

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE DIREITO

João Pedro Cararo de Oliveira

**ATLETA DE FUTEBOL MENOR DE IDADE: APLICAÇÃO DO DIREITO DO  
TRABALHO DOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA NO BRASIL**

Florianópolis

2022

João Pedro Cararo de Oliveira

**ATLETA DE FUTEBOL MENOR DE IDADE: APLICAÇÃO DO DIREITO DO  
TRABALHO DOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em  
Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade  
Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a  
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Doutora Juliana Wülfing

Florianópolis

2022

### Ficha de identificação da obra

Oliveira, João Pedro Cararo de  
Atleta de futebol menor de idade : Aplicação do Direito  
do Trabalho dos Estados Unidos da América no Brasil / João  
Pedro Cararo de Oliveira ; orientadora, Juliana Wülfing ,  
2022.  
51 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -  
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências  
Jurídicas, Graduação em Direito, Florianópolis, 2022.

Inclui referências.

1. Direito. 2. Atleta. 3. Menor de idade. 4. Estados  
Unidos da América. 5. Brasil. I. , Juliana Wülfing. II.  
Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em  
Direito. III. Título.

João Pedro Cararo de Oliveira

**ATLETA DE FUTEBOL MENOR DE IDADE: APLICAÇÃO DO DIREITO DO  
TRABALHO DOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA NO BRASIL**

Este Trabalho Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Curso de Direito

Florianópolis, 27 de julho de 2022.

---

Professor Doutor Luiz Henrique Cademartori  
Coordenador do Curso

**Banca Examinadora:**

---

Professora Doutora Juliana Wülfing  
Orientadora  
Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

---

Professor Doutor Eduardo Antonio Temponi Lebre  
Avaliador  
Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

---

Carolina de Oliveira Mayer  
Avaliadora  
Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

Ao meu avô, Gabriel Irineu Janke, que tanto me apoiou ao longo da vida.

## AGRADECIMENTOS

Ao Criador, por permitir a conquista de todos os sonhos e objetivos.

Aos meu pais pelo incentivo, lições, apoio, compreensão e amor independente da situação.

Aos meus avós, pelas tantas horas de conversas e ensinamentos para além da vida.

Aos amigos de infância, por estarem comigo desde o início de minha vida até este importante momento, pelas risadas, histórias e boas lembranças.

Aos amigos de faculdade, por tão bem me receberem ao longo da graduação, e por tanto ajudar a tornar o período longe de casa mais fácil.

Aos demais familiares, pelo apoio, sempre quando necessário.

Ao Centro de Ciências Jurídicas, por proporcionar o melhor que uma Faculdade de Direito pode oferecer a um aluno, pelas bases sólidas para o futuro tão almejado no ambiente jurídico.

A Universidade Federal de Santa Catarina, por toda a estrutura e suporte e pelo ensino público, gratuito e de qualidade.

A minha professora orientadora, pela atenção e seriedade na orientação deste trabalho.

A todos que estiveram de alguma forma comigo, muito obrigado.

No futebol, a pior cegueira é só enxergar a bola.  
(RODRIGUES, Nelson).

## RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo realizar uma análise comparativa entre os textos legais brasileiro e americano em matéria trabalhista, verificando a possibilidade de aplicar no Brasil, o Direito do Trabalho dos Estados Unidos da América, em relação ao Direito do Trabalho do atleta de futebol menor de idade, aumentando a visibilidade acerca da temática, apresentando o que dizem os mecanismos positivados nos dois países, trazendo ferramentas que possam corroborar ainda mais na proteção dos menores atletas de futebol. De tal modo, a pesquisa foi desenvolvida com base no método dedutivo, partindo do estudo de dados gerais para os particulares, por meio da revisão bibliográfica. Conclui-se que, apesar das diferenças entre os sistemas normativos dos Estados Unidos da América e do Brasil, existem aspectos que poderiam ser importados visando a maior proteção do atleta de futebol menor de idade.

**Palavras-chave:** Atleta. Menor de idade. Estados Unidos da América. Brasil.

## **ABSTRACT**

The present work aims to carry out a comparative analysis between Brazilian and American texts in labor matters, verifying the possibility of application in Brazil, the Labor Law of the United States of America, in relation to the Labor Law of the minor football athlete, increasing the visibility about the two countries still, presenting what concerns the mechanisms, promoting that they can corroborate in the two countries even more in the protection of child athletes from two countries even more. In such a way, the research was developed based on the deductive method, starting from the study of general data for the particular ones, through the bibliographic review. It is concluded that, despite the differences between the regulatory systems of the United States of America and Brazil, there are aspects that could be imported aiming at a greater protection of the underage soccer athlete.

**Keywords:** Athlete. Under age. United States of America. Brazil.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CBF Confederação Brasileira de Futebol

CRFB/88 Constituição da República Federativa do Brasil

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

ECA Estatuto da Criança e do Adolescente

EUA Estados Unidos da América

FIFA Federação Internacional de Futebol

FLSA *Fair Labor Standards Act*

HO *Hazardous Occupations Orders*

MLS *Major League Soccer*

MPT Ministério Público do Trabalho

NLRB *National Labor Relations Board*

NWSL *National Women's Soccer League*

RSTP *Regulations on the Status and Transfer of Players*

WECEP *Work Experience and Career Exploration Program*

WSP *Work Study Programs*

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>ATLETA DE FUTEBOL MENOR DE IDADE NO BRASIL.....</b>	<b>13</b>
2.1	Direitos e garantias do empregado menor de idade no brasil.....	13
<b>2.1.1</b>	<b>DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO APLICÁVEIS AO MENOR DE IDADE .....</b>	<b>13</b>
<b>2.1.2</b>	<b>O DIREITO DO TRABALHO E O MENOR DE IDADE .....</b>	<b>18</b>
2.2	A LEI PELÉ E O ATLETA DE FUTEBOL MENOR DE IDADE .....	20
<b>3</b>	<b>ATLETA DE FUTEBOL MENOR DE IDADE NOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA.....</b>	<b>23</b>
3.1	ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO DO DIREITO DO TRABALHO NOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA, EM RELAÇÃO AO MENOR DE IDADE .....	24
<b>4</b>	<b>ATLETA DE FUTEBOL MENOR DE IDADE E A APLICAÇÃO, NO BRASIL, DO DIREITO DO TRABALHO DOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA .</b>	<b>34</b>
4.1	ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE O DIREITO DO TRABALHO DO BRASIL E O DOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA .....	34
4.2	VIABILIDADE DA APLICAÇÃO NO BRASIL, DO DIREITO DO TRABALHO DOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA, EM RELAÇÃO AO ATLETA DE FUTEBOL MENOR DE IDADE .....	40
	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>46</b>
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>48</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho está presente em nossa sociedade, sendo responsável por tutelar as diversas Relações de Trabalho dentro do ordenamento nacional, incluindo também os menores, que dentro das atividades que podem legalmente praticar, podem ser atletas de futebol, existindo, para tanto, textos legais específicos que disciplinam e delimitam a possibilidade da prática do futebol profissional pelos menores de idade.

Assim sendo, o objetivo do trabalho é realizar uma análise comparativa entre a legislação brasileira e a americana, verificando a possibilidade de aplicar no Brasil, o Direito do Trabalho dos Estados Unidos da América, em relação ao atleta de futebol menor de idade. De tal sorte, o problema foi delimitado de modo a analisar se existe a possibilidade de aplicação do Direito dos Estados Unidos da América no que tange ao menor de idade atleta de futebol, no Direito do Trabalho do Brasil.

Tal problema é importante e atual, tendo em vista o número de menores de idade incluídos em tal grupo e a necessidade de efetiva proteção de seus direitos, inclusive sendo o tema objeto de Projeto de Lei no Senado, buscando a alteração de disposições sobre o menor de idade atleta.

No primeiro capítulo, foram abordados os Princípios do Direito do Trabalho, com enfoque para os que guardam relação com o menor de idade e norteiam sua proteção, além da demonstração dos dispositivos legais que tutelam a proteção destes, uma vez que os atletas menores de idade podem ser parte de uma Relação de Emprego. Posteriormente, foi abordada a Lei específica que trata do menor atleta de futebol e da regulação do desporto no Brasil.

No segundo momento, debruçou-se sobre o funcionamento da Justiça do Trabalho nos Estados Unidos da América, demonstrando a diferença do sistema de tradição anglo-saxônica para o romano. Além disso, foram trazidas as particularidades daquele país em sentido amplo, bem como, o tratamento da Lei Federal americana em relação ao trabalho do menor da idade e o atleta de futebol menor de idade.

Já, no terceiro capítulo, foi realizada a análise comparativa entre a legislação americana e a brasileira, sobre a matéria de Direito do Trabalho, assim como da viabilidade de aplicação do direito daquele país no ordenamento brasileiro, trazendo os pontos em que a legislação americana, poderia ser aplicada no Direito do Trabalho do Brasil.

O presente trabalho foi desenvolvido tendo como base o método de abordagem dedutivo, qual seja, partiu-se do estudo de dados gerais para os particulares, com consulta a fontes documentais e bibliográficas, como publicações em revistas, teses, monografias e dissertações.

## **2 ATLETA DE FUTEBOL MENOR DE IDADE NO BRASIL**

Visando iniciar a análise das relações entre o menor atleta e o Direito do Trabalho, se faz necessário compreender como se configura e materializa esse vínculo, com observância nos princípios e nos textos legais que discorrem acerca da temática.

De tal sorte, realizar-se-á estudo dos princípios e aspectos norteadores daquele âmbito do Direito, bem como do que existe de positivado no ordenamento brasileiro e suas interpretações.

### **2.1 DIREITOS E GARANTIAS DO EMPREGADO MENOR DE IDADE NO BRASIL**

A proteção ao menor é elemento dos mais importantes em qualquer sociedade, isso pelo motivo de que os menores de hoje serão a força de trabalho do amanhã. Assim, é importante a existência de mecanismos que assegurem o cuidado desta parcela da população, prezando pelo seu desenvolvimento saudável.

Assim sendo, considerável a necessidade de entender o que o ordenamento brasileiro pontua sobre o menor de idade no Brasil em relação ao trabalho, compreendendo a lei brasileira como um todo, desde a CRFB/1988 até os textos específicos, extraíndo o que se tem por concreto de defesa ao jovem em nosso país.

#### **2.1.1 DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO APLICÁVEIS AO MENOR DE IDADE**

Desde os primórdios o ser humano tem atrelada a sua atividade pessoal a ferramenta para sobrevivência e sustento. Desse modo, com o desenvolvimento e consolidação de novas formas de convívio coletivo, o trabalho surge como meio por qual o indivíduo recebe uma contraprestação por realização de determinado ato ou serviço.

Assim, o trabalho é peça intrínseca da natureza humana, sendo vital a sua regulamentação e observação de acordo com os novos adventos de uma sociedade tão dinâmica e em constante transformação.

O Direito do Trabalho, em seu sentido amplo, pode ser definido como o campo do Direito que engloba princípios, normas e demais textos legais que dizem respeito às Relações de Emprego, sejam elas individuais ou coletivas (DELGADO, 2019, p. 49).

Como ramo do Direito, também está atento a criação de normas jurídicas<sup>1</sup>, visando possibilitar o convívio harmônico da sociedade, tendo como aspecto basilar seu embasamento nos princípios jurídicos, que são elementos pertencentes à cultura de determinados grupos sociais e de seus ordenamentos, sendo o suporte inicial e final daquele (WÜLFING, 2014, p. 26).

Nesse viés, Plá Rodriguez ensina acerca dos princípios do Direito do Trabalho em sua definição, sendo:

[...] linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que, podem servir para promover e embasar a aprovação de normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos (PLÁ RODRIGUEZ, 2002, p. 35).

Para Reale (1986, p. 60), os princípios são também verdades, sendo o pilar de certo aglomerado de definições jurídicas em determinado corpo social, inclusive recepcionando proposições sem evidências, mas com aplicabilidade válida em certo conjunto de particulares.

Ao analisar os princípios no âmbito do Direito do Trabalho, Delgado (2019, p. 224), demonstra que sua aplicação está dividida em 02 (duas) fases: 1) pré-jurídica ou política: em que são construídos as regras e institutos do Direito, com os princípios sendo norteadores e *fontes materiais do Direito*, para a produção da ordem jurídica; 2) jurídica: momento em que se dá a consumação da criação das leis, fase em que os princípios desempenham funções diferenciadas e combinadas, sendo então classificados em consonância com a função que assumiram.

