IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR: PERSPECTIVAS CRÍTICAS CONSTITUCIONAIS, DA OIT E ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS

T758
Trabalho, tecnologias, multinacionais e migrações: desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global [Recurso eletrônico on-line] organização IV Congresso De Estudos Jurídicos Internacionais e I Seminário Internacional De Pesquisa Trabalho, Tecnologias, Multinacionais E Migrações -TTMMs – Belo Horizonte;

Organizadores: Fabrício Bertini Pasquot Polido, Maria Rosaria Barbato e Natália das Chagas Moura – Belo Horizonte, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-671-0
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Desafios contemporâneos e expansão dos direitos humanos na ordem democrática global

1. Trabalho. 2. Tecnologias. 3. Multinacionais. 4. Migrações. I. I Congresso de Tecnologias Aplicadas ao Direito (1:2018 : Belo Horizonte, BH).

CDU: 34

IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR: PERSPECTIVAS CRÍTICAS CONSTITUCIONAIS, DA OIT E ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS

Apresentação

Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações:

por que discutir os constantes desafios dos direitos humanos na ordem democrática global?

Fabrício B.Pasquot Polido

Maria Rosaria Barbato

Natália Das Chagas Moura

Debates contemporâneos sobre os desafios dos direitos humanos, suas teorias e agendas de resistência e transformação não poderiam ficar alijados da compreensão analítica em torno da relevância ou pertinência de temas transversais da globalidade e que hoje merecem atenção pela academia brasileira. Os múltiplos movimentos envolvendo pessoas, as forças laborais, o capital, e os produtos do intelecto, em escala global, não apenas ignoram fronteiras, padrões culturais ou referenciais morais e éticos, como sistematicamente a realidade prática e pragmática tem demonstrado. Eles igualmente escancaram o esgotamento das formas e procedimentos ditados pelo direito, suas instituições e narrativas.

Nas entrelinhas e encruzilhadas do repertório de atores, contextos e papéis reduzidos ao imaginário das crises cíclicas, da sucessão das fases do capitalismo (industrial, financeiro, tecnológico e informacional) ao longo dos séculos ou da banal “pós-modernidade”, florescem espaços e pontes de transição, sobretudo construídos a partir do trabalho crítico na academia e projetado para governos, legisladores, tribunais, e para a sociedade como um todo. Essa seria a proposta de repensar a permanência e a estabilidade dos direitos humanos como instrumentos transformadores e de irreversível apelo de tolerância. Entre seus desafios contemporâneos, dentro da própria reconceptualização e afirmação do Estado Democrático

de Direito, certamente encontram-se a necessária integração entre o exercício de prerrogativas da cidadania e o resgate da humanidade que deve subsistir em todas as partes do globo, regiões ou localidades.

Com essa nota introdutória, a presente obra vem coligir os estudos coletivos elaborados para a o IV CONGRESSO INTERNACIONAL DE ESTUDOS JURÍDICOS e o I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA EM DIREITO "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações –"TTMMs": Desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global", eventos científicos realizados nos dias 18, 19 e 20 de abril de 2018, na cidade de Belo Horizonte, sob os auspícios do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Os agradáveis encontros de abril congregaram parceiros acadêmicos nacionais e internacionais que se engajaram em iniciativa inovadora e inclusiva de reflexão crítica no Direito e suas interfaces transdisciplinares.

As iniciativas aqui relatadas envolveram ações especialmente voltadas para disseminar a produção na área do Direito, evitando-se incorrer em quaisquer arbitrariedades formalistas que poderiam minar a relevância da dogmática como objeto de estudos no Direito ou vulgarizar o caráter laborativo que deve nortear a academia e as universidades brasileiras. Nesse sentido, em linha com os formatos de plenárias e sessões de discussão de trabalhos, os eventos destacaram a proposta de articular as dimensões políticas, regulatórias, sociais e normativas em torno dos movimentos gerados pelo eixo analítico "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – TTMMs", absolutamente inédito na América Latina.

