

A CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DAS ATLETAS PROFISSIONAIS DE FUTEBOL FEMININO: BOLSA-ATLETA, CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO ESPORTIVO E O NOVO CONCEITO DE ATLETA PROFISSIONAL

Carolyne Ferreira de Souza
Michele de Oliveira Menezes

RESUMO

Atletas da modalidade futebol feminino enfrentam divergências contratuais, embora desempenhem atividades idênticas, mesmos campeonatos e se sujeitem aos mesmos riscos da atividade profissional que suas colegas de trabalho. Diante dessa diferença de enquadramento contratual e com o fim de analisar seus efeitos, o presente artigo analisa a atividade laboral assegurada por contrato especial de trabalho esportivo e por meio da bolsa-atleta mediante as previsões da nova lei geral do esporte considerando o novo conceito de atleta, por meio de análise documental comparando a Lei 9.615/98 e a Lei 14.597/23, verificando a existência de evolução ou permanência dos efeitos do problema de pesquisa diante da atualização legislativa.

Palavras-chave: Futebol feminino; Nova lei geral do esporte; Atleta profissional; Vínculo empregatício.

Carolyne Ferreira de Souza

Advogada, mestre direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro, especialista em direito do trabalho e direito desportivo, auditora suplente no TJD da Liga Paulista de Futsal, procuradora no TJD do Basquete/RJ e membro da Comissão de Direito Desportivo da OAB Niterói.

Michele de Oliveira Menezes

Advogada, mestranda Propriedade Intelectual pela Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, especialista em negócios do futebol e direito desportivo e membro da Comissão de Direito Desportivo da OAB Niterói

ABSTRACT

Female soccer athletes face contractual discrepancies, despite performing identical activities, participating in the same championships, and being subject to the same risks of the professional activity as their colleagues. In light of this difference in contractual classification and in order to analyze its effects, this article examines the labor activity secured by a special sports employment contract and through the athlete scholarship, based on the provisions of the new general sports law. It considers the new concept of an athlete through a documentary analysis comparing Law 9.615/98 and Law 14.597/23, assessing the existence of progress or the persistence of the research problem's effects in the face of legislative updates.

Keywords: Women's soccer; New general sports law; Professional athlete; Employment relationship.

METODOLOGIA

Para a realização desta pesquisa foi empregada revisão bibliográfica, por meio de análise doutrinária e análise documental, uma vez que, para análise e desenvolvimento do problema de pesquisa foi examinado o texto legislativo da Lei 14.597/23 traçado um comparativo com a Lei 9.615/98 a fim de aplicar o entendimento legislativo ao problema de pesquisa aplicado a fim de encontrar soluções a partir da atualização recente.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos chegaram ao Judiciário ações de atletas beneficiários da bolsa-atleta requerendo reconhecimento de vínculo empregatício por entenderem se enquadrar nos requisitos para o reconhecimento do vínculo, entre elas, ações oriundas de atletas praticantes do futebol feminino.

Ocorre que, atletas praticantes de futebol feminino desempenham a atividade de forma coletiva, participam de competições em igualdade de caracterização de atividades, contudo, é uma realidade no Brasil a existência de atletas que possuem contrato especial de trabalho esportivo e atletas que são titulares de bolsa-atleta, estando elas em uma mesma entidade de prática esportiva, desempenhando atividades idênticas, competindo os mesmos campeonatos, mas com tipos contratuais muito diferentes.

Diante dessa divergência contratual, podemos observar os reflexos práticos

disso na carreira dessas atletas, uma vez que, se tratando da contratação de atletas por meio de contrato especial de trabalho esportivo, existem garantias legais que cobrem as especificidades da atividade laboral desempenhada, especialmente quando se trata de acidentes pessoais decorrentes da profissão, ponto que trataremos a seguir. As atletas contratadas por meio da bolsa-atleta, por sua vez, possuem um tratamento diferente, uma vez que o vínculo esportivo da bolsa-atleta não se caracteriza empregatício. Nesse sentido, discutiremos a seguir essas relações à luz da nova lei geral do esporte analisando a divergência de impactos na mesma atividade profissional enfatizando o futebol feminino.

1 O CONCEITO DE ATLETA À LUZ DA NOVA LEI GERAL DO ESPORTE

Antes de adentrar no problema aqui discutidos, faz-se necessário tratar do novo conceito de atleta previsto pela nova lei geral do esporte, uma vez que, tal alteração impacta diretamente a análise da questão.