Assim, para Wülfing (2014, p. 27) os princípios são vistos como fundamentais para a Ciência Jurídica. Mais além, diferente do que versava o positivismo jurídico, classificando os princípios como fonte subsidiária<sup>2</sup>, os princípios devem ser tratados como primazia, uma vez que atuam na formação do Direito e no Direito formado (WÜLFING, p. 29).

---

<sup>1</sup> ALEXY, Robert. Teoria dos direitos fundamentais. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 87-88.

<sup>2</sup> FERNANDES, Ricardo Vieira de Carvalho; BICALHO, Guilherme Pereira Dolabella. **Do positivismo ao pós-positivismo jurídico: o atual paradigma jusfilosófico constitucional.** Disponível em: < <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/242864/000910796.pdf?>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

De tal maneira, influenciada por uma visão mais democrática e humanística, a CRFB/1988 firmou ampla positivação acerca dos princípios, com ênfase nos entendidos como Princípios Constitucionais do Trabalho, sendo que estes

[...] princípios não são necessariamente trabalhistas; alguns, inclusive, atuam em diversos outros campos do Direito. Porém, na concepção e no formato construído pela Constituição da República, eles atuam também no sentido de enfatizarem a profunda e ampla relevância que a pessoa humana e o valor trabalho ostentam na seara constitucional e, desse modo, na vida jurídica, institucional, econômica e social. (DELGADO, 2019, p. 227).

Assim sendo, são Princípios Constitucionais do Trabalho: a) da dignidade da pessoa humana; b) da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica; c) da valorização do trabalho e do emprego; d) princípio da inviolabilidade do direito à vida; e) do bem-estar individual e social; f) princípio da justiça social; g) da submissão da propriedade à sua função socioambiental; h) princípio da não discriminação; i) da igualdade, especialmente a igualdade em sentido material; j) da segurança; k) da proporcionalidade e da razoabilidade; l) da vedação do retrocesso social (DELGADO, 2019, p. 227).

Importante lembrar, ainda, que existem Princípios Gerais do Direito que possuem certa aplicação no Direito de Trabalho, sendo assim, sofrem uma compatibilização de modo a não irem de encontro com os princípios próprios do ramo justrabalhista (DELGADO, 2019, p. 229).

Nesse viés, nas palavras Plá Rodriguez os

[...] princípios do Direito do Trabalho, por definição, aplicam-se a um ramo – o direito trabalhista – e não se aplicam a outros ramos. Não são necessariamente exclusivos de uma especialidade, mas não podem servir para todos os ramos, em outras palavras, serem gerais, pois deixariam de ser específicos e caracterizadores. Por isso, quando falamos de princípios próprios do Direito do Trabalho, não nos referimos aos princípios gerais de direito e vice-versa (RODRIGUEZ, 2000, p. 30).

Já o Direito Individual do Trabalho subdivide-se em 02 (dois) segmentos: Individual, em que sua estrutura se constrói da diferenciação entre os sujeitos da relação jurídica, quais sejam, o empregador visto como ser coletivo, cujas ações podem produzir grandes impactos na comunidade e o empregado, que é o sujeito individual, que isoladamente não produz efeitos de grande impacto na sociedade. Assim sendo, ascende um Direito Individual do trabalho, que tem por objetivo atuar para reequilibrar a disparidade na Relação de Emprego (DELGADO, 2019, p. 231).

O Direito Coletivo, por sua vez, está embasado numa relação de paridade entre os envolvidos: o empregador e o ser coletivo obreiro, materializado por meio das organizações sindicais (DELGADO, 2019, p. 231).

Acerca do Direito Individual do Trabalho, os Princípios Especiais são numerosos e diversos<sup>3</sup>, decorrentes do processo de evolução desse ramo do Direito. Porém, na visão do professor Delgado os mais importantes são:

a) princípio da proteção (conhecido também como princípio tutelar ou tuitivo ou protetivo ou, ainda, tutelar-protetivo e denominações congêneres); b) princípio da norma mais favorável; c) princípio da imperatividade das normas trabalhistas; d) princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas (conhecido ainda como princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas); e) princípio da condição mais benéfica (ou da cláusula mais benéfica); f) princípio da inalterabilidade contratual lesiva (mais conhecido simplesmente como princípio da inalterabilidade contratual; merece ainda certos epítetos particularizados, como princípio da intangibilidade contratual objetiva); g) princípio da intangibilidade salarial (chamado também integralidade salarial, tendo ainda como correlato o princípio da irredutibilidade salarial); h) princípio da primazia da realidade sobre a forma; i) princípio da continuidade da relação de emprego. (DELGADO, 2019, p. 232)

Desta maneira, o princípio da proteção do empregado busca reduzir o desnivelamento entre os sujeitos da Relação de Emprego: empregado e empregador, sendo que, por sua importância, este princípio se relaciona com todos os do Direito do Trabalho (DELGADO, 2019, p. 233).

No Direito do Trabalho, existe a busca por uma igualdade substancial entre as partes, visando a proteção de uma delas para que tal equilíbrio seja encontrado (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 83). O Direito do Trabalho em seu sentido amplo é direito protetor dos trabalhadores, e a necessidade tem duplo fundamento: 1) a diferenciação do trabalhador é sua dependência perante o empregador e; 2) sua dependência econômica, pois disponibiliza sua força de trabalho visando garantir meios de sua subsistência (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 88).

Ainda, Delgado (2019, p. 234) aponta como sendo o princípio da proteção o cardeal do Direito do Trabalho e, na visão do jurista Plá Rodriguez está subdividido em outros 03 (três) subprincípios, sendo *in dubio pro operario*, da norma mais favorável e o da condição mais benéfica (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 1070).

---

<sup>3</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho. 1º. ed. São Paulo: LTr, 2001, p. 36-37 (2. ed.: 2004; 3º. ed.: 2010; 4. ed.: 2013; 5. ed.: 2017). A partir da 5ª. edição (2017), a obra passou a se denominar Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho.

Sem prejuízo do acima disposto, existe outra divisão do princípio da proteção, mas definindo-o como princípio tutelar, sendo: *in dubio pro operário*, norma mais favorável e condições mais vantajosas (RUPRECHT, 1995, p. 14-28).

Dentre os subprincípios, o primeiro a se destacar é o do *in dubio pro operário*, que preconiza a interpretação mais benéfica ao empregador na existência de norma que possibilite mais de uma interpretação (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 107), sendo uma adaptação do princípio penal *in dubio pro reo* no ramo justralhista (DELGADO, 2019, p. 248-249).

O subprincípio da norma mais favorável entende que o operador do Direito do Trabalho tem a possibilidade de aplicar a regra mais favorável ao obreiro em 03 (três) casos: no momento de elaboração da regra, no confronto entre regras concorrentes e no contexto de interpretação das regras jurídicas. (DELGADO, 2019, p. 234-235).

Por último, o subprincípio da condição mais benéfica, prezando pela preservação da cláusula que seja melhor ao empregado, podendo na prática ser visto como manifestação do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, sendo o princípio da condição mais benéfica positivado na CRFB/1988 no artigo 5º., XXXVI, com a disposição acerca da impossibilidade da prejuízo do direito adquirido e no artigo 468 da CLT, ao prever a possibilidade alteração do contrato individual de trabalho apenas por consentimento entre as partes, e desde que não resulte dano ao empregado (DELGADO, 2019, p. 238).

Ainda, admite a existência de situação concreta, já consolidada, devendo ser respeitada na medida que seja mais benéfica ao empregado. Se distingue do *in dubio pro operário*, sendo mais geral, e pela aplicação de dispositivo concreto e já materializado (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 131).

Já o princípio da imperatividade das normas trabalhistas assevera que tem prevalência regras jurídicas obrigatórias, em oposição as denominadas dispositivas. Por esse entendimento, as regras justralhistas são vistas como imperativas, não podendo ser afastadas por vontade das partes, prevalecendo a restrição à autonomia da vontade (DELGADO, 2019, p. 236-237).

Como projeção do princípio acima citado, tem-se o princípio da indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, sendo impossibilitado que o empregado disponha das vantagens que a ordem jurídica lhe confere por manifestação da vontade (DELGADO, 2019, p. 237).

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva veda a alteração de contrato lesiva ao empregado, mesmo que este concorde com tal alteração. Porém, observados os requisitos legais, as partes possuem liberdade para dispor das regras contratuais (DELGADO, 2019, p. 238-239).

Por sua vez, princípio da intangibilidade salarial estabelece a existência de garantias visando assegurar o valor, montante e disponibilidade do salário ao empregado, uma vez que possui caráter alimentar. Tal princípio não se encontra somente na esfera do Direito do Trabalho, estando diretamente relacionado com o princípio da dignidade da pessoa humana (DELGADO, 2019, p. 242-243). Ainda, são inúmeras as ramificações de tal princípio que

[...] projeta-se em distintas direções: garantia do valor do salário; garantias contra mudanças contratuais e normativas que provoquem a redução do salário (aqui o princípio especial examinado se identifica pela expressão princípio da irredutibilidade salarial, englobando-se também, de certo modo, no princípio da inalterabilidade contratual lesiva); garantias contra práticas que prejudiquem seu efetivo montante — trata-se dos problemas jurídicos envoltos aos descontos no salário do empregado (o princípio aqui também tende a se particularizar em uma denominação diferente: princípio da integralidade salarial); finalmente, garantias contra interesses contrapostos de credores diversos, sejam do empregador, sejam do próprio empregado (DELGADO, 2019, p. 242).

Enquanto isso, o princípio da primazia da realidade preza pela prevalência do positivado e existente de fato em documentos e acordos em detrimento ao que ocorre na prática (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 339). Assim, os fatos são mais importantes que as formas, formalidades e aparências (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 351).

Ainda, o princípio da continuidade da Relação de Emprego ensina que interessa ao Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, sendo que essa provoca 03 (três) correntes de repercussões favoráveis ao empregado: uma elevação dos direitos trabalhistas, por negociações ou avanço na carreira; investimento na formação do empregado, de modo a aplicá-la no ambiente de trabalho; e a afirmação social do indivíduo pela permanência no mesmo emprego. (DELGADO, 2019, p. 245-246).

Assim, se faz necessário verificar a materialização de tais princípios na norma fundamental e infraconstitucional brasileira, visando compreender como se dá a positivação em matéria de Direito de Trabalho ao menor atleta de futebol.

### **2.1.2 O DIREITO DO TRABALHO E O MENOR DE IDADE**

A participação do menor de idade no mercado de trabalho é tema efetivamente pertencente e importante em nosso país, principalmente por estar relacionado com as populações mais carentes, que muitas vezes necessitam que estes contribuam com a renda da

família. Assim sendo, importante compreender os institutos do ordenamento que visam a proteção dos direitos do menor de idade na esfera do Direito do Trabalho.

A CRFB/1988 asseverou diversas disposições em relação ao trabalho, como o reconhecimento de seu valor social (artigo 1º.), a liberdade de exercício de qualquer profissão (art. 5º., XII), o reconhecimento do trabalho como direito social (artigo 6º.), a educação como ferramenta para preparação para o trabalho (artigo 205), da organização do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e dos Juízes do Trabalho (artigo 111 à 116).

Ao tratar da proteção do menor de idade garantiu a proteção com base nos Princípios Essenciais do Direito do Trabalho e nos Princípios Constitucionais do Trabalho.

Ao tratar especificamente sobre o trabalho do menor, asseverou no artigo 7º., XXXIII a impossibilidade de realização de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesesseis) anos, com exceção para o caso do aprendiz a partir de 14 (quatorze) anos (BRASIL, 1988), conforme a redação dada pela Emenda Constitucional nº. 20, de 1998. Nada obstante, resta evidente a busca pela proteção efetiva do menor de idade, como sabiamente ensina o professor Delgado ao afirmar que não é

[...] incompatível, como se sabe, com a Constituição uma diferenciação protetiva do trabalhador menor. Ao contrário: o Texto Máximo de 1988 expressamente a determina, ao vedar o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos (art. 7º, XXXIII) e ao se referir a uma proteção especial à criança e ao adolescente (art. 227, CF/88). Dessa maneira, preservam-se como válidas as normas da CLT que fixam restrições e especificidades no tocante ao trabalho realizado pelo menor de dezoito anos (DELGADO, 2019, p. 969).

A norma infraconstitucional que trata e regula as Relações Individuais e Coletivas de Trabalho é a CLT, criada pelo Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943. Nesse condão, o artigo 2º. da CLT prevê que empregador é empresa ou empregador que, individual ou coletivamente controla a prestação de serviço, entendendo os riscos da atividade econômica e realizando contraprestação pecuniária (BRASIL, 1943) enquanto empregado, a luz do artigo 3º. é a pessoa física que pratica serviço de caráter não eventual a empregador, mediante ao recebimento de salário pago pelo empregador pela realização de tal atividade (BRASIL, 1943).