A tarefa de coordenação acadêmica, tendo como plataforma inicial o tradicional e prestigiado Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG, com doutorado mais antigo em funcionamento no Brasil (desde 1932), seria a de proporcionar esse espaço de reflexão, agora registrado em obra publicada pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI). Da mesma forma, a oportunidade criada pelos idealizadores veio a sediar a quarta edição do Congresso Internacional de Estudos Jurídicos, projeto acadêmico de iniciativa dos estimados colegas e professores Luciana Aboim e Lucas Gonçalves, da Universidade Federal do Sergipe - UFS, em continuidade à terceira edição do evento realizada em setembro de 2017, na cidade de Aracajú, Sergipe.

A centralidade do trabalho torna-se cada vez mais evidente nas sociedades de capitalismo central e periférico, haja vista os novos arquétipos que veem surgindo a partir da divisão internacional do trabalho, propiciado tanto pela intensa utilização das tecnologias digitais, bem como pelas migrações, muitas vezes provocadas pela nefasta prática do dumping social e ambiental.

Com o objetivo de proporcionar às leitoras e leitores o aprofundamento de temas contemporâneos no eixo investigativo “Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – “TTMMs”, o livro permitirá apresentar os desafios a serem enfrentados na interface com os direitos humanos. Esperamos que os trabalhos aqui selecionados e sistematicamente organizados possam capitanear novas pesquisas temáticas e que respondam a demandas de investigação na academia, dentro da compreensão de dinâmicas e condicionantes que afetam e transformam a sociedade global no século XXI.

Belo Horizonte, outubro de 2018.

DIREITO DE SER MÃE: AS VIOLAÇÕES DAS GARANTIAS TRABALHISTAS APLICADAS ÀS ATLETAS PROFISSIONAIS

RIGHT TO BE A MOTHER: THE VIOLATIONS OF LABOR GUARANTEES APPLIED TO PROFESSIONAL ATHLETES

Joyce Nascimento Lopes [1]
Karine Berbert Gualberto [2]
Leônidas Meireles Mansur Muniz de Oliveira [3]

Resumo

O presente ensaio teórico visa aclarar sobre os direitos previstos no ordenamento jurídico brasileiro, concedidos às atletas profissionais, notadamente quanto à estabilidade provisória concedia para as gestantes, prevista no artigo 10, II do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADTC), e suas implicações no contrato de trabalho por tempo determinado. Para melhor compreensão do tema é apresentado uma evolução história dos direitos gravídicos da mulher, abordando o entendimento dos tribunais e suas aplicações diante de casos concretos.

Palavras-chave: Atletas profissionais, Gestantes, Estabilidade, Contrato, Prazo determinado

Abstract/Resumen/Résumé

This theoretical test is intended to clarify the rights foreseen in the Brazilian legal order, granted to professional athletes, notably the provisional stability granted to pregnant women, as provided for in article 10, II of the Act of Transitional Constitutional Provisions (ADTC), and their implications in the contract of employment for a given time. For a better understanding of the theme is presented an evolution history of the gravídicos rights of women, addressing the understanding of the courts and their applications in the face of concrete cases.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Professional athletes, Pregnant, Stability, Contract, Given period

[1] Graduanda do 9º período de Direito da Faculdade de Ciências Gerenciais de Manhuaçu –FACIG,

[2] Graduanda do 8º período de Direito da Rede de Ensino Doctum de Manhuaçu-MG.

[3] Mestre em Direito Empresarial, Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho. Professor de Direito e Processo do Trabalho e Direito Empresarial, Coordenador do curso de Direito da FACIG.

1 INTRODUÇÃO

"A Constituição de 1988, [...] firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício" (DELGADO, 2017, p. 910). Diante de tal afirmativa, retirada da majoritária doutrina de Delgado, observa-se o intento em oferecer às mulheres, tutelas específicas, possibilitando sua ininterrupta progressão no mercado de trabalho.

