

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP**

Higor Marcelo Maffei Bellini

**Os reflexos da gravidez no contrato de direito de imagem das jogadoras de
futebol**

Mestrado em Direito

**São Paulo
2021**

HIGOR MARCELO MAFFEI BELLINI

**Os reflexos da gravidez no contrato de direito de imagem das jogadoras de
futebol**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, sob a orientação do Prof. Dr. Cláudio Ganda.

Mestrado em Direito

**São Paulo
2021**

Autorizo exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação de mestrado por processos de fotocopiadoras ou eletrônicos.

BELLINI, Higor Marcelo Maffei.

Os reflexos da gravidez no contrato de direito de imagem das jogadoras de futebol amador. São Paulo, 2021.

Orientador: Prof. Dr. Cláudio Ganda.

Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

1. Direito. 2. Direito Desportivo. 1. GANDA, Cláudio. Pontifícia
Universidade Católica de São Paulo. Programa de Estudos Pós-graduados
em Direito. 2021. Os reflexos da gravidez no contrato de direito de
imagem das jogadoras de futebol amador.

HIGOR MAFFEI BELLINI

**Os reflexos da gravidez no contrato de direito de imagem das jogadoras de
futebol**

Aprovado em: _____/_____/_____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Cláudio Ganda

Prof.Dr.

Prof.Dr.

DEDICATÓRIA

Primeiramente gostaria de dedicar este trabalho ao Pai Maior, que cada um pode invocar como a sua religião o nominar, por sempre me dar a força espiritual para esta caminhada que me levou a ter este momento.

Dedico ainda aos meus pais Celso e Edna, pela força e incentivo durante os anos que este mestrado me ocupou, entendendo eu deixar de a família até nos finais de semana para me dedicar a escrever a presente dissertação.

E dedico, por fim, este trabalho, a todas as minhas clientes, jogadoras de futebol profissional, que estão atuando em quatro continentes, as quais sempre me incentivaram a fazer esta pesquisa e que nunca se negaram a conversar comigo de maneira informal e sincera sobre o tema.

AGRADECIMENTOS

Agreço ao meu Orientador Cláudio Ganda, que sempre acreditou no projeto que culminou nesta dissertação, desde o seu início, quando ainda não tínhamos um ideia clara de como conduzir a pesquisa.

A todos os professores do programa de mestrado da PUC, que contribuíram com a minha formação. E em especial aos professores: Professor Doutor Paulo Sérgio Feuz Paulo Fez, coordenado do mestrado em Direito Esportivo, e a Professora Regina Vilas Boas

Agradeço a todos os meus colegas, de todos os créditos que cursei neste mestrado, pela troca de experiências em aulas e na hora do café.

E, em especial, a quatro mulheres, que são as responsáveis indiretas, mas sem as quais eu não teria sequer começado esta jornada, chamada mestrado, que se encerra neste momento de apresentação da dissertação.

São elas, segundo a ordem que apareceram na minha vida:

A Daniela Carvalho Vendramini é a primeira e mais importante de todas, que ajudou a organizar e promover um evento chamado “Elas têm algo a dizer”, onde eu conheci a Flávia, com quem não falei naquele dia, e a Aline, que me aturou o dia inteiro do evento reclamando de dores terríveis nas costas, que me fizeram estar naquele evento sob efeito de remédios para dor.

Aline Peitil, jornalista esportiva, desde aquele dia do “Elas têm algo a dizer” se tornou grande amiga e que falou de um curso de aperfeiçoamento em Gestão do Esporte, promovida pela FIFA em parceria com a FGV, que me ajudou a entender a organização do esporte e me proporcionou conhecer a Flávia Zanini.

Flávia Zanini, advogada gaúcha, que já tinha larga experiência no Direito Esportivo, veio fazer o mestrado na PUC São Paulo, em Direito Desportivo, e que me convidou para assistir a uma apresentação de seminário que iria fazer e que me apresentou a esse programa. E que me ajudou muito a entender o Direito Desportivo em sua parte disciplinar, em entender como funciona a Justiça Desportiva.

