O DILEMA DA ESCOLHA DA MULHER ATLETA: ENTRE COMPETIR E PARIR. QUESTÕES LEGAIS E JURISPRUDENCIAIS.

Natália Queiroz Cabral Rodrigues (*Juíza do Trabalho do TRT da 10ª Região. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-MG.*)
Marcos Ulhoa Dani (*Juiz do Trabalho do TRT da 10ª Região. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Faculdade Anhanguera-Uniderp. Membro da ANDD.*)

1- Introdução

O presente artigo pretende promover uma reflexão sobre a condição da atleta brasileira quando se depara com a gravidez e como a legislação protege (ou não protege) o nascituro de uma mulher que tenha como profissão o desenvolvimento de alguma modalidade esportiva.

O trabalho desportivo como ocupação profissional feminina é situação extremamente recente em terras brasileiras. A possibilidade e a abertura para o trabalho feminino no esporte tem sido lento e paulatino, em que pesem os inegáveis progressos neste campo, que só tomaram corpo a partir das últimas duas décadas do século passado.

Nos idos de 1940, na cidade do Rio de Janeiro, as jogadoras de futebol do time Primavera Atlético Clube faziam sucesso e alcançaram grande destaque no esporte, tendo jogado campeonatos inclusive em outros estados brasileiros.

No livro *Evas do Gramado*[1], o autor narra a trajetória do time, as dificuldades, os sucessos e a proibição da prática do esporte, que sobreveio em razão de um Decreto-Lei, editado pelo governo da época, cuja presidência era ocupada por Getúlio Vargas.

No que dizia respeito à prática de esportes pelas mulheres, disse o referido Decreto-Lei, tombado sob o número 3.199/1941:

"Às mulheres não se permitirá a prática de desportos incompatíveis com as condições de sua natureza, devendo, para este efeito, o Conselho Nacional de Desportos baixar as necessárias instruções às entidades desportivas do país".

1 ALMEIDA, Auriel de. *Evas do Gramado*, Hanoi: 2017.

O percurso histórico, ainda que brevemente mencionado, é fundamental para a reflexão acerca das dificuldades sociais e, também, jurídicas encontradas pelas mulheres que desejavam praticar algum esporte, fosse por prazer ou como profissão.

Como definir um esporte "incompatível com a condição da natureza feminina"? A quem estava destinada tal norma proibitiva e ao mesmo tempo limitante? Aos homens, às famílias ou às mulheres?

A pesquisadora Giovana Capucim e Silva tentou desvendar este enigma e a partir de seus estudos publicou a obra *Mulheres Impedidas: A proibição do futebol feminino na imprensa de São Paulo.*

Segundo a autora:

"(...) mesmo com a proibição do esporte no País, as mulheres nunca pararam de jogar futebol. Seja na várzea ou em eventos de caridade, elas sempre desafiavam a tensão entre a "essência feminina" idealizada pela Era Vargas e a reafirmação da masculinidade presente nos jogos."

Complementando, a historiadora ainda afirma que:

"*A resistência do Estado, muitas vezes, era o menor obstáculo que elas encontravam para poder jogar futebol (…) Os olhares e comentários repressores recebidos das famílias, amigos e companheiros(as) podiam pesar-lhes muito mais do que qualquer resolução de órgãos estatais*".

As mulheres ficaram por 40 anos (de 1941 até 1979) sem poder praticar formalmente o futebol, pois este foi considerado um esporte masculino, o que acarretou um atraso substancial no desenvolvimento do esporte no Brasil, o que não ocorreu com outras modalidades. Somente em 19832 o tema volta à baila no cenário legislativo brasileiro e a prática do esporte foi regulamentada para as mulheres. Como registra a autora Camila Pisani: *"Essa proibição só deixou de existir (...) após muita luta, resistências e até inúmeros casos de polícia"3.*

Um ponto por demais importante diz respeito ao momento histórico no qual surge o decreto-lei que pendurou as chuteiras das meninas: o futebol como esporte tinha

2 Publicada no Diário Oficial da União sob a nomenclatura de 'deliberação CND 01/83' - Diário Oficial da União.

3 PISANI, Camila. Mulheres no esporte: diferença de gênero, diferença em números *in* Elas escrevem sobre Direito Desportivo. Coordenação: VIANNA, Vanessa de Castro; MEIRELLES, Julia Galhego; DOS SANTOS, Desirée Emmanuelle Gomes; NOGUEIRA, Caroline. Organização: SÁ FILHO, Fábio Menezes de. Recife: Editora dos Organizadores, 2019, p. 84.

chegado há pouco no Brasil, com ênfase nas cidades do Rio de Janeiro e de São Paulo e era considerado um *hobby*, uma diversão e não uma profissão.

A classe economicamente mais favorecida é que poderia dedicar-se a distrações deste tipo e esta sociedade dominante e masculina não desejava que suas mulheres se inserissem neste contexto, nem como torcedoras, quiçá como jogadoras.4

O decreto-lei mencionado sequer precisou determinar expressamente a proibição de que mulheres jogassem futebol ou que praticassem um determinado esporte, pois a redação do referido artigo 54 impedia a prática de desportos "incompatíveis com as condições" da natureza das mulheres. O estabelecimento de um conceito aberto prejudicou ainda mais as pretensões desportivas das mulheres, pois a interpretação era acerca de um conceito indeterminado.

A partir de então, a sociedade patriarcal encarregou-se de proibir, de evitar e de excluir a participação feminina no esporte.

A atleta brasileira, como se vê, desde sempre percorreu caminhos tortuosos se pretendesse seguir a carreira profissional e viver a partir do esporte, pois facilmente pode-se concluir que a sociedade da época pretendia deixar a mulher fora do espaço esportivo profissional. Tal sentimento levou à ausência de proteção jurídica adequada e à falta de contemporaneidade dos normativos protetivos existentes, demandando atualização legislativa, contratual e social para a adequada formação de novos parâmetros, inclusive na seara interpretativa.

A reflexão torna-se mais profunda quando a condição de profissional do esporte inclui a condição de mãe.

2 – Dificuldades no mercado de trabalho para a mulher atleta. A difícil escolha entre parir e competir. Questões legais, jurisprudenciais e contratuais.

