalhistas, descumprimento de contratos e disputas judiciais que revelam a vulnerabilidade do jogador enquanto trabalhador. Esse contraste entre a imagem idealizada do atleta e as dificuldades práticas enfrentadas no exercício da profissão constitui o ponto de partida da presente pesquisa.

Ao longo das últimas décadas, a legislação brasileira buscou adaptar-se às peculiaridades do desporto profissional, reconhecendo o jogador de futebol como empregado e disciplinando sua relação com os clubes por meio do contrato especial de trabalho desportivo. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição Federal de 1988 e a Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé) compõem o arcabouço normativo que estrutura essa proteção, ainda que a realidade prática revele desafios recorrentes à sua efetividade.

O problema central que se coloca é compreender até que ponto a legislação e a atuação da Justiça do Trabalho são capazes de assegurar direitos básicos a esses atletas, considerando a especificidade de sua atividade e a assimetria de poder frente às entidades desportivas. A análise desse tema se torna ainda mais instigante quando se observa a diversidade de decisões judiciais sobre questões como o direito de imagem, a responsabilidade por acidentes, a validade das cláusulas contratuais e o combate a fraudes remuneratórias.

Diante desse cenário, este trabalho tem como objetivo investigar os direitos trabalhistas do jogador de futebol profissional, com base em doutrina, legislação e jurisprudência. Para tanto, dedica especial atenção às decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) e do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15), buscando identificar convergências e divergências interpretativas que influenciam diretamente a vida profissional dos atletas. Assim, pretende-se demonstrar que, apesar da imagem pública de sucesso, o jogador de futebol é, antes de tudo, um trabalhador cuja dignidade depende da efetiva aplicação das garantias jurídicas previstas em lei.

A pesquisa adota o método dedutivo, com abordagem qualitativa e caráter descritivo e comparativo, fundamentando-se em fontes legislativas, doutrinárias e jurisprudenciais atualizadas. O estudo tem natureza teórica e documental, com foco na análise crítica de decisões judiciais proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Regiões. Essa

metodologia permite compreender, de forma sistemática, como os direitos do atleta profissional de futebol são interpretados e aplicados na prática forense, contribuindo para a reflexão sobre os avanços e desafios da tutela trabalhista no contexto esportivo.

2 SEÇÃO 1 - O ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL E SUA RELAÇÃO DE TRABALHO

2.1 Conceito de atleta

O conceito de "atleta" ultrapassa a definição estritamente linguística apresentada pelos dicionários da língua portuguesa. Nestes, costuma-se associar o termo àquele que pratica atletismo, ao indivíduo com porte físico avantajado — “corpo de atleta” —, ou, ainda, a figuras como lutadores e campeões, especialmente no sentido figurado. Tal compreensão decorre da origem etimológica da palavra, proveniente do grego *athletes*, vinculada aos participantes de competições nos jogos oficiais da Antiguidade, cuja atuação estava diretamente associada ao espírito competitivo (Miguel, 2014).

A legislação brasileira, notadamente a Lei nº 9.615/1998, não define de forma expressa o que é "atleta", tratando o termo de maneira intercambiável com “desportista”. Contudo, parte da doutrina especializada e da literatura recente distingue essas figuras com base na finalidade da prática esportiva. O desportista, ou esportista, é aquele que realiza atividades físicas com objetivos voltados ao lazer, à saúde ou ao bem-estar, sem vínculos formais ou compromissos de desempenho competitivo. Já o atleta é identificado como aquele que atua no desporto de rendimento, com finalidade de competição e, em muitos casos, com vínculo profissional e dependência econômica da prática esportiva (Atletis, 2022).

Essa diferenciação, embora não expressamente adotada pela legislação, possui relevância prática e jurídica, especialmente para a delimitação da aplicação do contrato especial de trabalho desportivo e da competência da Justiça do Trabalho nas demandas que envolvem relações entre atletas e entidades desportivas.

Com isso, observa-se que a conceituação de “atleta” no ordenamento jurídico brasileiro deve ser compreendida à luz do desporto de rendimento e da existência ou não de vínculo empregatício formalizado. Tal compreensão é indispensável para o adequado enquadramento jurídico da atividade desenvolvida, sobretudo no que diz respeito ao reconhecimento de direitos trabalhistas previstos em lei.

2.2 Conceito de atleta profissional

O conceito de atleta profissional deve ser compreendido à luz da classificação legal das manifestações do desporto e da distinção entre as diferentes formas de vínculo entre o praticante da atividade esportiva e a entidade que promove a competição. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 217, inciso III, reconhece expressamente o tratamento diferenciado entre o desporto profissional e o não profissional, o que reflete diretamente na forma como o atleta é juridicamente enquadrado.

De acordo com o artigo 3º da Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé), o desporto pode ser organizado nas modalidades educacional, de participação, de rendimento e de formação. É no âmbito do desporto de rendimento que se insere a figura do atleta profissional, cuja prática está voltada à obtenção de resultados e à participação em competições oficiais, observando normas nacionais e internacionais. Conforme o §1º do mesmo dispositivo legal, o desporto de rendimento poderá ocorrer de modo profissional, quando houver remuneração pactuada em contrato formal de trabalho entre o atleta e a entidade desportiva, ou de modo não profissional, quando não houver vínculo empregatício, ainda que seja permitido o recebimento de incentivos e patrocínios.

O atleta profissional, portanto, é aquele que mantém relação empregatícia formalizada por meio do contrato especial de trabalho desportivo, previsto nos termos da Lei Pelé. Tal vínculo implica uma rotina voltada à alta performance, com treinos regulares, acompanhamento físico e médico, além de dedicação exclusiva ou predominante à modalidade praticada (Martins, 2004). Como complementa o artigo 26 da Lei Pelé, são consideradas competições profissionais aquelas promovidas com o objetivo de gerar renda e disputadas por atletas cuja remuneração decorre de contrato de trabalho desportivo, estabelecendo um elo direto entre a natureza da competição e o vínculo contratual do atleta.

Ainda dentro dessa classificação, a Lei nº 9.615/1998 prevê a figura do atleta em formação, nos termos do §4º do artigo 29. Trata-se do praticante com idade entre 14 e 20 anos que pode receber auxílio financeiro sob a forma de bolsa-aprendizagem, mediante contrato formal com a entidade formadora, sem caracterizar vínculo de emprego. Essa categoria visa à preparação gradual para o ingresso no desporto profissional, respeitando a condição peculiar do jovem em desenvolvimento.

A diferenciação entre o atleta profissional e o não profissional — este último também denominado autônomo — não apenas possui respaldo constitucional e legal, como

também é essencial para a correta aplicação das normas trabalhistas e para a definição da competência da Justiça do Trabalho (Conjur, 2023). É, portanto, a existência do contrato formal de trabalho e a prática do desporto de rendimento em caráter remunerado que configuram juridicamente a condição de atleta profissional.

2.3 Conceito de jogador de futebol

A língua portuguesa define “jogador” como aquele que pratica determinada modalidade desportiva com regularidade ou aquele que exerce essa prática como atividade profissional. No caso específico do futebol, o jogador de futebol é a pessoa que se profissionalizou na prática dessa modalidade, dedicando-se a ela de forma sistemática (Lira, 2024). Ou seja, trata-se do indivíduo que pratica o esporte futebol, seja de maneira amadora ou profissional, sendo que, neste último caso, há vínculo formal com uma entidade de prática desportiva.