E a Monique Somonse, que trabalha comigo no escritório, desde que era ainda uma acadêmica de Direito e, hoje, bacharel, que por ser ex-jogadora de futebol profissional com passagens pela seleção brasileira de base, e atualmente estar defendendo a seleção brasileira da Fut7, por me fazer conhecer a realidade da mulher jogadora de futebol, me auxiliava a fazer um trabalho com relevância para todas as

mulheres jogadoras de futebol.

E por fim, voltando a um nome já citado, agradeço ao Professor Doutor Paulo Sérgio Feuz, por ter me permitido assistir ao seminário da Flávia e me deixar ficar como ouvinte, naquele final de semestre me confirmando o interesse em fazer este mestrado.

RESUMO

Trata-se de trabalho que visa analisar os reflexos da gravidez da atleta profissional de futebol no seu contrato de direito de licenciamento de imagem, mantido com o clube de futebol que é o seu empregador, no qual são verificados os requisitos para a formação de um contrato, em sentido amplo e as formas pelas quais se opera a contratação das jogadoras de futebol no Brasil de 2020: contrato de trabalho, contrato de prestação de serviços e contrato de licenciamento de imagem. Desse modo, busca-se verificar o impacto da gravidez no contrato de licenciamento de imagem, celebrado como contrato de natureza civil e excluída a hipótese de fraude à legislação trabalhista, mesmo quando a atleta está impossibilitada de desempenhar as suas atividades dentro dos campos de futebol, ocupamo-nos exclusivamente das implicações que dessaem do vínculo jurídico em apreço.

Palavras-chave: Direito Desportivo; Justiça Desportiva; Contrato de Trabalho; Gravidez

ABSTRACT

This is a work that aims to analyze the pregnancy reflexes of the professional soccer athlete, in her image licensing right contract, maintained with the football club that is her employer. In which it is verified what are the necessary requirements for the formation of a contract, in a broad sense, and the ways in which there is the contracting of soccer players in Brazil in 2020: employment contract, service provision contract and licensing contract of image. Again to verify the impact of pregnancy on the image licensing contract, entered into as a civil contract and not as a means of defrauding labor legislation, even when the athlete is unable to perform her activities on the football fields.

Keywords: Sports Law; Sports Justice; Employment Contract; Pregnancy

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO I - DAS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À MULHER GESTANTE E À MATERNIDADE	14
CAPÍTULO II - DAS GARANTIAS TRABALHISTAS INFRACONSTITUCIONAIS A MULHER GESTANTE	18
2.1 Da Convenção 103 da Organização Internacional do Trabalho – OIT.	28
2.2 DA Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995	20
2.3 Da consolidação das leis do trabalho (Decreto-lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943)	21
CAPÍTULO III - DAS GARANTIAS PREVIDENCIARIAS INFRACONSTITUCIONAIS A MULHER GESTANTE	23
3.1 Da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991	23
3.2 Do Contrato	25
3.2.1 Das partes do contrato	27
3.2.2 Da capacidade de ser parte no contrato	29
3.2.3 Do período de duração do contrato	30
3.2.4 Das formas de rescisão contratual	31
3.3 Do contrato de trabalho	33
3.3.1 A Subordinação	34
3.3.2 Da não eventualidade	34
3.3.3 Da onerosidade	35
3.3.4 Do contrato de trabalho como espécie de contrato de adesão	37
3.3.5 Do período de duração do contrato de trabalho	38
3.3.5.1 <i>Do contrato por prazo indeterminado</i>	39
3.3.6 Das multas aplicáveis pela rescisão antecipada do contrato de trabalho	41
CAPÍTULO IV - TEMPORARIO DE USO DE IMAGEM	43
4.1 Da base legal para garantia da imagem da atleta	43