Como consequência das dificuldades históricas da inserção feminina no mundo desportivo, a profissionalização das mulheres segue extremamente atrasada. Conforme relatório e pesquisa realizados pela *FIFPRO*, que é uma associação internacional de atletas de futebol, o maior desejo das jogadoras de futebol é a profissionalização. Segundo o relatório, em grande parte das nações praticantes do desporto, às mulheres

4 Vale mencionar o ponto de intercessão que une o preconceito com relação a mulheres e negros, tanto que os negros foram alijados pela Associação Metropolitana de Esportes Atléticos (AMEA), na década de XX, associação composta pelos times cariocas Fluminense, Flamengo e Botafogo, dentre outros, o que fez com o que o Vasco, à época, não participasse do campeonato carioca, pois não aceitou dispensar os jogadores negros de sua equipe. Times como o Bangu-EJRJ, o Vasco da Gama-RJ e o Ponte Preta-SP foram pioneiros na escalação de jogadores negros e combate a discriminação racial no futebol.

ainda é negada a profissionalização, classificando suas disputas somente como competições amadoras. Segundo a pesquisa mencionada, que ouviu atletas de 186 seleções nacionais femininas de futebol, a maior preocupação das jogadoras é a profissionalização do esporte, pois, assim, haveria a possibilidade de recebimento de salários, proteção da seguridade social e um ganho maior que não tem nada a ver com valores pecuniários: respeito[5].

Em alguns países, a condição de profissionais é um requisito, inclusive, para o estabelecimento de sindicatos profissionais. No Brasil, o estabelecimento de um vínculo de emprego é condição indispensável para acesso a proteções sociais básicas, seja em âmbito trabalhista, seja em âmbito previdenciário. Ou seja, como se vê, antes de qualquer pleito de direitos fundamentais de segunda dimensão, as mulheres ainda batalham pelo direito de *existirem* profissionalmente no desporto.

A existência de normas constitucionais e infraconstitucionais não possui o condão de atribuir as mulheres o exercício pleno de seus direitos, inclusive no que diz respeito à maternidade. A realidade é mais complexa do que previsões legais. A maternidade, muitas vezes, se torna um obstáculo para a carreira desportiva profissional de uma mulher atleta, por preconceito de mercado, ausência de proteção social ou coletiva. Um exemplo muito claro disso ocorreu com a desportista americana de atletismo, Allyson Felix. Allyson é a única mulher a conquistar nada menos que seis medalhas de ouro olímpicas. Ela ainda ostenta 12 títulos mundiais em sua categoria.

Mesmo assim, no momento no qual decidiu ser mãe, houve, por parte de sua maior patrocinadora, uma gigante da indústria de material esportivo, tentativa de redução dos valores que lhe eram pagos a título de patrocínio, da ordem de 70%, após ter dado a luz. Algumas outras atletas, na mesma situação, resolveram romper seus contratos de patrocínio com a mesma empresa, para expor a situação perante a imprensa. A multinacional, após a exposição, resolveu rever suas políticas em relação à maternidade das atletas por ela patrocinadas[6].

Após batalha com a sua patrocinadora, a atleta e mãe Allyson venceu resistências e conseguiu que a empresa mudasse a sua política e não mais imprimisse cláusulas de redução de ganhos por perda de performance se as suas atletas ficassem grávidas, por um período de 18 meses, sendo oito desses meses antes do parto[7].

---

5 Disponível em https://fifpro.org/en/industry/after-coronavirus-women-players-seek-better-conditions-and-respect – acesso em 19/08/20.

6 Disponível em https://www.hypeness.com.br/2019/05/nike-corta-70-do-salario-de-atletas-gravidas-negociacoes-sao-feitas-por-homens/ - Acesso em 19/08/20.

7 Disponível em https://brasil.elpais.com/brasil/2019/08/18/deportes/1566133455_744393.html – Acesso em 20/08/20.

O mais importante a se pensar diz respeito ao afastamento do atleta por motivos de saúde, que em muitos casos pode determinar o afastamento de treinos e competições por um ano ou mais. Traçando-se um paralelo: se o motivo do afastamento ou mesmo diminuição do rendimento for a maternidade ou a maternagem, as mulheres, o nascituro e sua família não deveriam sofrer discriminação, se na doença não sofrem. Deveria ser oferecida a proteção.

A Consolidação das Leis do Trabalho possui capítulo próprio (III) sobre o trabalho da mulher, cujo título é "Da proteção do Trabalho da Mulher", compreendendo os artigos 372 a 401. Especificamente no artigo 391 declara-se não ser justo motivo para a rescisão contratual o simples estado gravídico da trabalhadora, assim como o fato de ter contraído matrimônio. Já no artigo 391-A estipula-se a estabilidade provisória à trabalhadora gestante, ainda que a gravidez ocorra durante o aviso prévio, indenizado ou trabalhado.

O C. Tribunal Superior do Trabalho, ao editar a Súmula 244, assim preconizou o entendimento daquela corte, nos idos de 2012:

"Súmula nº 244 do TST - ***GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA*** *(**redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012***

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III ***-*** *A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado".*

O item III do verbete sumular deixava claro que até mesmo nos contratos por prazo determinado o estado gravídico prevalecia ante a data certa para o término do contrato e promoveria a prorrogação do prazo final.

Tal entendimento estaria compatível com o item I da referida súmula, pois uma vez concedido o aviso prévio, o contrato que anteriormente não tinha termo final, passa a ter e, mesmo assim, a estabilidade conferida a trabalhadora gestante permaneceria.

Em decisão proferida em 19/05/2020, pela Sétima Turma do C.TST, e veiculada na página do tribunal na *internet*, a Corte reconheceu o direito à estabilidade provisória a uma trabalhadora que engravidou no bojo de um contrato de experiência, sob o argumento de que a estabilidade provisória se destinava também ao nascituro, e não só à mãe. Nestes casos de contrato de experiência, haveria a justa expectativa de contratação após o término do ajuste, caracterizando-se como arbitrária a dispensa após o fim do período, para fins de estabilidade em virtude da gestação.

Todavia, é importante destacar que o referido entendimento não é o mesmo em relação a outros contratos por prazo determinado. No que pertine a outros contratos de prazo determinado, o posicionamento do Pleno do C. TST foi externado no IAC (Incidente de Assunção de Competência) **5639-31.2013.5.12.0051**, decidido pelo Tribunal Pleno do TST, que tem observância obrigatória e vinculante, nos termos do art. 947, §3º, do CPC. No referido julgado, cujo acórdão foi publicado na data recente de 29/07/20, entendeu-se que a empregada contratada a título de experiência tinha a legítima expectativa de ser efetivada em um contrato de prazo indeterminado, tal como decidido pela 7ª turma do TST, mas tal fato não ocorria com a trabalhadora temporária, contratada sob a égide da lei 6.019/74, em um contrato de prazo determinado. A empregada contratada sob este regime já teria ciência da transitoriedade do vínculo de emprego, não se podendo falar, ao fim e ao cabo, em dispensa arbitrária ao final do ajuste. Neste sentido, o TST fixou a seguinte tese vinculante:

"É inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei n.º 6.019/74, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias"

Seguindo tal entendimento, a 4ª turma do TST, posicionou-se no seguinte sentido, decretando o chamado *overruling* (superação de tese firmada) acerca do disposto no item III, da Súmula 244 do TST:

"[...] 1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. GRAVIDEZ NO CURSO DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. SÚMULA Nº 244, III, DO TST. TEMA 497 DA REPERCUSSÃO GERAL DO STF. EFEITO VINCULANTE E EFICÁCIA ERGA OMNES. APLICAÇÃO OBRIGATÓRIA DA TESE ATÉ A ESTABILIZAÇÃO DA COISA JULGADA (TEMA 360 DA REPERCUSSÃO GERAL). I) Segundo o entendimento consagrado no item III da Súmula n° 244 do TST, "a empregada

gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado". Sobre o tema, a jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que a circunstância de ter sido a empregada admitida mediante contrato de aprendizagem, por prazo determinado, não constitui impedimento para que se reconheça a estabilidade provisória de que trata o art. 10, II, "b", do ADCT. II) ***A discussão quanto ao direito à estabilidade provisória à gestante contratada por prazo determinado, na modalidade de contrato de aprendizagem, encontra-se superada em virtude da tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal quando do julgamento do RE 629.053/SP, em 10/10/2018, com a seguinte redação: A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa.*** *III) A decisão do Supremo Tribunal Federal no Tema 497 é de clareza ofuscante quanto elege* ***como pressupostos da estabilidade da gestante (1) a anterioridade do fator biológico da gravidez à terminação do contrato e (2) dispensa sem justa causa, ou seja, afastando a estabilidade das outras formas de terminação do contrato de trabalho. Resta evidente que o STF optou por proteger a empregada grávida contra a dispensa sem justa causa – como ato de vontade do empregador de rescindir o contrato sem imputação de justa causa à empregada -, excluindo outras formas de terminação do contrato, como pedido de demissão, a dispensa por justa causa, a terminação do contrato por prazo determinado, entre outras****. IV) O conceito de estabilidade, tão festejado nos fundamentos do julgamento do Tema 497 da repercussão geral,* ***diz respeito à impossibilidade de terminação do contrato de trabalho por ato imotivado do empregador, não afastando que o contrato termine por outras causas, nas quais há manifestação de vontade do empregado, como no caso do pedido de demissão (a manifestação de vontade se dá no fim do contrato) ou nos contratos por prazo determinado e no contrato de trabalho temporário (a manifestação de vontade do empregado já ocorreu no início do contrato)****. Assim, na hipótese de admissão mediante contrato por prazo determinado, não há direito à garantia provisória de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do ADCT. Superação do item III da Súmula 244 do TST pelo advento da tese do Tema 497 da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, em julgamento realizado no RE 629.053, na Sessão Plenária de 10/10/2018. V) A tese fixada pelo Plenário do STF, em sistemática de repercussão geral, deve ser aplicada pelos demais órgãos do Poder Judiciário até a estabilização da coisa julgada, sob pena de formação de coisa julgada inconstitucional (vício qualificado de inconstitucionalidade),*

passível de ter sua exigibilidade contestada na fase de execução (CPC, art. 525, § 1º, III), conforme Tema 360 da repercussão geral. VI) Recurso de revista de que não se conhece." (TST-RR-1001175-75.2016.5.02.0032, 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 4/8/2020.) - grifamos

O entendimento do julgado acima transcrito, em seus termos, seria no sentido de que a Súmula 244, item III, do TST, estaria em choque com a tese fixada pelo STF no Tema 497 de repercussão geral. Entendeu-se, conforme julgamento retro, que a terminação de um contrato de prazo determinado pelo atingimento de seu termo final não se daria por ato volitivo do empregador, mas sim por ajuste do seu termo final pela vontade de ambas as partes (empregada e empregador).

Nesta compreensão, a turma do TST entendeu que não haveria dispensa arbitrária ou sem justa causa, mas sim terminação do contrato pelo advento do seu termo final, o que não geraria a proteção do art. 10, II, "b", do ADCT. Ou seja, entendeu-se que, no contrato de prazo determinado, só haveria a estabilidade contratual se a dispensa ocorresse por vontade do empregador, sem justa causa, antes do termo final do contrato de trabalho por prazo determinado.

Como se vê, atualmente, há uma tendência jurisprudencial pela inaplicabilidade da estabilidade da gestante em contratos de prazo determinado, com a exceção do contrato de experiência, no qual há uma legítima expectativa de continuidade do contrato, quando do seu termo.

A lei que cuida dos contratos do atleta profissional (Lei 9.615-98, popularmente conhecida como Lei Pelé) enumera no artigo 28, §4º alguns dos direitos destinados ao atleta profissional, indicando as normas gerais trabalhistas e da seguridade social como regras subsidiárias, ressalvadas as peculiaridades da norma específica, mas citando, por exemplo, férias de 30 dias, repouso semanal remunerado e jornada de 44 horas semanais.

Não há menção específica a atleta do sexo feminino ou a direito conferido a atleta gestante, presumindo-se, portanto, que as normas previstas na CLT e nas Leis 8.213/91 e 8.212/91 sejam plenamente aplicáveis aos contratos firmados com as atletas femininas. Por critério hierárquico de solução de antinomias aparentes, a lei especial também se submete às regras constitucionais, em especial nos artigos 6º, 7º e 8º da CRFB/88.

Os contratos firmados com os atletas, como regra, sejam homens ou mulheres, são por prazo determinado, sendo comum em algumas modalidades que a transferência

de local da prestação de serviços e do tomador de serviços se altere com frequência. Uma outra particularidade muito comum nos contratos de atletas profissionais é o contrato paralelo de cessão de direitos de imagem, para exploração da imagem da (o) atleta e que, de acordo com a previsão do art. 87-A, da Lei 9.615/98, detém natureza civil. Segundo o parágrafo único do mesmo dispositivo legal, o valor do contrato de imagem não poderá ultrapassar 40% da remuneração total paga à (ao) atleta.

Neste particular, cabe lembrar que a Previdência Social detém como base de cálculo do benefício previdenciário do salário-maternidade somente o salário de contribuição. De acordo com o art. 73, III, da lei 8.213/91, o benefício do salário-maternidade será de 01/12 da soma dos últimos 12 salários de contribuição da empregada atleta, sendo que o art. 28, I, da lei 8.212/91 deixa claro que o salário de contribuição somente é formado pelos valores recebidos a título de *retribuição ao trabalho*, o que leva à pacífica interpretação de que os montantes que compõem o cálculo do salário de contribuição são somente aqueles valores recebidos a título retributivo salarial.

Em outras palavras, não fará parte da base de cálculo do salário de contribuição, para futuro cálculo do benefício do salário-maternidade, eventuais recebimentos de índole civil, tais como os montantes auferidos pelas atletas a título de cessão de direito de imagem e eventual repasse do chamado direito de arena, parcela também reconhecida pela lei como de natureza cível.

Diante desta realidade, o que acontece com a mulher, atleta, que após ter firmado um contrato de trabalho com base na Lei 9.615/98, descobre-se grávida? E quais medidas de contorno se podem tomar para garantir um mínimo de estabilidade contratual e garantia de rendimentos integrais durante um eventual período de gravidez, consideradas as peculiaridades legais do contrato especial de trabalho desportivo?