No âmbito profissional, o vínculo empregatício entre o jogador de futebol e o clube empregador é estabelecido por meio do contrato especial de trabalho desportivo, conforme previsto na Lei nº 9.615/1998. Esse contrato é classificado como “especial” justamente por se aplicar a uma atividade que exige condições laborais excepcionais, diferentes daquelas previstas nos contratos comuns regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entre as principais particularidades desse vínculo estão: a duração determinada da relação contratual, cláusulas específicas de desempenho, e a limitação de jornada de trabalho adaptada à realidade do atleta (Lira, 2024).

Além do vínculo jurídico-formal, o jogador de futebol profissional é também o resultado de um processo contínuo de formação técnica e disciplinar. Sua rotina é marcada por treinos físicos, táticos e técnicos, alimentação controlada, acompanhamento médico e rígida disciplina (Lira, 2024). Essas exigências visam ao desenvolvimento pleno de suas habilidades e à constante elevação de seu desempenho dentro do desporto de rendimento.

Dessa forma, o jogador de futebol pode ser compreendido como o indivíduo que pratica a modalidade de forma contínua, podendo atuar de maneira amadora ou profissional. Quando profissional, submete-se a um regime contratual específico e a um padrão de exigência técnica e disciplinar característico do esporte de alta performance.

2.4 Conceito de empregado

O art. 3º da CLT define empregado como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Em adição,

a doutrina entende ser necessário o preenchimento de cinco requisitos básicos para caracterizar a condição de empregado, sendo eles: pessoa física, não eventualidade na prestação de serviços, dependência, pagamento de salário e prestação pessoal de serviços.

Para Alice Monteiro de Barros:

Os principais elementos da relação de emprego gerada pelo contrato de trabalho são: a) pessoalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente; b) a natureza não-eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) a remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d) finalmente, a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador (Barros, 2005, p. 200).

O termo “dependência” utilizado pela CLT deve ser compreendido como subordinação. Isso significa que o empregador possui o poder de direção, ou seja, ele é quem dá as ordens, enquanto o empregado deve cumprir essas ordens, caracterizando a subordinação. Quando o trabalhador não está subordinado ao empregador, mas sim atua com liberdade, tomando decisões por conta própria, sem estar sujeito a ordens ou hierarquia, não há relação de emprego, e sim trabalho autônomo.

Outra característica fundamental é a onerosidade. Para que se configure o contrato de trabalho, é imprescindível que o trabalhador receba salário pelos serviços prestados. Portanto, não existe contrato de trabalho gratuito.

Alice Monteiro de Barros completa:

Empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não-eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas. Daí se extraem os pressupostos do conceito de empregado, os quais poderão ser alinhados em: pessoalidade, não-eventualidade, salário e subordinação jurídica (art. 3º da CLT). Esses pressupostos deverão coexistir. Na falta de um deles a relação de trabalho não será regida pela disciplina em estudo (Barros, 2005, p. 237).

Como afirmado pela autora, se houver ausência de qualquer um dos requisitos apresentados, não haverá relação de emprego, afastando-se, portanto, a aplicação do regime celetista e a consequente proteção do Direito do Trabalho.

Em suma, empregado é a pessoa física que presta serviços de natureza contínua a empregador, pessoalmente, sob subordinação e mediante pagamento de salário.

2.5 Conceito de empregador

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 2º, define empregador como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. O §1º do mesmo artigo esclarece que o conceito se estende a outras pessoas jurídicas e também àquelas que, mesmo sem finalidade lucrativa, mantenham empregados sob sua direção.

A doutrina contemporânea reconhece que o conceito de empregador possui natureza essencialmente relacional. Assim, o empregador não se caracteriza de forma isolada, mas a partir da configuração da própria relação de emprego (Delgado, 2020). Ou seja, a presença de um trabalhador subordinado, pessoalmente contratado, não eventual e remunerado permite identificar aquele que exerce o poder de direção como empregador. A partir dessa leitura, o empregador se constrói juridicamente na medida em que se verifica a existência do vínculo empregatício.

A figura do empregador revela-se em contraposição à do empregado. Ao caracterizar um, delinea-se necessariamente o outro. A definição se completa, portanto, pela análise conjunta dos elementos fático-jurídicos que configuram a relação de emprego: pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade (Vilhena, 1999).

O empregador é, assim, aquele que contrata trabalhadores para o exercício de uma atividade, assume os riscos do empreendimento e dirige a prestação dos serviços. Detém, portanto, o poder diretivo, sendo responsável por organizar, fiscalizar e comandar a execução das atividades desenvolvidas no âmbito da relação empregatícia.

2.6 Conceito de associação recreativa

O conceito de associação recreativa está caracterizado pela relação vinda da união de pessoas que se organizam para desenvolver atividades, sejam elas sociais, esportivas, culturais ou de lazer, desde que sem objetivo de lucro. Está previsto no art. 53 do Código Civil, que dispõe: “constituem-se associações pela união de pessoas que se organizem para fins não econômicos”.

A associação consiste no conjunto de pessoas que praticam serviços, atividades e conhecimentos para um bem comum entre elas. No caso específico das associações recreativas, predomina a promoção das práticas sociais e esportivas voltadas ao lazer e à integração de seus associados (Diniz, 2022).

A constituição de uma associação deve conter as cláusulas essenciais previstas no art. 54 do Código Civil, sob pena de nulidade. O referido dispositivo estabelece:

Art. 54. Sob pena de nulidade, o estatuto das associações conterá:

I - a denominação, os fins e a sede da associação;

II - os requisitos para a admissão, demissão e exclusão dos associados;

III - os direitos e deveres dos associados;

IV - as fontes de recursos para sua manutenção;

V - o modo de constituição e de funcionamento dos órgãos deliberativos;

VI - as condições para a alteração das disposições estatutárias e para a dissolução;

VII - a forma de gestão administrativa e de aprovação das respectivas contas.

A CLT, em seu §1º do artigo 2º, equipara a empregadores as entidades sem fins lucrativos — como as associações recreativas — quando estas contratam trabalhadores. Ou seja, ao empregar, assumem os deveres previstos na legislação trabalhista, como o pagamento de salários, o respeito à jornada de trabalho e o cumprimento de diversos direitos sociais.

Portanto, mesmo que a natureza jurídica seja diversa entre empresas e associações recreativas, ao criar e manter vínculo empregatício com empregados, estas estão sujeitas à aplicação direta da CLT.

2.7 Empresa, entidade desportiva e clube-empresa.

O Código Civil, em seu art. 966, conceitua empresário como: “Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.” Partindo desse conceito, entende-se que empresa é a própria atividade — e não a pessoa que a exerce —, sendo formada pela combinação de diversos elementos, como mão de obra, capital e tecnologia, todos coordenados com o objetivo de oferecer produtos ou serviços ao mercado.

Nessa linha, a noção jurídica de empresa está diretamente ligada ao conceito de empresário, sendo indispensável que a atividade seja habitual, voltada para o mercado e realizada de forma organizada e contínua (Coelho, 2003).

A partir desse entendimento geral, a empresa desportiva se destaca como a entidade de prática esportiva que se organiza sob a forma de sociedade empresária para gerir atividades relacionadas ao desporto, principalmente no âmbito profissional. Prevista nos arts. 27-A e

seguintes da Lei Pelé (Lei nº 9.615/1998), essa figura jurídica busca modernizar a gestão esportiva, facilitar a captação de investimentos e garantir maior transparência.

O art. 27-A da referida lei dispõe:

Art. 27-A. Nenhuma pessoa física ou jurídica que, direta ou indiretamente, seja detentora de parcela do capital com direito a voto ou, de qualquer forma, participe da administração de qualquer entidade de prática desportiva poderá ter participação simultânea no capital social ou na gestão de outra entidade de prática desportiva disputante da mesma competição profissional.