Ainda, em relação ao menor de idade, a CLT elenca as condições de trabalho para estes. De partida, enquadram-se nessa classificação os menores de 18 (dezoito) e maiores de 14 (quatorze) anos, pelo artigo 402 da CLT. Todavia, apenas os maiores de 16 (dezesesseis) anos podem trabalhar, podendo os maiores de 14 (quatorze) anos atuarem na condição de aprendizes

(artigo 403 da CLT). Sobre o aprendiz, seu contrato de trabalho é escrito e determinado, sendo aplicável aos maiores de 14 (quatorze) e menores de 24 (vinte e quatro) anos, excluídos os deficientes, que possuem prazo infinito (artigo 428 da CLT). Ensina o professor Nascimento, a que

[...] não oferece dificuldade conceitual considerável, no plano jurídico, é a do menor empregado. O menor é empregado quando trabalha pelo modo previsto pelos arts. 2º e 3º da CLT, que definem empregado e empregador. O menor é aprendiz empregado quando a relação jurídica se forma nos termos do disposto no art. 428 da CLT, que a define como um contrato especial a prazo determinado (NASCIMENTO, 2011, p. 897).

Também, não pode o menor de idade trabalhar em locais que dificultam ou que impeçam o desenvolvimento e o comparecimento à escola (artigo 403 da CLT), além de ser vedado o trabalho noturno, como bem define o artigo 404 da mesma lei. Quanto as férias, deverão coincidir com o respectivo período escolar, enquanto menor de idade (artigo 136, §2º).

De tal sorte, não é permitido o trabalho em serviços noturnos, perigosos e insalubres (artigo 405, I) nem em locais prejudiciais à sua moralidade (artigo 405, II).

Ainda, o ECA dispõe sobre a regulação do trabalho exercido por menores, observando o disposto no CRFB/88 e CLT, com o direito de bolsa de aprendizagem ao adolescente até 14 (quatorze) anos (artigo 64, do ECA), a garantia de trabalho protegido para os deficientes (artigo 67, do ECA), além do direito ao exercício do trabalho educativo por meio de programa social (artigo 68, do ECA) e a proteção no trabalho (artigo 69, do ECA).

Sobre o ECA, destaque para o trabalho educativo previsto no artigo 68, sendo aquele em que entidade se fins lucrativos seja a responsável por oferecer atividade de aprimoramento para que no futuro realize prática regularmente remunerada, prezando pelo aprimoramento individual do menor frente aos resultados de suas atividades (NASCIMENTO, 2011, p. 898).

Assim, se faz importante compreender o que a Lei Pelé (Lei nº. 9.615/1998) positiva sobre o tema, buscando entender como se dá a proteção do atleta de futebol menor de idade.

## 2.2 A LEI PELÉ E O ATLETA DE FUTEBOL MENOR DE IDADE

Após a promulgação da CRFB/1988 surgia a necessidade de uma lei que tratasse com maior propriedade acerca do desporto, sendo tratado anteriormente pela Lei nº. 6.354/1979, conhecida como Lei do Passe, que pouco abordava a questão do menor de idade. Tal dispositivo vedava a celebração de contrato ao menor de 16 (dezesesseis) anos, permitindo ao maior de 16

(dezesseis) e menor de 20 (vinte) um com consentimento de seu representante legal (BRASIL, 1979).

No âmbito desportivo, a lei responsável por regular o esporte brasileiro atualmente é a Lei Pelé, apresentando uma série de novidades na legislação protetiva ao menor de idade.

E, mesmo com a nova Lei, diversas modificações surgiram com o advento da Lei nº. 12.395/11, que revogou a Lei do Passe e trouxe novidades, pois a participação do menor no esporte necessitava de uma regulação mais clara (AZEVEDO, 2011, p. 38).

Sobre a Lei Pelé, destaca-se o reconhecimento desta acerca do desporto educacional, conforme o disposto no artigo 3º., I, sendo aquele que é praticado nas unidades de ensino, observando o viés do ensino, afastando-se a ideia de alto rendimento, com o objetivo de fomentar o desenvolvimento através da educação, como materialização da prática do lazer e formação (BRASIL, 1998).

Já a Relação de Emprego encontra previsão no artigo 28, *caput*, que dispõe sobre a atividade profissional positiva que sua atividade se caracteriza por contrato especial de trabalho desportivo, que é firmado com entidade de prática desportiva, existindo uma série de requisitos obrigatórios para sua caracterização (BRASIL, 1998).

O artigo 28-A, por sua vez, trata sobre o atleta autônomo, trazendo disposição sobre o menor de idade também, pois para configurar-se como tal, precisa ter idade superior a 16 (dezesseis) anos e não manter relação de emprego com entidade de prática desportiva, obtendo rendimentos por conta e contrato estabelecido por natureza civil (BRASIL, 1998).

Porém, talvez seja o artigo 29 que apresente as regulações mais específicas no que diz respeito ao menor de idade, por tratar das entidades de prática desportiva formadora. Estas, pela leitura do *caput* do artigo, possuem o direito de assinar a partir dos 16 (dezesseis) anos de idade o primeiro contrato especial de trabalho desportivo, não podendo ultrapassar os 5 (cinco) anos (BRASIL, 1998).

Entretanto, para que se configure como tal entidade, precisa observar uma série de requisitos incluídos pela Lei nº. 12.395/11, fornecendo programa de treinamentos e complemento educacional, além de satisfazer cumulativamente diversos pontos, ao dispor que deve, entre outros fatores, garantir assistência, ajustar o tempo de formação do atleta a tempo não superior a 4 (quatro) horas, devendo exigir frequência e bom aproveitamento escolar, além da necessidade da formação ser gratuita, sendo custeada pela entidade de prática esportiva (artigo 29, § 2º., II, da Lei nº. 12.395/11).

Sobre o clube formador, cabe citar que a competência para a fiscalização e certificação de entidade de prática desportiva formadora é da entidade nacional de administração do desporto, como se extrai do artigo 29, § 3º. Da Lei Pelé.

Importante, ainda, o disposto no parágrafo 4º. do artigo 29 de tal lei, pois, sendo o atleta maior de 14 (quatorze) e menor de 20 (vinte) anos, poderá a entidade de prática desportiva formadora oferecer auxílio financeiro por meio de bolsa de aprendizagem, feita por meio de contrato formal, sem a geração de um vínculo empregatício entre as partes (BRASIL, 1998).

Aqui o legislador positivou limite mínimo de idade com o objetivo de “[...] resguardar o crescimento da pessoa para que possa praticar adequadamente o futebol” (MARTINS, 2011, p. 27), além de afastar a aplicação da Lei nº. 10.097/00, que dispõe sobre a aprendizagem profissional, uma vez que tal Lei enseja a existência de vínculo empregatício.

Todavia, interessante destacar que “[...] a partir dos 14 anos, embora o menor não possa firmar um contrato profissional, ele já cumpre todos os deveres inerentes a um profissional do esporte. Cumpre ressaltar que não há a obrigatoriedade de ser firmado um contrato de trabalho aos 16 anos” (AZEVEDO, 2011, p. 40). Da leitura entende-se que, sendo aprendiz menor de 16 (dezesesseis) anos, não necessita converter seu contrato em um profissional, pois a previsão do vínculo como aprendiz é possibilitado até os 20 (vinte) anos.

Entretanto, o disposto acima vai de encontro do que está estabelecido na CLT, pois no artigo 428, § 2º. é garantido o recebimento do salário mínimo hora ao aprendiz, salvo condição mais benéfica, conforme o artigo 59, do Decreto nº. 9.579/18 e, ainda, no caso de exercício de trabalho por menor de 18 (dezoito) e maior de 16 (dezesesseis) anos, terá direito ao mesmo salário do adulto, já que o

[...] conceito de menor empregado não difere daquele que caracteriza o empregado em geral previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (arts. 2º e 3º). Portanto, menor empregado é aquele que prestar serviços subordinados, continuamente para a mesma fonte, mediante remuneração, sob o poder de direção do empregador e com pessoalidade. A falta de subordinação descaracteriza a relação de emprego, com o que diferem as figuras do menor empregado e do menor autônomo, e a falta de continuidade para a mesma fonte desconfigura o vínculo empregatício, porque se estará diante do trabalho eventual (NASCIMENTO, 2011, p. 902-903).

Sobre a duração do contrato do aprendiz, importante reforçar que o MPT estabelece prazo mínimo para sua duração, uma vez não estar expressa em lei, conforme dispõe a

ORIENTAÇÃO Nº. 10. EMENTA: Atleta. Aprendizagem. Duração mínima do contrato. Na falta de norma específica no bojo da Lei Pelé, deve ser garantida duração mínima ao contrato de formação profissional, pois se trata de uma modalidade de contrato a prazo (analogia à Aprendizagem da CLT). Além disso, a fixação de prazo mínimo é necessária para frear o fenômeno de “descartabilidade” dos atletas, que prejudica seus direitos fundamentais. Seis (6) meses é o tempo mínimo de duração a ser admitido para não prejudicar o desenvolvimento da atividade (nesse período já se pode avaliar o potencial do atleta) e garantir minimamente os direitos dos adolescentes, especialmente o direito à educação. (Orientação elaborada e aprovada à unanimidade com base em estudo da Coordinfância) (Destaque do Autor).<sup>4</sup>

Entretanto, a prática do profissionalismo é expressamente vedada, conforme extraído do artigo 44, I e III da Lei Pelé, não podendo ser realizado no âmbito do desporto educacional nem por menores de 16 (dezesseis) anos completos (BRASIL, 1998).

No âmbito do futebol, a responsável é a CBF, regulando a matéria por meio da Resolução da Presidência nº. 01/2012, aonde estabelece as diretrizes para emissão do Certificado de Clube Formador, delegando às Federações Estaduais de futebol os poderes para tal avaliação. Tal resolução assevera o disposto no artigo 29, §2º. da Lei Pelé, como o pagamento mensal de auxílio financeiro em forma de bolsa de aprendizagem ao menor de idade, dentre outros pré-requisitos.

Feita a análise dos dispositivos legais brasileiros, que tutelam o trabalho do menor de idade atleta, partir-se-á para a análise do caso dos Estados Unidos da América, visando entender como se dá a proteção naquele país.

### **3 ATLETA DE FUTEBOL MENOR DE IDADE NOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA**

Para elucidar a situação acerca dos regramentos do atleta de futebol menor de idade nos Estados Unidos da América, necessário o conhecimento das bases do ordenamento daquele país, com ênfase na matéria trabalhista, visando elucidar os pontos que norteiam os dispositivos legais da lei americana e que auxiliam a compreender a proteção do menor em solo americano.

---

<sup>4</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Orientações. Disponível em: <[https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/orientacoes-da-coordenadoria-nacional-de-combate-a-exploracao-do-trabalho-da-crianca-e-do-adolescente/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/orientacoes-da-coordenadoria-nacional-de-combate-a-exploracao-do-trabalho-da-crianca-e-do-adolescente/@@display-file/arquivo_pdf)>. Acesso em: 18 mai 2022.

### 3.1 ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO DO DIREITO DO TRABALHO NOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA, EM RELAÇÃO AO MENOR DE IDADE

De início, se faz importante compreender como se dá a base da estrutura no que diz respeito ao funcionamento da base do Direito dos Estados Unidos da América. Enquanto o sistema brasileiro está baseado na ideia de *Civil Law*, da cultura romana, pautado na positivação normativa por meio de códigos e aplicação das leis no caso em concreto, o estadunidense encontra fundamento no *Common Law*, de origem anglo-saxônica, observando os julgados e precedentes, com análise casuística das demandas que venham a ocorrer, atentando para cada caso em particular, a jurisprudência e o costume do local (FAIS e SILVA, 2006, p. 26).

Ainda, “[...] é comumente compreendido, como analisado anteriormente, como o sistema de direito derivado das decisões judiciais (*judge-made law*) e não diretamente das leis, dos Códigos ou da Constituição (Destaque do Autor)” (ALMEIDA, 2017, p. 4). Assim, nos sistemas da *commom law*, grande importância possuem os precedentes judiciais, já que o

[...] direito, quer para um jurista americano, quer para um jurista inglês, é concebido essencialmente sob a forma de um direito jurisprudencial; as regras formuladas pelo legislador, por mais numerosas que sejam, são consideradas com uma certa dificuldade pelo jurista que não vê nelas o tipo normal da regra de direito; estas regras só são verdadeiramente assimiladas ao sistema de direito americano quando tiverem sido interpretadas e aplicadas pelos tribunais e quando se tornar possível, em lugar de se referirem a elas, referirem-se às decisões judiciárias que as aplicaram. Quando não existe precedente, o jurista americano dirá naturalmente: “*There is no law on the point*” (Não há direito sobre a questão), mesmo se existir, aparentemente, uma disposição de lei que a preveja (Destaque do Autor) (DAVID, 2002, p. 459).