É pertinente a reflexão, pois programar uma gravidez, para a profissional atleta, seria o mesmo que interromper a carreira no momento de possível maior performance desportiva e de maiores ganhos, frisando que, a rigor, o ápice desportivo da atleta profissional coincide com o momento biológico mais adequado à concepção. A possibilidade de congelamento de óvulos para uma gestação posterior parece, atualmente, ser financeiramente inviável, em um cenário em que as atletas ainda lutam por salários e profissionalização. Observa-se, ainda, que, geralmente, a carreira dos desportistas de alto rendimento é extremamente curta. Neste sentido, manifestou-se a jogadora americana *Phoebe Right*:

“Em entrevista ao jornal "The New York Times", a atleta Phoebe Wright, que foi patrocinada pela Nike de 2010 a 2016, resumiu o pensamento de algumas atletas que pensam em engravidar. "Ficar grávida é o beijo da morte para uma atleta mulher. Se eu engravidasse, não contaria para a Nike de jeito nenhum", disse.”[8]

8 *A maternidade das atletas de alto rendimento*. Portal Terra. Disponível em *https://www.terra.com.br/noticias/dino/a-maternidade-das-atletas-de-alto-rendimento,ef1c9312c26caac816123b1c7b010ecd0n13x7ag.html* - Acesso em 07/08/20.

Diante deste cenário, a reflexão faz-se necessária.

A gravidez é um fato que não se esconde por muitos meses e requer cuidados, ainda que a mulher possa atuar profissionalmente sem qualquer problema; mas, ao se pensar numa atleta, a depender da modalidade, a atuação profissional estará comprometida e dentro de pouco tempo, interrompida.

O desempenho de uma atleta grávida não será o mesmo e, além disso, há o risco de causar prejuízo a saúde da mãe ou do bebê, motivo pelo qual a mulher terá que se afastar do trabalho, em licença, muito antes do que outra profissional que não necessite de desempenho físico para trabalhar.

E este é um primeiro ponto assertivo: a mulher ocupa a posição de atleta profissional e, assim, tem sua fonte de subsistência e realização no esporte, que pode (e deve) ser a atividade profissional, se assim for por ela escolhida, tal como acontece com muitos atletas do sexo masculino.

Sendo o esporte a atividade profissional escolhida pela mulher, ela tem o direito de procriar e cuidar de sua prole, com a preservação do seu emprego e a manutenção de seus rendimentos, para proporcionar uma existência digna ao nascituro e, assim que possível, retornar aos treinos e as competições.

Numa situação de normalidade, a gravidez afastará a mulher dos campos, das quadras, das piscinas, das competições, em média por um ano, o que aparentemente pode ser muito, mas em várias situações um afastamento de igual período ocorre para tratamento de lesões e os atletas retornam normalmente às suas atividades.

Quando o homem é o atleta profissional, normalmente o que assistimos são as esposas e os filhos, ainda pequenos, nas arquibancadas, torcendo, sem que haja necessidade de interrupção da carreira em prol da paternidade.

Pergunta-se, então: por que não retornar após o parto?

A difícil escolha entre parir e competir deve restringir-se a questões profissionais, deve ser uma escolha da mulher atleta, que pode se programar, para decidir qual o momento mais adequado para afastar-se dos treinos e cuidar do filho, porém, não poderá ser uma escolha eivada de vício de vontade, em razão de questões financeiras.

A escolha jamais poderá levar em consideração a diminuição dos valores pagos, porque a profissional estará fora das partidas, das competições, durante parte da gestação e no pós-parto, a depender da orientação médica. Fora isto, é preciso ser garantido o direito não só à maternidade, mas, também, à maternagem, com possibilidade, por exemplo, de pausas para a amamentação da criança, nos termos do

art. 396 da CLT. Não estamos tratando de situação imprevisível ou inadiável que gerasse, por exemplo, nos contratos de cessão de imagem, uma aplicação de “Teoria da Imprevisão” ou revisão do contrato por onerosidade excessiva.

A maternidade, em sendo a opção da mulher, é um processo fisiológico natural na vida humana, capaz de gerar a sensação de pertencimento familiar e, ao fim e ao cabo, propiciar a perpetuação da espécie e da família, que detém especial proteção do Estado, nos termos do art. 226 da CRFB-88.

Os rendimentos na maternidade devem ser preservados, mesmo em se tratando de contrato de prazo determinado, seja no que toca à remuneração composta por salário-base, direitos de imagem ou outras gratificações pagas por patrocinadores, uma vez que a mulher tem o direito de ser mãe e este fato não pode ser motivo para minorar sua condição de profissional, especialmente em relação àquelas parcelas de recebimento incondicionado. O que deve ser verificado é quem será responsável pela manutenção dos ganhos pecuniários da atleta, durante o seu período de afastamento.

Um primeiro ponto primordial, como visto, é a necessária profissionalização da condição da mulher atleta, como condição básica da gestão de sua carreira. Ou seja, a atleta deve ser segurada da Previdência Social, pelo estabelecimento de um vínculo de emprego desportivo. Uma vez reconhecida tal relação empregatícia, à mulher será garantido o salário-maternidade pela Previdência Social, mesmo se o contrato de trabalho desportivo cesse pelo seu termo final, como parece ser a tendência do posicionamento jurisprudencial do TST na matéria, como visto acima. É o chamado “período de graça” da Previdência Social, previsto, neste caso, no art. 15, incisos I e II, da Lei 8.213/91. O valor do salário-maternidade para a segurada empregada será igual à sua remuneração anterior ao afastamento, no caso de salário fixo, nos termos do art. 206 da IN 77/2015, instrução esta que remete ao limite máximo o valor do teto fixado no art. 37, XI, da CRFB-88, em cominação com o art. 248 da mesma Carta Magna. Neste ponto é importante lembrar que o salário-maternidade não está sujeito à limitação do teto de benefícios geral da Previdência Social, posicionamento este consagrado há cerca de duas décadas pelo STF, no julgamento da ADI 1946-5/DF, de relatoria do Exmo. Ministro Sidney Sanches. Na oportunidade, destacam-se trechos da ementa daquele julgamento histórico:

“EMENTA: - DIREITO CONSTITUCIONAL, PREVIDENCIÁRIO E PROCESSUAL CIVIL. LICENÇA-GESTANTE. SALÁRIO. LIMITAÇÃO. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 14 DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 20, DE 15.12.1998. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO AO DISPOSTO NOS ARTIGOS 3º, IV, 5º, I, 7º,