4.2 Da correta denominação do contrato	45
4.3 Das diferenças entre direito de imagem e direito de arena	48
4.4 Do contrato de licença de direito de imagem como meio de fraudar a relação trabalhista	50
4.5 Dos motivos que levaram à popularização do pagamento de parte dos vencimentos dos atletas por meio de direito de licenciamento de direito de imagem no Brasil	54
4.6 Do contrato de prestação de serviços	58
CAPÍTULO V – DA GRAVIDEZ DA MULHER ATLETA	64
5.1 Da estabilidade gestacional e o contrato de trabalho por prazo determinado	65
5.2 Do impacto da gravidez no contrato de licenciamento do direito de imagem da atleta de futebol	71
5.3 O posicionamento da FIFA sobre a gravidez das atletas de futebol	73
CONSIDERAÇÕES FINAIS	79
REFERÊNCIAS	86

INTRODUÇÃO

No atual momento do futebol feminino no Brasil, ano de 2020, os torneios disputados, sejam os estaduais ou o nacional, ainda são considerados amadores pelas entidades organizadoras. E este fato permite aos clubes participantes das competições, quando da contratação das suas atletas para aqueles torneios, não registrarem os contratos de trabalho com as suas atletas nas respectivas Carteiras de Trabalho e Previdência Social, o que é inerente à jogadora profissional. Mais das vezes, optam por encetar a contratação das suas atletas por meio da celebração de um contrato de natureza civil, que é o de uso de direito de imagem, pelo qual a atleta concorda em atuar pela entidade esportiva, durante determinado número de meses, recebendo a remuneração durante o período de vigência do contrato.

Esta possibilidade de utilizar o contrato de direito de imagem ao invés de realizar a celebração do contrato de trabalho de atleta profissional, regulamentado pela lei Pelé, e que garante todos os direitos trabalhistas e previdenciários à atleta, vem do fato de o vínculo que une a atleta ao clube para disputar o campeonato é o vínculo federativo, que vem do registro da atleta na federação ou confederação, providência eficaz para que ela tenha condição de disputar os jogos. Havendo o registro perante a entidade organizadora do campeonato a jogadora está apta a jogar. E esse registro não depende da anotação do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho.

A contratação da atleta de futebol por meio de contrato de uso de direito de imagem é uma forma de fraudar a legislação trabalhista, posto que procura dar natureza cível a uma relação eminentemente trabalhista, tornando-se, por isso mesmo, passível de anulação, segundo o disposto no artigo 9º da CLT especialmente se apresentada reclamação trabalhista visando a declaração de nulidade e reconhecimento do vínculo empregatício. Isto porque a atleta de futebol efetivamente é empregada do clube, vez que presentes todos os requisitos para a existência da relação de emprego, previstos nos artigos 2º e 3º da Norma Consolidada.¹

¹ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação; Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço; Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das

Desta forma o contrato de uso de direito de imagem tratado no presente trabalho é aquele utilizado para mascarar o vínculo trabalhista entre clube e atleta e não o contrato de direito de imagem de natureza civil, cumulativo com o contrato de trabalho, em que o clube, pela utilização da imagem do atleta, efetivamente paga uma parte da sua remuneração, na proporção de até 40% (quarenta por cento), conforme prevê o parágrafo único do artigo 87-A da lei Pelé, dada a exploração por meio de ações de *marketing*, seja divulgando as empresas parceiras, patrocinadoras do clube, seja divulgando o próprio clube, seja em entrevistas ou em atividades extracampo, sempre fazendo uso de artigos com a marca do clube e/ou de anunciantes.²

Consolidada assim a escolha do contrato de cessão do direito de imagem como instrumento de dissimulação do vínculo trabalhista, fraude esta que não será em si objeto do presente trabalho, sonega à atleta que venha engravidar no curso do contrato todos os direitos assegurados às demais trabalhadoras grávidas. Ao revés, elegemos a necessidade de serem estudadas as consequências da gravidez à luz desse contrato de natureza civil firmado entre as partes.

O contrato de cessão de uso do direito de imagem é firmado, na grande maioria dos casos, entre clube e atleta, por tempo determinado, com termo inicial geralmente a um mês do início da competição, antecedência que possibilita às jogadoras ativarem-se em pré-temporada, com início da preparação física, técnica e tática, desencadeando assim o processo de formação da equipe para a temporada.