Também, fato é que o Poder Legislativo americano passou a dar maior destaque para as leis escritas após o começo do século XX, com um aumento significativo do número destas no âmbito estadual e municipal<sup>5</sup> (FERNANDES, 2021, p. 46).

Como consequência da comparação entre os sistemas de Direito dos Estados Unidos da América e do Brasil, uma das similaridades reside da forma e sistema de governo dos 2 (dois) países<sup>6</sup> (FERNANDES, 2021, p. 54).

---

<sup>5</sup> Guido Fernando Silva Soares é um dos autores que define o sistema americano com de *common law* misto, pela aproximação do direito romano-germânico e da *common law* (SOARES, Guido Fernando Silva. *Common law: Introdução ao direito dos EUA*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, p. 64).

<sup>6</sup> Sobre o tema, William Burnham trata a respeito da organização política dos Estados Unidos da América, apontando 2 (duas) características que refletem diretamente no âmbito jurídico: a separação dos poderes e o federalismo (BURNHAM, 2006, p. 1).

Entretanto, tal semelhança apresenta uma diferença basilar, enquanto as federações brasileiras tiveram suas competências recebidas por delegação a partir de um poder até então mais centralizado (federação por desagregação), as federações americanas se deram pela união de entes até então separados entre si (federação por agregação) (FERNANDES, 2021, p. 53-54).

Portanto, o sistema do país norte-americano apresenta algumas diferenças em relação ao brasileiro

(i) somente a União e os Estados são considerados entes federados. (ii) os municípios, cidades e condados (esferas locais de governo) constituem apenas órgãos e subdivisões da Administração estadual, sendo-lhes conferido maior ou menor autonomia legislativa a depender da localidade; (iii) os estados são entes federados que possuem poder e autonomia amplos, com competência residual para editar leis gerais, entre vários outros assuntos, sobre propriedade, indústria, serviços públicos e comércio dentro de seus limites territoriais, além de direito penal, administrativo e do trabalho, desde que a legislação aprovada não entre em rota de colisão com a Constituição ou com as leis editadas na competência por ela reservada ao Congresso Nacional; e (iv) os estados, por via de consequência, têm também autonomia para criar órgãos e agências administrativas destinados a dar execução às suas leis, inclusive em matéria trabalhista. (FERNANDES, 2021, p. 54-55).

De tal sorte, extrai-se que um princípio do Direito americano é o de que a atuação do Congresso americano só pode ocorrer quando expressamente autorizado pela Constituição dos Estados Unidos da América. Já os Estados, por sua vez, operam quando a Constituição não os proibirem. As matérias de competência da União estão apresentadas no artigo I, seção 8 da Constituição daquele país, com um rol delimitado (CHEMERINSKY, 2015, p. 380).

Ainda, a Décima Emenda à Constituição dos EUA assevera que os poderes delegados aos Estados Unidos pela Constituição, nem por ela proibidos aos Estados, são reservados aos Estados e ao povo, subsidiariamente (CHEMERINSKY, 2015, p. 380).

Mais além, os atos do Congresso americano passam pela análise de 2 (duas) perguntas acerca de sua constitucionalidade, quais sejam: O Congresso americano tem competência para agir? Sendo a resposta afirmativa, a segunda: A lei viola disposição ou doutrina constitucional, como a separação dos poderes e liberdades individuais? Já as Estaduais devem atender a 01 (uma) única pergunta: Essa legislação viola a Constituição dos Estados Unidos da América? (CHEMERINSKY, 2015, p. 380).

Assim, consagra-se a ideia e o princípio da competência residual dos Estados, quando a

[...] competência legislativa dos Estados é a regra; a competência das autoridades federais é a exceção, e esta exceção deve sempre fundar-se sobre um dado texto da Constituição.

[...]

É essencial assinalar que mesmo nas matérias em que o Congresso pode legislar, a competência dos Estados não está excluída. As autoridades dos Estados têm, nestas matérias, uma competência "residual". O que não lhes é permitido é a elaboração de disposições que iriam de encontro às disposições do direito federal. Nada lhes proíbe, entretanto, de elaborarem disposições que se aditem às do direito federal ou que preencham as lacunas deste.

[...]

Por mais importância que tenha ganho o direito federal, é o direito dos Estados que, na vida cotidiana, permanece o mais importante para os cidadãos e para os juristas americanos (Destaque do Autor) (DAVID, 2002, p. 461-469).

Passado o ano de 1937, a Suprema Corte dos Estados Unidos da América começou a adotar interpretação extensiva sobre certas cláusulas do texto constitucional americano, com destaque para a regulação do comércio entre os diferentes Estados (*commerce clause*), positivado no artigo I, seção 8, da Constituição dos Estados Unidos da América (FERNANDES, 2021, p. 56).

Tal mudança impactou o entendimento da competência da União, afirmando a Suprema Corte que estaria incluído entre as competências do Congresso Nacional dos Estados Unidos da América o poder de dizer sobre as atividades que passaram a vir a impactar no comércio entre os Estados, que também dizem respeito aos aspectos de Direito Coletivo e Individual do Trabalho (FERNANDES, 2021, p. 56).

Na sistemática da *common law* e da análise dos julgados sobre a temática, importante o entendimento apresentado pelo caso *National Labor Relations Board v Jones & Laughlin Steel Corporation*, 301 U.S. 1 (1937).

Em tal julgamento, a Suprema Corte dos EUA reconheceu que a edição da *National Labor Relations Board* (NLRB), lei que diz respeito ao direito à sindicalização e negociação coletiva na esfera privada, estava em consonância com a competência do Congresso americano, em virtude da questão de comércio interestadual e da *commerce clause* (FERNANDES, 2011, p. 56-57).

Ainda, no caso *United States v. Darby Lumber Co.*, 312 U.S. 100 (1941), a *Fair Labor Standards Act* (FLSA) foi outra lei federal que teve a sua constitucionalidade confirmada pela Suprema Corte.

Tal lei estabeleceu diversos padrões mínimos referentes a esfera do trabalho, como o salário mínimo, a jornada máxima de trabalho, horas extras, e a Corte atestou que o Congresso

americano atuou em sua competência ao proibir condições de trabalho ínfimas que pudessem vir a prejudicar o comércio interestadual (FERNANDES, 2021, p. 57).

Assim, esse maior poder de atuação fez com que surgisse espaço para que mais leis federais viessem a ser aprovadas na área trabalhista, resultando numa limitação adicional a competência residual dos Estados, por ocorrência da *preemption doctrine*, a teoria pela qual os Estados não podem aprovar suas leis se forem de encontro com o que foi positivado pela lei redigida pelo Congresso Nacional legalmente no âmbito de sua competência com base na Constituição (FERNANDES, 2021, p. 570), sendo que o

[...] princípio da competência residual dos Estados comporta alguns limites. Mesmo na ausência de leis federais não se permite aos Estados legislarem contra o espírito da Constituição, nem provocarem entraves ao comércio interestadual. Em algumas ocasiões julgou-se, igualmente, que uma lei do Estado podia ser inconstitucional, mesmo que não fosse incompatível com as disposições do direito federal, porque o domínio no qual ela interviera devia ser considerado como totalmente coberto pelo direito federal em vigor (DAVID, 2002, p. 463).

Em síntese, os Estados geralmente apresentam a forma bicameral (Câmara e Senado), podendo legislar a sobre matéria de trabalho nas esferas públicas e privadas, observando a disposição constitucional e as leis aprovadas pelo Congresso americano, dentro da competência legislativa de tal órgão (FERNANDES, 2021, p. 58).

Além disso, existe a possibilidade dos Estados conferirem aos Condados<sup>7</sup> ou aos Municípios a possibilidade da edição de leis em matéria trabalhista (FERNANDES, 2021, p. 50).

Portanto, é possível imaginar a diversidade de leis de matéria trabalhista sobre o tema. Os Estados Unidos da América são divididos atualmente em 50 (cinquenta) Estados, além do Distrito de Columbia, aonde fica localizada a capital Washington. Cada um desses entes federados possui capacidade para disciplinar matéria trabalhista, sendo difícil de conceber um único “[...] sistema de Direito do Trabalho norte-americano”<sup>8</sup>, dada a complexidade de analisar em conjunto todas as leis dos entes federados.

---

<sup>7</sup> Condados são subdivisões administrativas dos Estados nos Estados Unidos da América.

<sup>8</sup> William Burnham aponta: *Indeed, the title of this book is misleading o the extent that it suggests that there is a single Legal System of the United States*. De fato, o título deste livro engana por sugerir que existe um sistema jurídico único dos Estados Unidos (BURNHAM, 2006, p. 1-2).

Assim, quanto a legislação federal que trata da proteção do menor de idade, observa-se que sobre a questão trabalhista muitas disposições foram editadas na época do *New Deal*<sup>9</sup>, principalmente as que tratam acerca da possibilidade de negociações coletivas. O *Social Security Act*, de 1935, é uma Lei trabalhista no tocante aos benefícios da aposentadoria, amparando aspectos como o seguro-desemprego e uma reserva para os trabalhadores americanos, tendo seus efeitos aplicados aos menores também (KESSELMAN, 2010, p. 3-4).

Outra Lei é a NLRB, que trata dos empregados não amparados pela RLA, uma das primeiras leis em âmbito nacional, de 1926, que discorre sobre a organização coletiva dos empregados de ferrovias e companhias aéreas, regulamentando o direito à sindicalização, negociação coletiva e condutas desleais no âmbito coletivo, e também extensiva ao trabalho do menor, pois este trabalhando nos termos da lei, também pode se sindicalizar (FERNANDES, 2021, p. 101).

Já a FLSA, Lei de 1938, estabelece as condições mínimas em Direito do Trabalho (KESSELMAN, 2010, p. 4). Esta dispõe, dentre vários aspectos, a disciplina sobre o salário mínimo em território americano (Seção 206), o limite da jornada máxima semanal em 40 (quarenta) horas semanais e o recebimento de horas extras pelo excedente de trabalho exercido sobre tal jornada (Seção 207), dentre outras garantias (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 1938, p. 10-24).

Dessa forma, a seção 212 da FLSA<sup>10</sup> aborda acerca do trabalho dos menores, como a impossibilidade de enviar ao comércio produtos confeccionados nos Estados Unidos da América que dentro de 30 (trinta) dias, que tenha envolvido a utilização de qualquer maneira de trabalho infantil opressivo. Também, proíbe o trabalho infantil opressivo em qualquer empresa para a produção de bens, além da possibilidade de exigir dos empregadores a requisição de prova de idade para concessão de emprego (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 1938, p. 26).

Por sua vez, a seção 213 da FLSA, apresenta as excepcionalidades dos requisitos do trabalho infantil, com diferenciação do trabalho agrícola e não-agrícola (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 1938, p. 27-40).

---

<sup>9</sup> O *New Deal* é conhecido como a política adotada no governo do presidente americano Franklin Delano Roosevelt, visando contornar os efeitos da Grande Depressão do final dos anos 20 nos Estados Unidos da América, caracterizada por grande intervenção estatal na área econômica e social.

<sup>10</sup> Para leitura introdutória sobre a legislação do trabalho do menor, existe documento do Departamento do Trabalho dos Estados da América em português. Disponível em: <<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfsBrazil.pdf>>. Acesso em: 29 maio 2022.

As disposições sobre o trabalho agrícola asseveram que o menor de idade, para efeito legal, será considerado aquele que tenha menos de 16 (dezesseis) anos. Logo, os que venham a ter mais que tal idade poderão realizar qualquer trabalho. Os menores entre 14 (quatorze) e 15 (quinze) anos podem trabalhar fora do horário escolar em trabalhos que a *Secretary of Labor* (Secretaria do Trabalho) não declare como perigosos. Os menores de 12 (doze) e 13 (treze) anos podem atuar em fazendas que empreguem seus pais ou com o consentimento destes, desde que não realizem trabalhos perigosos e tal labor seja realizado fora do horário escolar. (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 2016, p.1).

Os jovens com menos de 12 (doze) anos se englobam na categoria anterior, todavia, apenas em locais agrícolas que nenhum dos empregados esteja vinculado aos requisitos do salário mínimo da FLSA. Os jovens com 10 (dez) e 11 (onze) anos podem atuar no âmbito de suas localidades na colheita (em parte específica do ano), se o empregador tiver autorização da *Secretary of Labor*. E, por fim, jovens de qualquer idade, podem trabalhar em fazenda de propriedade ou que sejam administradas por seus pais (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 2016, p.1).