O limite imposto por esse dispositivo tem como objetivo evitar conflitos de interesse e preservar a integridade das competições. Importa ressaltar que nem toda empresa desportiva está vinculada ao futebol, podendo essa estrutura ser adotada em diversas modalidades esportivas.

Ademais, as empresas desempenham papel relevante no fortalecimento do esporte brasileiro, atuando não apenas como patrocinadoras, mas também como agentes de modernização administrativa e estrutural das entidades esportivas. A participação empresarial, quando bem planejada, contribui para a profissionalização da gestão, amplia a capacidade de investimento e potencializa a visibilidade das modalidades, favorecendo tanto o retorno de imagem e vendas para as empresas quanto o desenvolvimento sustentável do esporte no país (Escobar, 1997).

Por fim, o clube-empresa é a transformação de um clube, originalmente constituído como associação sem fins lucrativos, em uma sociedade empresária, possibilitando maior profissionalização e a entrada de investidores (Megale, 2009).

A empresa desportiva, por outro lado, é um conceito mais amplo previsto na Lei Pelé, abrangendo qualquer entidade de prática desportiva que se constitua como sociedade empresária, independentemente de ter origem em um clube associativo.

Em síntese, a empresa, no sentido jurídico, corresponde à atividade econômica organizada, enquanto a empresa desportiva é a aplicação desse conceito ao campo esportivo, com foco na gestão profissional e transparente das atividades desportivas. Já o clube-empresa representa uma forma específica de empresa desportiva, marcada pela transformação de um clube associativo sem fins lucrativos em sociedade empresária, permitindo a entrada de investidores e a profissionalização da gestão. A principal diferença, portanto, está no alcance: toda entidade clube-empresa é uma empresa desportiva, mas nem toda empresa desportiva decorre da conversão de um clube.

2.8 Distinção entre atleta profissional empregado e atleta independente

Como já foi mencionado anteriormente, a legislação brasileira reconhece o atleta profissional como empregado quando há vínculo contratual com entidade de prática desportiva, caracterizado pelos requisitos da pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação.

Por outro lado, existe o atleta independente, que atua de forma autônoma, sem vínculo empregatício com clubes ou associações. Essa figura tem se tornado cada vez mais comum em modalidades individuais ou em situações nas quais o próprio profissional busca gerir a sua carreira. Nesses casos, não há subordinação nem contrato de trabalho formal, mas sim relações contratuais de natureza civil, regidas pela autonomia da vontade e pela livre negociação com patrocinadores, organizadores de eventos ou outras entidades.

A relevância dessa distinção tem sido reconhecida inclusive pelo legislador. O Projeto de Lei Complementar nº 235/2020, apresentado pelo deputado Daniel Freitas (PSL-SC), busca enquadrar o atleta independente como microempreendedor individual (MEI), permitindo que ele formalize sua atividade econômica. A proposta pretende oferecer condições mínimas de segurança, como recolhimento previdenciário, acesso a crédito e maior confiança de patrocinadores. Assim, enquanto o atleta empregado é amparado pela CLT e pela Lei Pelé, o atleta independente passaria a contar com uma moldura empresarial simplificada para garantir sua subsistência e ampliar sua inserção no mercado esportivo (Agência Câmara de Notícias, 2020).

3 SEÇÃO 2 – DIREITOS TRABALHISTAS: DO TRABALHADOR EM GERAL AO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

3.1 Direitos trabalhistas fundamentais

A Constituição Federal de 1988 elevou os direitos trabalhistas à condição de direitos fundamentais, reforçando a centralidade da proteção ao trabalho na ordem social. O artigo 7º, I, dispõe:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. (CF/88, art. 7º, I).

Esse dispositivo revela que a Constituição não apenas assegura garantias específicas, mas também abre espaço para o constante aperfeiçoamento da tutela ao trabalhador. Como

explica José Afonso da Silva, qualquer medida legislativa deve ser interpretada em favor da melhoria da condição social, sendo inválida se tiver o efeito contrário.

Entre os direitos elencados pela Constituição e regulamentados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estão o salário mínimo, o décimo terceiro salário, férias remuneradas acrescidas de um terço, jornada limitada a 44 horas semanais, repouso semanal, depósito do FGTS, seguro-desemprego, estabilidade em hipóteses específicas, além da proteção à saúde e segurança no ambiente de trabalho. Estudos como o da Central Única dos Trabalhadores (2021) destacam que tais garantias permanecem como pilares mesmo em períodos de crise ou de reformas legislativas que buscam flexibilizar relações laborais.

Nessa perspectiva, ressalta-se que esses direitos cumprem papel decisivo ao equilibrar a desigualdade estrutural entre empregadores e trabalhadores. A dignidade da pessoa humana, por sua vez, é um valor que transcende o texto constitucional e deve incidir diretamente nas relações privadas (Gemignani, 2009).

Seguindo a mesma linha, observa-se que a eficácia dos direitos fundamentais não se restringe ao Estado, mas projeta-se também sobre as relações entre particulares (Silva, 2014). Isso porque, muitas vezes, o poder econômico de particulares pode ser tão limitador da liberdade quanto a própria ação estatal, justificando a necessidade de proteção constitucional nas relações de trabalho.

Assim, ao integrar normas constitucionais, legislação ordinária e interpretação doutrinária, percebe-se que os direitos trabalhistas fundamentais não se resumem a um rol estático, mas constituem instrumentos de efetivação da dignidade humana e de equilíbrio nas relações entre capital e trabalho.

3.2 Direitos específicos dos jogadores de futebol profissional

O atleta de futebol profissional, embora exerça uma atividade diferenciada, é reconhecido pela legislação como trabalhador submetido à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com peculiaridades reguladas pela Lei nº 9.615/1998, conhecida como Lei Pelé. Após longa resistência doutrinária e jurisprudencial, consolidou-se a noção de que o jogador de futebol é empregado como qualquer outro trabalhador, ainda que sua atividade apresente especificidades (Zainaghi, 2015).

A Constituição Federal de 1988 assegura, em seu art. 7º, diversos direitos fundamentais aplicáveis aos atletas, como a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária (inciso

I), o repouso semanal remunerado (inciso XV), férias anuais remuneradas com acréscimo de um terço (inciso XVII), o décimo terceiro salário (inciso VIII) e o FGTS (inciso III). Esses direitos são compatíveis com o contrato especial de trabalho desportivo, previsto na Lei Pelé.

No que tange à remuneração, a CLT dispõe, em seu art. 457, que se compreendem na remuneração do empregado, além do salário, as gorjetas e demais parcelas previstas em lei. A remuneração constitui o gênero, englobando todas as parcelas contraprestativas, enquanto o salário é a principal parcela paga diretamente pelo empregador (Delgado, 2019). Nessa mesma linha, o salário é essencial à subsistência do trabalhador, representando uma das garantias sociais mais relevantes (Nascimento, 2011).

No âmbito específico do futebol, a Lei Pelé (art. 28) exige que o contrato especial de trabalho desportivo seja celebrado por escrito e com prazo determinado entre três meses e cinco anos, devendo conter, entre outros, a previsão de remuneração, férias anuais, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado e a jornada de 44 horas semanais. Além disso, contempla verbas próprias da prática esportiva, como as chamadas “luvas”, “bichos”, o direito de arena (art. 42) e a cessão de direito de imagem (art. 87-A). Essas peculiaridades não afastam a natureza trabalhista da relação, mas apenas adaptam o regime jurídico às especificidades da profissão (Veiga, 2020).