XVIII, E 60, § 4º, IV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 1. O legislador brasileiro, a partir de 1932 e mais claramente desde 1974, vem tratando o problema da proteção à gestante, cada vez ***menos como um encargo trabalhista (do empregador) e cada vez mais como de natureza previdenciária****. Essa orientação foi mantida mesmo após a Constituição de 05/10/1988, cujo art. 6° determina:* ***a proteção à maternidade deve ser realizada "na forma desta Constituição", ou seja, nos termos previstos em seu art. 7°, XVIII:*** *"licença à gestante, sem prejuízo do empregado e do salário, com a duração de cento e vinte dias". 2. Diante desse quadro histórico, não é de se presumir que o legislador constituinte derivado, na Emenda 20/98, mais precisamente em seu art. 14, haja pretendido a revogação, ainda que implícita, do art. 7º, XVIII, da Constituição Federal originária." - grifamos.*

Ou seja, percebe-se, por aquele julgamento plenário da Corte Máxima da Nação, que a obrigação de manutenção de patamares salariais durante a licença maternidade é obrigação do Estado, eis que o salário-maternidade reveste-se muito mais como um encargo previdenciário do que trabalhista propriamente dito. Assim, é cabível a interpretação, analisando o ponto de vista da relação de trabalho e a interpretação jurisprudencial prevalente e atual do TST, que, ausentes previsões contratuais ou coletivas mais benéficas, caberia à UNIÃO garantir não só os salários fixos da atleta grávida durante o seu afastamento gestacional e pós-parto, bem como a UNIÃO seria responsável pelo pagamento de salários à atleta durante o período de estabilidade remanescente após o parto, *mesmo* que o contrato de trabalho desportivo tenha sido extinto pelo seu termo final de contrato de prazo determinado que é.

Este entendimento, de certa forma, foi corroborado pelo E. STF, no julgamento do Tema 72 de Repercussão Geral (RE 576.967, julgado em 04/08/20), no qual se declarou a inconstitucionalidade de dispositivos da Lei Orgânica da Seguridade Social (Lei 8.212/1991) que instituíam a cobrança da contribuição previdenciária patronal sobre o salário-maternidade. Segundo informações colhidas no painel de notícias do sítio eletrônico do STF:

"No voto condutor da decisão, o relator do RE, ministro Luís Roberto Barroso, destacou que a Constituição Federal e a Lei 8.212/1991 preveem como base de cálculo da contribuição previdenciária os valores pagos como contraprestação a trabalho ou serviço prestado ao empregador, empresa e entidade equiparada. No caso da licença-maternidade, no entanto, a trabalhadora se afasta de suas atividades e deixa de prestar

serviços e de receber salários do empregador. Portanto, o benefício não compõe a base de cálculo da contribuição social sobre a folha salarial. "O simples fato de que a mulher continua a constar formalmente na folha de salários decorre da manutenção do vínculo trabalhista e não impõe natureza salarial ao benefício por ela recebido", ressaltou. O relator salienta que a regra questionada (artigo 28, parágrafo 2º, da Lei 8.212/1991) cria, por lei ordinária, nova fonte de custeio da seguridade social diversa das previstas na Constituição Federal (artigo 195, inciso I, alínea 'a'). De acordo com a norma constitucional, a criação de outras fontes destinadas a garantir a manutenção ou a expansão da seguridade social exige a edição de lei complementar.

Discriminação da mulher no mercado de trabalho

Barroso destacou diversas pesquisas que demonstram a reiterada discriminação das mulheres no mercado de trabalho, com restrições ao acesso a determinados postos de trabalho, salários e oportunidades. Um estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) citado por ele concluiu que, no Brasil, os custos adicionais para o empregador correspondem a 1,2% da remuneração bruta mensal da mulher. Para o relator, admitir uma incidência tributária que recaia somente sobre a contratação de mulheres e mães é tornar sua condição biológica, por si só, um fator de desequiparação de tratamento em relação aos homens, desestimulando a maternidade ou, ao menos, incutindo culpa, questionamentos, reflexões e medos em grande parcela da população, pelo simples fato de ter nascido mulher. "Impõe-se gravame terrível sobre o gênero feminino, discriminado na contratação, bem como sobre a própria maternidade, o que fere os direitos das mulheres, dimensão inequívoca dos direitos humanos", afirmou." [9]

Como bem afirmado pelo Exmo. Ministro Luís Roberto Barroso, a inclusão de gastos adicionais ao empregador pela contratação de mulheres e mães seria tornar a condição biológica feminina, por si só, um fator de desequiparação no tratamento das mulheres em relação aos homens, desestimulando a maternidade "*ou, ao menos, incutindo culpa, questionamentos, reflexões e medos em grande parcela da população, pelo simples fato de ter nascido mulher*". Ou seja, não pode tal ônus ser transferido às mulheres atletas e também não pode tal ônus ser transferido para os empregadores desportivos, sob pena de se criar mais um entrave à evolução do desporto feminino, já tão eivado de obstáculos e resistências, como se viu por seu próprio contexto histórico. Neste

9 Disponível em http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=449079 – Acesso em 20/08/20.

sentido declarou o executivo do clube *Orlando Pride* dos Estados Unidos, Sydney Leroux Dwyer, em conta do *Twitter* (fevereiro de 2020), conforme tradução livre:

"Com grande frequência, observamos que as mulheres têm que decidir entre a maternidade e sua carreira. Seria triste desperdiçar nossa riqueza de talento pelo sentimento que não se pode fazer ambas as coisas".

A solução já existe no texto constitucional, sendo confirmada pela interpretação dos julgamentos do STF. O benefício do salário-maternidade é uma garantia previdenciária, e não trabalhista. Como garantia previdenciária, o Estado deve custear os salários fixos das atletas profissionais durante o período de afastamento das jogadoras na maternidade e durante o período estabilitário, previsto no art. 10, II, "b", do ADCT, nesta última situação caso o contrato desportivo de prazo determinado já tenha sido encerrado pelo atingimento do seu termo final, como consectário lógico do período de graça.

No que tange aos rendimentos recebidos por cessão de direito de imagem, patrocínios e repasses de direito de arena, por serem parcelas indenizatórias cíveis, há questões específicas a serem consideradas. No que pertine à cessão de direito de imagem e patrocínios, tratam-se de contratos paralelos ao contrato especial de trabalho desportivo, sem influência, portanto, no pagamento de salário-maternidade pelo INSS e, assim, sem incidência na base de cálculo para o pagamento do benefício.

Neste caso, os contratos de patrocínio e de cessão de direito de imagem assinados devem ser respeitados, como atos jurídicos perfeitos (art. 5º, XXXV) sem que seja permitido o estabelecimento de cláusulas de diminuição de valores da cessão de direito de imagem ou patrocínios por perda de performance durante o período de gravidez ou de licença maternidade da atleta, uma vez que se trataria de previsão discriminatória (art. 1º, da lei 9.029/95) e com onerosidade injustificada a somente uma das partes, o que viola o princípio da boa-fé objetiva que deve permear todos os ajustes contratuais (arts. 113 e 422 do CC).

