XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

VALMIR CÉSAR POZZETTI

ROSANE TERESINHA PORTO

Copyright © 2024 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP – Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Valmir César Pozzetti, Rosane Teresinha Porto. – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-991-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: ESTADO DE DERECHO, INVESTIGACIÓN JURÍDICA E INNOVACIÓN

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU (2: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

APRESENTAÇÃO DO GT DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

A edição do XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU - ESTADO DE DERECHO, INVESTIGACIÓN JURÍDICA E INNOVACIÓN - ocorrida em formato presencial no período de 18 a 20 de setembro de 2024, na Universidade Universidad de La República Uruguay, Facultad de Derecho, consolida o Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho como áreas de ampla produção acadêmica em programas de pós graduação Stricto Sensu, em todos os quadrantes do país.

O grande interesse demonstrado pelos pesquisadores em estudar temas dessas áreas encontrou, nas sessões do Grupo de Trabalho realizadas no evento, uma enorme receptividade e oportunidade de discussão. Assim, a obra que ora apresentamos reúne os artigos selecionados, pelo sistema de dupla revisão cega, por avaliadores ad hoc, para apresentação no evento.

Na atual obra constatamos uma diversidade de temáticas, capaz de propiciar um bloco de interesse específico dos pesquisadores, ampliando, cada vez mais, o alcance do Direito do Direito do Trabalho, nos temas discutidos, uma vez que o fenômeno “trabalho” tem apresentado características novas, em especial no âmbito do teletrabalho e trabalho da mulher. Dessa forma, apresentamos a seguir, os trabalhos desta edição.

O Trabalho intitulado “A (IN)EXISTÊNCIA DA PRESCRIÇÃO DOS CRÉDITOS DE NATUREZA TRABALHISTA OBJETIVADOS POR MEIO DE AÇÃO CIVIL PUBLICA PROPOSTA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA HIPÓTESE DE TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO”, de autoria de Marco Antônio César Villatore, João Teixeira Fernandes Jorge destacou a problemática da ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho junto ao TST sobre a imprescritibilidade dos créditos trabalhistas, na hipótese de trabalho análogo à escravidão, concluindo que, nestas hipóteses, não se deveria adotar a imprescritibilidade dos créditos, pois a incidência prescricional ocorreria a partir do momento em que o Ministério Público do Trabalho tomasse ciência do

ilícito e pudesse buscar a tutela jurisdicional, a fim de julgar suas respectivas pretensões. Já o trabalho intitulado "CONGELAMENTO DE ÓVULOS, PATRIARCADO E DESIGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO", de autoria de Patrícia Tuma Martins Bertolin, Joao Pedro Ignacio Marsillac trouxe uma análise crítica à prática do congelamento de óvulos como um suposto benefício para mulheres no mercado de trabalho, examinando-o através da lente do patriarcado e da desigualdade de gênero. Já o autor Rangel Strasser Filho, apresentou o trabalho "DA (RE) CONSTRUÇAO DO POSITIVISMO COMO PROPULSOR DO DIREITO NORMATIVO EMBRICADO COM A POLÍTICA DO COMPLIANCE TRABALHISTA" destacando que no ambiente laboral, a contratação de colaboradores deixou de se restringir à finalidade para alcançar melhorias das condições de trabalho, passando a uma perspectiva mais ampla de revalorização do trabalho à luz dos preceitos constitucionais, imbricados com os outros dispositivos normativos e os órgãos de controle e prevenção, haja vista que o positivismo atual impõe uma atuação conjunta desses entes para além da lei, numa perspectiva transconstitucional. Em análise diversa, focando mais nos direitos sociais do trabalho, os autores Barbara Campolina Paulino, Leonardo Brandão Rocha, Fernanda Resende Severino apresentaram o trabalho intitulado "EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS AO TRABALHO E O REFLEXO NOS CONTRATOS DE TRABALHO NA ERA DA ENGENHARIA GENÉTICA", explorando a efetividade dos direitos fundamentais sociais ao trabalho na era da engenharia genética, enfocando as implicações desta prática nos contratos de trabalho, concluindo que a legislação trabalhista precisa evoluir para acompanhar esses avanços, garantindo a proteção e a dignidade do trabalhador. Já o trabalho intitulado "ENTRE O TRABALHO E O NÃO-TRABALHO: (RE) PENSANDO O DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE MODERNA SOB A ÓTICA DO DIREITO BRASILEIRO", de autoria de Fernando Melo Gama Peres e Matheus Faria de Souza Paiva destaca que a velocidade com que as relações de trabalho se formam, se modificam e desaparecem é acelerada por uma Revolução Tecnológica que, de forma generalizada, afeta as regras de produção, bem como a permeabilidade dos tempos de descanso pelas funções laborais. Seguindo esta linha de raciocínio, Joao Pedro Ignacio Marsillac, no trabalho intitulado "INOVAÇÃO E TELETRABALHO: EXPECTATIVAS DE CONTRIBUIÇÃO PARA A MOBILIDADE URBANA", analisa a potencialidade do teletrabalho para melhor a mobilidade urbana, conceituando o teletrabalho no Brasil, especialmente a partir da reforma trabalhista (Lei n.º 13.467/17), verificando as vantagens desta forma de labor no que tange à mobilidade dos trabalhadores.

Já os autores Otávio Fernando De Vasconcelos, Victória Cássia Mozaner e Francis Marília Pádua, no trabalho intitulado "MATERNIDADE E FUTEBOL FEMININO: DESAFIOS JURÍDICOS E PROPOSTAS PARA A EQUIDADE DE GÊNERO NO ESPORTE"

analisam os desafios enfrentados por atletas de futebol feminino no contexto da maternidade, examinando questões jurídicas pertinentes, especialmente à luz do direito do trabalho e do direito desportivo; debatendo, a proteção dos direitos das atletas de futebol feminino durante o período de gestação e puerpério, promovendo reflexões sobre como a legislação e as práticas esportivas podem evoluir para melhor apoiar e sustentar a participação feminina no esporte, respeitando suas escolhas pessoais e profissionais. O trabalho intitulado "O CARÁTER DISRUPTIVO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO" de autoria de Joao Paulo Rodrigues De Lima e Carlos Renato Cunha analisa que as novas tecnologias têm demonstrado um caráter disruptivo significativo em diversos setores da sociedade e da economia, em especial no processo de uberização, destacando o impacto que a natureza disruptiva dessas tecnologias está relacionada à sua capacidade de transformar radicalmente a forma como as coisas são feitas, impactando tanto os modelos de negócios quanto a vida cotidiana das pessoas.