Dessa forma, é possível concluir que os jogadores de futebol, enquanto trabalhadores, gozam dos direitos fundamentais previstos na Constituição e na CLT, com acréscimo de institutos próprios regulados pela Lei Pelé, formando um regime híbrido que concilia a proteção trabalhista geral com as necessidades da atividade esportiva.

3.3 Deveres dos clubes e dos atletas

A relação entre clubes e atletas profissionais não se constrói apenas sobre direitos, mas também sobre deveres recíprocos, indispensáveis para garantir equilíbrio e segurança jurídica ao vínculo de trabalho. A própria Lei Pelé prevê obrigações tanto para a entidade empregadora quanto para os jogadores, delimitando claramente responsabilidades que asseguram a regularidade da atividade desportiva.

Em conformidade com o art. 34 da Lei Pelé, são deveres do empregador desportivo:

Art. 34. São deveres da entidade de prática desportiva empregadora, em especial:

I - registrar o contrato de trabalho do atleta profissional na entidade de administração nacional da respectiva modalidade desportiva;

I - registrar o contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional na entidade de administração da respectiva modalidade desportiva;

II - proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais;

III - submeter os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva.

Esses deveres abrangem, de forma prática, a realização periódica de exames para avaliar a saúde do atleta, a obrigação de disponibilizar serviços adequados de emergência e a manutenção de condições dignas de trabalho, higiene e segurança. Trata-se de medidas que concretizam o princípio da dignidade do trabalhador-atleta e reforçam a responsabilidade objetiva do clube como empregador (Peragene, 2020).

Por outro lado, os jogadores também podem ser responsabilizados caso descumpram suas obrigações. O art. 48 da Lei Pelé prevê sanções disciplinares que variam em gravidade:

Art. 48. Com o objetivo de manter a ordem desportiva, o respeito aos atos emanados de seus poderes internos, poderão ser aplicadas, pelas entidades de administração do desporto e de prática desportiva, as seguintes sanções:

I - advertência;

II - censura escrita;

III - multa;

IV - suspensão;

V - desfiliação ou desvinculação.

§ 1º A aplicação das sanções previstas neste artigo não prescinde do processo administrativo no qual sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa.

§ 2º As penalidades de que tratam os incisos IV e V deste artigo somente poderão ser aplicadas após decisão definitiva da Justiça Desportiva.

Por sua vez, os deveres dos atletas profissionais estão elencados no art. 35 da Lei Pelé, que reforça a necessidade de comprometimento físico, técnico e ético:

Art. 35. São deveres do atleta profissional, em especial:

I - participar dos jogos, treinos, estágios e outras sessões preparatórias de competições com a aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas;

II - preservar as condições físicas que lhes permitam participar das competições desportivas, submetendo-se aos exames médicos e tratamentos clínicos necessários à prática desportiva;

III - exercer a atividade desportiva profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade desportiva e as normas que regem a disciplina e a ética desportivas.

Assim, além das disposições legais, a doutrina também aprofunda o entendimento sobre os deveres dos atletas. Entre os deveres específicos do futebol profissional, destacam-se: a participação nos períodos de concentração quando convocado; a dedicação integral às atividades do clube durante a vigência do contrato; a observância das normas internas de conduta; e a vedação de atuar por outra equipe sem autorização formal. Assim, tais exigências decorrem da própria natureza da profissão, em que o desempenho coletivo depende do cumprimento rigoroso da disciplina individual (Veiga, 2020).

A concentração, por exemplo, é um dever peculiar ao atleta de futebol e não se confunde com jornada de trabalho, pois representa um período de preparação psicológica e física indispensável à competição (Zainaghi, 2015).

Nota-se, portanto, que o contrato especial de trabalho desportivo impõe deveres recíprocos: aos clubes, a garantia de condições dignas e adequadas; aos atletas, a dedicação integral e o respeito à disciplina. Esse equilíbrio normativo é fundamental para a manutenção da ordem e da ética no esporte profissional.

3.4 O contrato de trabalho do atleta profissional

O contrato especial de trabalho desportivo representa um dos marcos da regulamentação da atividade do atleta profissional de futebol, sendo responsável por conferir segurança jurídica tanto ao jogador quanto à entidade empregadora. Diferentemente do contrato padrão regido pela CLT, ele possui natureza formal e solene, exigindo forma escrita e a presença de cláusulas específicas que garantam a estabilidade da relação desportiva (Gehling, 2018). Ou seja, ao contrário do contrato ordinário de trabalho, que pode ser tácito ou verbal, o contrato do atleta só é válido se reduzido a termo, por escrito, contendo as disposições previstas em lei.

A origem desse regime diferenciado remonta à Lei n.º 6.354/76, que reconheceu o atleta como trabalhador, ainda que sob a lógica da antiga “Lei do Passe”, na qual o clube mantinha forte controle sobre a carreira do jogador. Com a Lei n.º 9.615/98 (Lei Pelé), extinguiu-se o passe e consolidou-se o contrato especial de trabalho desportivo como forma adequada de vínculo entre atleta e clube, caracterizado pela remuneração, subordinação e continuidade na prestação de serviços (Gehling, 2018). Esse contrato deve obrigatoriamente ser escrito, com prazo determinado entre três meses e cinco anos, nos termos dos artigos 28 e 30 da Lei Pelé, e registrado perante a entidade de administração desportiva competente, como a Confederação Brasileira de Futebol (Zainaghi, 2015).

O conteúdo mínimo do contrato está previsto no artigo 28 da Lei Pelé, que exige a estipulação de remuneração, cláusula indenizatória, cláusula compensatória e prazo de vigência. A cláusula indenizatória desportiva protege o clube em caso de rompimento contratual antecipado por iniciativa do atleta, podendo alcançar até duas mil vezes o valor do salário mensal para transferências nacionais, e sem limite para transferências internacionais. Já a cláusula compensatória desportiva, criada pela Lei n.º 12.395/2011, garante ao jogador o recebimento de valores em caso de dispensa imotivada ou rescisão indireta, podendo chegar a até 400 vezes o valor do salário mensal (Veiga, 2020; Ramos, 2012). Assim, observa-se uma bilateralidade protetiva, que substituiu a lógica desequilibrada do antigo passe.

Outro aspecto relevante refere-se à suspensão e interrupção contratual. O artigo 28, §7º, da Lei Pelé, prevê a suspensão quando o atleta fica impedido de exercer sua atividade por motivo de responsabilidade exclusiva, como afastamento superior a 90 dias.

Por outro lado, em hipóteses de lesão em competição ou convocação para a seleção nacional, o contrato não se extingue, havendo interrupção e manutenção dos direitos salariais (Zainaghi, 2015; Veiga, 2020).

Essa diferenciação demonstra o cuidado do legislador em compatibilizar a proteção do trabalhador com as especificidades da atividade esportiva.

Quanto à extinção contratual, a Lei Pelé admite diferentes hipóteses: término do prazo pactuado, distrato, inadimplemento salarial, dispensa imotivada ou rescisão indireta (art. 28, §5º). Nos casos de atraso de salários ou de verbas previdenciárias por mais de três meses, o contrato pode ser rescindido pelo atleta, com direito à cláusula compensatória e demais verbas rescisórias (art. 31). Ademais, a inatividade forçada do atleta, decorrente de práticas desleais do clube, pode comprometer de forma irreparável sua carreira, dada a brevidade da vida profissional no esporte (Veiga, 2020).

Dessa forma, o contrato especial de trabalho desportivo não se limita a regular o vínculo empregatício, mas constitui verdadeiro instrumento de equilíbrio nas relações entre atletas e clubes. Ao impor forma escrita, cláusulas específicas e limites de duração, a legislação busca assegurar a dignidade do trabalhador-atleta, sem descuidar da necessidade de proteção patrimonial dos clubes, que investem na formação e manutenção de seus elencos.