A mesma FLSA trata a respeito de quais trabalhos são considerados perigosos, sendo estes não aplicados em propriedades que pertençam ou sejam operados por seus pais (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 2016, p. 1-2).

Levando em conta a competência residual dos Estados, diversos entes federados possuem disposições sobre o trabalho agrícola. Assim, a legislação mais rigorosa é a que deve ser aplicada e, no descumprimento desta, as mercadorias que venham a ser produzidas em condições contrárias a lei não poderão entrar no mercado, além da possibilidade da aplicação de multa, processo criminal e prisão no caso de reincidência (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 2016, p. 2-3).

Já sobre o trabalho não agrícola (o que pode ser exercido pelo menor atleta de futebol), está positivado que as disposições Federais acerca do trabalho do menor de idade não devem exigir autorizações para o trabalho, restrição de horários, intervalor intrajornada, refeições, benefícios adicionais e questões como assédio e abuso, destacando, todavia, que a maioria dos Estados americanos possuem leis que tratam sobre o tema (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 2016, p. 1).

A FLSA, em conjunto com os regulamentos da *29 CFR, Part 570* (Regulamento do trabalho infantil, Título 29, Parte 570), tratam dos padrões gerais de trabalho dos menores de

idade. Via de regra, estes podem trabalhar em empresas de titularidade de seus pais, com algumas restrições para os menores de 16 (dezesseis) anos. (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 2016, p. 1-2).

Os maiores de 18 (dezoito) anos já não estão mais sujeitos às regulações sobre o trabalho dos menores de idade. Enquanto isso, 16 (dezesseis) anos é a idade tida como mínima para o trabalho, já aqueles que tiverem entre 14 (quatorze) e 15 (quinze) anos de idade podem atuar em diversas atividades, com controle de tempo e condições desde que fora horário escolar. U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 2016, p. 1-2).

Já os menores de 14 (quatorze) anos de idade não se enquadram nos trabalhos regulados pela FLSA, assim como as crianças, mas podem desempenhar funções específicas, como entrega de jornais e serviço de babá casual (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 2016, p. 2).

A FLSA estabelece como regra geral a idade mínima de 18 (dezoito) anos para as atividades não relacionadas a agricultura que a *Secretary of Labor* classifica como perigosas, sendo as proibições determinadas pelas *Hazardous Occupations Orders* (Ordens de Ocupações Perigosas).

Ao todo, existem 17 (dezessete) HOs, que incluem proibições totais ou parciais de trabalho, sendo que pelo *Child Labor Regulation No. 3* menores entre 14 (quatorze) e 15 (quinze) anos não podem realizar nenhum trabalho descrito nas HOs (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 2016, p. 3).

A primeira HO trata da proibição de trabalhar com fabricação e armazenamento de explosivos, porém admite o trabalho no varejo, como em lojas de munição e delegacias de polícia (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 2016, p. 3).

A segunda proíbe a condução de veículos motorizados em ambientes externos, ou trabalhar como ajudante nestes. HO número 3 (três) proíbe a maioria dos empregos na área de mineração de carvão. A quarta HO veda o trabalho dos menores de idade no âmbito dos incêndios florestais e trado madeireiro no geral (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 2016, p. 3).

Na HO número 5 (cinco) encontra-se a vedação de trabalho no manuseio de máquinas de marcenaria acionadas a motor, como motosserras e lixadeiras, e a sexta HO, que impede o trabalho do menor de idade exposto a substâncias radioativas e ionizantes (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 2016, p. 3).

Existe impedimento também quanto ao trabalho com aparelhos de içamento controlados por energia, como empilhadeiras, na HO número 7 (sete), e a oitava, proíbe o trabalho com máquinas de corte e molde de metal (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 2016, p. 3).

O HO 9 (nove) impossibilita o trabalho do menor de idade na mineração para além da proibição importa na terceira HO sobre minas carvoeiras. A décima restringe grande parte do trabalho de máquinas envolvidas no processamento da carne, inclusive na limpeza (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 2016, p. 3).

A décima primeira HO proíbe o trabalho com máquinas de panificação movidas a energia, a décima segunda é similar, porém diz respeito aos equipamentos elétricos da produção de papel, e a HO número 13 (treze) não autoriza trabalho na fabricação em olarias e similares (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 2016, p. 3).

A décima quarta é mais extensiva, ao proibir, inclusive como ajudante, o menor de idade de trabalhar no manuseio de equipamentos cortantes no geral, sendo a maior parte do impedimento tratando de serras (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 2016, p. 3).

HO número 15 (quinze) impede o trabalho em operações de demolição, a décima seta impede trabalhos em telhados ou coberturas, e a última HO veda a maior parte dos trabalhos de abertura de valas e escavação (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 2016, p. 3).

Entretanto, no caso de aprendiz que tenha mais de 16 (dezesesseis) anos, algumas atividades podem ser realizadas, mostrando que a imposição de restrições não é total (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 2016, p. 3).

No caso dos menores de 16 (dezesesseis anos), o entendimento de quais atividades podem ou não ser realizadas é feito pela leitura da 29 CFR, Part 570. Em seu interior, cabe destacar a CFR § 570.35, responsável por tratar sobre o limite de hora de trabalho dos jovens entre 14 (quatorze) e 15 (quinze) anos não protegidos pela FLSA. Enquanto isso, a CFR § 570.33 trata sobre os trabalhos proibidos e a CFR § 570.34 trata dos trabalhos permitidos. (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 2016, p. 5-8).

Ainda, os menores que tem entre 14 (quatorze) e 15 (quinze) anos de idade podem estar vinculados a WECEP, que seria uma espécie de menor aprendiz dos Estados Unidos da América, que proporciona qualificação aos menores e a WSP, que cuida de programas de trabalho e estudo simultâneos, todos previstos na *Child Labor Regulation* (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 2016, p. 5-8).

Já quanto a estrutura e os regulamentos que dizem respeito ao menor no âmbito da prática do futebol, aponta-se que a principal liga de futebol profissional dos Estados Unidos da América é a MLS, equivalente a primeira divisão do Campeonato Brasileiro de Futebol, organizado pela CBF.

A organização da MLS vai ao encontro da realizada na maioria dos esportes americanos, e dentre as suas características está o fato de que os atletas pertencem a Liga e não aos Clubes, a distribuição das receitas é subdivida entre as franquias participantes da competição como forma de fomentar o equilíbrio entre os Clubes, estipulação de teto máximo para pagamento de salários, apresentação de projeto de viabilidade econômica do Clube para participar do campeonato e o *draft*<sup>11</sup> como um dos meios do atleta poder entrar em um dos Clubes que disputam a Liga (BROGLIO; TOLEDO; MAZZEI, 2018, p. 3-10).

Para melhor elucidar a legislação, pode-se apontar, como importe para o estudo, o caso da atleta menor Olivia Moultrie, do Clube Portland Thorns, do estado do Oregon.

Esta jovem de 15 (quinze) anos, representada por seu pai, moveu uma ação contra a NWSL, Liga Feminina de Futebol dos Estados Unidos (equivalente a MLS) no ano de 2021, pleiteando a assinatura de um contrato profissional com a equipe de futebol de Portland (ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA, 2021).

Ao julgar o pedido, a juíza distrital Karin J. Immergut deu provimento ao pedido, entendendo que a autora estava sendo impedida de firmar contrato pela imposição de regras que envolviam a idade mínima para jogar na Liga, criadas fora de um Acordo Coletivo de Trabalho, que seria a maneira correta para a criação e a aplicação de tal cláusula. Também, que a regra da idade não fora estipulada visando a efetiva proteção dos menores, mas sim, o fator econômico, uma vez que, com a cláusula, a Liga não seria obrigada a destinar recursos em ferramentas de proteção aos menores (ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA, 2021).

A juíza, em sua decisão favorável a menor de idade, apontou o fato de a Liga equivalente no futebol masculino, a MLS, não apresentar regra de idade para atletas menores de idade assinarem um contrato profissional, destacando que, no momento da queixa da autora,

---

<sup>11</sup> O *draft* é um mecanismo pelo qual as equipes podem selecionar os atletas oriundos das universidades americanas ou mesmo de outras ligas. A MLS usa o sistema do *reverse-order draft*, em que as equipes que venham a ter um resultado ruim na temporada anterior possuem prioridade para escolher os jovens prospectos, reforçando a busca pelo equilíbrio em tal liga (MATTAR, Michel Fauze. **Na trave**: O que falta para o futebol brasileiro ter uma gestão profissional/Michel Fauze Mattar. – 1º. ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2014, p. 95).

mais da metade das equipes da Liga americana possuíam algum atleta menor de 18 (dezoito) anos em seu elenco (ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA, 2021).

Disse, ainda, que o único entrave para que a jovem atuasse era o gênero, uma vez que na liga masculina situação semelhante seria autorizada. Assim, em caráter liminar, determinou que a regra não fosse aplicada, no caso em estudo, a menos que fosse prevista em Acordo Coletivo de Trabalho, nos termos da lei americana (ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA, 2021).

Referido caso gerou repercussão na imprensa americana<sup>12</sup> e brasileira<sup>13</sup>, também, tendo em vista a possibilidade de atletas mais jovens poderem adentrar a liga feminina, além da questão de gênero que veio a ser arguida pela juíza no caso.

Sobre a MLS, a Liga possui uma regra conhecida como *Homegrown Players* (jogadores locais), que trata da possibilidade da contratação de atletas que sejam formados pelo clube e estejam em treinamento a pelo menos 01 (um) ano, não sendo necessário submeter-se ao processo de seleção de jovens atletas (*draft*) para entrar na liga. Este é um mecanismo de fomento da prática desportiva local e inclusão dos atletas locais na liga, não existindo número limite de atletas nessa categoria (MLS, 2022), sendo que existem vários casos de atletas menores registrados em tais condições<sup>1415</sup>.

Feita a análise de como se configura em matéria trabalhista estadunidense a relação ao menor atleta de futebol, passamos para a comparação efetiva com a legislação brasileira e a viabilidade de aplicação dos dispositivos legais daquele país em território brasileiro.

---

<sup>12</sup> SILVERMAN, Hollie. 15-YEAR-OLD SOCCER PLAYER SHOULD BE ALLOWED TO PLAY IN US PROFESSIONAL WOMEN'S LEAGUE, JUDGE RULES. **CNN**, 2021. Disponível em: < <https://edition.cnn.com/2021/05/25/us/olivia-moultrie-soccer-judge-ruling/index.html>>. Acesso em: 02 jun 2022.

<sup>13</sup> SANT'ANA, Rafael. ESTRELA JUVENIL DO FUTEBOL FEMININO É A MAIS NOVA A ASSINAR UM CONTRATO PROFISSIONAL NOS EUA. Olivia Moultrie, de 15 anos, precisou de permissão de uma juíza federal para se tornar jogadora do Portland Thorns, liga feminina americana. **Terra**, 2021. Disponível em: < <https://www.terra.com.br/esportes/futebol/futebol-feminino/estrela-juvenil-do-futebol-feminino-e-a-mais-nova-a-assinar-um-contrato-profissional-nos-eua,38c1c19998e39a18cc3242b216fd98032guytrll.html>>. Acesso em: 02 jun 2022.

<sup>14</sup> NA MLS, JOVEM DE APENAS 14 ANOS DE IDADE FAZ HISTÓRIA. **Lance!**, 2022. Disponível em: <<https://futebolatino.lance.com.br/na-mls-atleta-de-apenas-14-anos-de-idade-faz-historia/>>. Acesso em: 01 jun 2022.

<sup>15</sup> CLEMENTE, Lisi. THE MLS YOUTH MOVEMENT CONTINUES. **US SOCCER PLAYERS**, 2020. Disponível em: < <https://ussoccerplayers.com/2020/01/the-mls-youth-movement-continues.html>>. Acesso em: 01 jun 2022

## 4 ATLETA DE FUTEBOL MENOR DE IDADE E A APLICAÇÃO, NO BRASIL, DO DIREITO DO TRABALHO DOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

Feita a apresentação do funcionamento da Justiça do Trabalho americana e brasileira referente ao menor atleta de futebol, imperioso realizar a comparação entre os 2 (dois) sistemas legais, para que se possa compreender a possibilidade de aplicação de determinados aspectos daquele sistema em nosso ordenamento.

### 4.1 ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE O DIREITO DO TRABALHO DO BRASIL E O DOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

Assim, com o intuito de analisar as legislações dos 2 (dois) países e compará-las, fundamental trazer, como ponto de partida, o que a Lei Máxima de ambos diz sobre a temática.