Já os autores Andrews de Oliveira Leal, Michelle Fernanda Martins e José Alberto Antunes de Miranda, no trabalho "O ESTADO DE DIREITO E A EFETIVIDADE NO COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO: ANÁLISE DO CASO DAS VINÍCOLAS DA SERRA GAÚCHA" analisam como a estrutura do Estado de Direito brasileiro, combate o trabalho em condições análogas à escravidão e, em especial, no caso das Vinícolas da Serra Gaúcha, concluindo que a morosidade pela qual o Estado de Direito brasileiro tem atuado em relação à eliminação das violações de Direitos Humanos no meio rural evidencia uma crise de efetividade do Estado de Direito brasileiro.

Já Rosane Teresinha Porto, Juliana Tozzi Tietböhl e Tânia Regina Silva Reckziegel, no traalho intitulado "O IMPACTO DAS POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS NA REDUÇÃO DE DESIGUALDADES PARA INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MUNDO DO TRABALHO FORMAL: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE BRASIL E URUGUAI" analisam o impacto das políticas de ações afirmativas na redução de desigualdades na inserção da mulher negra no mundo do trabalho formal no Brasil e no Uruguai. Em linha de raciocínio análogo à proteção dos invisíveis, o trabalho intitulado "O MOVIMENTO DE IMIGRAÇÃO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO DA PERSPECTIVA DO ESTADO DE BEM- ESTAR SOCIAL E DA DIGNIDADE HUMANA: A FORÇA DE TRABALHO IMIGRANTE EM CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO", de autoria de Lauren Carolina Vieira Correia, Victória dos Santos Gonçalves, analisa as transformações no mundo do trabalho, promovidas pela globalização e a transnacionalização, destacando a necessidade de gerir as suas consequências e, em especial, as violações de direitos humanos e dos direitos fundamentais.

Seguindo uma linha de raciocínio análogo, o trabalho intitulado “O TELETRABALHO E O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE: O SURGIMENTO DE LER/DORT NO AMBIENTE DOMÉSTICO” de autoria de Djenifer Paganini Citron Do Amarante, analisa o fenômeno do teletrabalho, sob um viés constitucional, destacando o direito à saúde no ambiente laboral como direito fundamental do teletrabalhador. Já o trabalho intitulado “REGULAÇÃO DO EXERCÍCIO DE GREVE: AS CONCEPÇÕES DE GREVE NO BRASIL E NA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO” de autoria de Aline Marques Fidelis, Dayane Cavalcante Teixeira e Thiago Carvalho de Oliveira Garcia analisa as diferentes concepções de greve da doutrina trabalhista brasileira relacionando as concepções com os entendimentos da Organização Internacional do Trabalho. Já os autores Rodrigo Leventi Guimarães, Rosane Teresinha Porto e Juliana Tozzi Tietböhl, no trabalho intitulado “RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS EM RELAÇÃO AOS TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS”, analisam a responsabilidade civil das plataformas digitais, com especial enfoque nos impactos legais sobre a saúde e segurança do trabalhador plataformizado, concluindo que a complexidade da matéria ressalta a necessidade de um diploma legislativo atualizado e específico sobre as plataformas digitais para disciplinar os efeitos da prestação do trabalho.

Por fim, o trabalho intitulado “A SUBVERSÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL NO IMPEDIMENTO AO EXERCÍCIO DO DIREITO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR” de autoria de Elaine Bezerra de Queiroz Benayon, Raul Armonia Zaidan Filho e Valmir César Pozzetti analisa a subversão do princípio da proteção integral no impedimento ao exercício do direito de convivência familiar da criança e do adolescente por parte de um dos genitores, destacando que ainda que haja a dissolução da família ou da entidade familiar, não há a ruptura do exercício do poder familiar, que deve ser exercido em sua plenitude e com exclusividade pelos pais, sem a interferência dos novos parceiros, quando optam por constituir outro casamento ou união estável.

Assim, a presente obra é um verdadeiro repositório de reflexões sobre Direito do Trabalho e a Eficácia dos direitos fundamentais no meio ambiente do trabalho. Dessa forma, é de se alertar que as reflexões jurídicas, nessa obra, são contribuições valiosas no tocante a oferta de proposições que assegurem a melhoria de vida no meio ambiente do trabalho e na valorização da dignidade de trabalhadores, sendo imprescindível discutir e assegurar direitos, do homem, da mulher da criança e dos adolescentes. Desejamos, pois, excelente leitura a todos.

Rosane Teresinha Porto

Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul

Valmir César Pozzetti

Universidade Federal do Amazonas e universidade do estado do Amazonas

MATERNIDADE E FUTEBOL FEMININO: DESAFIOS JURÍDICOS E PROPOSTAS PARA A EQUIDADE DE GÊNERO NO ESPORTE

MATERNITY AND WOMEN'S FOOTBALL: LEGAL CHALLENGES AND PROPOSALS FOR GENDER EQUITY IN SPORTS

Otávio Fernando De Vasconcelos [1]
Victória Cássia Mozaner [2]
Francis Marília Pádua [3]

Resumo

A presente pesquisa aprofunda a análise dos desafios enfrentados por atletas de futebol feminino no contexto da maternidade, examinando questões jurídicas pertinentes, especialmente à luz do direito do trabalho e do direito desportivo. Explora-se a complexa dinâmica entre o retorno precoce aos treinos e o pleno usufruto da licença maternidade, considerando os impactos negativos e significativos na possível perda do condicionamento físico e quanto ao nível de competitividade das atletas dentro de suas respectivas equipes. A metodologia adotada engloba uma revisão de casos relevantes, uma ampla revisão bibliográfica e documental, visando elucidar os diversos aspectos envolvidos nessa problemática. Afinal, se a atleta deixa de treinar durante o período de licença maternidade sofrerá prejuízo em seu desempenho esportivo perante suas companheiras da mesma posição em seu time, contudo, se realizar treinos para manter seu condicionamento, estaria de fato em gozo da referida licença garantida constitucionalmente? Destaca-se a urgente necessidade de estabelecer políticas claras que possam conciliar de maneira equitativa a maternidade com a carreira esportiva das mulheres, garantindo seus direitos fundamentais sem comprometer suas trajetórias profissionais no esporte de alto rendimento. Esse estudo visa contribuir para o debate acadêmico e jurídico sobre a proteção dos direitos das atletas de futebol feminino durante o período de gestação e puerpério, promovendo reflexões sobre como a legislação e as práticas esportivas podem evoluir para melhor apoiar e sustentar a participação feminina no esporte, respeitando suas escolhas pessoais e profissionais.