A lei 9.615/98 entende como profissional o vínculo “caracterizado pela remuneração pactuada em contrato formal de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva”, de modo que o profissionalismo é marcado especificamente pela existência de contrato de trabalho.

E ainda, deixando claro que o desporto não profissional é identificado pela inexistência de contrato de trabalho, sendo permitido o recebimento de incentivos materiais e de patrocínio¹.

A lei 14.597/23, por sua vez, conceitua atleta profissional da seguinte forma:

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 remuneração².

A nova lei traz um conceito de atleta profissional totalmente diferente da lei anterior, uma vez que reconhece que a caracterização da profissão independe de contrato de trabalho, bastando a permanência do exercício da atividade profissional, existência de algum tipo de remuneração e que essa remuneração seja a principal fonte de renda do atleta, podendo não ser a única. A mesma lei prevê ainda:

1 Art. 3º, §1º, inciso II da Lei 9.615/98

2 Art. 72, Parágrafo único da Lei 14.597/23.

Art. 82. A atividade assalariada não é a única forma de caracterização da profissionalização do atleta, do treinador e do árbitro esportivo, sendo possível também definir como profissional quem é remunerado por meio de contratos de natureza cível, vedada a sua participação como sócio ou acionista da organização esportiva. Parágrafo único. A atividade profissional do atleta, do treinador e do árbitro esportivo não constitui por si relação de emprego com a organização com a qual ele mantenha vínculo de natureza meramente esportiva, caracterizado pela liberdade de contratação.

Um ponto que chama a atenção é a variabilidade quanto à forma de recebimento de remuneração, que envolve outros institutos do direito que envolvem o trabalho esportivo, como prestação de serviços, e de caráter civil, como o direito de imagem e a percepção de outros valores por meio de patrocínio.

Esse novo conceito de profissional envolve outras diferenciações, uma vez que a lei antes era clara ao diferenciar que o atleta é caracterizado como profissional em decorrência da existência do contrato especial de trabalho esportivo, sendo, portanto, considerados não profissionais aqueles que não possuem contrato. E ainda, dentro desses atletas definidos pela lei como não profissionais estão atletas autônomos, que atuam mediante contratos de natureza civil e recebem patrocínios que integram sua renda sem possuir vínculo empregatício com ninguém quando se trata de sua atividade esportiva.

Logo, a lei generalizou conceitos, tornando variável e genérica a caracterização de vínculo do atleta profissional. De fato, muitos desses atletas até então chamados não profissionais vivem do esporte, trata-se de sua profissão e único meio de sustento, como por exemplo, atletas praticantes de esportes de combate, natação, ginástica etc. Olhando para esses profissionais, a Lei 14.597/23 ampliou o conceito de atleta profissional, contudo, tornou-o confuso, pois afastou ainda mais o atleta da necessidade de reconhecimento de vínculo empregatício, o que trazia segurança jurídica para o atleta, de modo que, em vez de contribuir para o aumento da segurança jurídica na profissão, o novo conceito fragilizou, abrindo margem para uma “liberdade de contratação”, que a própria lei menciona que não é favorável ao atleta, pois não é limitada ao vínculo empregatício.

Nesse sentido, segue correta a afirmação de que “o profissionalismo emerge da relação com o praticante e não do status da modalidade, competição”, uma vez que emerge cada vez mais da figura do atleta, empregado ou não, independentemente

agora da natureza da atividade, inclusive³.

Se nos últimos anos vivemos o desafio de regularizar a remuneração do atleta sendo registrado seu salário integralmente na CTPS⁴, ou, em quantia correta pela previsão legal⁵, a relativização da lei enfraquece a proteção nesse sentido, abrindo margens para novas interpretações, quando deveria, na verdade, reforçar a regularização do vínculo como atividade laboral, respeitando os direitos e proteções ao atleta como empregado.

Apesar da mencionada relativização, a Lei 14.597/23 mantém as especificidades da atividade do atleta titular de contrato de trabalho, uma vez que, é mais comum que entre os atletas de diversas modalidades e categorias, o profissional de futebol masculino seja titular de contrato especial de trabalho esportivo, mantendo vínculo empregatício com entidade de prática esportiva, ou seja, clube empregador como atleta empregado.