Como o vínculo eleito se encerra no mesmo mês em que findam as competições, adotamos este fato como o principal motivador do presente trabalho, sobretudo se tomada a hipótese de constatação de gravidez em período coincidente com o contrato em questão, impedindo-a de participar das atividades esportivas durante o período de gestação e também o período de amamentação, que, via de regra extrapola o prazo contratado.

No futebol brasileiro existem poucos relatos de jogadoras de futebol que

Leis do Trabalho. **D.O.U** de 09/08/1943, pág. nº 11937). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: xxxxxxxx

² Art. 87-A. O direito ao uso da imagem do atleta pode ser por ele cedido ou explorado, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho desportivo. parágrafo único. quando houver, por parte do atleta, a cessão de direitos ao uso de sua imagem para a entidade de prática desportiva detentora do contrato especial de trabalho desportivo, o valor correspondente ao uso da imagem não poderá ultrapassar 40% (quarenta por cento) da remuneração total paga ao atleta, composta pela soma do salário e dos valores pagos pelo direito ao uso da imagem. (BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. **D.O.U** de 25/03/1998, pág. nº 1). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9615consol.htm. Acesso em: 20 nov. 2019.

engravidaram enquanto vinculadas a contratos ativos com clubes, disputando competições, e que, por consequência, acarretaram problemas para os clubes e para as atletas. Durante o trabalho de pesquisa para a realização da presente dissertação logramos identificar apenas dois casos noticiados de jogadoras que engravidaram, enquanto em atividade, o que revela a baixa incidência de gravidez entre as atletas, ou, por outra, a possibilidade de pouca divulgação desse tipo de ocorrência pela mídia.

Na liga norte-americana feminina de futebol, em comparação, foram duas atletas de destaque que anunciaram a suas gravidezes apenas no ano de 2019, enquanto mantinham contratos com os seus clubes, revelando que ao que parece na liga americana de futebol feminino, a questão da gravidez das atletas é mais bem resolvida. Contudo a realidade norte-americana não será profundamente tratada, uma vez que, o objeto do nosso estudo é o futebol brasileiro, pela peculiaridade de as atletas, apesar de profissionais, recebendo salários dos clubes, alimentação e alojamento, ainda serem tratadas como amadoras no momento da contratação.

No presente trabalho serão abordados temas como o dever de a atleta informar o seu estado de gravidez, assim que tiver conhecimento desse fato, a fim de que o clube possa adequar a rotina de trabalho da atleta à sua nova realidade, posto que não poderá continuar a exercer as mesmas atividades de antes, mercê dos riscos que os choques e quedas podem oferecer à saúde de ambos, gestante e feto. Então, como o clube e a atleta devem se portar com relação ao contrato de cessão temporária de uso imagem? O vínculo deve ser estendido ou suspenso, mas nunca se admitindo a sua rescisão em caso de gravidez.

Objetivos

Este trabalho tem como objetivo geral fazer a análise da questão da ocorrência da gravidez da atleta de futebol, durante a vigência do contrato de cessão temporária de uso imagem com o clube empregador, subterfúgio comum para a não realização de um contrato de trabalho com esta jogadora, segundo a regulamentação estabelecida pela lei Pelé, com a consequente anotação deste contrato de trabalho na CTPS da atleta.

Para atingir este objetivo não trataremos da hipótese da jogadora buscar na Justiça do Trabalho a decretação da nulidade deste contrato de cessão temporária de uso imagem e de reconhecimento do vínculo empregatício segundo os requisitos

estabelecidos na Lei Pelé e na CLT, porque, em ocorrendo este fato, o estado de gravidez da atleta deverá ser tratado segundo as normas trabalhistas e previdenciárias comuns a todas as demais empregadas, de todos os demais campos econômicos.

Tendo o presente trabalho como objetivos específicos, analisar:

- a) o que vem a ser este contrato de cessão temporária de uso imagem;
- b) quando a atleta de futebol deve informar ao clube que está grávida;
- c) quais as atividades que o clube empregador pode exigir dessa atleta durante a gravidez e no período de amamentação;
- d) as formas de proteção da atleta gestante e do nascituro;
- e) a gravidez como causa para a interrupção do contrato de cessão temporária de uso imagem.