Assim, apesar da existência de previsões legais, pautadas no princípio da isonomia, que visam não obstar a carreira de mulheres que no seu decurso optam pela maternidade, observa-se que, em determinados casos, a gestação pode apresentar-se como tropeço, ou até mesmo como um hiato, a depender da função exercida por estas mães/profissionais.

Historicamente, as primeiras garantias concedidas às trabalhadoras foram no tocante aos direitos gravídico-puerperais, tendo início com a edição da Convenção nº 3 de 1919 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que regulamentou o trabalho antes e após o parto, sendo ratificada no Brasil pelo decreto nº 423 de 1935. Um pouco antes, em 1932, com o decreto nº 21.417-A foi regulada a primeira norma brasileira sobre a proteção da mulher, concedendo às trabalhadoras um descanso de quatro semanas antes e após o parto, e prevendo ainda outras benesses (BARROS, 2013).

Com o decurso do tempo outras garantias foram somadas e aprimoradas, corrigindo irregularidades e preconceitos que haviam se perpetrado na história, até alcançar os atuais direitos, previstos, em sua maioria, nos artigos 372 a 401 da CLT, que regulamentam o trabalho da mulher quanto à vedação de discriminação, duração e condições de trabalho, trabalho noturno, períodos de descanso, locais de trabalho e proteção à maternidade (MARTINS, 2015).

Apesar da indispensabilidade destas regras dentro do contrato de trabalho, as proteções gravídicas nem sempre estão asseguradas às atletas, que ao ingressarem na carreira, em tenra idade, nem sempre vislumbram os desdobramentos que poderão acarretar em sua vida adulta, quando engravidam.

Nesta esteira, o presente trabalho, utilizando pesquisas bibliográficas, busca trazer à baila os contratos de trabalho das desportistas e a aplicação dos direitos gravídicos, bem como sua a estabilidade neste período, tendo em vista que a prática de esportes geralmente demanda grandes esforços físicos.

2 BREVES PONDERAÇÕES SOBRE AS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS DAS GESTANTES

As previsões acerca do auxílio maternidade em nosso país sofreram alterações ao longo da história e, como assevera Delgado (2017), sua evolução possui como marco, o efetivo cumprimento das normativas contidas na Convenção Internacional 103 da OIT de 1952, ratificada no Brasil em 1965 (DELGADO, 2017). Destaca-se, ainda, que o surgimento da OIT se deu pelo Tratado de Versalhes, em 1919, que destinava-se à proteção do trabalhador no âmbito internacional. Dentre suas principais garantias e previsões está o combate a discriminação salarial, tendo em vista ser "o Tratado de Versalhes, que estabelece o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, inserido em algumas constituições, entre as quais, a do Brasil é destinado a impedir a exploração salarial da mulher". (NASCIMENTO, 2011, p. 910).

Retornando a ótica do auxílio maternidade, a Convenção nº 103, previa desde sua concepção, que a responsabilidade pelos custos decorrentes do auxílio maternidade não seriam suportados pelo empregador. Todavia, a legislação pátria vigente à época (1970) determinava exatamente o contrário. Assim, somente em 1974 esse afastamento ficou a cargo da Previdência Social, bem como teve seu limite estabelecido para 12 semanas. Importante assinalar que este prazo, sofreu nova alteração, pois teve, pela Constituição, seu período ampliado para 120 dias (art. 7º, XVIII da CF/88), persistindo, assim, até os dias atuais (DELGADO, 2017).

Neste prisma, importante registrar outra benesse, de ordem constitucional, concedida ao trabalhador, qual seja a garantia de continuidade da relação de emprego, elencada no art. 7º, I da Constituição Federal, que assegura a proteção contra despedidas arbitrárias ou sem justa causa (DELGADO, 2017). No mesmo sentido está o artigo 391 da CLT, sanando, de uma vez por todas, qualquer dúvida quanto à estabilidade da mulher grávida, prevendo que "não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de [...] encontrar-se em estado de gravidez". (BRASIL, 1943)