2 A CONTRATAÇÃO DE SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS PARA ATLETAS

Considerando a natureza da atividade e as previsões das leis especiais, o Contrato Especial de Trabalho Desportivo segue no modelo inicial, sendo obrigatoriamente escrito, com prazo determinado de no mínimo três meses e no máximo 5 anos, podendo ser renovado por até três anos em cada renovação sem haver, portanto, a possibilidade de inclusão de cláusula de renovação automática e podendo ser renovado quantas vezes forem a vontade das partes.

A lei considerou ainda a particularidade de que o atleta tem como principal ferramenta de trabalho seu próprio corpo, treinado diariamente desafiando seus limites pela prática do alto rendimento e sujeitando-se constantemente às lesões que comprometem a continuidade do exercício da profissão, e pensando nisso, a lei prevê a obrigatoriedade de contratação de seguro de vida e acidentes pessoais para o atleta quando sua contratação ocorre, de modo que, se o atleta se lesionar, estará

3 AMADO, 1995, p. 19.

4 A Lei nº 13.155/2015, que regularizou o PROFUT (revogada pela Lei 11.597/23), limitou a remuneração do atleta de modo que o mínimo de 60% do valor recebido deva constar em CTPS, podendo até 40% constar como valor relativo a contrato de cessão de uso de imagem. Mesmo após a regulamentação, o problema de maior parte da remuneração constar como direito de imagem permaneceu de modo que, mesmo se tratando de um contrato de natureza civil, seu reiterado com o fim de burlar direitos trabalhistas ao desrespeitar o mínimo legal, levou a Justiça do Trabalho a julgar casos nesse sentido.

5 A Nova Lei Geral do Esporte revogou a Lei nº 13.155/2015, porém, prevê a limitação de registro da remuneração do atleta em 50% a título de CTPS, podendo 50% da remuneração constar em Contrato de Cessão e Uso de Imagem (art. 164, §2º)

assegurado por doze meses recebendo valor relativo a doze vezes seu salário médio enquanto realiza seu tratamento para que se recupere fisicamente.

A ampliação de tal direito parece benéfica em um primeiro momento, contudo, pelo conceito de atleta profissional anteriormente mencionado, também se encontra fragilizado, uma vez que, o novo conceito de atleta encoraja contratações sem vínculo empregatício, reforçando cada vez mais a possibilidade do atleta autônomo, sem vínculo. Desse modo, o seguro de vida e acidentes pessoais poderá ser contratado especificamente para uma competição em que o atleta atue individualmente, se limitando, desse modo, sua segurança a uma competição isolada.

O problema em questão é que atletas se lesionam, em regra, pela prática reiterada do esporte de alto rendimento, de modo que, na maioria das vezes a lesão será decorrente de treinamentos diários e não ocorrerá especificamente no momento da competição. Logo, quando se lesionar em treinamento não possuindo vínculo, não será alcançado pela proteção oriunda do seguro de vida e acidentes pessoais.

Tal alteração legislativa coloca a atividade do atleta em equiparação à atividade de terceirização, uma vez que o conceito de atleta e as margens que a lei abre para meios de contratação o colocam em flexibilização sobre seu tipo de contratação.

A lei prevê que “a atividade profissional do atleta, do treinador e do árbitro esportivo não constitui por si relação de emprego com a organização com a qual ele mantenha vínculo de natureza meramente esportiva, caracterizado pela liberdade de contratação”. E expande as formas de remuneração para cauterização da profissionalização, ressaltando que “a atividade assalariada não é a única forma de caracterização da profissionalização do atleta.

Nesse sentido, a lei abre a possibilidade de terceirização da atividade do atleta, atividade-fim, diretamente ligada à atividade principal e essencial da empresa, no caso, a entidade de prática esportiva. A alteração legislativa segue a lógica da ADPF 324 do STF, que flexibiliza a possibilidade dizendo que “A dicotomia entre “atividade-fim” e “atividade-meio” é imprecisa, artificial e ignora a dinâmica da economia moderna, caracterizada pela especialização e divisão de tarefas com vistas à maior eficiência possível”.