A primeira diferenciação, e da qual surgem as demais, diz respeito a competência legislativa em relação a matéria trabalhista: Enquanto o artigo 22, inciso I da CRFB/88 positiva que é de competência exclusiva da União legislar sobre Direito do Trabalho (BRASIL, 1988).

Já a Constituição Americana, em sua Décima Emenda, determina a competência residual ampla dos Estados, isto é, o que não for delegado pela Carta Magna aos Estados Unidos, e que não seja negado aos Estados membros, será de poder destes ou do povo. Assim sendo, as leis poderão ser editadas em qualquer matéria pelos Estados desde que não inclusos obstáculos na lei maior dos Estados Unidos da América, inclusive em matéria trabalhista (FERNANDES, 2021, p. 55).

Entretanto, isso não faz com que um sistema seja necessariamente melhor ou pior que o outro, mas sim diferente. E, apesar de assim transparecer e alguns doutrinadores assim tratem<sup>16</sup>, os Estados Unidos da América são um país com tantas garantias trabalhistas quanto as existentes no Brasil<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> [...] Nesse modelo ultraliberal [dos EUA], não há espaço para órgãos como a Justiça do Trabalho, tal como se conhece no Brasil, com viés de proteção dos direitos dos trabalhadores. O sistema legal-norte americano não prevê esse ramo da justiça, de modo que as relações entre empregador e empregado são resolvidas de forma consensual, ou por árbitros, ou pela atuação dos sindicatos ou, ainda, por uma agência do Governo federal, independente, a *National Labor Relations Board* [...]. In: SOUTO, João Carlos. **Suprema Corte dos Estados Unidos**: principais decisões, 3<sup>o</sup>. ed. São Paulo: Atlas, p. 24-25.

<sup>17</sup> Além das inúmeras leis federais citadas no capítulo anterior, existem outras diversas que tratam diretamente da temática do Direito do Trabalho: *Federal Unemployment Tax Act*, *Labor Management Relations Act*, *Portal-to-Portal Act*, *Labor-Management Reporting and Disclosure Act*, *Occupational Safety and Health Act*, *Employee Retirement Income Security Act*, *Federal Service Labor-Management Relations Statute*, *Worker Adjustment and*

A diferença, também, reside no fato de que os Estados Unidos da América costumam seguir os costumes e precedentes, em que as decisões proferidas são utilizadas como a fonte principal do Direito, enquanto no Brasil a fonte principal é a lei que deve ser aplicada em todos os entes da federação - de maneira uniforme e sem diferenciação (FERNANDES, 2021, p. 99).

Dessa aplicação geral da Lei, em território brasileiro, resulta outra diferenciação: o Direito do Trabalho pode variar de um Estado norte-americano para outro, fazendo com que alguns dos Estados sejam reconhecidos como *pro labor* (quando apresentam mais aspectos protetivos ao trabalhador) e *pro business* (para os menos intervencionistas em lei) (FERNANDES, 2021, p. 100).

Todavia, pode existir uma aparente aproximação da legislação brasileira com a americana: o parágrafo único do artigo 22 da CRFB/1988 afirma que a Lei Complementar “[...] poderá autorizar os Estados a legislar sobre questões específicas das matérias relacionadas neste artigo”, sendo que o Direito do Trabalho é um dos temas que consta no rol do inciso I: “[...] direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho”.

De tal sorte, colhe-se o ensinamento do professor Nascimento sobre tal possibilidade, que afirma que

O art. 22, parágrafo único, da Constituição Federal de 1988 dispõe que “lei complementar poderá autorizar os Estados a legislar sobre questões específicas das matérias relacionadas neste artigo”, ou seja, o Estado federado pode legislar sobre direito do trabalho desde que autorizado por lei complementar e nas matérias por esta indicadas, como já se faz com pisos salariais, ferramenta que em alguns Estados poderia ter uma utilização maior do que a atualmente registrada. A lei federal (CLT) é omissa ou inadequada em muitos casos (NASCIMENTO, 2011, p. 418).

Assim, elenca quais são as 03 (três) questões básicas para o que podemos compreender como a possibilidade de aproximação brasileira da competência residual americana em matéria de Direito do Trabalho: 1) competência do Estado para legislar sobre Direito do Trabalho, de maneira complementar e com autorização do legislativo federal; 2) as hipóteses de concretização de tal possibilidade, quais sejam, existência de lacuna da lei federal e manifesta diferença da situação local e; 3) as questões que podem vir a resultar possibilidade de atuação

---

*Retraining Notification Act, Family and Medical Leave Act, Families First Coronavirus Response Act*, além de outras várias que tratam sobre discriminação no emprego, como o Título VII do *Civil Rights Act*, a citar. In: FERNANDES, João Renda Leal. **O MITO EUA**: Um país sem direitos trabalhistas? João Renda Leal Fernandes – Salvador, Editora JusPodivim, 2021. p. 102-104.

complementar do Estado federado no Brasil, como a regulamentação do uso dos meios de vigilância à distância nas grandes unidades produtivas (NASCIMENTO, 2011, p. 417-418).

Da Constituição de ambos os países também se extraem algumas diferenças, quais sejam: 1) o texto americano pouco dispõe sobre a disciplina do Direito do Trabalho; 2) existe uma pequena relação entre Estado e os contratos de trabalho, com destaque para o suporte infraconstitucional das leis em tal temática (DELGADO, 201, p. 280).

Já o nosso texto constitucional, conforme se extrai da doutrina do professor Delgado, apresenta uma positivação muito mais concreta que a do país da América do Norte, sendo que a CRFB/88

[...] trata do trabalho como um dos princípios gerais da atividade econômica, declarando como tais a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa — art. 170 — e a busca do pleno emprego — art. 170, VIII. Entre os direitos e garantias fundamentais incluiu o direito ao livre exercício do trabalho, ofício e profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer — art. 5º, XIII) (DELGADO, 2016, p. 322).

Ainda, cabe salientar que os Estados Unidos da América não contam com a Justiça do Trabalho como um ramo separado e autônomo dentro do Poder Judiciário (FERNANDES, 2021, p. 108), em oposição ao que se observa no Brasil, com a existência da Justiça do Trabalho, competente para julgar o disposto no artigo 114, da CRFB/88 (BRASIL, 1988).

E, em relação a ausência de tal órgão independente para julgar as demandas relacionadas as questões trabalhistas, importa lembrar que são supridos por entes estatais e estaduais na execução, na fiscalização e na resolução das atividades trabalhistas (FERNANDES, 2021, p. 99).

Entretanto, isso não importa dizer que a justiça brasileira é a única a seguir o molde com esfera específica para análise da matéria do Direito do Trabalho, uma vez que também é encontrada em países da América do Sul, Europa e Oceania, a citar<sup>18</sup>.

Sobre os 2 (dois) sistemas, Fernandes aponta aonde se observa a principal diferença entre a lei trabalhista brasileira e americana, já que

---

<sup>18</sup> Existe uma expressão difundida como o “Mito da Jabuticaba”, criada para definir a ideia muitas vezes propagada de que a Justiça do Trabalho como ente autônomo é criação brasileira e de que só existiria em solo brasileiro, o que se mostra uma grande inverdade, pois é encontrada em países como Chile, Suécia e Nova Zelândia, neste último sendo a implementação mais antiga que a brasileira. In: CARELLI, Rodrigo. O mito da jabuticaba: a Justiça do Trabalho no mundo. **JOTA INFO**, 2017. Disponível em: < <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-mito-da-jabuticaba-a-justica-do-trabalho-no-mundo-30112017>>. Acesso em: 16 jun 2022.

[...] em análise comparativa com o modelo brasileiro, a principal diferença entre os sistemas reside justamente no fato de que as principais instituições norte-americanas responsáveis pela resolução de conflitos trabalhistas apresentam-se de forma múltipla e descentralizada, com a existência de inúmeros sistemas sobrepostos destinados à resolução de disputas entre capital e trabalho.

[...]

No Brasil, por sua vez, há relativa concentração da resolução de conflitos trabalhistas na Justiça do Trabalho, onde até mesmo o sistema eletrônico em que tramitam os processos (PJe) é uniforme em todo o país, uma realidade bastante distinta da multiplicidade verificada nos EUA, muito embora os norte-americanos não deixem também de contar com órgãos estatais especializados na resolução de conflitos laborais. (FERNANDES, 2021, p. 109).

Todavia, alguns aspectos da legislação dos 2 (dois) países apresentam semelhanças, resguardadas as especificidades do texto legal de cada uma das nações estudadas.

Uma das semelhanças diz respeito a fixação em lei, nos Estados Unidos da América e no Brasil, do salário-mínimo, sendo estabelecido piso nacional em ambos os países (DELGADO, 2016, p. 829).

Porém, existem diferenças sobre a definição e a remuneração do salário mínimo: No Brasil, é o valor pago como contraprestação ao trabalhador pelo empregador, contabilizado por dia de serviço e capaz de entender as necessidades de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte (artigo 76 da CLT). Enquanto isso, a Lei nº. 14.358/22 estabelece o valor do salário mínimo no Brasil (BRASIL, 2022).

Nos Estados Unidos da América, por sua vez, o salário é fixado pela FLSA<sup>19</sup>, conforme disposto na seção 206 da Lei Federal (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 1938, p. 10).

Entretanto, dado o caráter da competência residual dos Estados americanos para legislar em matéria trabalhista, os Estados, Condados e Municípios daquele país possuem autonomia para estabelecer patamares mais favoráveis<sup>20</sup> aos presentes na FLSA, o que

---

<sup>19</sup> A título de comparação, levando em conta o valor do salário mínimo no Brasil atualmente é de R\$ 1.212 (mil duzentos e doze reais), tem-se que o valor por hora a ser pago é R\$ 5,51 (cinco reais e cinquenta e um centavos), levando em conta uma jornada mensal de 220 (duzentos e vinte) horas trabalhadas. Já nos Estados Unidos da América, o valor do salário mínimo por hora é de U\$ 7.25 (sete dólares e vinte e cinco centavos). Levando em conta a cotação do dólar no dia 27/06/2022, de R\$ 5,23 (cinco reais e vinte e três centavos), o valor pago por hora em reais no país norte-americano é de R\$ 37,92 (trinta e sete reais e noventa e dois centavos). Levando em conta que a jornada de trabalho prevista pela FLSA é de 40 (quarenta) horas semanais, o valor pago mensalmente em reais naquele país é de R\$ 6.607,20 (seis mil seiscentos e sete reais e vinte centavos).

<sup>20</sup> Levando em conta os dados do ano de 2022, 30 (trinta estados americanos e o Distrito de Columbia) previam salário mínimo maior que a FLSA, 15 (quinze) estados possuíam o mesmo valor da FLSA e 5 (cinco) estados não possuíam lei própria sobre o salário mínimo. In: U.S. DEPARTMENT OF LABOR – WAGE AND HOUR DIVISION. **Consolidated State Minimum Wage Update Table**. Disponível em: < [dol.gov/agencies/whd/mw-consolidated](https://dol.gov/agencies/whd/mw-consolidated)>. Acesso em: 16 jun. 2022.

efetivamente acontece em boa parte dos entes federados dos Estados Unidos da América (FERNANDES, 2021, p. 187-189).

Já a respeito da jornada de trabalho, o artigo 58 da CLT assevera que a duração não poderá ultrapassar 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, salvo se houver outro limite fixado, e a remuneração extra será de pelo menos 50% (cinquenta) por cento a mais do valor da hora normal (art. 58, §3º. da CLT), podendo ser realizada compensação de horas, nos termos do art. 7º., XIII da CRFB/1988.

O FLSA disciplina na seção 207 que a jornada de trabalho é de 40 (quarenta) horas semanais, e o período de trabalho que exceda esse limite deve ser remunerado com 50% (cinquenta) por cento de adicional (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 1938, p. 13).

Entretanto, na compensação de horas (*comp time*) reside importante diferença, já que os trabalhadores do setor privado não podem realizar tal compensação, não podendo o empregador reduzir horas em uma semana pelo excesso de horas laboradas em outra, devendo realizar o pagamento das horas trabalhadas e o adicional de 50 (cinquenta) por cento mencionado (FERNANDES, 2021, p. 195).

O FLSA pouco trata sobre o intervalo intrajornada, disciplinando mais especificamente sobre as lactantes nesse sentido, existindo mais disposições sobre a temática na legislação Estadual, como na Califórnia, em que a lei define a necessidade de pausa de 10 (dez) minutos a cada 4 (quatro) horas trabalhadas, por exemplo (FERNANDES, 2021, p. 196).