A discriminação, segundo a doutrina tradicional, é a recusa de um direito por motivo injustificadamente desqualificante. Assim, seria discriminatória a previsão de diminuição ou cessação de repasses de valores de direito de imagem ou patrocínios pelo simples fato da atleta estar gestante ou em gozo de licença maternidade, ou por diminuição de performance durante a maternidade, mesmo porque a imagem da atleta poderá continuar a ser explorada nesse interregno. Entendimento em contrário significaria discriminação pelo simples fato da atleta ostentar a condição biológica de mulher, o que é

vedado, inclusive, pelo disposto no art. 3º, IV, da CRFB-88, que preconiza como um dos objetivos fundamentais da República a promoção do bem comum, sem preconceitos, entre outros, de sexo ou quaisquer outras formas de discriminação. No que tange às cláusulas abusivas nos contratos, situação que se configuraria no caso presente caso fossem implementadas cláusulas com aqueles conteúdos aventados, segue o magistério de César Fiúza:

> *"Essas cláusulas revelam, na verdade, condutas abusivas, seja por serem estritamente ilícitas, seja por revelarem abuso de direito, isto é, seja por serem funcionalmente ilícitas. É evidente que, levando em consideração os princípios informadores do Direito Contratual e os valores consagrados na Constituição, pode afirmar-se que estas cláusulas são abusivas não só nas relações de consumo, mas em qualquer relação contratual, pelo menos em tese.*[10]"

O eminente civilista, lastreando-se no Código de Defesa do Consumidor, que poderia ser utilizado no caso em concreto, pois a atleta somente é detentora de sua imagem a ser cedida, enquanto o clube e os patrocinadores têm o poderio econômico, caracterizando-se a ausência de equidade no estabelecimento de cláusulas daquele jaez, listou hipóteses de cláusulas abusivas, que, em nossa visão, se adéquam ao caso em análise:

> *"(…) seriam abusivas, dentre outras, as cláusulas que: (…) impliquem em renúncia ou disposição de direitos. (…)Estabeleçam obrigações consideradas iníquas, abusivas, que coloquem o consumidor em desvantagem exagerada, ou sejam incompatíveis com a boa-fé ou a equidade. (…) O contrato é abusivo na origem. O fundamento é a justiça contratual, e a regra se aplica também ao Direito Comum. O Código de Defesa do Consumidor estabelece alguns parâmetros para identificar o que seria vantagem ou desvantagem exagerada. Estes mesmos parâmetros se aplicam a qualquer contrato, mutatis mutandis.*

10 FIUZA, César. *Direito civil: curso completo*. 18ª edição revista, atualizada e ampliada. São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, 2015, pág. 597.

> ***Assim, presume-se exagerada, entre outros casos, a vantagem que: a) ofende os princípios fundamentais do sistema jurídico a que pertence**; **b) restringe direitos ou obrigações fundamentais inerentes à natureza do contrato, de tal modo a ameaçar o seu objeto ou o equilíbrio contratual; c) mostra-se excessivamente onerosa para o consumidor (devedor), considerando-se a natureza e o conteúdo do contrato, o interesse das partes e outras circunstâncias peculiares ao caso**. (…) **Trata-se aqui de condição ou cláusula puramente potestativa e, portanto, leonina. Só uma das partes suporta os ônus. Só uma das partes usufrui vantagens. Nos contratos bilaterais, os ônus e vantagens devem ser compartilhados**.[11]" - grifamos*

Quanto ao repasse de direitos de arena, não se vê a possibilidade de pagamento de tais valores caso a atleta gestante não participe, de fato, do espetáculo, pois o art. 42 e parágrafos da Lei Pelé é claro ao estabelecer que o repasse do direito de arena (que é um direito, originalmente, dos clubes) aos (às) atletas se restringem àqueles (as) atletas que participaram do evento esportivo que foi transmitido, como titulares ou suplentes.

Não se pode também desprezar que, inobstante essas interpretações legais e jurisprudenciais, há, claro, que se valorizar as boas iniciativas de algumas agremiações desportivas que, adiantando-se a qualquer celeuma judicial, já instituem boas práticas em sua relação de trabalho com as atletas, tal como ocorreu com a atleta Roberta Rosa, empregada do Grêmio de Futebol Porto-Alegrense. Constou da reportagem na rede social do Instagram *@dibradoras*:

"Essa é uma preocupação comum às mulheres no esporte, já que o corpo delas é instrumento de trabalho e, muitas vezes, uma gravidez significa o fim da carreira, já que elas perdem o emprego nos clubes e ficam sem qualquer estrutura para manter treinamentos e retornar após o nascimento do bebê. A lateral da seleção brasileira, @tata_dias10 , é um grande exemplo dessa dificuldade - ela parou de jogar duas vezes e quase desistiu do futebol por causa da gravidez. Mas Beta encontrou respaldo no Grêmio, que demonstrou apoio à atleta e incentivo para

11 FIUZA, César. *Op. Cit.*, págs. 601 a 603.

que ela mantenha os treinos monitorados. "Já tiveram meninas que foram dispensadas, abandonadas por seus clubes. O lado bom da profissionalização é que eu tenho a lei do meu lado, mas sentia medo de contar que estava grávida no meio dessa parada. Ainda bem que o clube foi super tranquilo, me deixou segura. Fiquei muito aliviada por não ser deixada de lado", disse em entrevista à @rmedeirosrenata na @gauchazh. Completando sete meses de gravidez, a zagueira já tem nome para seu menino: Theo Roberto. E ele já tem o uniforme do time do coração! Que cada vez mais a gente possa ver a gravidez como algo natural na vida das atletas. E que elas possam ter liberdade para escolher ter ou não filhos durante ou após a carreira sem serem prejudicadas por isso." [12]

Todavia, percebe-se que não se pode contar apenas com a boa vontade de alguns clubes para que as atletas sejam profissionalizadas que, como se vê, é condição básica para que a atleta tenha proteção previdenciária, uma melhor gestão de sua carreira e possa planejar, com tranquilidade, o momento da maternidade. Esta exigência de profissionalização já é demandada pela CBF desde 2018 e anos seguintes para os clubes da série A; desde 2019 e anos seguintes para os clubes da série B; desde 2020 para os clubes da série C e anos seguintes; e será exigida para os clubes da série D de 2021 em diante, como condição de licenciamento dos clubes para as competições organizadas pela CBF.