A decisão exemplifica ainda, como vantagens desse meio de contratação, “como modelo organizacional de desintegração vertical, destinado ao alcance de ganhos de performance por meio da transferência para outros do fornecimento de bens e serviços anteriormente providos pela própria firma”. Tal flexibilização dos meios de contratação, apenas de terem se tornado possíveis, não são benéficos aos atletas profissionais de nenhuma forma, colocando-os em maior vulnerabilidade no

exercício de sua atividade.

Quando o atleta, de fato possuir contrato com a entidade de prática esportiva, terá direito à estabilidade e o clube empregador ou contratante, deverá custear as despesas decorrentes do tratamento para recuperação do atleta. Neste ponto, a nova lei afirma a obrigatoriedade de contratação de seguro de forma geral, não o colocando como acessório ao vínculo empregatício ou ao Contrato Especial de Trabalho Desportivo, o que foi um avanço, pois atletas considerados não profissionais, até então não eram alcançados por esta garantia.

Tal direito, de acordo com a Lei 14.597/23, é obrigatoriedade de todas as organizações esportivas direcionadas à prática profissional, sem pré-requisito de vínculo empregatício para tal, reiterando ainda que a entidade será responsável por custear despesas médico-hospitalares, fisioterapêuticas e de medicamentos necessárias ao restabelecimento do atleta enquanto o valor do seguro não for liberado e independentemente do pagamento de salários.⁶

Desse modo, ocorrendo algum acidente, o valor será liberado para o próprio atleta titular do seguro ou para beneficiário por ele nomeado. Havendo falecimento do atleta, o valor da apólice será destinado ao beneficiário por ele designado, ou, não havendo designação, para o herdeiro necessário maior, que havendo mais de um, será partilhado.

Constarão ainda, obrigatoriamente, cláusula indenizatória, estipulando o valor devido pelo atleta ao clube empregador caso ocorra a rescisão contratual antecipada, devendo ser expressamente quantificado e se limitar ao máximo de duas mil vezes o salário médio do atleta para transferências nacionais e sem limitação para transferências internacionais.

E ainda, a cláusula compensatória, estipulando o valor pago pelo clube empregador ao atleta caso ele opte pela rescisão antecipada, que de forma desproporcional à cláusula anteriormente mencionada, será de no máximo quatrocentas vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão, e no mínimo o valor total de salários mensais que o atleta teria direito até o término do contrato⁷. Esta cláusula sofreu ainda alterações pela Lei 14.597/23, cabendo o parcelamento do valor relativo à cláusula compensatória e ainda, tornando-se o clube empregador desobrigado de concluir o pagamento caso o atleta seja empregado por nova entidade de prática esportiva com salário igual ou superior ao que recebia ou ainda, caso seja contratado por novo clube recebendo salário inferior, o ex-empregador será obrigado

6 Lei 14.597/23, art. 83, inciso VI e §1º.

7 Lei 9.615/98, art. 28, §1º, incisos I e II.

a pagar apenas o valor relativo à diferença salarial⁸.

Tais cláusulas visam conter prejuízos para as partes diante da rescisão, uma vez que a presença do atleta em competição é algo, em regra, planejado pelo clube no ato de sua contratação, e o atleta, por sua vez, aceita o convite para atuar naquela entidade de prática desportiva contando com a estabilidade do contrato durante aquela temporada.

A lei prevê outras particularidades oriundas da atividade, como a cessão temporária ou definitiva, o popular “empréstimo”, a exploração da imagem, nome, voz e apelido de natureza civil, que origina o paralelo Contrato de Cessão de Direito de Imagem, e ainda, o Direito de Arena percebido pela participação em espetáculos esportivos, contudo, analisaremos a seguir o alcance desses direitos ao atleta em formação esportiva e as diferenças entre tais relações.

3 O VÍNCULO ESPORTIVO DA BOLSA-ATLETA E A RELAÇÃO DE EMPREGO DAS ATLETAS DE FUTEBOL FEMININO

A bolsa-Atleta, instituída pela Lei nº 10.891/2004, tem como objetivo principal incentivar o esporte de alto rendimento no Brasil, proporcionando suporte financeiro para que os atletas possam se dedicar exclusivamente à prática esportiva. Entretanto, não basta o recebimento da bolsa-Atleta para a caracterização do vínculo empregatício, uma vez que, formalmente, trata-se de auxílio financeiro oferecido pelo governo, e não efetivamente de remuneração por serviços prestados.