Em síntese, trata-se de um contrato que rompe com a lógica tradicional trabalhista, adaptando-se às singularidades do futebol profissional (Gehling, 2018).

4 SEÇÃO 3 - PROTEÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL NA JUSTIÇA DO TRABALHO: ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE O TRT-2 E O TRT-15

4.1 Jurisprudência do TRT da 2ª Região

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), com jurisdição sobre a capital e parte do estado de São Paulo, concentra grande volume de demandas relacionadas ao futebol profissional, dado o número expressivo de clubes de grande porte situados em sua área de competência. A análise de seus julgados revela como a Justiça do Trabalho tem buscado equilibrar os interesses econômicos das entidades esportivas e a proteção dos direitos fundamentais dos atletas, especialmente em casos de inadimplemento contratual, acidentes de trabalho, direitos de imagem e execução de dívidas trabalhistas.

No processo nº 1001189-83.2025.5.02.0601, o 2º Núcleo de Justiça 4.0 reconheceu a rescisão indireta do contrato entre o jogador Franco Delgado Curbelo e o Sport Club Corinthians Paulista em razão da ausência de depósitos regulares do FGTS. Constatou-se que o clube deixou de recolher o fundo por vários meses, o que foi confirmado pelos próprios extratos do trabalhador e pela confissão da entidade desportiva. Diante disso, foi concedida tutela de evidência, determinando que a Confederação Brasileira de Futebol procedesse imediatamente à baixa no Boletim Informativo Diário (BID), liberando o atleta para transferência a outra equipe, sob pena de multa diária em caso de descumprimento.

A relevância do julgado está em reforçar a jurisprudência consolidada pelo Tribunal Superior do Trabalho de que o inadimplemento do FGTS constitui falta grave do empregador, apta a justificar a rescisão indireta, inclusive nos contratos especiais de trabalho desportivo. No futebol, a decisão possui impacto direto sobre a liberdade do atleta em gerir sua carreira, uma vez que a manutenção artificial de vínculos inviabiliza novas contratações. Ao admitir a ruptura contratual com base na omissão do clube, o TRT-2 protegeu o direito fundamental do jogador à continuidade da atividade profissional.

Outro caso relevante foi decidido no processo nº 1000325-96.2023.5.02.0057, em que a 57ª Vara do Trabalho de São Paulo condenou a Sociedade Esportiva Palmeiras e o São Caetano em razão de acidente de trabalho sofrido por atleta cedido em contrato de empréstimo. O meio-campista lesionou o joelho durante treino, passou por cirurgia e ficou com redução funcional de 5%. A decisão determinou ao Palmeiras, empregador formal, o pagamento de R\$ 50 mil por danos morais, nove meses de salários pela estabilidade acidentária e parcelas de auxílio-

moradia atrasadas. Já o São Caetano foi condenado a indenizar R\$ 120 mil pela ausência de contratação do seguro obrigatório previsto no art. 45 da Lei Pelé.

O acórdão evidencia como a cessão temporária de atletas não afasta a responsabilidade do clube cedente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias. Além disso, reforça a importância do cumprimento do dever legal de contratar seguro contra acidentes pessoais, obrigação que visa reduzir os riscos da prática esportiva. A decisão também ilustra a aplicação do princípio da responsabilidade solidária e a preocupação em garantir proteção efetiva à saúde e dignidade do jogador, ainda que ele esteja em período de empréstimo.

Em outra demanda significativa, o processo nº 1000534-07.2019.5.02.0445, envolvendo o Santos Futebol Clube, foi julgado pela Nona Turma do TRT-2 em 2021. Nesse caso, discutiu-se a competência da Justiça do Trabalho para apreciar pedido de direito de imagem. O jogador pleiteava o pagamento de R\$ 600 mil referentes a cinco meses de contrato. Em primeira instância, entendeu-se que o direito de imagem teria natureza civil e que o contrato havia sido celebrado por pessoa jurídica, afastando a competência da Justiça do Trabalho. No entanto, em grau de recurso, o TRT-2 reformou a sentença e reconheceu que, embora o direito de imagem não possua natureza salarial, está diretamente ligado ao vínculo empregatício e, portanto, deve ser apreciado pela Justiça especializada.

A decisão é significativa porque reafirma a competência da Justiça do Trabalho para julgar controvérsias que envolvam parcelas acessórias ao contrato especial de trabalho desportivo, mesmo quando formalizadas por meio de contratos civis paralelos. Trata-se de interpretação que garante efetividade ao princípio da primazia da realidade, ao reconhecer que, em última análise, a verba de imagem é devida em razão da prestação de serviços como atleta, não podendo ser dissociada do contrato laboral.

Outro precedente de relevo refere-se à gestão de execuções trabalhistas contra clubes de futebol. A Corregedoria do TRT da 2ª Região, por meio da Portaria CR nº 11/2021, havia autorizado a reunião de sete execuções transitadas em julgado contra o Sport Club Corinthians Paulista, somando quase R\$ 4,8 milhões, concentrando sua tramitação em um único processo, conforme previsão da Lei nº 14.193/2021 (Lei do Clube-Empresa). O objetivo era conferir maior previsibilidade ao cumprimento do passivo, permitindo que o clube continuasse em funcionamento sem sofrer múltiplas penhoras individuais. Medida semelhante também foi aplicada à Portuguesa e ao Santos Futebol Clube. Importa notar, contudo, que essa portaria foi

posteriormente revogada pela Portaria CR nº 9/2024 (TRT-2, 4/6/2024), revelando que tais medidas possuem caráter transitório e dependem de avaliação constante pela Corregedoria.

Esse precedente demonstra a preocupação da Justiça do Trabalho não apenas com a satisfação dos créditos dos trabalhadores, mas também com a manutenção da viabilidade econômica dos clubes. Ao adotar mecanismos de gestão coletiva de execuções, o TRT-2 sinaliza uma interpretação pragmática e equilibrada, que busca conciliar a tutela dos credores com a sustentabilidade das agremiações, fundamentais ao esporte nacional.

Em conjunto, os julgados analisados evidenciam múltiplas dimensões da proteção trabalhista no futebol profissional: desde a rescisão indireta por inadimplemento, passando pela responsabilidade em acidentes, até a discussão sobre direito de imagem e gestão de dívidas. O TRT-2 se apresenta, assim, não apenas como órgão de resolução de litígios, mas também como agente de equilíbrio entre a proteção ao trabalhador-atleta e a sustentabilidade das entidades de prática desportiva.

4.2 Jurisprudência do TRT da 15ª Região

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15), com sede em Campinas e abrangência sobre o interior paulista, também acumula decisões de grande relevância envolvendo o futebol profissional. Diferentemente do TRT-2, onde predominam casos relacionados a grandes clubes da capital, no TRT-15 observa-se uma variedade de demandas que revelam a realidade de equipes de médio porte e atletas com remunerações mais modestas, mas que igualmente enfrentam questões típicas do contrato especial de trabalho desportivo. A análise de seus precedentes permite identificar a forma como a Corte interiorana tem equilibrado a proteção ao trabalhador com as peculiaridades da prática esportiva.