No que tange ao período de licença maternidade, há ainda uma inovação, trazida pela Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008 (BRASIL, 2008), que prevê a possibilidade de prorrogação da licença maternidade, acrescentando mais sessenta dias, e paternidade, adicionando mais quinze dias. Tais prorrogações podem ocorrer quando as empresas aderem ao Programa Empresa Cidadã, devendo a empregada solicitar tal benefício até o primeiro mês

após o parto (art. 1º, §1º, I da Lei º 11.770/08). Uma condição imposta aos genitores para o recebimento deste benefício, que se inicia imediatamente após o término do prazo da licença-maternidade, ou paternidade, no caso dos homens, é o impedimento de exercer qualquer atividade remunerada nesse período, vedando também a colocação da criança em creches ou ambientes similares (NASCIMENTO, 2011).

Conforme dispõe o artigo 5º do referido regramento, com a adesão do Programa Empresa Cidadã, "a pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença-paternidade, vedada a dedução como despesa operacional" (BRASIL, 2008). Não obstante, a aludida lei ainda prevê a aplicação desses direitos à empregada que obtiver a guarda judicial para fins de adoção ou adotar uma criança. A Lei nº 11.770/08 funciona, de fato, como uma prorrogação da licença-maternidade, pois a remuneração será devida da mesma forma que a anterior, estando a trabalhadora amparada pelas mesmas garantias e estabilidade (NASCIMENTO, 2011).

Insta, ainda, destacar outro direito conquistado pelas gestantes, prevendo a CLT, em seu artigo 395 que, em caso de aborto não criminoso, a empregada terá direito a uma licença de duas semanas, sem que haja prejuízo de sua remuneração, sendo lhe assegurado, inclusive, o direito de retornar a função que ocupava antes do afastamento (NASCIMENTO, 2011).

Outra norma de saúde e proteção da obreira, e também do recém-nascido, são os dois intervalos intrajornada especiais concedido para fins de amamentação, tendo cada um destes, duração de meia hora. Tal intervalo será concedido às mães com bebês de até seis meses de idade, contudo, conforme o disposto no §1º do artigo 396 da CLT, quando a saúde do filho exigir, o período de seis meses poderá ser prorrogado.

Em se tratando da estabilidade da gestante, urge destacar que caso ocorra a inobservância desta determinação, com a dispensa imotivada e injustificada, é medida imperiosa a decretação de sua nulidade, ensejando a reintegração da trabalhadora no emprego, sendo assegurada a esta todas os direitos do contrato de trabalho (NASCIMENTO, 2011). Assim, contemplando essas previsões, bem como atrelada a outras, a empregada, quando grávida, terá direito a estabilidade, por um período posterior a constatação da gravidez, conforme se verá adiante.

3 AS NORMAS DESPORTIVAS E A APLICAÇÃO DOS DIREITOS GRAVÍDICOS

No tocante ao desporto brasileiro, a principal legislação sobre o tema é a Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998, também conhecida como Lei Pelé. A legislação específica dos esportistas determina, em seu artigo 30, que "o contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos" (BRASIL, 1998).

A Lei Pelé não traz em seu corpo normas específicas quanto aos direitos gravídicos, sendo, portanto, aplicadas as normas gerais do contrato a termo. Nesta modalidade de contrato, a estabilidade da gestante, até setembro de 2012, não era uma garantia reconhecida pela legislação, vez que a súmula nº 244 do TST, em sua redação, não detinha esta garantia. Todavia, apesar de não haver expressa previsão legal, o Supremo Tribunal Federal, em anos anteriores a alteração da referida súmula, passou a garantir em qualquer modalidade contratual, estabilidade às trabalhadoras grávidas, embasando-se nas garantias elencadas no art. 7, XVIII da CF/88, e ADCT, art. 10, II, veja-se:

> Ementa: AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO DE INSTRUMENTO. CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. CARGO EM COMISSÃO. SERVIDORA GESTANTE. EXONERAÇÃO. DIREITO À INDENIZAÇÃO. 1. As servidoras públicas e empregadas gestantes, **inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime jurídico de trabalho**, têm direito à licença-maternidade de cento e vinte dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Precedentes: RE n. 579.989-AgR, Primeira Turma, Relator o Ministro Ricardo Lewandowski, Dje de 29.03.2011, RE n. 600.057-AgR, Segunda Turma, Relator o Ministro Eros Grau, Dje de 23.10.2009 e RMS n. 24.263, Segunda Turma, Relator o Ministro Carlos Velloso, DJ de 9.5.03. 2. Agravo regimental a que se nega provimento. (AI 804574 AgR, Relator(a): Min. LUIZ FUX, Primeira Turma, julgado em **30/08/2011**, DJe-178 DIVULG 15-09-2011 PUBLIC 16-09-2011 EMENT VOL-02588-03 PP-00317 RT v. 100, n. 913, 2011, p. 491-494, grifo nosso).

Assim, à medida que a Suprema Corte reconhecia tal garantia a essas trabalhadoras, o Tribunal Superior do Trabalho, reconheceu o precedente e passou a proferir seus julgados na mesma direção (DELGADO, 2017). Vejamos:

> **Ementa:** RECURSO DE REVISTA - GESTANTE - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. Estabelece o art. 10, II, "b", do ADCT/88 que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não impondo nenhuma restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, mesmo porque a garantia visa, em última análise, à tutela do nascituro. **O entendimento vertido na Súmula nº 244, III, do TST encontra-se superado pela atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que as empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime de trabalho, têm direito à licença maternidade de 120 dias e à**

> **estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.** Dessa orientação dissentiu o acórdão recorrido, em afronta ao art. 10, II, "b", do ADCT/88. (TST-RR-1601-11.2010.5.09.0068, Relator(a): Min. VIEIRA DE MELLO FILHO, Primeira Turma, julgado em: 29/02/2012, Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001), PUBLIC 01-03-2012, grifo nosso).

No entanto, com o progresso jurisprudencial, o Tribunal Superior do Trabalho, em seção extraordinária, realizada no dia 14 de setembro de 2012, mediante a Resolução 185, alterou o item III da súmula nº 244, trazendo expressa garantia de estabilidade às empregadas regidas por contratos a termo (BARROS, 2008). Eis o enunciado:

> 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.** (BRASIL, 2012, grifo nosso).

Nesse ínterim, a estabilidade em razão de gravidez, que foi preocupação do legislador constituinte de 1988, passa a ser uma garantia das atletas profissionais, sendo vedada a sua dispensa injustificada em caso de gravidez, ainda que o prazo do contrato tenha se encerrado, aplicando-se a estas, conforme dispositivo supra, o disposto no art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADTC), *in verbis*: "Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição[1]: [...]; II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: [...]; b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto". (BRASIL, 1988).

4 O POSICIONALMENTO JUDICIAL NA BUSCA POR DIREITOS DAS ATLETAS

Aprofundando no tema proposto, faz-se necessária a análise de dois casos inéditos e ainda pendentes de discussão no Judiciário Brasileiro. A campeã olímpica do voleibol, Tandara Alves Caixeta, e a também voleibolista, Karine Guerra de Souza, __ ajuizaram reclamações trabalhista em face do Praia Clube, de Uberlândia.

---

[1] Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Tandara, contratada para jogar a temporada 2014/2015, pactuou com o Praia Clube para receber pouco mais de R$ 1 milhão, em onze parcelas mensais de R$99 mil, todavia o montante foi desdobrado em dois contratos, um de trabalho, cujo valor era R$812,00, e outro de imagem, de R$98 mil. A atleta alegou que, no fim do contrato, como estava grávida, teve seu contrato de trabalho renovado, no entanto o de imagem foi rescindido (FEIJÓ, 2017).

Em primeira instância, a jogadora teve seu pedido de reconhecimento da natureza salarial do contrato rompido julgado improcedente. Contudo, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região entendeu que houve fraude contratual, em razão da discrepância dos valores dos contratos, sendo que, o contrato de imagem correspondia a 99,5%, enquanto o de trabalho era apenas 0,5% do total recebido pela atleta. Nesse contexto, o TRT, levando em conta a estabilidade em razão da gravidez, condenou o clube ao pagamento das diferenças salariais desde a rescisão do contrato de imagem até o desligamento voluntário da atleta (BRASIL, 2017).