Palavras-chave: Direito desportivo, Direito do trabalho, Maternidade, Licença, Leis trabalhistas

---

[1] Mestrando em Direito pela Universidade de Marília/SP (UNIMAR), com bolsa CAPES. Pós-graduando em Dir Tribu pela Escola Brasileira de Direito – EBRADI, Pós-graduando em Dir Proc Civil pela Unimar/SP

[2] Doutoranda em Direito pela Unimar/SP. Bolsista CAPES. Mestre em Direito na Era Digital pelo UNIVEM/SP . Pós Graduanda em Direito Constitucional-CERS.

[3] Doutora em Educação pelo Programa de Pós-Graduação da (UNESP), Campus de Marília. Mestre em Direito pela UNIMAR/SP. Pós-doutoranda em Direito do PPGD da UNIMAR/SP. Professora permanente do PPGD da UNIMAR/SP

Abstract/Resumen/Résumé

The present research delves into the analysis of the challenges faced by female soccer athletes in the context of motherhood, examining pertinent legal issues, especially in light of labor law and sports law. It explores the complex dynamics between the early return to training and the full enjoyment of maternity leave, considering the negative and significant impacts on the possible loss of physical conditioning and the level of competitiveness of the athletes within their respective teams. The adopted methodology encompasses a review of relevant cases, an extensive bibliographic and documentary review, aiming to elucidate the various aspects involved in this issue. After all, if the athlete stops training during the maternity leave period, she would suffer a loss in her performance compared to her teammates in the same position on her team; however, if she performs training to maintain her conditioning, would she actually be enjoying the constitutionally guaranteed leave? The urgent need to establish clear policies that can equitably reconcile motherhood with women's sports careers is highlighted, ensuring their fundamental rights without compromising their professional trajectories in high-performance sports. This study aims to contribute to the academic and legal debate on the protection of the rights of female soccer athletes during the period of pregnancy and postpartum, promoting reflections on how legislation and sports practices can evolve to better support and sustain female participation in sports, respecting their personal and professional choices.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Sports law, Labor law, Maternity, Leave, Work laws

INTRODUÇÃO

A maternidade representa um desafio complexo para as atletas de futebol feminino, levantando questões críticas no âmbito jurídico, especialmente no cruzamento entre o direito desportivo, direito do trabalho e direito constitucional. Historicamente, o reconhecimento do direito à licença maternidade tem evoluído significativamente, refletindo uma conscientização crescente sobre a necessidade de proteção às mães tanto no local de trabalho quanto em contextos específicos como o esporte profissional.

Ao longo dos anos, diversos marcos legislativos e constitucionais têm sido estabelecidos para assegurar que as mulheres possam usufruir de períodos adequados de licença para gestação, parto e cuidados iniciais com o bebê, sem que isso comprometa seus direitos trabalhistas ou oportunidades no esporte. Esta evolução é especialmente relevante no contexto do futebol feminino, onde a profissionalização crescente tem aumentado a pressão sobre as atletas para conciliarem carreira esportiva e maternidade de maneira equilibrada e justa.

Este artigo propõe uma análise abrangente dessas questões, explorando a interseção entre direito desportivo, direito do trabalho e direito constitucional no contexto da proteção legal às atletas durante o período gestacional e pós-parto. Aprofundar-se-á na relação entre essas áreas do direito, examinando como elas moldam o ambiente jurídico e institucional das atletas, e destacando a importância de um reconhecimento robusto dos direitos constitucionais e legais das mulheres no esporte.

A proteção legal à maternidade será discutida em dois principais aspectos: primeiro, a análise das legislações e garantias constitucionais existentes que visam proteger mães no contexto esportivo e no local de trabalho. Em segundo lugar, serão examinadas as políticas e práticas atualmente adotadas por organizações esportivas para apoiar atletas que são mães, evidenciando tanto os progressos alcançados quanto os desafios remanescentes.

Propostas de políticas e reformas legais serão apresentadas como meio de promover a equidade de gênero e fortalecer a proteção à maternidade no futebol feminino. Esta seção incluirá uma discussão detalhada sobre medidas legislativas e políticas que podem ser implementadas, com base em exemplos de boas práticas observadas em outros países ou organizações internacionais. O objetivo é oferecer uma base sólida para que sejam criadas possibilidades de discussões para o desenvolvimento de políticas que não

apenas protejam, mas também incentivem a participação igualitária das mulheres no esporte de alto rendimento.

Este artigo busca contribuir significativamente para o debate acadêmico e prático sobre os direitos das atletas de futebol feminino, destacando a importância de um ambiente jurídico e institucional que apoie plenamente a maternidade, promovendo assim uma maior inclusão e igualdade de oportunidades no cenário esportivo global.

Para tanto, a metodologia utilizada será o método hipotético dedutivo com base em bibliografias, livros e artigos que já foram publicados, como também a analise jurisprudencial.

1. CONCEITO E ORIGEM DE DIREITO DESPORTIVO

O Direito Desportivo é um campo especializado que se desenvolveu ao longo dos séculos XIX e XX, em resposta à crescente complexidade e importância das práticas esportivas na sociedade moderna. Sua origem remonta à necessidade de regulamentar não apenas aspectos competitivos e recreativos do esporte, mas também suas dimensões econômicas, sociais e políticas.

Conceitualmente, o Direito Desportivo pode ser definido como o conjunto de normas jurídicas e princípios que governam as relações decorrentes da prática esportiva. Ele abrange desde o direito civil e administrativo até questões de direito internacional, refletindo uma abordagem interdisciplinar necessária para lidar com as complexas interações entre atletas, clubes, federações e outras entidades envolvidas no universo esportivo.

Suas características distintivas incluem a autonomia normativa das organizações esportivas, que elaboram regulamentos próprios para disciplinar desde o comportamento dos atletas até questões de arbitragem e resolução de disputas. Essa autonomia coexiste com a necessidade de conformidade com princípios legais mais amplos, garantindo que as normas esportivas não violem direitos fundamentais ou normas de ordem pública.

Além disso, o Direito Desportivo é dinâmico e está em constante evolução, adaptando-se às novas realidades do mundo esportivo, como questões de doping, direitos de imagem dos atletas, transferências de jogadores e questões de governança corporativa nos clubes. A internacionalização do esporte também impulsionou a internacionalização do Direito Desportivo, com a criação de tribunais e sistemas de resolução de disputas que

operam em nível global, como o Tribunal Arbitral do Esporte (TAS), responsável por decisões que transcendem fronteiras nacionais.