Um primeiro exemplo é o processo nº 0001284-03.2010.5.15.0082, em que um jogador contratado pelo Clube de Futebol de São José do Rio Preto pleiteava o reconhecimento da natureza remuneratória do direito de imagem e a aplicação da multa prevista no art. 467 da CLT. A sentença de origem reconheceu a integração parcial do direito de imagem ao contrato de trabalho, limitando seus efeitos ao FGTS e verbas correlatas. O TRT-15 manteve esse entendimento, comparando a parcela às gorjetas, já que, embora vinculada ao trabalho do atleta, não era paga diretamente pelo empregador. Contudo, reformou a decisão para aplicar a multa do art. 467 da CLT, diante da ausência de pagamento das verbas incontroversas na rescisão. O caso demonstra a preocupação do Tribunal em coibir o descumprimento de obrigações

mínimas, ao mesmo tempo em que adota uma interpretação prudente sobre a extensão dos efeitos do direito de imagem.

Outro precedente relevante diz respeito à responsabilidade do empregador por acidentes sofridos durante competições. No processo nº 0000408-73.2010.5.15.0009, um atleta do Esporte Clube Taubaté sofreu lesão grave no ombro durante partida oficial, necessitando de cirurgia e apresentando sequelas permanentes. Em primeira instância, foi negada indenização por danos morais, sob o argumento de inexistir redução da capacidade laborativa. O TRT-15, entretanto, reconheceu a responsabilidade objetiva do clube, considerando que a atividade esportiva expõe o atleta a riscos acentuados, devendo o empregador responder pelos danos independentemente de culpa. A decisão fixou indenização por dano moral em R\$ 5 mil, além de assegurar os reflexos decorrentes do período de estabilidade acidentária. Esse julgado reforça a importância da proteção à saúde do atleta e a função essencial do seguro obrigatório de acidentes previsto no art. 45 da Lei Pelé.

Também em matéria contratual, o processo nº 0000121-86.2011.5.15.0135 analisou o pedido de horas extras de um jogador da região de Sorocaba. O atleta alegava extrapolar a jornada em razão de viagens e concentrações, além de não usufruir do repouso semanal remunerado quando as partidas ocorriam aos domingos. O TRT-15 destacou que a concentração e as viagens integram a rotina normal do atleta profissional e, por isso, não geram direito automático a horas extras. Contudo, reconheceu que, diante da ausência de prova da concessão de folga compensatória, o clube deveria pagar 24 horas extras semanais nas ocasiões em que houve jogos dominicais, com os devidos reflexos. Ao mesmo tempo, afastou o pedido de indenização por danos morais pela ausência de baixa na CTPS, por não ter ficado comprovado prejuízo efetivo. A decisão ilustra como o Tribunal procura harmonizar as peculiaridades do contrato esportivo com a proteção mínima assegurada a qualquer trabalhador.

Em outro processo, nº 0011077-67.2020.5.15.0032, a Associação Atlética Ponte Preta foi condenada ao pagamento de luvas e FGTS atrasados ao volante Jadson Alves dos Santos, mas o aspecto mais relevante foi a manutenção da multa por embargos protelatórios. O Tribunal entendeu que o clube utilizou medidas processuais com intuito de atrasar o andamento da ação, aplicando a penalidade de 5% do valor da causa, revertida ao atleta. Esse caso demonstra a postura firme do TRT-15 no combate a práticas dilatórias que podem comprometer a efetividade da tutela jurisdicional, especialmente em litígios que envolvem créditos de natureza alimentar.

Por fim, merece destaque o processo nº 0010416-23.2024.5.15.0073, em que um jogador do Bandeirante Esporte Clube de Birigui pleiteava a integração de valores recebidos como direito de imagem ao seu salário. O atleta recebia R\$ 6 mil mensais, dos quais apenas R\$ 2 mil eram registrados como salário e os outros R\$ 4 mil pagos sob a rubrica de imagem. O TRT-15 entendeu que a desproporção evidenciava tentativa de mascarar a remuneração, declarando a nulidade do contrato de imagem e determinando sua integração ao salário para todos os fins. A decisão reforça o princípio da primazia da realidade e confirma a jurisprudência de que a mera formalização de contratos civis paralelos não pode afastar a natureza salarial de parcelas que, na prática, remuneram o trabalho do atleta.

Em conjunto, esses julgados demonstram que o TRT-15 tem desempenhado papel relevante na consolidação da proteção trabalhista aos jogadores de futebol profissional. Ao mesmo tempo em que reconhece as particularidades da profissão, o Tribunal não admite fraudes ou omissões que fragilizem direitos fundamentais, como a remuneração, a saúde, a segurança e a dignidade do trabalhador. Essa orientação aproxima-se daquela observada no TRT-2, mas com a peculiaridade de lidar com clubes de menor expressão econômica, o que confere especial relevância às decisões, já que evidenciam a universalidade da proteção trabalhista no esporte, independentemente do porte da agremiação.

4.3 Pontos divergentes e convergentes entre o TRT-2 e o TRT-15

A análise conjunta das jurisprudências do TRT-2 e do TRT-15 revela tanto aproximações quanto diferenças na forma como esses tribunais regionais têm enfrentado os conflitos trabalhistas envolvendo atletas de futebol profissional. Em linhas gerais, ambos se mostram comprometidos em assegurar a efetividade dos direitos trabalhistas básicos dos jogadores, reconhecendo a especificidade do contrato especial de trabalho desportivo. Entretanto, o contexto socioeconômico das demandas submetidas a cada Corte acaba por influenciar a ênfase de suas decisões.

No TRT-2, que concentra litígios de grandes clubes da capital paulista, como Corinthians, Palmeiras, São Paulo e Santos, observa-se maior incidência de casos relacionados a inadimplemento de verbas de grande vulto, gestão de passivos trabalhistas coletivos e discussões sobre contratos de imagem. Exemplos disso são a rescisão indireta concedida por falta de depósitos de FGTS no caso de Franco Delgado Curbelo, o reconhecimento da competência da Justiça do Trabalho para julgar o direito de imagem de atleta do Santos e a centralização de execuções contra o Corinthians. Em todos esses precedentes, o Tribunal

demonstrou preocupação em equilibrar a tutela dos direitos individuais dos atletas com a viabilidade financeira das agremiações, adotando soluções pragmáticas e de impacto estrutural.

Já no TRT-15, cuja jurisdição abrange clubes de médio porte do interior paulista, como São José do Rio Preto, Taubaté, Sorocaba, Ponte Preta e Bandeira de Birigui, os litígios apresentam um recorte distinto. Ali, os julgados enfatizam temas como responsabilidade por acidentes de trabalho, jornada e repouso semanal, fraudes contratuais na utilização do direito de imagem e descumprimento de obrigações básicas como FGTS e luvas. A Corte interiorana, nesses casos, reafirmou princípios fundamentais como a primazia da realidade e a responsabilidade objetiva do empregador em atividades de risco, sem deixar de aplicar a lei de forma rigorosa contra práticas dilatórias ou protelatórias dos clubes.

Portanto, o ponto de convergência entre os dois tribunais está no reconhecimento de que o atleta profissional é, acima de tudo, trabalhador, sujeito às garantias constitucionais e celetistas, ainda que com peculiaridades próprias do esporte. Ambos têm reafirmado a necessidade de combater fraudes contratuais e de assegurar proteção efetiva à dignidade e à saúde do atleta. Como divergência, nota-se que o TRT-2 atua em litígios de maior complexidade financeira e estrutural, envolvendo clubes de grande porte e passivos milionários, enquanto o TRT-15 lida com questões mais diretamente ligadas à realidade cotidiana do contrato de trabalho desportivo, incluindo a remuneração mascarada, as condições de jogo e a jornada de atletas em clubes de menor expressão econômica.