A legislação brasileira aborda mais tal aspecto, com período de pausa de 1 (uma) hora para jornadas superiores a 6 (seis) horas, e de 15 (quinze) minutos para a jornada superior a 4 (quatro) horas (artigo 71 e parágrafos da CLT, existindo também entendimento sumular sobre a temática<sup>21</sup>), podendo também ser objeto de convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho, nos termos do artigo 611-A da CLT, “[...] respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas”.

Outro ponto a ser analisado diz respeito aos períodos anteriores e posteriores da jornada de trabalho.

---

<sup>21</sup> Súmula 437, I do TST: “Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração”.

Da leitura da CLT, a lei brasileira sofreu alterações por meio da Reforma Trabalhista de 2017. Pela leitura do artigo 4º., parágrafo 2º da CLT, o tempo para troca de uniforme, quando não houver obrigatoriedade para tal na empresa não deve ser considerado como período extraordinário.

A Seção 203 da FLSA afasta do tempo de horas trabalhadas o tempo despendido para lavar e trocar as roupas no início ou final do expediente, se tal período for excluído expressamente pelos costumes e práticas e também se for assim determinado por acordo coletivo firmado com o Sindicato, incluindo também os equipamentos de proteção individual conforme julgado da Suprema Corte dos Estados Unidos da América<sup>22</sup>.

Quanto ao deslocamento para e de volta do local de trabalho, o artigo 58, §2º da CLT, prevê que o tempo de ida e de retorno não são computados para a jornada de trabalho, pelo entendimento de que tal período não é tempo a disposição do empregador.

Na lei americana, no sentido de complementar a FLSA, foi editado o *Portal-to-Portal Act*, modificando a Seção 254, determinando que não são contabilizados como parte da jornada o período em que o funcionário se desloca para o local de sua atividade principal ou para realizar as atividades para qual foi contratado e as atividades anteriores e posteriores as mencionadas (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 1938, p. 56).

Todavia, cabe pontuar que a FLSA também permite a remuneração dos períodos citados se existir previsão por cláusula contratual ou derivar dos costumes, diferente do que a CLT brasileira determina (U.S. DEPARTMENT OF LABOR, 1938, p. 56).

Assim, pela lei dos Estados Unidos da América, as atividades anteriores ao trabalho principal são definidas como *preliminar activities* e as posteriores são definidas como *postliminary activities*, sendo que podem ser inclusas na definição de principal quando parte pertencente e indispensável para a atividade principal (FERNANDES, 2021, p. 198), sendo reconhecido também pelo *Department of Labor*<sup>23</sup>.

Outra distinção diz respeito ao período de férias e eventual afastamento do trabalho, em que a lei dos Estados Unidos da América pouco ou quase nada disciplina sobre, em descompasso com diversos países, inclusive o Brasil, quando inexistente

[...] nos EUA, previsão de férias (remuneradas ou não) através de leis federais, diferentemente do que ocorre, por exemplo, em todos os países da União Europeia.

---

<sup>22</sup> *Sandifer v. United States Steel Corp.*, 571 U.S. 220 (2014).

<sup>23</sup> O *Department of Labor* reconhece que “O termo “atividades principais” inclui todas as atividades que são parte integrante de uma atividade principal”.

Tampouco há lei federal prevendo afastamentos remunerados ao trabalho por motivo de doença.

[...]

As questões que envolvem o direito de afastamento do trabalho constituem aspectos em que a realidade dos EUA – ao menos no que se refere a suas leis federais – distancia-se dos sistemas existentes em praticamente todas as demais economias desenvolvidas do mundo, em especial os países integrantes da OCDE (FERNANDES, 2021, p. 240-241).

Já no Brasil, a CLT apresenta Capítulo específico para as férias, e da leitura do artigo 129 extrai-se que “[...] o empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração”, inclusive contando para o tempo de serviço, como o parágrafo 2º do mesmo dispositivo ensina.

E algumas<sup>24</sup> são as disposições quanto as hipóteses de licença e afastamento na CLT, com destaque para o artigo 476, definindo que em “[...] caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício”.

Em síntese, são inúmeras as diferenças existentes entre a legislação dos Estados Unidos da América e da República Federativa do Brasil. Maior ainda seria se analisados os textos legais a nível Estadual e Municipal sobre o tema.

Assim sendo, passamos a discutir a viabilidade da aplicação das leis do país da América do Norte, no Brasil, em matéria de Direito do Trabalho, sobre o atleta de futebol menor de idade, em específico.

#### 4.2 VIABILIDADE DA APLICAÇÃO NO BRASIL, DO DIREITO DO TRABALHO DOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA, EM RELAÇÃO AO ATLETA DE FUTEBOL MENOR DE IDADE

Da possibilidade aplicação dos dispositivos da lei dos Estados Unidos da América no Brasil, imperiosa a compreensão do que disciplina a autoridade máxima do futebol em nível internacional, a FIFA.

Um dos dispositivos da FIFA que menciona a questão dos menores atletas é o RSTP, cuja função é estabelecer regras globais e vinculativas relativas ao estatuto dos jogadores, sua

---

<sup>24</sup> A citar, na CLT, existe a Licença-maternidade (artigo 392) e as diversas previstas no artigo 473, da mesma Lei.

elegibilidade para participar do futebol organizado e a transferência entre clubes pertencentes a associações diferentes (FIFA, 2022, p. 9).

Inclusive, para os padrões da FIFA, o menor de idade é aquele que não tenha completado 18 (dezoito) anos de idade (FIFA, 2022, p. 5).

O Capítulo 19 (dezenove) trata especificamente da proteção dos menores, e determina que as transferências internacionais de jogadores, apenas serão permitidas se o jogador tiver mais que 18 (dezoito) anos (FIFA, 2022, p. 29)<sup>25</sup>.

O descumprimento de tais artigos pode implicar punições severas para os Clubes, como a imposição de registro de novos atletas<sup>26</sup>.

Todavia, podem ocorrer divergências entre o entendimento da FIFA e o dos países e suas legislações. A título de comparação, a FIFA determina que a idade de formação dos atletas contempla o período entre 12 (doze) e 23 (vinte e três anos), enquanto a Lei Pelé baliza entre 14 (quatorze) e 20 (vinte) anos, o mesmo período.

Da efetiva aplicação dos dispositivos da Lei Federal americana encontra-se outro ponto de discussão que se aproxima de matéria processual civil e internacional que diz respeito da possibilidade de aplicação concreta do direito estrangeiro no Brasil. Luiz Olavo Baptista ensina que ao

[...] aplicar o direito estrangeiro, então, o juiz do foro, por coerência e obedecendo à regra de conflito, deverá aplicar o direito estrangeiro interpretando-o na conformidade das regras de interpretação daquele direito. Isto é, deve obter, tanto quanto possível, a prova do seu teor exato, como interpretado nos tribunais. Para a compreensão do direito estrangeiro, não basta – como se pensa correntemente – o texto frio de uma norma qualquer, traduzida (quase sempre mal) por algum tradutor juramentado ou outro escriba (BAPTISTA, 1999, p. 270).

De tal sorte, como define o artigo 14 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, “[..] não conhecendo a lei estrangeira, poderá o juiz exigir de quem a invoca prova do texto e da vigência”. Porém, essas questões dizem mais respeito a aplicação da lei estrangeira em detrimento a lei brasileira em casos concretos, e não a uma modificação da lei em si.

---

<sup>25</sup> O próprio RSTP apresenta restrições a regra mencionada, como a autorização da transferência quando os pais do atleta se mudam para a cidade que o jovem irá jogar, a citar.

<sup>26</sup> FIFA PROÍBE CHELSEA DE REGISTRAR NOVOS JOGADORES EM DUAS JANELAS, ATÉ FIM DE JANEIRO DE 2020. **Globo Esporte**, 2019. Disponível em: <<https://ge.globo.com/futebol/futebol-internacional/futebol-ingles/noticia/fifa-proibe-chelsea-de-contratar-nas-proximas-duas-janelas-ate-o-fim-de-janeiro-de-2020.ghtml>>. Acesso em: 17 jun. 2022.

É importante que se entenda o que pode ser trazido e recepcionado pela lei estadunidense no tocante ao menor atleta de futebol, prezando sempre pela máxima proteção ao menor e seu desenvolvimento.

Da diferença da organização legislativa dos 2 (dois) países é aonde se encontra a maior dificuldade de importação dos dispositivos da lei americana, sendo que a presença de regramentos a nível Federal, Estadual e eventualmente nos Condados e Municípios faz com que a legislação seja especificamente direcionada para regiões com características muito particulares, se afastando de uma ideia de proteção a nível nacional - como acontece no ordenamento brasileiro.

Assim sendo, o foco de comparação deve ser com a Lei Federal americana, aproximando-se assim do disposto no artigo 22, da CRFB/88, a respeito da competência para legislar sobre Direito do Trabalho.

Todavia, as Ligas de Futebol dos Estados Unidos, também, apresentam regramentos que poderiam vir a favorecer o atleta menor de idade no Brasil: No caso da MLS, como mencionado na decisão pela juíza responsável do caso Olivia Moultrie não impõe regras de idade para menores de 18 (dezoito) anos participarem da liga (ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA, 2021).

Em contrapartida, no Brasil a idade mínima para a prática do futebol, a nível profissional, é de 14 (quatorze) anos, por meio de contrato de aprendizagem, nos termos do parágrafo 4º., do artigo 29 da Lei Pelé.

Assim, o menor, sendo inscrito regularmente pela Clube no registro das competições que esteja disputando, pode atuar entre os profissionais mesmo sem contrato profissional, o que já acontece na prática no Brasil, como na Copa do Brasil e no Campeonato Brasileiro, por exemplo<sup>27</sup>.

Porém, aqui surge um ponto que poderia ser solucionado com a observação do entendimento da lei e das Ligas americanas, já que um atleta menor de 16 (dezesesseis) anos, não poderia participar do Campeonato Paulista de Futebol do ano de 2022, por expressa vedação

---

<sup>27</sup> Um exemplo muito recente é o do atleta Endrick, da equipe do Palmeiras. Com contrato de formação, estreou entre os profissionais da equipe paulistana aos 15 (quinze) anos de idade. ENDRICK PODE JOGAR ENTRE PROFISSIONAIS! POR QUE CLUBES ESPERAM OS 16 ANOS?. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/esporte/colunas/lei-em-campo/2022/01/08/endrick-pode-jogar-entre-profissionais-por-que-clubes-esperam-os-16-anos.htm?cmpid=copiaecola>>. Acesso em: 21 jun. 2022.

no regulamento do campeonato<sup>28</sup>, mas poderia no Campeonato Brasileiro disputado no mesmo ano.

Comparando-as, poderia ser adotada solução por meio da modificação da Lei Pelé, determinando parâmetros gerais para a participação em competições profissionais realizadas pelas Federações Estaduais ou pela CBF, ou, por outro lado, concedendo maior autonomia às Federações que organizam o futebol no Brasil, em papel similar com o realizado pelas Ligas americanas.

Tal ação possibilitaria que o atleta menor tenha direito de participar do futebol a nível profissional e prezando pelo seu desenvolvimento enquanto atleta de alto rendimento, desde que reste comprovado pelos clubes que estão atendendo os demais requisitos em lei no que se refere aos direitos e garantias do menor atleta fora do âmbito do futebol.

Outro ponto em que a Lei Pelé poderia ser alterada diz respeito ao contrato de aprendizagem do menor de idade, pois tal Lei não disciplina as características da aprendizagem prevista no artigo 29, parágrafo 4º. da Lei<sup>29</sup>.

Considerando que a aprendizagem do menor atleta de futebol não está prevista na Lei nº. 10.097/00, inexistente inclusive delimitação de prazo mínimo e máximo para tal contrato, sendo fixado o mínimo em 6 (seis) meses e o máximo em 2 (dois) anos, nos termos da CLT e o orientação do MPT (TULESKI, SHIMANOE, 2013, p. 7).

Assim sendo, é fundamental a atualização da Lei Pelé para que os programas de aprendizagem no âmbito do futebol estejam com suas características e prazos melhor descritos, pois, para além da formação do atleta para a prática do futebol a nível profissional, o clube formador deve atender padrões mais rígidos no que diz respeito a aprendizagem, uma vez que o objetivo é o pleno desenvolvimento do menor, para áreas que vão além do esporte, unicamente.

---

<sup>28</sup> Artigo 17, § 3º do Regulamento Específico do Campeonato Paulista de Futebol Profissional Primeira Divisão - Série A1 – 2022: “É vedada a participação de atletas com idade inferior a 16 (dezesseis) anos completos. Para fins deste parágrafo, o atleta estará regular para a disputa da Competição a partir da data de seu aniversário de 16 (dezesseis) anos de idade”.