Metodologia

Para alcançar os objetivos traçados buscaremos pesquisar o tema gravidez de uma forma multidisciplinar, posto que em se tratando de gravidez de uma atleta de futebol, que necessita do seu corpo para desempenhar as funções contratuais diariamente e cujas atividades tornam comuns choques e quedas, vemos emergir a necessidade de um estudo ainda que mínimo no campo de medicina, razão pela qual serão buscados subsídios em artigos publicados em revistas especializadas dedicadas aos profissionais da área de saúde.

E quando o estudo se voltar ao aspecto jurídico, das consequências da gravidez durante a vigência do contrato de cessão temporária de uso imagem, faremos uso de bibliografia específica, através de livros e artigos jurídicos voltados ao estudo da proteção legal da gravidez, bem como da proteção do direito do nascituro.

Buscando fazer a ilustração prática dos temas abordados no presente estudo por meio de notícias veiculadas em portais de notícias na Internet, nos sites oficiais dos clubes, das ligas e dos sindicatos de atletas, bem como em decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho da Segunda e Décima Quinta Regiões, Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, por serem os órgãos judiciais que detêm jurisdição no local de produção e de apresentação do presente trabalho, e, por estar no Estado de São Paulo, acomodar o maior número de equipes disputando o Campeonato Brasileiro Feminino de Futebol, no ano de 2019 e 2020, para que assim a pesquisa não se mostre dissociada da atual realidade do futebol no Brasil.

CAPÍTULO I - DAS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À MULHER GESTANTE E À MATERNIDADE

A Constituição Federal de 1988, de onde emana a legalidade para todas as demais normas existentes em território brasileiro, tem previstas garantias para as mulheres gestantes, demonstrando assim a importância da proteção à gestação e à maternidade dadas pelo Estado Brasileiro.

Em quatro oportunidades, na Carta Magna, estão as garantias para a mulher gestante. Mais precisamente, essas garantias estão no artigo 7º, inciso XVIII, quando trata dos direitos dos trabalhadores, onde consta o inciso garantindo à mulher empregada gestante “licença (...), sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”.³ No artigo 201, II, quanto a Constituição enumera os deveres da Previdência Social, deixando claro ser uma das suas atribuições, dispõe a “proteção à maternidade, especialmente à gestante”.⁴ E no artigo 203, I, quando define que uma das atribuições da Assistência Social é a proteção à maternidade.

E existe ainda no artigo 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, norma que impede a ocorrência da dispensa arbitrária ou sem justa causa da mulher empregada gestante “desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”.⁵

Este fato, a presença das garantias às mulheres trabalhadoras que estão gestantes durante a constância do contrato de trabalho, no texto da Carta Magna, em três oportunidades distintas, a saber: os direitos dos trabalhadores, as questões relativas à previdência social e quando trata da assistência social, revela a importância dada pelo constituinte para este tema, quando da redação da Constituição em vigor, deixando desta forma consignada a importância para a nação brasileira da proteção à gestação e à gestante.

Dizemos que a proteção à gestante está presente em quatro oportunidades no texto constitucional. Três nos artigos da Constituição propriamente dita e a quarta que está contida no artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, posto que segundo Montoro “[...] todas as disposições que integram o texto da Constituição

³ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **D.O.U** de 05/10/1988, pág. nº 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em:

⁴ Idem.

⁵ Idem.

passam, automaticamente, a constituir normas constitucionais e a ocupar o primeiro plano na hierarquia jurídica”,⁶ demonstrando assim que o ato das disposições constitucionais transitórias também é parte integrante do texto constitucional.

O texto constitucional traz ainda, em seu artigo 6º, quando trata dos direitos sociais, que a maternidade é um importante direito de cunho social, até por estar inserida no amplo contexto da garantia e proteção da mulher gestante e, principalmente, do feto.⁷ Todavia, não a vemos expressamente estendida como garantia da mulher empregada gestante, não obstante, voltamos a dizer, tratar-se de um direito natural da mulher o de engravidar.