No contexto do futebol feminino, diversas atletas têm na bolsa-atleta sua principal fonte de renda, pois grande parte dos clubes não formaliza contratos de trabalho com essas atletas. A ausência dessa formalização cria uma zona obscura na relação entre as atletas femininas e os clubes, que, na prática, acabam exercendo controle sobre as atividades das atletas (treinamentos, horários e participação em competições), mas não reconhecem a relação como empregatícia.

Entretanto, a Lei nº 14.597/2023 trouxe mudanças importantes, uma vez que ampliou o conceito de atleta profissional, que a partir de então, pôde ser reconhecido independentemente da existência de um contrato formal de trabalho e da natureza do pagamento. Logo, as atletas que percebem bolsa-atleta, podem efetivamente ser reconhecidas como profissionais, contudo, embora o mencionado avanço tenha ocorrido, permanece a falta de formalização do contrato de trabalho, sendo um verdadeiro entrave para o reconhecimento de direito trabalhistas basilares

8 Lei 14.597/23, art. 86, §5º.

para atletas.

Em regra, a bolsa-atleta gera apenas o vínculo esportivo, não gerando qualquer vínculo empregatício entre atleta beneficiado e a administração pública⁹. Vale ressaltar, no entanto, que o princípio da primazia da realidade sobre a forma deve prevalecer nas relações de trabalho, de modo que, embora a lei preveja a limitação ao vínculo esportivo, na prática, os elementos da relação de emprego estão presentes, havendo, inclusive, meios de equiparação, sendo a bolsa-atleta utilizada como meio de burlar direitos trabalhistas nesses casos.

O entendimento da Justiça do Trabalho em relação ao vínculo empregatício no esporte tem evoluído nos últimos anos. Embora a relação entre os atletas e os clubes nem sempre seja formalizada por meio de um contrato especial de trabalho esportivo, a jurisprudência tem reconhecido o vínculo de emprego quando estão presentes os elementos de subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade. Um exemplo é o caso julgado pelo TRT da 9ª Região, autos número 0000156-43.2021.5.09.0303, em que houve o reconhecimento do vínculo de emprego entre reclamante e a reclamada, reconhecendo assim como atleta profissional, uma vez que treinava regularmente sob a orientação de um clube e participava de competições. Ainda, no mesmo sentido, o TRT da 8ª Região, autos número 0000790-96.2022.5.08.0120, reconheceu o vínculo empregatício da atleta de futebol feminino, embora ausente a formalização de contrato especial de trabalho, tendo sido firmado tão somente termo de pré-contrato de atleta de futebol não profissional, de modo a descaracterizar a subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade, o que não prosperou.

Outro caso de grande relevância que podemos mencionar foi o julgamento pela Justiça do Trabalho da 14ª Região, em que foi reconhecido o vínculo empregatício de 3 jogadoras com o clube Real Ariquemes. A sentença concluiu que, apesar da ausência de contrato formal, as atletas eram obrigadas a cumprir horários de treinos e participar de competições, configurando uma relação de subordinação. A decisão determinou o pagamento de direitos como 13º salário proporcional, férias e FGTS. Esse caso ganhou destaque não apenas pelo reconhecimento do vínculo empregatício, mas também pelo entendimento de que não há distinção de gênero na conceituação de atleta profissional.

Embora as decisões judiciais recentes representem um avanço significativo, ainda existem desafios substanciais para a formalização dos contratos de trabalho no futebol feminino. Apesar de a nova lei geral do esporte ampliou o conceito de atleta profissional, permitindo que atletas sem contrato formal sejam considerados

9 art. 2º-A da Lei 10.891/2004

profissionais, a implementação prática dessa legislação ainda enfrenta desafios e está longe do que se pode considerar ideal, em especial no que diz respeito à formalização dos contratos de trabalho de atletas. A dependência da bolsa-atleta não pode ser usada como justificativa para negar direitos às atletas que, na prática, exercem atividades típicas de um trabalhador, e ainda, idênticas à que colegas de trabalho desempenham no mesmo time.