No contexto contemporâneo, o futebol feminino tem desempenhado um papel significativo no desenvolvimento do Direito Desportivo. Historicamente marginalizado e subfinanciado em comparação com o futebol masculino, o futebol feminino tem enfrentado desafios únicos em termos de reconhecimento, apoio institucional e garantia de direitos. O advento de organizações e movimentos dedicados à igualdade de gênero no esporte trouxe à tona questões jurídicas importantes, como contratos de trabalho, direitos de imagem, igualdade salarial, proteção contra discriminação e condições de trabalho adequadas.

A luta por igualdade no futebol feminino tem impulsionado debates e reformas no Direito Desportivo, incentivando a criação de políticas e legislações que visam proteger e promover os direitos das atletas femininas. Organizações internacionais como a FIFA e a UEFA têm implementado medidas para fortalecer o futebol feminino, incluindo a ampliação de competições, investimento em infraestrutura e campanhas de conscientização sobre a importância da inclusão e da equidade.

Portanto, o Direito Desportivo não apenas reflete a evolução das práticas esportivas ao longo do tempo, mas também desempenha um papel crucial na promoção da igualdade de gênero e na proteção dos direitos das atletas de futebol feminino. Através da aplicação de princípios jurídicos fundamentais como justiça, equidade e legalidade, o Direito Desportivo continua a moldar um ambiente onde todos os praticantes, independentemente do gênero, possam competir em condições justas e seguras.

Assim, o Direito Desportivo desempenha um papel fundamental na promoção de valores éticos no esporte, na proteção dos direitos dos envolvidos e na garantia de um ambiente justo e equitativo para a prática esportiva em todas as suas manifestações. Sua evolução contínua é crucial para acompanhar as mudanças no panorama esportivo mundial e para enfrentar os desafios emergentes que surgem da interação entre esporte, economia e sociedade.

1.1 PRINCÍPIOS DO DIREITO DESPORTIVO

Como destacado anteriormente, o Direito Desportivo se distingue dos demais ramos do direito devido à sua submissão a um regime jurídico específico. Esse regime é composto por um conjunto sistemático de princípios e normas, organizados de maneira coordenada e lógica, constituindo um sistema unitário denominado "regime jurídico desportivo".

O direito desportivo se fundamenta na Constituição Federal de 1988, especialmente no seu artigo 5º, que assegura a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. É por meio deste princípio constitucional que o direito desportivo busca garantir um tratamento igualitário e digno às suas atletas. Apesar das disparidades ainda presentes, a justiça desportiva procura assegurar que as atletas desfrutem plenamente dos direitos que lhes são constitucionalmente garantidos, promovendo assim um ambiente mais justo e equitativo no contexto esportivo.

O estudo dos princípios que norteiam o regime jurídico desportivo é crucial para elucidar o propósito das normas, isto é, compreender o verdadeiro espírito das leis. É recomendável utilizar métodos de interpretação que respeitem os textos legislativos sem perder de vista os objetivos para os quais foram estabelecidos.

Miguel Reale afirma que :

> Princípios são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, a aplicação e integração ou mesmo para a elaboração de novas normas. São verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis.

Desta forma, é possível analisar que o autor trata de princípios como pressupostos que são indispensáveis para a prática do Direito, ainda mais no direito desportivo que a interpretação é feita com base nos princípios fazendo com que a interpretação da decisão seja movida por eles.

O artigo 2º do Código de Justiça Desportiva elenca os princípios do Desporto, é importante observar que são também princípios com base constitucional e processual civil, desta forma quando um atleta tem algum direito violado ou precisa assegurar a garantia de um como a licença maternidade, não dando ao intérprete carta branca para decidir se sim ou não, mas seguir os parâmetros desportivos e constitucionais.

Nesse artigo, a Justiça Desportiva desempenha um papel fundamental na discussão sobre a licença maternidade das atletas de futebol, especialmente no contexto brasileiro, onde questões relacionadas aos direitos trabalhistas e esportivos frequentemente se interligam

> Artigo 2º da Justiça Desportiva
> I ampla defesa; II celeridade; III contraditório; IV economia processual; V impessoalidade; VI independência; VII legalidade; VIII moralidade; IX motivação; X oficialidade; XI oralidade; XII proporcionalidade; XIII publicidade; XIV razoabilidade; XV devido processo legal; XVI tipicidade desportiva; XVII prevalência, continuidade e estabilidade das competições (*pro competitione*); XVIII espírito desportivo (*fair play*).

Em suma, o artigo 2º da Justiça Desportiva não apenas estabelece princípios que são fundamentais para garantir um sistema de justiça equitativo no esporte, mas também pode influenciar positivamente a forma como as questões relacionadas à licença maternidade das atletas de futebol são tratadas. Ele oferece uma base legal e ética robusta para defender e promover os direitos das mulheres no esporte, contribuindo para a igualdade de oportunidades e para a saúde física e emocional das atletas que são mães.

1.2 RELAÇÃO ENTRE DIREITO DESPORTIVO E DIREITO DO TRABALHO:

O reconhecimento da prática esportiva profissional no Brasil ocorreu de forma gradual. Embora o artigo 53 do Decreto Lei nº 3.199/41 já trouxesse, implicitamente, a ideia da existência do desporto nacional, foi apenas em 1943, com a promulgação do Decreto-Lei nº 5.342 pelo então Presidente Getúlio Vargas, que a profissionalização do esporte ganhou contornos mais definidos.

Esse decreto estabeleceu que a relação entre clubes e atletas seria regida por contratos, os quais deveriam ser submetidos ao Conselho Nacional de Desportos (CND) e estar em conformidade com as normas desportivas internacionais. Além disso, o registro do contrato junto ao CND passou a ser um requisito obrigatório para que o atleta pudesse participar de competições.

Já no que tange diretamente o futebol, objeto específico do presente trabalho, Melo Filho e Santoro (2019. p, 165) aduziram que, o esporte que desperta paixões em milhões de torcedores, teve um marco regulatório importante em 1961, quando o então presidente Jânio Quadros assinou o Decreto nº 51.008, de 20 de julho daquele ano, sendo o primeiro

instrumento legal a tratar especificamente da profissão de atleta de futebol. Dentre as disposições trazidas pelo referido decreto, destacam-se a fixação de um intervalo mínimo de 72 horas entre as partidas oficiais e amistosas disputadas pelos jogadores, bem como a previsão de um período de recesso obrigatório para os atletas profissionais, compreendido entre os dias 18 de dezembro e 7 de janeiro. Tais normas, apesar de terem sofrido algumas modificações ao longo do tempo, em sua essência permanecem em vigor na legislação que regulamenta o futebol brasileiro.