No caso, cada agremiação requerente deverá contar com uma equipe principal feminina ou manter acordo de parceria ou associação com um clube que mantenha uma equipe feminina principal estruturada, da melhor forma que puder desenvolver o esporte e também deve ter ao menos 1 (uma) equipe de categoria de base feminina (Sub-20, Sub-17 ou Sub-15) ou manterá acordo de parceria ou associação com um clube que tenha referida equipe estruturada[13]. Isto está previsto no Regulamento de Licença de Clubes da CBF e constituem condições mandatórias para que os clubes possam obter a licença para participar e competir em competições organizadas pela CBF e pela CONMEBOL, esta última em âmbito continental, seja com suas equipes femininas ou masculinas. Ou seja, também cabe à entidade de organização máxima do futebol nacional fiscalizar (art. 3º, IV, do Regulamento de Licença de Clubes da CBF) se suas diretrizes estão sendo cumpridas e punir (art. 3º, VI, do Regulamento de Licença de Clubes da CBF), esportivamente, aqueles clubes que não a obedecem, inclusive com a restrição de licenciamento para participação nas competições. Outros clubes podem até denunciar eventual ausência de

12 Disponível em Instagram @dibradoras – Acesso em 19/08/20.

13 Disponível em https://conteudo.cbf.com.br/cdn/201907/20190705112909_106.pdf - Acesso em 20/08/20.

cumprimento de tais obrigações por clubes rivais, o que pode gerar os apenamentos cabíveis, inclusive perante a Justiça Desportiva. Tais apenamentos são possíveis, na medida em que as regras desportivas ajustadas pelas entidades de administração do desporto são fontes legítimas do direito, como usos e costumes desportivos[14], nos termos, inclusive, dos arts. 1º,§ 1º, 16 e 50 da Lei Pelé, cuja autonomia decorre do preconizado pelo art. 217, I, da CRFB-88. As punições, segundo o artigo 48 e incisos da Lei Pelé, podem ir desde advertência e censura escrita até multa, suspensão e desfiliação ou desvinculação, sendo que estas três últimas punições poderão ser aplicadas após decisão definitiva da Justiça Desportiva. Sabe-se, pela visão dos torcedores, que a punição desportiva, mais do que a punição pecuniária, é a mais persuasiva no mundo do desporto, sendo de todo indicada a intervenção das entidades de administração do desporto e da Justiça Desportiva para que seja assegurado o cumprimento dos próprios regulamentos desportivos pertinentes.

Ademais, não se pode esquecer os importantes papéis da Auditoria Fiscal do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho em identificar descumprimentos por parte dos clubes em reconhecer o vínculo de emprego com as atletas, quando houver a formação de equipes nos moldes previstos pela CBF, ficando clara a caracterização dos vínculos de emprego desportivos das atletas com os clubes, nos termos, inclusive dos arts. 2º e 3º da CLT. Nestas situações, poderá haver a lavratura de autos de infração (arts. 41 e 47 da CLT, sem necessidade de dupla visita, nos termos do art. 47, §2º, da CLT), instauração de inquéritos cíveis, elaboração de termos de ajustamento de conduta, e, em última instância, a provocação do Judiciário Trabalhista para o reconhecimento de eventual violação à legislação trabalhista, previdenciária e desportiva, pela negativa de profissionalização das atletas, quando presentes os requisitos para a formação dos vínculos de emprego desportivos.

Inobstante tais procedimentos de fiscalização das entidades de administração do desporto, da auditoria fiscal trabalhista e do *Parquet*, devem ser exaltadas iniciativas de clubes que, contratualmente, e por iniciativa própria, garantem a prorrogação de contratos especiais desportivos com as atletas para alcançar, no mínimo, o período de estabilidade previsto no art. 10, II, “b” do ADCT, bem como devem ser incentivadas as negociações coletivas com propostas deste mesmo jaez, nos termos autorizativos do art. 7º, XXVI, da CRFB-88.

---

14 DANI, Marcos Ulhoa. *Transferências e Registros de Atletas Profissionais de Futebol – Responsabilidades e direitos* - 2ª Edição -São Paulo: Ltr, 2019, págs. 24/25.

Conclusão

Sabe-se que o mercado de trabalho de todas as mulheres ainda é um solo fértil para práticas discriminatórias, tanto que as mulheres, mesmo que ocupem a mesma posição na carreira que os homens, não raro, recebem salários inferiores.[15]

O mercado de trabalho ainda acredita que a mulher produz menos, pode menos, contribui menos e o papel do homem é supervalorizado, o que não acarreta benefícios para nenhum dos dois componentes, muito menos para a economia e para a sociedade. No desporto, tal realidade não é diferente, sendo que o desporto feminino vem tentando obter seu espaço perante o público, a mídia e os patrocinadores, mas o desafio é imenso, haja vista os obstáculos históricos que o desporto feminino teve que enfrentar no século passado. Ao contrário do que se pensa, o desporto feminino tem seu público próprio, o que se prova até pelas redes sociais, em que os maiores talentos do esporte feminino tem milhões de seguidores, demonstrando que o segmento só precisa ser mais valorizado, para que possa desabrochar.

Neste cenário de dificuldades, soma-se a questão da maternidade.

A maternidade não é só da mulher, pois sem este fenômeno a população regredirá numericamente e aqueles que podem atuar ativamente no mercado de trabalho ocuparão menos espaços; a sociedade começa a envelhecer e não haverá substituição desta mão de obra. Sem a maternidade, a perpetuação da família, que é a base da sociedade, fica prejudicada.

A mulher, ao se inserir no mercado de trabalho, enfrenta inúmeras barreiras, sejam familiares, sociais, econômicas e também raciais. O preconceito que recai sobre a mulher que pretende lançar-se no mercado de trabalho é dos mais variados matizes e com a atleta profissional não é diferente.

A mulher ainda tem que atender à conciliação entre as atividades profissionais e o tempo destinado às atividades domésticas, aos trabalhos de cuidado com a família e com os filhos. No desporto, a dificuldade se densifica, pois o físico é o instrumento de trabalho das mulheres atletas, e a maternidade modifica o corpo e dificulta ou impede o alto rendimento.

---

15 Publicado em 08/03/2019 - 14:10 Por Nielmar de Oliveira - Repórter da Agência Brasil - Rio de Janeiro . Um estudo feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostra que as mulheres ganham menos do que os homens em todas as ocupações selecionadas na pesquisa. Mesmo com uma queda na desigualdade salarial entre 2012 e 2018, as trabalhadoras ganham, em média, 20,5% menos que os homens no país.

Para um atleta de alto rendimento, um atleta profissional, as horas de dedicação consomem grande parte do dia, a alimentação é um fator decisivo, assim como o estado psíquico.

Valorosa e importante a fala de Leonardo Coelho de Oliveira, Coordenador do departamento do futebol feminino do Club Athlético Paranaense [16] em *live* organizada pela ANDD (Academia Nacional de Direito Desportivo), ao mencionar que percebe diariamente o comprometimento e a dedicação das atletas mulheres. Para elas, uma segunda chance seria impossível ou muito difícil, e, com isso, a dedicação aumenta.

O teto de vidro é uma barreira translúcida, invisível, que impede as profissionais mulheres que se lançam ao mercado de trabalho de progredir, de ousar, de assumirem cargos de chefia, de se especializarem. Muitas desistem dos sonhos profissionais em função da família e da maternidade. E para as profissionais do ramo esportivo, o teto deixa de ser de vidro e passa a ser de material mais robusto, de metal, cuja dificuldade de quebrar é ainda maior, já que a mente, o corpo e vida privada precisam contribuir para que o trabalho seja realizado.