Não obstante, em sede de recurso de revista, o TST reformou a decisão, sob a alegação de que não houve a intenção de fraudar a legislação trabalhista, tendo em vista que a jogadora Tandara é uma atleta da elite brasileira e em razão de sua notoriedade o clube se beneficia da sua exposição, sendo o contrato de imagem perfeitamente válido, apesar da significante diferença de valores. Ademais, o acordo foi realizado antes da alteração trazida pela Lei 13.155/2015, que modificou o parágrafo único do artigo 87-A da Lei Pelé, limitando o valor correspondente ao uso da imagem a 40% da remuneração total do atleta, desta forma, em razão da anterioridade da norma, este não seria aplicável (BRASIL, 2017).

A atleta Karine Guerra de Souza também ajuizou ação em face do Praia Clube, processo sob o número 0010241-33.2016.5.03.0044, no qual seu pleito foi julgado parcialmente procedente em primeira instância. A juíza da 2ª Vara do Trabalho de Uberlândia, Alessandra Duarte Antunes dos Santos Freitas, entendeu que, apesar de ser lícito o contrato de imagem pactuado entre as partes, houve fraude trabalhista, pois os valores estabelecidos no contrato de trabalho não são condizentes com os serviços prestados pela atleta. O recurso interposto pelo clube no Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região ainda encontra-se pendente de julgamento (BRASIL, 2017).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As diversas lutas das mulheres do passado, que buscavam a efetiva igualdade, visando proporcionar equidade frente ao espaço já conquistado pelos homens, foi consagrada com a

positivação de diversas garantias na Constituição da República, na Consolidação das Leis do Trabalho e em outras normas esparsas, deixando claro, de uma vez por todas, que a trabalhadora também conquistou o seu espaço e que a estas não é possível negar nenhum direito.

No entanto, urge salientar, que a mera positivação destes direitos não garante o seu cumprimento e ainda existem aqueles que descumprem os mandamentos legais, mesmo cientes da existência de sansões. No caso trazido à lume não é diferente, as atletas profissionais não estão imunes da inobservância de seus direitos, conforme os casos aqui demostrados, inéditos na justiça brasileira.

É necessário frisar que, apesar de o TST não ter entendido pela fraude contratual, o clube das atletas não renovou com as mesmas o contrato de imagem, sendo este o de maior valor, tendo renovado somente o contrato de trabalho em razão de determinação da Súmula nº 244 do TST. Cabe aqui uma ponderar, teria o clube das atletas não renovado o contrato de imagem somente por estas estarem grávidas?

O fato é que, justamente quando se encontravam grávidas, Tandara e Karine, não tiveram seus contratos de maior rentabilidade renovados. O ônus de ter uma empregada afastada em razão de licença-maternidade deveria ser suportado por todos os empregadores, indistintamente, não havendo que se falar em um salvo-conduto para os clubes esportivos. Ademais, estudos constataram que não é prejudicial às atletas de elite grávidas a prática de exercícios, pelo contrário, a estas foi recomendado que haja uma manutenção da atividade física durante a gestação, podendo, com isso, as atletas alcançarem em pouco tempo resultados excelentes após o parto (LOURO, 2016).

Deste modo, ante ao exposto, é possível concluir que há necessidade de maior proteção dos direitos gravídicos concedidos às atletas profissionais, com a positivação de regras especificas a estas, que fomentem a continuidade das atletas em seus clubes, dando seguimento à prática de exercícios físicos, com o devido acompanhamento médico para a melhor proteção da mãe e do nascituro.

Sugere-se para futuros trabalhos, uma pesquisa aprofundada sobre o tema, com aplicação de questionários e entrevistas a um grupo de atletas profissionais para melhor compressão do tratamento dispensado às gestantes e as implicações nas renovações e rescisões de contratos, abordando a estabilidade, o preconceito e os desafios físicos para a volta da prática de esportes após o parto.