<sup>29</sup> ADOLESCENTES JOGADORES DE FUTEBOL: DA NECESSIDADE DE COIBIR OS ABUSOS DE QUE SÃO VÍTIMAS. **Ministério Público do Paraná**. Disponível em: < <https://crianca.mppr.mp.br/pagina-1043.html>>. Acesso em: 22 jun. 2022.

Atualmente, está em tramitação no Brasil o Projeto de Lei do Senado n.º. 68, de 2017, que visa a instituição da Lei Geral do Esporte, tratando de maneira mais abrangente este, em nível nacional, inclusive com previsão de revogação da Lei Pelé<sup>30</sup>.

Quanto ao menor de idade, o projeto apresenta novidade quanto ao menor de 14 (quatorze) anos, ao dispor que a

[...] formação esportiva também compreende a possibilidade de participação de crianças e adolescentes em competições esportivas enquanto parte de seu aprendizado, sendo permitido o estabelecimento de vínculo de natureza meramente esportiva entre o menor de 14 anos e a organização esportiva (BRASIL, 2017, p. 5).

Nesta situação, a disposição já se aproxima mais da legislação americana. Como no caso de Olivia Moultrie, em que a juíza entendeu que a não participação da jovem em atividades esportivas no seu Clube poderia atrasar seu desenvolvimento no futebol (ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA, 2021). Com viés similar, o texto acima visa assegurar ao menor, ainda que sem contrato profissional, a participação em atividades esportivas, prezando pelo seu desenvolvimento na modalidade.

Em outro ponto do projeto, observa-se aproximação com as disposições americanas, quando o artigo 84 define que a “[...] convenção ou acordo coletivo de trabalho disporá sobre a regulação do trabalho do atleta profissional, respeitadas as peculiaridades de cada modalidade esportiva e do trabalho das mulheres, assim como a proteção ao trabalho do menor” (BRASIL, 2017, p. 39).

Assim sendo, podem ser postuladas condições mais benéficas quanto ao trabalho do menor, desde que respeitados os termos da Lei Geral Brasileira sobre o menor de idade atleta, com certa proximidade da ideia de competência residual americana e dos Acordos Coletivos de Trabalho daquele país para tratar das Relações de Trabalho.

De tal sorte, a Lei Federal brasileira mostra-se, mesmo antes de eventuais alterações do Projeto de Lei do Senado n.º. 68, de 2017, mais protetiva ao menor atleta de futebol do que a lei federal americana.

---

<sup>30</sup> O Projeto foi aprovado no Plenário do Senado no dia 8 de Junho de 2022, e segue para apreciação da Câmara dos Deputados. In: SENADO APROVA NOVA LEI GERAL DO ESPORTE; texto vai à Câmara. **Agência Senado**, 2022. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/06/08/senado-aprova-nova-lei-geral-do-esporte-texto-vai-a-camara>>. Acesso em: 22 jun 2022.

Assim, a Lei dos Estados Unidos da América, em âmbito nacional, pouco trata sobre o tema do menor atleta de futebol, enquanto a do Brasil apresenta regulamentações na CLT, no ECA e na Lei Pelé.

Tendo em vista a complexidade de estabelecer um paralelo de matéria trabalhista dos dois países, o Brasil possui legislação mais completa e protetiva a nível nacional do que a daquele país, porém, com clara possibilidade de importação e aplicação de determinados elementos visando a máxima proteção menor de idade enquanto atleta de futebol.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou realizar um estudo comparativo entre a lei americana e a lei brasileira no que diz respeito ao menor de idade atleta de futebol, visando atestar a possibilidade da aplicação da legislação dos Estados Unidos da América no ordenamento do Brasil. Essa análise é importante, uma vez que a prática do futebol por menores de idade no Brasil é muito difundida, sendo relevante o conhecimento dos direitos destes, e a viabilidade de utilização de mecanismos de matéria trabalhista americana no direito brasileiro.

Assim sendo, o segundo Capítulo demonstrou que a legislação que regula o trabalho do menor de idade do Brasil deriva dos Princípios do Direito do Trabalho, estando diretamente relacionados com o atleta menor, pois estes podem ser parte em Relação de Emprego, que observam tais princípios estudados. Ainda, foi apresentado que as disposições se encontram na CRFB/88, na CLT, no ECA e na Lei Pelé, que regulamenta o menor de idade e o futebol no Brasil.

O terceiro Capítulo realizou o estudo da legislação americana sobre o trabalho do menor de idade, destacando que a legislação trabalhista daquele país permite que os Estados, Municípios e Condados possam atuar em Direito do Trabalho, como consequência da competência residual

De tal característica, decorre a existência de regramentos variando de Estado para Estado, além disso, percebeu-se uma maior autonomia das Ligas de Futebol dos Estados Unidos da América, para a regulação da atividade do menor de idade atleta de futebol.

O último Capítulo, por sua vez, abordou as diferenças concretas entre os ordenamentos dos 2 (dois) países, demonstrando que existem inúmeras diferenças em âmbito trabalhista entre as legislações destes países, além de apresentar os aspectos que poderiam ser trazidos da legislação dos Estados Unidos da América para a legislação Brasil, resguardadas as particularidades de cada ordenamento e o rito processual legal para admissão de novas normas no texto legal brasileiro.

Assim sendo, constatou-se que a legislação brasileira é mais protetiva em relação ao trabalho do menor de idade de futebol do que a lei americana, se levado em conta apenas a Lei Federal daquele país.

Todavia, a importação de determinados aspectos observando a competência residual e maior autonomia das Ligas do Futebol, resguardados o respeito a norma legal e a efetiva

observação dos direitos do menor de idade, poderiam fomentar o aprendizado destes e o seu desenvolvimento, no que diz respeito a prática esportiva em alto nível.

Observa-se que o maior obstáculo para a realização deste trabalho foi encontrar material tratando da legislação dos Estados Unidos da América sobre o tema, uma vez que os Estados possuem autonomia para legislar sobre o ponto abordado nesta pesquisa, o que faz com que o levantamento de informações, para comparação legislativa a nível nacional, fosse uma árdua tarefa.

Também, não foi o foco do presente trabalho a questão do Direito de Família, sendo possível, em estudo posterior, a abordagem da lei e aspectos familiares nas relações do menor atleta de futebol.

Tendo em vista tal característica, sugestão para trabalhos vindouros que venham a tratar sobre tal temática é buscar o estudo de regramentos dos Estados em particular, visando extrair o que se tem de proteção em relação ao menor de idade naquele país e que poderia ser comparado e recepcionado pelo ordenamento brasileiro no Direito do Trabalho sobre o atleta de futebol menor de idade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Gregório Assagra de. **O sistema jurídico nos Estados Unidos: common law e carreiras jurídicas (judges, prosecutors and lawyers): o que poderia ser útil para a reforma do sistema processual brasileiro.** Disponível em: <[http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao\\_e\\_divulgacao/doc\\_biblioteca/bibli\\_servicos\\_produtos/bibli\\_boletim/bibli\\_bol\\_2006/RPro\\_n.251.19.PDF](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RPro_n.251.19.PDF)>. Acesso em: 29 maio 2022.

AZEVEDO, Karen Prates de. **O trabalho infanto-juvenil no futebol: lei X realidade.** Porto Alegre: 2011. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/31321/000779911.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 18 maio 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei do Senado nº 68, de 2017. Institui a Lei Geral do Esporte. Brasília: Senado Federal, 2017. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5156310&ts=1655312688918&disposition=inline>>. Acesso em: 22 junho 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 30 abril 2022.

BRASIL. Decreto Lei nº. 5.452/43, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa**, Poder Executivo, Brasília, DF, 1 maio 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 30 abril 2022.

BRASIL. Lei nº. 9.615/98, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa**, Poder Executivo, Brasília, DF, 24 março 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19615consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19615consol.htm)>. Acesso em: 30 abril 2022.

BROGLIO, P., TOLEDO, G., MAZZEI, L.. Análise comparativa entre os regulamentos da Major League Soccer e do Campeonato Brasileiro de futebol. **Revista Intercontinental de Gestão Desportiva-RIGD**, América do Norte, 8, jan. 2019. Disponível em: <<http://www.revista.universo.edu.br/index.php?journal=gestaoesportiva&page=article&op=view&path%5B%5D=6948&path%5B%5D=3673>>. Acesso em: 01 junho 2022.

BURNHAM, William. **Introduction to the law and legal system of The United States.** United States of America: West, Thompson, 2006.

CHEMERINSKY, Erwin. **Constitutional law: principles and policies**, 5 ed. New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2015.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL. **Resolução da Presidência n. 01/2021**. Disponível em: <<https://conteudo.cbf.com.br/cdn/201210/520841145.pdf>>. Acesso em: 30 abril 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Court for District of Oregon. **Case No. 3:21-cv-00683-IM. O.M.**, by and through her parent and guardian, K.C. MOULTRIE v. NATIONAL WOMEN'S SOCCER LEAGUE, LLC. Portland, 24 de maio de 2021. Disponível em: <<https://s3.documentcloud.org/documents/20787212/immerguttrosoccerleagueruling.pdf>>. Acesso em: 12 junho 2022.

FÉDÉRATION INTERNATIONALE DE FOOTBALL ASSOCIATION. **Regulations on the Status and Transfer of Players**. March 2022 edition. Disponível em: <<https://digitalhub.fifa.com/m/1b47c74a7d44a9b5/original/Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-March-2022.pdf>>. Acesso em: 22 junho 2022.

FEDERAÇÃO PAULISTA DE FUTEBOL. **Regulamento Específico do Campeonato Paulista de Futebol Profissional Primeira Divisão - Série A1 – 2022**. Disponível em: <[https://futebolpaulista.com.br/Repositorio/Noticia/18496/18496\\_1.pdf](https://futebolpaulista.com.br/Repositorio/Noticia/18496/18496_1.pdf)>. Acesso em: 22 junho 2022.

FERNANDES, João Renda Leal. **O MITO EUA: Um país sem direitos trabalhistas?** / João Renda Leal Fernandes – Salvador, Editora JusPodivim, 2021.

FERNANDES, Ricardo Vieira de Carvalho; BICALHO, Guilherme Pereira Dolabella. **Do positivismo ao pós-positivismo jurídico: o atual paradigma jusfilosófico constitucional**. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/242864/000910796.pdf>>. Acesso em: 30 abril 2022.

KESSELMAN, D. Trabalho precário e precarização institucional nos Estados Unidos. **Sociologias**, [S. l.], v. 12, n. 25, 2010. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/soc/a/hVDbn5LP5qxWS8MMpbVL7Ns/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 29 maio 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol**. São Paulo: Atlas S.A., 2011.

MATTAR, Michel Fauze. **Na trave: O que falta para o futebol brasileiro ter uma gestão profissional**/Michel Fauze Mattar. – 1. ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

MLS. **2022 MLS Roster Rules and Regulations**. Disponível em: <<https://www.mlssoccer.com/about/roster-rules-and-regulations>>. Acesso em: 02 jun 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1996. p. 16.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho;** tradução de Wagner D. Giglio. – 3º. Ed. Atual. – São Paulo: LTr, 2000.

RENE, David. **Os grandes sistemas do direito contemporâneo**/René David; tradução Hermínio A. Carvalho. - 4ª. Ed. - São Paulo: Martins Fontes. 2002.

TULESKI, A. N. R.; SHIMANOE, C. R. **O trabalho infantil e os direitos trabalhistas do jogador de futebol menor de idade.** Revista Capital Científico - Eletrônica, v. 11, n. 2, p. 128-141, 2013.

U.S. DEPARTMENT OF LABOR – WAGE AND HOUR DIVISION. **Child Labor Provisions of the Fair Labor Standards Act (FLSA) for Nonagricultural Occupations.** Disponível em: <<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs43.pdf>>. Acesso em: 02 junho 2022.

U.S. DEPARTMENT OF LABOR – WAGE AND HOUR DIVISION. **Fact Sheet #40: Overview of Youth Employment (Child Labor) Provisions of the Fair Labor Standards Act (FLSA) for Agricultural Occupations.** Disponível em: <<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs40.pdf>>. Acesso em: 02 junho 2022.

U.S. DEPARTMENT OF LABOR – WAGE AND HOUR DIVISION. **The Fair Labor Standards Act Of 1938, As Amended.** Disponível em: <<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/FairLaborStandAct.pdf>>. Acesso em: 02 junho 2022.

WÜLFING, Juliana. **Teletrabalho:** proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado para o Brasil. 2014. Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito, Florianópolis, 2014. 281 p.