A barreira para a atleta que tenta conciliar a atividade profissional e as atribuições pessoais e domésticas é maior, já que esta profissional visa quebrar recordes, dar o melhor de si. É ainda maior porque algumas modalidades esportivas, desde seu nascedouro, foram espaços ocupados apenas por figuras masculinas, como o futebol, o vôlei, a natação, as lutas e outras modalidades.

Na esteira dos estudos realizados pela professora Heleieth Saffioti, na obra *A mulher na sociedade de classes – mito e realidade* :

> *"As relações entre os sexos e, consequentemente, a posição da mulher na família e na sociedade em geral, constituem parte de um sistema de dominação mais amplo. Assim sendo, o exame do tópico enunciado exige que se caracterize a forma pela qual se organizava e distribuía o poder na sociedade escravocrata brasileira, época em que se formaram certos complexos sociais em nome da tradição. À luz desta tradição procurar-se-á encontrar explicações para a vigência, ainda hoje, dos mitos e preconceitos através dos quais a sociedade atual tenta justificar a exclusão da mulher de determinadas tarefas e mantê-las, assim, no exercício quase exclusivo de seus papéis tradicionais e das ocupações reconhecidamente femininas."*

16 *Live* - ANDD: Os Desafios do Futebol Feminino. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=CNTXwAVkUKg – Acesso em 24/08/20

No esporte, também existem espaços reconhecidamente masculinos e ocupações reconhecidamente masculinas. Grande parte da sociedade, como forma de preconceito, entende que a menina que gosta de futebol não é feminina, a menina que pretende tornar-se nadadora profissional não terá um corpo feminino, a menina que gosta de judô não é meiga e doce.

A emoção e a sensação de pertencimento que o esporte produz é feminino e masculino, pois é, antes de tudo, humano e dignificante.

O esporte torna o humano, mais digno, pois ensina a criança a ganhar, a perder, a torcer, a respeitar a vitória do adversário, a superar obstáculos, a vibrar com a conquista e a se emocionar com a derrota. Estas emoções podem, e devem, fazer parte da atividade profissional, tanto de homens, como de mulheres, desde que esta seja a escolha da pessoa.

Uma mulher, atleta, mãe, tem muito a contribuir com a sociedade e com a economia, e ao reproduzirmos os papéis tradicionalmente definidos em um passado remoto, mas que ainda faz-se presente em muitos espaços privados e coletivos, perdemos "*nossa riqueza de talento*", como mencionado alhures por Sydney Leroux Dwyer, em conta do *Twitter* (fevereiro de 2020).

O esporte brasileiro não precisa desperdiçar o talento de suas atletas, pois ainda que o ápice da carreira coincida com o ápice da fertilidade feminina, o Estado Brasileiro poderá (deverá) suprir a lacuna deixada, se for o caso, pelo lapso temporal transcorrido no bojo de um contrato esportivo firmado a termo e além, pelo período de estabilidade constitucional, caso o contrato tenha terminado, como um encargo previdenciário que é.

Neste cenário, há seis pilares a serem fundados e densificados: a necessidade de reconhecimento da profissionalização; a vedação de cláusulas discriminatórias à maternidade; a fiscalização, se necessário, repressiva; a valorização do desporto feminino e o seu potencial; a proteção estatal e das entidades de administração do desporto e o fomento às boas práticas individuais e coletivas.

A realidade é que o trabalho feminino, com a força de suas atletas, é capaz de ultrapassar a barreira do preconceito e a proposição que fazemos neste trabalho é que nos contratos desportivos femininos seja garantida a proteção dos patamares econômicos das atletas. Tais objetivos estarão mais próximos com a garantia da profissionalização; com a proteção estatal previdenciária; com a vedação de cláusulas discriminatórias à maternidade nos contratos desportivos, de cessão do uso da imagem e de patrocínios;

com a inclusão de cláusulas coletivas ou individuais de manutenção do emprego e do patamar econômico da atleta durante o afastamento previdenciário e do período de estabilidade provisória destinado à gestante.

O desenvolvimento do desporto feminino é um processo fisiológico natural da evolução da sociedade, seja no aspecto profissional, seja no seu aspecto de enriquecimento plural. A maternidade, como parte indissociável desta evolução sociopolítica cultural da sociedade, não deve representar um dilema profissional às atletas, nem uma dúvida, mas um evento natural que somente as engrandece como seres humanos, garantidos os papéis de mães e profissionais desportistas.

Bibliografia

ALMEIDA**,** Auriel de**.** *Evas do Gramado.* Hanoi, 2017**.**

DANI, Marcos Ulhoa. *Transferências e Registros de Atletas Profissionais de Futebol – Responsabilidades e direitos* - 2ª Edição - São Paulo: Ltr, 2019.

FIUZA, César. *Direito civil: curso completo*. 18ª edição revista, atualizada e ampliada. São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, 2015.

PISANI, Camila. Mulheres no esporte: diferença de gênero, diferença em números *in Elas escrevem sobre Direito Desportivo*. Coordenação: VIANNA, Vanessa de Castro; MEIRELLES, Julia Galhego; DOS SANTOS, Desirée Emmanuelle Gomes; NOGUEIRA, Caroline. Organização: SÁ FILHO, Fábio Menezes de. Recife: Editora dos Organizadores, 2019.

SAFFIOTI, Heleieth, *A mulher na sociedade de classes – mito e realidade, Expressão popular, São Paulo*, 2013.

Internet:

Instagram @dibradoras – Acesso em 19/08/20.

A maternidade das atletas de alto rendimento. Portal Terra. Disponível em *https://www.terra.com.br/noticias/dino/a-maternidade-das-atletas-de-alto-rendimento,ef1c9312c26caac816123b1c7b010ecd0n13x7ag.html*

http://www.observatórioracialfutebol.com.br

http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=449079

http://www.tst.jus.br/-/gestante-admitida-por-contrato-de-experiecia-consegue-direito-estabilidade-provisoria

https://www.brasildefato.com.br/2019/06/13/futebol-feminino-surge-nos-anos-20-e-proibido-ate-79-e-enfrenta-ate-hoje-o-machismo

https://brasil.elpais.com/brasil/2019/08/18/deportes/1566133455_744393.html

https://conteudo.cbf.com.br/cdn/201907/20190705112909_106.pdf

https://fifpro.org/en/industry/after-coronavirus-women-players-seek-better-conditions-and-respect

https://www.hypeness.com.br/2019/05/nike-corta-70-do-salario-de-atletas-gravidas-negociacoes-sao-feitas-por-homens/

Live - ANDD: Os Desafios do Futebol Feminino. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=CNTXwAVkUKg