REFERÊNCIAS:

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 9ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil,** Brasília, DF, 9 ago. 1943. Seção 1, p. 11937. Disponível em: < http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 28 jan. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil,** Brasília, DF, 5 out. 1988. Seção 1, p. 1988. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-norma-pl.html>. Acesso em 27 jan. 2018.

BRASIL. Decreto nº 21.417, de 17 de maio de 1932. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 19 maio 1932. Seção 1, p. 9666. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>. Acesso em 28 jan. 2018.

BRASIL. Decreto nº 423, de 12 de novembro de 1935. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 14 dez. 1935. Seção 1, p. 26992. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-423-12-novembro-1935-532092-norma-pe.html>. Acesso em 28 jan. 2018.

BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil,** Brasília, DF, 25 mar. 1988**.** Seção 1, p. 1. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1998/lei-9615-24-marco-1998-351240-publicacaooriginal-1-pl.html >. Acesso em 26 jan. 2018.

BRASIL. Lei nº 11.770, de 9 de set. de 2008. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil,** Brasília, DF, 10 set. 2008. Seção 1, p. 1. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2008/lei-11770-9-setembro-2008-580284-norma-pl.html>. Acesso em 06 fev. 2018.

BRASIL. Lei 9.615 de 24 de março de 1998. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil,** Brasília, DF, 25 mar. 1988. Seção 1, p. 1. Disponível em: http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1998/lei-9615-24-marco-1998-351240-publicacaooriginal-1-pl.html. Acesso em 26 de jan. 2018.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Súmula nº 244**. Gestante. Estabilidade provisória. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244>. Acesso em 26 jan. 2018.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Notícias do TST**. Remuneração por uso de imagem de atleta de vôlei não está vinculada ao contrato de trabalho. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/remuneracao-por-uso-de-imagem-de-atleta-de-volei-nao-esta-vinculada-ao-contrato-de-trabalho?inheritRedirect=false&redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fnoticias%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2>. Acesso em 04 fev. 2018.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Recurso de Revista. TST-RR-1601-11.2010.5.09.0068**.** Recorrente**:** Angelica Fabiana Da Silva. Recorrida: Confexforte Indústria e Comércio LTDA. Relator: Ministro Vieira de Mello Filho. Brasília, 29 de fevereiro de 2012. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201601-11.2010.5.09.0068&base=acordao&numProcInt=93967&anoProcInt=2011&dataPublicacao=09/03/2012%2007:00:00&query>. Acesso em 28 jan. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental no Agravo de Instrumento. AI 804574 AgR**.** Agravante: União. Agravada: Ana Cristina de Oliveira Silva. Relator: Ministro Luiz Fux. Brasília, DF, 30 de agosto de 2011. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=AI-AgR(804574%20.NUME.)&base=baseAcordaos>. Acesso em 27 jan. 2018**.**

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

LOURO, Abel Filipe Carrega Pereira Ribeiro. **O destreino e treino de uma judoca de elite após a gravidez – estudo de caso**. Universidade Lusófona de Humanidades e tecnologias – Departamento de Educação Física e Desporto, Lisboa, 2016. Disponível em: <http://recil.grupolusofona.pt/bitstream/handle/10437/7885/O%20Destreino%20e%20Treino%20de%20uma%20atleta%20de%20Elite%20depois%20da%20Gravidez%20-%20Estudo%20de%20Caso%209_2_2017.pdf?sequence=1>. Acesso em 2 fev. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 31ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções**: Convenções ratificadas pelo Brasil. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/convention>. Acesso em 28 jan. 2018.

REVISTA CONSULTOR JURÍDICO. **Atleta de renome pode receber grande parte dos ganhos pela imagem, fixa TST.** São Paulo, 24 de novembro de 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-nov-24/atleta-renome-receber-boa-parte-remuneracao-imagem>. Acesso em 26 jan. 2018.