Ao longo da história, o desporto futebolístico passou por diversas transformações no que tange à sua regulamentação legal. Um marco significativo ocorreu em 1973, quando, por meio da Lei 5.939, os atletas profissionais de futebol foram incluídos no rol de beneficiários da previdência social, garantindo-lhes direitos até então inexistentes. Posteriormente, em 1975, com o advento da Lei nº 6.269, criou-se um sistema de assistência complementar destinado a esses desportistas, ampliando a proteção conferida pela legislação.

Contudo, foi somente em 1976, com a sanção da Lei 6.354 pelo então Presidente da República, Ernesto Geisel, que as relações trabalhistas entre clubes e jogadores profissionais de futebol foram regulamentadas de forma específica. A partir de então, os clubes passaram a ser considerados empregadores, enquanto os atletas assumiram a posição de empregados.

Essa relação empregatícia, no entanto, apresenta certas peculiaridades que a distinguem das demais. Dentre elas, destacam-se o pagamento de "luvas", que consistem em uma quantia paga pelo clube ao atleta no momento da contratação, e os chamados "bichos", que são premiações concedidas aos jogadores em virtude de seu desempenho em partidas ou conquistas de títulos. Tais particularidades evidenciam a natureza sui generis do vínculo laboral existente entre clubes e atletas profissionais de futebol.

A história do contexto legal que rege os contratos de trabalho entre clubes e atletas de futebol é extensa e complexa, não sendo possível esgotá-la neste tópico. No entanto, é importante destacar alguns marcos relevantes, como a promulgação da Lei nº 8.672/93, conhecida como "Lei Zico", durante o governo de Itamar Franco. Essa legislação, assim como as anteriores, foi posteriormente revogada pela Lei nº 9.615/98, a famosa "Lei Pelé", que trata das relações de trabalho de atletas profissionais de todas as modalidades desportivas, não somente sobre o futebol.

Todavia, a "Lei Pelé" trouxe significativas mudanças no cenário futebolístico brasileiro, regulamentando de forma detalhada as relações trabalhistas entre clubes e jogadores. Uma das principais inovações foi a extinção do "passe", um mecanismo que obrigava os atletas, mesmo após o término de seus contratos, a só atuarem em outro clube mediante o pagamento de uma indenização à agremiação anterior.

Além disso, a "Lei Pelé" buscou adequar-se às diretrizes estabelecidas pela FIFA (Fédération Internationale de Football Association) em seu Regulamento sobre o Status e a Transferência de Jogadores (RSTP, na sigla em inglês). Essas normas internacionais foram incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro, visando a padronização e a modernização das relações contratuais no futebol.

Essa evolução legislativa demonstra a crescente preocupação em garantir os direitos dos atletas e estabelecer regras claras para as transações entre clubes, tanto em âmbito nacional quanto internacional. A "Lei Pelé" (ainda em vigor), em particular, representou um marco na profissionalização e na valorização do futebol brasileiro, alinhando-o às melhores práticas globais.

Finalmente, com a promulgação da Lei Geral do Esporte, nº 14.597, em 14 de junho de 2023, um novo e significativo marco no cenário esportivo brasileiro surgiu, vez que estabelece um conjunto abrangente de normas e diretrizes que visam aprimorar a organização, o funcionamento e o financiamento do esporte no país, abordando aspectos cruciais como a gestão e a transparência das entidades esportivas, além de definir os direitos e deveres dos atletas, englobando questões relacionadas a contratos, remuneração e benefícios previdenciários, o que demonstra um esforço em proporcionar um ambiente mais estruturado e equitativo para o desenvolvimento do esporte em todas as suas dimensões.

Desta feita, resta evidente a relação do direito desportivo e o direito do trabalho. O primeiro não contraria o segundo, e ambos estão sob a égide da Constituição de 1988, principalmente naquilo que fora trazido pelo legislador constituinte no artigo 7º. Assim, como qualquer outro trabalhador brasileiro, o(a) atleta profissional de futebol deverá ter sua CTPS devidamente anotada, bem como aos depósitos fundiários, férias anuais, décimo terceiro salário, sendo amparado(a) pelos benefícios previstos do Regime Geral de Previdência Social, dentre outros.

2. PROTEÇÃO LEGAL AO DIREITO DA MATERNIDADE

Quanto aos direitos trabalhistas das mulheres, relevante salientar que historicamente, ante a forte influência paternalista da sociedade, não havia qualquer cogitação de que uma mulher poderia contribuir ao sustento financeiro de sua casa. Inimaginável mesmo era a possibilidade de esta ser considerada "chefe de família", devendo tal incumbência ser de exclusiva do homem. Assim, a mulher sempre sofreu forte discriminação nas relações de trabalho.

Já na revolução industrial, os empresários buscavam a mão de obra feminina, vez que, inobstante estas sujeitarem jornadas de trabalho entre 14 e 16 horas por dia, executando as mesmas tarefas desempenhadas pelos homens, e em sua maioria em condições prejudiciais à sua saúde, percebiam uma remuneração menor.

Não há que se esquecer que esta, justamente por uma questão cultural, ainda tinha o "dever" de cuidar de todos os afazeres domésticos e a devida criação dos filhos.

Já no século XIX, em razão dos evidentes problemas enfrentados pelas mulheres, iniciou-se movimentos nas legislações de diversos países, para que houvesse uma maior proteção legal quanto aos direitos das trabalhadoras, haja visto a notória necessariedade. Segundo Sérgio Pinto Martins (2009. p, 581):

> Na Inglaterra, surge o "Coal Mining Act", de 19-8-1842, proibindo o trabalho da mulher em subterrâneos. O "Factory Act", de 1844, limitou a jornada de trabalho da mulher a 12 horas de trabalho, proibindo-a no período noturno. O *Factory and Workshop Act,* de 1878, vedou o emprego da mulher em trabalhos perigosos e insalubres.
>
> Na França, houve uma lei de 19-5-1874 que proibiu o trabalho da mulher em minas e pedreiras, assim como o trabalho noturno para menores de 21 anos. A lei de 2-11-1892 limitou a jornada de trabalho das mulheres em 11 horas.