Segundo esta proteção constitucional, ex vi do artigo 7º, a gestante traz consigo cinco princípios que, quando analisados em conjunto, demonstram a importância de serem garantidos. São eles:

1. A garantia da gestante para poder deixar de trabalhar no período próximo ao parto, posto que a depender do trabalho desenvolvido pela trabalhadora as suas responsabilidades tornam difícil ou impossível a continuidade da prestação dos serviços;
2. A manutenção da remuneração da gestante durante este seu período de afastamento para se dedicar aos cuidados com a sua gestação, com a saúde da mãe e do feto;
3. A proibição de causar prejuízos à gestante, que seria representada pela perda do seu emprego que é o que garante o seu sustento e garantirá também o sustento da criança quando esta vier a nascer;
4. O prazo da estabilidade que garante o período mínimo pelo qual a empregada poderá se manter afastada das suas obrigações contratuais, sem poder ser desligada, salvo a constatação de justa causa pelo seu empregador.
5. E o quinto princípio, que versa sobre a necessidade das leis ordinárias fixarem “critérios destinados à proteção do mercado de trabalho da mulher”, ou seja, toda legislação brasileira precisa garantir a proteção do emprego à trabalhadora, evitando a discriminação pela possibilidade desta engravidar e ter que se afastar da rotina do trabalho.⁸

Como revelam Nery Junior e Nery, o Estado brasileiro vem tratando cada vez mais a questão das garantias prestadas às trabalhadoras, que se encontram gestantes, como um direito de natureza previdenciária, garantindo assim esses direitos a todas as trabalhadoras, e cada vez menos os tratando como um encargo de

⁶ MONTORO, André Franco. **Introdução à Ciência do Direito**. 23. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995. p. 335.

⁷ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 185-187.

natureza trabalhista.⁹

Ao passar a garantia das gestantes para a esfera previdenciária, se amplia essa proteção a todas as mulheres trabalhadoras, sejam empregadas ou não, já que se se tratasse de uma garantia eminentemente trabalhista esta se restringiria apenas a mulheres que estejam trabalhando como empregadas, segundo os requisitos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, e com o devido registro do contrato de trabalho na sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Desta forma, a Constituição Federal garante à trabalhadora gestante, desde o momento da concepção, a estabilidade provisória no seu emprego, que não pode ser confundido com uma garantia plena de emprego, não sendo permitida a demissão desta pelo fato de estar grávida, ou a sua demissão sem justa causa.

É necessário deixar consignado que aludida estabilidade é de natureza provisória e transitória, posto que nas palavras de Martins: “[...] a verdadeira estabilidade era aquela por tempo de serviço, em que se considerava estável o empregado que tivesse há 10 anos na empresa”,¹⁰ ou seja, aqui, cuida-se de uma estabilidade que não garante o emprego da gestante. Portanto, no caso de ela incorrer em alguma conduta que configure justa causa, poderá haver a rescisão contratual.

Por este motivo é que Martins defende que o nome mais adequado para este instituto é o de “garantia de emprego”, posto que no seu entendimento a “estabilidade” não pode ser provisória, já que não se harmonizam os institutos da estabilidade e da provisoriedade.¹¹

Dessa forma, somente poderá ser demitida a empregada gestante perante a existência de justa causa, que pode ser aplicada tanto em contratos por prazo indeterminado ou determinado.¹²

As condições legais para a aplicação da justa causa são aquelas estabelecidas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, em uma possível norma coletiva de trabalho, em uma norma interna, ou ainda no próprio contrato de trabalho, desde que estabelecidas previamente.

⁹ NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Constituição Federal Comentada e Legislação Constitucional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. p.180.

¹⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 409.

¹¹ Ibidem.

¹² GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho: Revisada e Atualizada de acordo com a Constituição de 1988**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001. p. 369.

Garante a Constituição Federal ainda que a previdência social estabeleça um tratamento especial à mulher gestante, permitindo-lhe o recebimento de benefícios previdenciários em razão das necessidades adicionais trazidas pela gestação.