A ausência da formalização do contrato, obsta as atletas não só de benefícios previdenciários, mas, também, do recebimento de seguro-desemprego e licença-maternidade. As ligações dos clubes de futebol feminino se baseiam nas dificuldades financeiras para justificar a ausência de contratos formais, porém essa justificativa não pode ser usada, tampouco, aceita como desculpa para a violação de direitos fundamentais do trabalhador. A nova lei geral do esporte, ao ampliar o conceito de atleta profissional, dá o suporte necessário para que mais atletas femininas sejam reconhecidas formalmente, entretanto isso não basta, se faz necessária fiscalização dos órgãos competentes e, também, do comprometimento dos clubes.

Diante do atual cenário, é crucial que as próprias atletas tenham consciência de seus direitos e do seu papel na profissionalização do futebol feminino, assim, será possível o efetivo cumprimento da lei, dentro dos ditames propostos.

CONCLUSÃO

A análise comparativa entre a Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé) e a Lei nº 14.597/23 (nova lei geral do esporte) mostra um avanço importante na regulamentação do vínculo empregatício das atletas de futebol feminino, especialmente para aquelas que dependem da bolsa-atleta. A nova legislação expandiu o conceito de atleta profissional, reconhecendo que a relação de trabalho pode existir independentemente da formalização de um contrato especial de trabalho esportivo. Isso representa um avanço significativo para as atletas que, até então, recebiam o benefício da bolsa, mas não mantêm vínculo formal, embora exerçam a atividade de forma habitual e subordinada, como já reconhecido em diversas decisões judiciais recentes.

A jurisprudência trabalhista, embora, não disponha de decisões recentes baseadas na nova lei geral do esporte, tem sido um pilar importante nesse avanço, com o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e outros tribunais regionais consolidando o entendimento de que, mesmo na ausência de contratos formais, a subordinação, habitualidade e onerosidade presentes na relação entre atletas e clubes configuram vínculo empregatício. Com base nos julgados recentes, reforça-se a necessidade de formalização das relações de trabalho no futebol feminino.

Todavia, persistem desafios substanciais para a efetivação plena desses direitos. A falta de formalização dos contratos de trabalho e a dependência exclusiva da bolsa-atleta, sem as garantias da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), perpetuam a precariedade das condições de trabalho no futebol feminino. Embora a Lei Geral do Esporte tenha trazido disposição legal necessária para o reconhecimento profissional das atletas, sua implementação prática depende, em especial, de maior fiscalização e do comprometimento dos clubes.

Portanto, o futuro do futebol feminino no Brasil depende não apenas da evolução legislativa, mas também da conscientização das atletas e da responsabilização dos clubes, para garantir que todas as atletas, independentemente do tipo de contratação, tenham todos seus direitos trabalhistas assegurados. Assim será possível alcançar a verdadeira profissionalização e igualdade no esporte feminino.

REFERÊNCIAS

Brasil. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

Brasil. **Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998**. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Diário Oficial da União, 25 mar. 1998.

Brasil. **Lei nº 10.891, de 9 de julho de 2004**. Institui a Bolsa-Atleta. **Diário Oficial da União**, 12 jul. 2004.

Brasil. **Lei nº 14.597, de 24 de janeiro de 2023**. Institui a Lei Geral do Esporte. Diário Oficial da União, 25 jan. 2023.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº **1001061-45.2022.5.02.0020**. Relator: Min. Augusto César Leite de Carvalho. Julgado em 20 de setembro de 2023. Disponível em: <https://tst.jus.br>. Acesso em: 30 set. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Processo nº **RR-431-08.2011.5.09.0411**. Relator: Min. Fernando Eizo Ono. Julgado em 29 de outubro de 2014. Disponível em: <https://tst.jus.br>. Acesso em: 30 set. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região**. Processo nºs **0000162-81.2023.5.14.0031, 0000160-14.2023.5.14.0031 e 0000157-59.2023.5.14.0031**.

Relatora: Juíza Fernanda Cavalcante Soares. Julgado em 2023. Disponível em: <https://trt14.jus.br>. Acesso em: 30 set. 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39ª ed. São Paulo: Atlas, 2021.

RAMOS, Rafael Teixeira. **Curso de Direito do Trabalho Desportivo: As relações especiais de trabalho no esporte**. 1ª ed. Salvador: Juspodivm, 2021.

TEIXEIRA, Sônia; SILVA, Cláudia. **O novo conceito de atleta profissional e os impactos da Lei Geral do Esporte**. Revista Jurídica de Direito Esportivo, v. 12, n. 3, 2023.