No final do século XIX, a Alemanha já havia dado os primeiros passos rumo à proteção do trabalho feminino, com a promulgação do Código Industrial de 1891, que estabeleceu normas básicas nesse sentido. Entretanto, foi na França que surgiu a primeira legislação específica voltada para a garantia de um período de afastamento do trabalho para as mulheres grávidas. A lei francesa de 28 de dezembro de 1909 concedeu às gestantes o direito a um repouso não remunerado, além de proibir que elas carregassem objetos pesados durante esse período.

Somente à título de informação ao leitor, um maior movimento social e político para que as mulheres possuíssem maior proteção no que tange às leis trabalhistas, deu-se após o incêndio na fábrica Triangle Shirtwaist, ocorrido em 25 de março de 1911, em Nova Iorque, nos Estados Unidos, foi uma tragédia que ceifou a vida de 146 trabalhadores, sendo 123 mulheres e 23 homens, a maioria com idade entre 14 e 23 anos e de origem imigrante, principalmente italianas e judaicas, que trabalhavam em condições insalubres e perigosas, com longas jornadas de trabalho e portas trancadas para evitar roubos e saídas não autorizadas, o que impediu a fuga de muitos durante o incêndio, gerando grande comoção e indignação na opinião pública, que passou a clamar por reformas nas leis trabalhistas e de segurança.

Já no Brasil, ainda sob a égide do Código Civil de 1916 em que a mulher era tratada como incapaz, entra em vigor a primeira norma que especificamente tratou desta relação de trabalho. O Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932, influenciado pelas leis europeias supra, vedava o trabalho noturno, a remoção de pesos, o labor em locais subterrâneos, insalubres e perigosos no período de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto. Concedia também às mulheres, diariamente, dois descansos de 30 (trinta) minutos cada para que pudessem amamentar seus filhos, durante os primeiros seis meses de vida daqueles.

A Constituição Federal de 1934, foi a primeira a dispor neste sentido, quando no artigo 121 previu quanto à proibição de discriminação quanto ao pagamento de salários em razão do sexo dos trabalhadores (art. 121, §1º, a); vedação de prestação de serviços em locais insalubres (art. 121, §1º, d), bem como a possibilidade do repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, garantindo inclusive, a instituição da previdência a favor da maternidade (art. 121, §1º, h). A Constituição de 1937 também manteve tais disposições, em seu artigo 137.

A edição da Consolidação das Leis Trabalhistas, no dia 1º de maio de 1943, consolidou a referida matéria, sofrendo diversas alterações oriundas da promulgação do Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967. E no que tange ao direito da mulher licenciar-se em razão da maternidade, sendo este o específico objeto do presente trabalho, a citado Decreto-Lei alterou os artigos 389 e 392 da CLT, para que proporcionar descanso para as mulheres, sem prejuízo de seu salário, durante um período compreendido entre quatro semanas antes e oito semanas após o parto.

Tal período foi dilatado para 120 (cento e vinte) dias, a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, XVIII. Insta salientar que anteriormente, para que houvesse uma diminuição na discriminação praticada pelos empregadores em razão de "pretenso prejuízo" na contratação de mulheres, haja visto a possibilidade da maternidade, a Lei nº 6.136 de 7 de novembro de 1974, transferiu da empresa para a Previdência Social, o ônus da licença-maternidade.

Muitas outras previsões legais foram introduzidas, como, a título de exemplo: a possibilidade de que as mulheres adotantes possuírem também a licença-maternidade, resultando na atual seção V da CLT, que trata da proteção à maternidade.

Evidencia-se assim que, a proteção legal ao trabalho das mulheres, especialmente no que tange à licença-maternidade, reveste-se de singular importância, uma vez que assegura a conciliação entre a realização profissional e o exercício da maternidade, permitindo que a mulher possa dedicar-se aos cuidados iniciais com o filho recém-nascido, fortalecendo os vínculos afetivos familiares, sem prejuízo de sua posição no mercado de trabalho e da continuidade de sua carreira, sendo, portanto, uma conquista social fundamental para a promoção da igualdade de gênero e para a construção de uma sociedade mais justa e equilibrada, na qual as responsabilidades familiares são compartilhadas e a maternidade é valorizada como uma função social de extrema relevância.

2.1 LICENÇA MATERNIDADE DA ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Assim como qualquer outra trabalhadora, a atleta, e em especial ao objeto de estudo do presente artigo, a atleta profissional de futebol possui os mesmos direitos contidos no ordenamento legal trabalhista, vez que, principalmente o texto constitucional, não faz qualquer distinção dos destinatários dos referidos direitos sociais.

E quanto à proteção à maternidade, o entendimento não é diferente, o que ratifica tal aplicabilidade às atletas mulheres. Com a promulgação da Lei Geral do Esporte (Lei nº 14.597/2023), que segundo (SOUZA, 2023. p, 53), apesar de não ter alcançado plenamente o objetivo de unificar a legislação desportiva, devido aos vetos e à manutenção de diplomas legais anteriores, abordou diversos temas relevantes, dentre os quais se destacam as regras de proteção à maternidade, que buscaram regulamentar

situações específicas do âmbito esportivo, como é esperado de uma lei especial, sem, contudo, afastar a incidência das leis gerais infraconstitucionais, as quais, em conjunto com a nova legislação, devem atuar no sentido de promover as diretrizes estabelecidas pela Constituição Federal.

A Nova Lei prevê justamente isso em seu artigo 53-A, bem como no §10 do artigo 86, garantindo todos os direitos da maternidade, impedindo qualquer condicionante relativo à gravidez da atleta.

Ou seja, à atleta restarão todas benesses previstas a partir do artigo 391 da Consolidação das Leis do Trabalho, incluindo a licença maternidade, tratando-se de período mínimo em que os cuidados junto ao bebê são os mais delicados, é devido também em razão ao respeito do período puerperal, seja por questões de saúde da mulher, seja em razão de vínculo com o filho(a), dentre tantos outros que, em alguns outros países há um entendimento que o período deveria ser bem maior. É o caso da Suécia, que prevê em sua legislação uma licença de 480 (quatrocentos e oitenta) dias aos pais (pai e mãe, incluindo os adotivos, solteiros e LGBTQIA+).

Contudo, para a atleta profissional de futebol, como se já não tivesse que enfrentar tamanha discriminação em face à desigualdade de gêneros (seja em razão de pré-conceitos sociais, prestígios, salários, condições de trabalho, dentre outros), se optar em se tornar mãe, enfrentará outro enorme desafio: se de fato, for usufruir de seu período de licença maternidade, quando do retorno ao labor, estaria com as mesmas condições físicas de suas colegas de posição no time? Certamente retornaria com desvantagem sendo, provavelmente, preterida pela comissão técnica até que estivesse em igualdade de condicionamento que as demais atletas de seu time.