CAPÍTULO II - DAS GARANTIAS TRABALHISTAS INFRACONSTITUCIONAIS A MULHER GESTANTE

As garantias destinadas à proteção das trabalhadoras gestantes também são asseguradas em nível infraconstitucional em razão da aplicação do quinto princípio daqueles listados por Nascimento, ex vi da existência de leis, normas regulamentadoras, regulamentos e decretos em matérias que tratam dessas garantias para as mulheres, enquanto direitos trabalhistas e direitos previdenciários.¹³

Por questão meramente didática separamos no presente estudo as garantias entre trabalhistas e previdências. Mas sabemos que na prática, quando da efetivação da proteção à gestação, esta divisão tem pouca relevância prática, posto que o objeto que se busca é sempre a preservação do trabalho e do emprego da gestante para que esta tenha segurança e tranquilidade necessárias de para os exames e acompanhamento necessários aos cuidados da sua saúde e da saúde do feto, sem ter que se preocupar se será ou não desligada do seu emprego - ou do seu trabalho - por ter se dedicado a esses cuidados.

2.1 Da Convenção 103 da Organização Internacional do Trabalho – OIT

O Brasil é um dos Estados membros da Organização Internacional do Trabalho – OIT.¹⁴ Nesta condição é signatário da convenção 103, que tratada do amparo à maternidade. Essa se encontra em validade no ordenamento jurídico brasileiro atualmente em virtude do decreto de nº 10.088, de 5 de novembro de 2019, que consolidou os

[...] atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal, que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ratificados pela República Federativa do Brasil.¹⁵

¹³ NASCIMENTO, 1989, p.187.

¹⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C103 - Amparo à Maternidade (Revista)**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 dez. 2020.

¹⁵ BRASIL. Decreto Nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. [D.O.U. de 06/11/2019, p. 12](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm. Acesso em: 15 de janeiro de 2020.

O Supremo Tribunal Federal, em decisão de 22 de novembro de 2011, já reconhecia a validade desta convenção internacional que garante à mulher gestante um período de licença para que possa se afastar do trabalho por um período determinado antes e depois do parto.

RE 634093 AgR / DF - DISTRITO FEDERAL AG.REG. NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO Relator(a): Min. CELSO DE MELLO Julgamento: 22/11/2011 Publicação: 07/12/2011 Órgão julgador: Segunda Turma Publicação ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-232 DIVULG 06-12-2011 PUBLIC 07-12-2011 RTJ VOL-00219-01 PP-00640 RSJADV jan., 2012, p. 44-47 Partes

AGTE.(S): UNIÃO ADV.(A/S): ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO AGDO.(A/S): MARGARETE MARIA DE LIMA ADV.(A/S): NILO GUSTAVO SILVA SULZ GONSALVES E OUTRO(A/S)