Em síntese, a comparação demonstra que, embora diferentes em foco, os dois tribunais caminham na mesma direção de consolidar uma jurisprudência protetiva, que valoriza o equilíbrio entre a sustentabilidade das entidades esportivas e a garantia dos direitos fundamentais dos jogadores de futebol.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa permitiu demonstrar que o jogador de futebol profissional, para além da imagem de ídolo esportivo, deve ser compreendido essencialmente como trabalhador, titular de direitos fundamentais e protegido pelo ordenamento jurídico brasileiro. O exame conceitual inicial evidenciou a distinção entre atleta, desportista e jogador de futebol, destacando-se que a configuração do vínculo empregatício decorre do preenchimento dos requisitos da CLT, acrescidos das especificidades trazidas pela Lei Pelé.

A análise dos direitos e deveres recíprocos estabelecidos entre clubes e atletas reforçou a bilateralidade que caracteriza o contrato especial de trabalho desportivo. Verificou-se que, embora a legislação imponha obrigações claras às entidades de prática desportiva, como registro contratual, garantia de condições dignas e contratação de seguro obrigatório, também exige do atleta dedicação integral, disciplina e preservação de sua condição física. Trata-se de uma relação de equilíbrio jurídico que busca compatibilizar a natureza peculiar do esporte com a dignidade do trabalhador.

No tocante à jurisprudência, os julgados do TRT-2 e do TRT-15 revelaram que a Justiça do Trabalho tem desempenhado papel decisivo na efetivação dos direitos do jogador. Enquanto o TRT-2 lida com litígios de maior complexidade financeira, envolvendo grandes clubes e passivos vultosos, o TRT-15 concentra decisões voltadas à realidade de clubes médios e pequenos, frequentemente marcadas por inadimplementos salariais, fraudes contratuais e descumprimento de obrigações mínimas. Apesar das diferenças de contexto, ambos os tribunais convergem no reconhecimento do atleta como empregado, aplicando o princípio da primazia da realidade e coibindo práticas lesivas à sua dignidade.

Assim, conclui-se que o arcabouço normativo vigente, em especial a Constituição, a CLT e a Lei Pelé, fornece instrumentos adequados para a proteção do jogador de futebol profissional. Contudo, sua efetividade depende de atuação judicial firme, da modernização constante da legislação e da responsabilidade das entidades desportivas em cumprir integralmente suas obrigações. O desafio que se impõe, portanto, é consolidar um ambiente esportivo em que a paixão nacional pelo futebol caminhe lado a lado com o respeito aos direitos trabalhistas, assegurando ao atleta não apenas visibilidade, mas também condições dignas de trabalho e de vida.

REFERÊNCIAS

2ª Câmara reconhece pagamento do direito de imagem como salário de um jogador de futebol. Disponível em: <<https://trt15.jus.br/noticia/2025/2a-camara-reconhece-pagamento-do-direito-de-imagem-como-salario-de-um-jogador-de>>. Acesso em: 24 set. 2025.

ADVOGADOS, Affonso & Silva. **Direitos Fundamentais do Trabalhador.** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/direitos-fundamentais-do-trabalhador/1908082284>>. Acesso em: 5 jun. 2025.

ASSOCIAÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS - CÓDIGO CIVIL. Disponível em: <<https://www.lefisc.com.br/materias/2007/122007societarios.htm>>. Acesso em: 20 out. 2025.

ATLETIS. Esportista e atleta: entenda a diferença entre eles. Disponível em: <<https://www.atletis.com.br/esportista-e-atleta>>. Acesso em: 01 out. 2025.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

BRASIL. Código Civil. Lei nº 10.406/2002. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 20 ago. 2025.

BRASIL; Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 jun. 2025.

Câmara mantém inclusão do direito de imagem no cálculo de verbas rescisórias devidas a jogador. Disponível em: <<https://trt15.jus.br/noticia/2011/camara-mantem-inclusao-do-direito-de-imagem-no-calculo-de-verbas-rescisorias-devidas>>. Acesso em: 20 jul. 2025.

Clube não comprova concessão de folga compensatória, e jogador de futebol conquista direito a horas extras. Disponível em: <<https://trt15.jus.br/noticia/2015/clube-nao-comprova-concessao-de-folga-compensatoria-e-jogador-de-futebol-conquista>>. Acesso em: 2 jul. 2025.

Consolidação das Leis do Trabalho instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 27 out. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho. 18. ed.** São Paulo: LTR, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. Bahia: JUSPODIVM, 2020.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro. Teoria Geral do Direito, 39 edição.** São Paulo: Saraiva, 2022.

Enciclopédia Jurídica da PUCSP. Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/400/edicao-1/empregador>>. Acesso em: 27 out. 2025.

GEHLING, Ricardo Tavares. **O Contrato de trabalho desportivo e suas peculiaridades.** Disponível em: <<https://www.andd.com.br/artigos-academicos/o-contrato-de-trabalho-desportivo-e-suas-peculiaridades>>. Acesso em: 27 out. 2025.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNAN, Daniel. **A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.** Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/tereza_aparecida_gemignani_e_daniel_gemignani.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2025.

Jogador de futebol cedido deve ser indenizado em razão de acidente de trabalho. Disponível em: <<https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/jogador-de-futebol-cedido-deve-ser-indenizado-em-razao-de-acidente-de-trabalho>>. Acesso em: 27 maio. 2025.

Jogador de futebol que se acidentou durante partida consegue indenização. Disponível em: <<https://trt15.jus.br/noticia/2015/jogador-de-futebol-que-se-acidentou-durante-partida-consegue-indenizacao>>. Acesso em: 2 jul. 2025.

Justiça autoriza transferência de jogador de futebol por falta de pagamento de fundo de garantia. Disponível em: <<https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/justica-autoriza-transferencia-de-jogador-de-futebol-por-falta-de-pagamento-de-fundo-de-garantia>>. Acesso em: 6 abr. 2025.

Justiça do Trabalho é competente para julgar direito de imagem de atleta profissional. Disponível em: <<https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/justica-do-trabalho-e-competente-para-julgar-direito-de-imagem-de-atleta-profissional>>. Acesso em: 8 ago. 2025.

KOURY, Suzy Cavalcante. **Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, Edição 1. Agosto de 2020.

Lei Geral do Esporte amplia conceito de atleta profissional, indica advogado. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2023-nov-30/lei-geral-do-esporte-amplia-conceito-de-atleta-profissional-indica-advogado>>. Acesso em: 8 maio. 2025.

LEI Nº 9.615, DE 24 DE MARÇO DE 1998. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9615consol.htm>. Acesso em: 27 out. 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**, 2004.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2004.

MEGALE, André. **O conceito de clube-empresa pelo mundo.** Disponível em: <<https://universidadedofutebol.com.br/2009/10/23/o-conceito-de-clube-empresa-pelo-mundo/>>. Acesso em: 5 maio. 2025.

MIGUEL, Ricardo Georges Affonso. **ATLETA: DEFINIÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E DEVERES.** Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/94402/2014_miguel_ricardo_atleta_definicao.pdf>. Acesso em: 27 out. 2025.

OS ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL NO DIREITO DO TRABALHO: CONTRATAÇÃO, REMUNERAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO. Disponível em: <<https://revistaft.com.br/os-atletas-profissionais-de-futebol-no-direito-do-trabalho-contratacao-remuneracao-e-condicoes-de-trabalho>>. Acesso em: 27 out. 2025.

Parecer: Prof. Fábio Ulhoa Coelho. Disponível em: <<https://www.rcpjrj.com.br/html/pareceres/prof-fabio-ulhoa-coelho.html>>. Acesso em: 18 jul. 2025.