Agora, se a atleta profissional que recentemente tornou-se mãe, procurar realizar treinos para manter tal condicionamento, estaria em gozo daquilo que é previsto constitucionalmente?

Doutra borda, importante destacar algumas determinações apresentadas pelos órgãos que organizam o futebol, no sentido de tentar minimizar a já citada discriminação de gênero (a título de exemplo, a determinação da Conmebol de que todos os times que disputarem suas competições – Libertadores da América e Copa Sul-americana - deverão manter time feminino), bem como as recentes alterações realizadas no texto da RSTP, que entraram em vigor no último dia primeiro de junho de 2024.

Das principais, aos novos itens do artigo 18, há novas determinações quanto à licença maternidade da atleta profissional de futebol (com período mínimo de 14 semanas), e obrigação de fornecimento de suporte médico adequado quando do retorno.

Contudo, há inquietante omissão por parte do legislador brasileiro. A começar pela estabilidade provisória da atleta gestante que, conforme disposto pelo artigo 10 da ADCT, sua dispensa arbitrária ou sem justa causa restará vedada, da confirmação do estado gravídico até cinco meses após o parto.

Mas no caso das atletas profissionais de futebol, estas teriam condições de retornarem plenamente em suas atividades em um período de cinco meses após o parto? O presente trabalho trará em seu último item, sugestões para que esta trabalhadora, em especial, tenha uma real proteção à sua atividade profissional.

3 PROPOSTAS DE POLÍTICAS E REFORMAS LEGAIS PARA PROMOVER A EQUIDADE DE GÊNERO E A PROTEÇÃO A MATERNIDADE DAS ATLETAS NO FUTEBOL

Para promover a equidade de gênero no futebol feminino, é essencial abordar a disparidade em relação ao futebol masculino de maneira holística e inclusiva. Esta pesquisa destacou a necessidade de medidas que não apenas garantam às atletas o pleno gozo de sua maternidade, mas também assegurem apoio integral ao retornarem à profissão após o período de licença maternidade. Isso envolve políticas que não apenas resguardem seus direitos legais, mas também promovam um ambiente que valorize e apoie as necessidades específicas das mulheres no esporte.

Além da proteção legal, as propostas discutidas no artigo consideram um atendimento multifacetado e abrangente. Isso inclui acesso facilitado a cuidados médicos e psicológicos adequados, que são fundamentais não apenas para a saúde física e emocional das atletas, mas também para sua capacidade de desempenhar de forma competitiva e sustentável ao longo de suas carreiras esportivas. A implementação dessas medidas não apenas fortalece o futebol feminino como um todo, mas também contribui para a construção de um ambiente esportivo mais justo e igualitário, onde todas as atletas possam prosperar livremente.

3.1 AVALIAÇÃO DE POLÍTICAS BEM SUCEDIDAS EM OUTROS PAÍSES OU ORGANIZAÇÕES QUE PROMOVEM A EQUIDADE DE GÊNERO

A promoção da equidade de gênero emerge como uma temática central em âmbitos diversos pelo mundo, constituindo-se como um movimento global em prol da equiparação de oportunidades e direitos entre homens e mulheres. Sob tal contexto, múltiplas políticas e iniciativas têm sido instauradas por governos, organizações internacionais e sociedade civil, visando mitigar desigualdades históricas e estruturais. Este ensaio acadêmico propõe a análise de políticas exemplares adotadas por nações e entidades que têm se destacado na promoção da equidade de gênero.

Na Noruega, destaca-se a política de quotas de gênero para conselhos de administração de empresas, inaugurada em 2003. Tal legislação estipula que, no mínimo, 40% dos assentos em conselhos de administração de empresas públicas sejam ocupados por mulheres. Esta iniciativa pioneira representou um marco significativo na fomentação da presença feminina em cargos de liderança corporativa, resultando em impactos positivos na representatividade e influência das mulheres no setor privado.

Outro exemplo relevante provém da Suécia, onde a política de licença parental compartilhada é amplamente reconhecida. Esta abordagem incentiva tanto pais quanto mães a dividirem equitativamente o período de licença após o nascimento de um filho. A medida não apenas fomenta a igualdade de responsabilidades familiares entre os gêneros, mas também contribui para a redução das disparidades de gênero no mercado de trabalho, permitindo que ambos os genitores possam se dedicar ao cuidado dos filhos sem comprometer suas trajetórias profissionais.

Já na Islândia, a implementação da Lei de Paridade Salarial exemplifica outra iniciativa de destaque. Esta legislação abrangente exige que empresas com mais de 25 funcionários assegurem que homens e mulheres recebam remuneração equivalente por trabalho de igual valor. O impacto desta política tem sido significativo na redução das disparidades salariais de gênero, promovendo ao mesmo tempo transparência e equidade no mercado de trabalho islandês.

Ademais, a Organização das Nações Unidas (ONU) se destaca por meio dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que incluem a igualdade de gênero como um objetivo específico (ODS 5). Comprometendo-se a alcançar a igualdade entre os gêneros e empoderar todas as mulheres e meninas até 2030, a ONU tem colaborado com seus Estados membros e outras entidades para implementar políticas e programas destinados a promover a igualdade de gênero em áreas cruciais como educação, saúde, emprego e participação políticas.

Em síntese, as políticas exemplificadas constituem iniciativas bem-sucedidas na promoção da equidade de gênero em contextos globais variados. Estas abordagens não apenas evidenciam a importância de estratégias legislativas e políticas públicas, mas também sublinham a necessidade de coordenação efetiva para abordar desafios persistentes relacionados à desigualdade de gênero. A avaliação dessas políticas oferece insights preciosos para inspirar e orientar futuras intervenções e esforços na promoção da equidade de gênero em níveis global, regional e local.

3.2 PROPOSTAS PARA EFETIVAÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO NO FUTEBOL FEMININO DURANTE E APÓS A LICENÇA MATERNIDADE

Em que pese este artigo já ter trazido as propostas da FIFA e da Conmebol, é necessário, fomentar propostas que se adaptem com a realidade das atletas profissionais do futebol brasileiro. Medidas estas que visam garantir um apoio integral as profissionais do futebol feminino, possibilitando assim, uma recuperação adequada e a participação plena no desenvolvimento da criança.

As propostas a seguir foram elaboradas de acordo com a temática e com as necessidades abordadas no decorrer do artigo, para que corresponder em cumprir o objetivo final que é a efetiva garantia dos direitos constitucionais e trabalhistas femininos baseando na igualdade.

Deste modo, começaremos a elencar as medidas por ordem de prioridade e a primeira que se observa ser de maior relevância:

Prever a Extensão Obrigatória da estabilidade provisória da atleta puérpera: para que de fato a mãe possa usufruir de maneira integral sua licença maternidade, e estar estável em seu contrato de trabalho enquanto esta não possuir o condicionamento físico para estar nas mesmas condições de desempenho que as demais colegas de profissão, sendo devido ao clube dispor equipe multidisciplinar (médico, fisioterapeutas, preparadores físicos, fisiologistas, etc), para tanto.

Flexibilidade de Contratos: Assim como já previsto na recente redação do RSTP (FIFA), permitir que atletas femininas tenham flexibilidade em seus contratos durante a gravidez e após o retorno à competição, assegurando que não sejam penalizadas por sua condição de maternidade.

Políticas Antidiscriminatórias: Reforçar políticas antidiscriminatórias que proíbam qualquer forma de discriminação baseada na maternidade ou estado civil das

atletas, garantindo que sejam tratadas de forma justa e equitativa em todas as fases de suas carreiras esportivas.

É importante salientar, que podem existir outras formas de se efetivar direitos e diminuir as disparidades de gênero e social, seja por meios contratuais, educacionais ou legais. Pelos direitos das atletas profissionais, o sério debate urge! O presente artigo buscou analisar maneiras céleres, efetivas e não custosas, que possibilitem ao clube quanto atleta cumprir de maneira plena não somente obrigações de ordem trabalhista, mas buscar cumprir os objetivos fundamentais de nossa República, esculpidos no artigo 3º da Carta Política de 1988.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa aprofundou a análise dos desafios enfrentados por atletas de futebol feminino no contexto da maternidade, examinando questões jurídicas pertinentes, especialmente à luz do direito do trabalho e do direito desportivo. Ficou evidente a complexa dinâmica entre o retorno precoce aos treinos e o pleno usufruto da licença maternidade, considerando os impactos negativos e significativos na possível perda do condicionamento físico e quanto ao nível de competitividade das atletas dentro de suas respectivas equipes.

Através de uma ampla revisão bibliográfica, documental e da análise de casos relevantes, foi possível elucidar os diversos aspectos envolvidos nessa problemática. Constatou-se que se a atleta deixa de treinar durante o período de licença maternidade, sofrerá prejuízo em seu desempenho esportivo perante suas companheiras da mesma posição em seu time. Contudo, se realizar treinos para manter seu condicionamento, estaria de fato em gozo da referida licença garantida constitucionalmente?

Diante desse impasse, destaca-se a urgente necessidade de estabelecer políticas claras que possam conciliar de maneira equitativa a maternidade com a carreira esportiva das mulheres, garantindo seus direitos fundamentais sem comprometer suas trajetórias profissionais no esporte de alto rendimento. Nesse sentido, foram apresentadas propostas concretas, como a extensão obrigatória da estabilidade provisória da atleta puérpera, a flexibilidade de contratos durante a gravidez e após o retorno às competições, e o reforço de políticas antidiscriminatórias.

Este estudo buscou contribuir para o debate acadêmico e jurídico sobre a proteção dos direitos das atletas de futebol feminino durante o período de gestação e puerpério, promovendo reflexões sobre como a legislação e as práticas esportivas podem

evoluir para melhor apoiar e sustentar a participação feminina no esporte, respeitando suas escolhas pessoais e profissionais. Espera-se que as discussões aqui levantadas estimulem novas pesquisas e iniciativas que visem a efetiva garantia dos direitos constitucionais e trabalhistas femininos, baseando-se no princípio da igualdade.

REFERÊNCIAS:

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Código Brasileiro de Justiça Desportiva. Brasília, DF: Confederação Brasileira de Futebol**, 2020. Disponível em: https://futebolpaulista.com.br/TJD/Repositorio/_tjd_cod.pdfAcesso em: 16 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998**. Institui normas gerais sobre o desporto e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9615compilada.htm. Acesso em: 17 jun. 2024

BRASIL. **Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023**. Institui a Lei Geral do Esporte. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14597.htm. Acesso em: 17 jun. 2024

DIRECTORATE OF EQUALITY**, Iceland.** Disponível em: https://www.arcticiceland.is/members/directorate-for-gender-equality#:~:text=About%20Directorate%20for%20Gender%20Equality&text=It%20deals%20with%20matters%20conc. Acesso: 15 de Junho de 2024

FIFA. *Regulations on the Status and Transfer of Players*. Zurich: FIFA, 2024. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://digitalhub.fifa.com/m/153157b40ca1dfd/original/Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-March-2023-edition.pdf. Acesso em: 17 jun. 2024

GARCEZ, Talita. Mulher atleta no futebol à luz da nova Lei geral do Esporte. **Temas intrigantes do direito desportivo.** Org: Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani, Manoel Francisco de Barros da Motta Peixoto Giordani. 1 ed. 295-301. Campinas: Lacier Editora. 2024

GONÇALVES, Agnes Luiza Soares. A maternidade no cenário desportivo e os desafios da justiça do trabalho. 2021. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/71472. Acesso em: 17 jun. 2024

JUCÁ, Marcelo. **Justiça desportiva e suas decisões: estudo de caso**. São Paulo: Quartier Latin, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 25 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MELO FILHO, Álvaro; SANTORO, Luiz Felipe. **Direito do futebol: marco jurídico e linhas mestras.** São Paulo: Quartier Latin, 2019.

MINISTÉRIO DO ESPORTE. **No Dia das Mães, atletas comemoram o direito de viver gravidez tranquila e segura ao serem contempladas.** Disponível em: https://www.gov.br/esporte/pt-br/noticias-e-conteudos/esporte/no-dia-das-maes-atletas-comemoram-o-direito-de-viver-gravidez-tranquila-e-segura-ao-serem-contemplad. Acesso em: 17 jun. 2024.

NEVES, Thalita. DIREITOS DAS ATLETAS GESTANTES: O CASO ALLYSON FELIX E A RELAÇÃO COM PATROCINADORES. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.fg2021.eventos.dype.com.br/resources/anais/8/fg2020/1613696411_ARQUIVO_b0d48e4113f6cb9f9f1c6cff2c59c1c1.pdf. Acesso em: 17 jun. 2024.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito.** 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2003, p 37.

SOUZA, Filipe Orsolini Pinto de et al. A proteção à maternidade das atletas mulheres na Lei Geral do Esporte. 2023. Disponível em: https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/40803. Acesso em: 17 jun. 2024.