PERAGENE, Fabio. **O Direito e a Relação Trabalhista Entre Clubes e Atletas de Futebol, 1 edição.** Rio de Janeiro: Processo, 2020.

PRO, Atleta. **Quem é considerado um atleta profissional?** Disponível em: <<https://www.atletapro.com.br/quem-e-considerado-um-atleta-profissional>>. Acesso em: 27 out. 2025.

Projeto enquadra atleta independente como MEI. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/695446-projeto-enquadra-atleta-independente-como-mei/>>. Acesso em: 7 maio. 2025.

RABELLO, Fabio. **Como funciona a Justiça Desportiva?** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/como-funciona-a-justica-desportiva/883610579>>. Acesso em: 5 maio. 2025.

RAMOS, José Eduardo Silvério. A RELAÇÃO DE EMPREGO: CONCEITO DE EMPREGADOR E EMPREGADO E A PARASSUBORDINAÇÃO. [S.d.].

REDAÇÃO, C. U. T. **Confira 10 direitos fundamentais dos trabalhadores garantidos na CLT.** Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/confira-10-direitos-fundamentais-dos-trabalhadores-garantidos-na-clt-c451>>. Acesso em: 20 set. 2025.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** Bahia: Juspodivm, 2025.

SILVA, Mauricio Nogueira Escobar da e. Prof Helton Haddad Carneiro. **O PAPEL DA EMPRESA NO ESPORTE BRASILEIRO.** Disponível em: <<https://pesquisa-eaesp.fgv.br/publicacoes/pibic/o-papel-da-empresa-no-esporte-brasileiro>>. Acesso em: 1 set. 2025.

SILVA, Virgílio Afonso da. **A constitucionalização do direito: os direitos fundamentais nas relações entre particulares.** São Paulo: Malheiros Editores, 2014.

SOUZA, Guilherme Pereira de. **OS DIREITOS DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL UMA ANÁLISE DAS PRINCIPAIS VERBAS RECEBIDAS E A RESPECTIVA NATUREZA JURÍDICA.** Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/237803/001139232.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 22 abr. 2025.

TRT-2 aprova reunião de execuções contra o Corinthians; valores chegam a quase R\$ 4,8 milhões. Disponível em: <<https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/trt-2-aprova-reuniao-de-execucoes-contra-o-corinthians-valores-chegam-a-quase-r-4-8-milhoes>>. Acesso em: 24 ago. 2025.

TRT-15 mantém multa contra Ponte Preta em processo trabalhista que envolve volante Jadson. Disponível em: <<https://trt15.jus.br/noticia/2023/trt-15-mantem-multa-contra-ponte-preta-em-processo-trabalhista-que-envolve-volante>>. Acesso em: 4 set. 2025.

VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. **Manual de Direito do Trabalho Desportivo. 3. ed.** São Paulo: LTr, 2020.

VILHENA, Paulo Emílio. **Relação de Emprego: Estrutura legal e supostos.** São Paulo: LTR, 1999.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho. 3. ed.** São Paulo: LTr, 2015.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Direitos trabalhistas dos jogadores de futebol.** Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/381/edicao-1/direitos-trabalhistas-dos-jogadores-de-futebol>>. Acesso em: 10 set. 2025.



Termo de Autenticidade

Eu, **VINICIUS DENEGRÉ DOS SANTOS** acadêmico regularmente apto a proceder ao depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “**A EFETIVIDADE DA LEI PELÉ E DA CLT NA PROTEÇÃO DOS ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL: ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE O TRT-2 E O TRT-15**”, declaro, sob as penas da lei e das normas acadêmicas da UFMS, que o Trabalho de Conclusão de Curso ora depositado é de minha autoria e que fui instruído pela minha orientadora acerca da ilegalidade do plágio, de como não o cometer e das consequências advindas de tal prática, sendo, portanto, de minha inteira e exclusiva responsabilidade, qualquer ato que possa configurar plágio.

Três Lagoas/MS, 27 de outubro de 2025.

Assinatura do(a) acadêmico(a)

Orientações: O acadêmico ou acadêmica deverá preencher e assinar este documento e, após, uni-lo ao TCC e ao Termo de Depósito e Composição da Banca Examinadora em um único arquivo PDF. O acadêmico ou acadêmica deverá, então, proceder ao depósito desse arquivo PDF único, observando a data limite estipulada pelo Colegiado de Curso.



Termo de Depósito e Composição da Banca Examinadora

Eu, professora **LARISSA MASCARO GOMES DA SILVA** orientadora do acadêmico **VINICIUS DENEGRÉ DOS SANTOS** autorizo o depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “**A EFETIVIDADE DA LEI PELÉ E DA CLT NA PROTEÇÃO DOS ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL: ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE O TRT-2 E O TRT-15**”.

Informo, também, a composição da banca examinadora e a data da defesa do TCC:

Presidente: LARISSA MASCARO GOMES DA SILVA

1º avaliador(a): JOÃO FRANCISCO DE AZEVEDO BARRETTO

2º avaliador(a): MICHEL ERNESTO FLUMIAN

Data: 6 de novembro de 2025

Horário: 9:00

Link: <https://meet.google.com/xex-akot-mxh>

Três Lagoas/MS, 27 de outubro de 2025.

Assinatura do(a) orientador(a)

Orientações: O acadêmico ou acadêmica deverá preencher e assinar este documento e, após, uni-lo ao TCC e ao Termo Autenticidade em um único arquivo PDF. O acadêmico ou acadêmica deverá, então, proceder ao depósito desse arquivo PDF único, observando a data limite estipulada pelo Colegiado de Curso.



ATA DA 26/2025-2

ATA DA SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DO CURSO DE DIREITO/CPTL

Aos 06 dias do mês de novembro de 2025, às 9h, na sala virtual da ferramenta Google Meet (<https://meet.google.com/xex-akot-mxh?authuser=0>), realizou-se a sessão pública de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso do Curso de Bacharelado em Direito do acadêmico **Vinícius Denegre dos Santos**, intitulado "**A EFETIVIDADE DA LEI PELÉ E DA CLT NA PROTEÇÃO DOS ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL: ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE O TRT-2 E O TRT-15**", na presença da banca examinadora composta pela Profª Me. Larissa Mascaro Gomes da Silva. Prof. Me. João Francisco de Azevedo Barretto e Prof. Dr. Michel Ernesto Flumian, sob a presidência da primeira. Abertos os trabalhos, o acadêmico fez sua apresentação no tempo regulamentar e em seguida passou-se à arguição dos examinadores da banca. Suspensa a sessão pública, a banca se reuniu para deliberação sobre o trabalho e apresentação. Retomados os trabalhos, a sessão foi reaberta, informando que o acadêmico foi considerado APROVADO por unanimidade pela banca examinadora. Terminadas as considerações, o acadêmico foi cientificado sobre os trâmites devidos para o depósito definitivo do trabalho no Sistema Acadêmico (SISCAD). Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão, sendo lavrada a presente ata, que segue assinada por todos os membros da banca.

Três Lagoas, 06 de novembro de 2025.

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro, Professora do Magistério Superior**, em 06/11/2025, às 09:57, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Joao Francisco de Azevedo Barretto, Professor do Magisterio Superior**, em 06/11/2025, às 09:58, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Michel Ernesto Flumian, Professor do Magisterio Superior**, em 06/11/2025, às 10:11, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **6021862** e o código CRC **95A41EA7**.

CÂMPUS DE TRÊS LAGOAS

Av. Ranulpho Marques Leal, 3484

Fone: (67)3509-3700

CEP 79613-000 - Três Lagoas - MS

Referência: Processo nº 23448.005474/2018-21

SEI nº 6021862