Ementa

E M E N T A: SERVIDORA PÚBLICA GESTANTE OCUPANTE DE CARGO EM COMISSÃO – ESTABILIDADE PROVISÓRIA (ADCT/88, ART. 10, II, “b”) – CONVENÇÃO OIT Nº 103/1952 – INCORPORAÇÃO FORMAL AO ORDENAMENTO POSITIVO BRASILEIRO (DECRETO Nº 58.821/66) - PROTEÇÃO À MATERNIDADE E AO NASCITURO – DESNECESSIDADE DE PRÉVIA COMUNICAÇÃO DO ESTADO DE GRAVIDEZ AO ÓRGÃO PÚBLICO COMPETENTE – RECURSO DE AGRAVO IMPROVIDO. - O acesso da servidora pública e da trabalhadora gestantes à estabilidade provisória, que se qualifica como inderrogável garantia social de índole constitucional, supõe a mera confirmação objetiva do estado fisiológico de gravidez, independentemente, quanto a este, de sua prévia comunicação ao órgão estatal competente ou, quando for o caso, ao empregador. Doutrina. Precedentes. - As gestantes – quer se trate de servidoras públicas, quer se cuide de trabalhadoras, qualquer que seja o regime jurídico a elas aplicável, não importando se de caráter administrativo ou de natureza contratual (CLT), mesmo aquelas ocupantes de cargo em comissão ou exercentes de função de confiança ou, ainda, as contratadas por prazo determinado, inclusive na hipótese prevista no inciso IX do art. 37 da Constituição, ou admitidas a título precário – têm direito público subjetivo à estabilidade provisória, desde a confirmação do estado fisiológico de gravidez até cinco (5) meses após o parto (ADCT, art. 10, II, “b”), e, também, à licença-maternidade de 120 dias (CF, art. 7º, XVIII, c/c o art. 39, § 3º), sendo-lhes preservada, em consequência, nesse período, a integridade do vínculo jurídico que as une à Administração Pública ou ao empregador, sem prejuízo da integral percepção do estipêndio funcional ou da remuneração laboral. Doutrina. Precedentes. Convenção OIT nº 103/1952. - Se sobrevier, no entanto, em referido período, dispensa arbitrária ou sem justa causa de que resulte a extinção do vínculo jurídico- -administrativo ou da relação contratual da gestante (servidora pública ou trabalhadora), assistir-lhe-á o direito a uma indenização correspondente aos valores que receberia até cinco (5) meses após o parto, caso incorresse tal dispensa. Precedentes. Decisão negado provimento ao recurso de agravo, nos termos do voto do Relator. Decisão unânime. Ausentes, justificadamente, os Senhores Ministros Ricardo Lewandowski e Joaquim Barbosa. 2ª Turma, 22.11.2011.¹⁶

¹⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RECURSO ESPECIAL: Resp 634093 DF. Relator: Ministro Celso de Mello. Dje-232: 07/12/2011. JusBrasil, 2011. Disponível em:

Assim, está estabelecido na referida convenção o direito das mulheres empregadas à licença para se submeter ao parto da melhor e mais segura maneira, tal como se observa pela leitura do artigo III, que garante o direito à empregada “[...] mediante exibição de um atestado médico que indica a data provável de seu parto, a uma licença de maternidade”,¹⁷ devendo uma parte dessa licença acontecer depois do parto, permitindo à gestante ficar amamentando a criança, antes de ser obrigada a retornar ao seu trabalho.

Além disso, o artigo IV estabelece que esta licença seja remunerada, garantindo assim que a mulher afastada tenha preservada a fonte de renda que o seu trabalho lhe garante.

2.2 DA Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995

Esta lei ordinária visa impedir e criminalizar a ocorrência de práticas discriminatórias contra as mulheres no momento da sua contratação, tendo o seu artigo 2º tipificado como crime, cometido pelo futuro empregador no momento de selecionar o empregado, caso solicite exame médico, laudo ou declaração da empregada em relação a um possível estado de gravidez ou a uma esterilização, modo pelo qual se evita a contratação em caso de resultado positivo para gravidez.

Desta forma, os clubes, quando das tratativas para a contratação de uma atleta para integrar a sua equipe, não podem perguntar à mesma, ou a seu agente, se estas têm a intenção de engravidar no período próximo ou futuro. Muito menos podem, a pretexto de realizar os exames clínicos de praxe na contratação de uma atleta, que são mais amplos do que os realizados para a contratação de uma empregada não atleta, encomendar a coleta de material para a realização de teste de gravidez, seja com ou sem autorização da atleta.

<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20995126/agreg-no-recurso-extraordinario-re-634093-df-stf/inteiro-teor-110217523>. Acesso em: 10 de janeiro de 2020

¹⁷ BRASIL. Decreto Nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. [D.O.U. de 06/11/2019, p. 12](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm. Acesso em: 15 de janeiro de 2020.

Mas, caso tenha sido coletado material da atleta nesse momento - com ou sem o seu consentimento - e sendo constatada a gravidez da mesma, e o clube resolver não efetivar a contratação, posto que somente se realizam exames médicos quando os detalhes negociais relativos a tempo de duração de contrato, luvas, salário e gratificações já foram acordadas, a atleta poderá acionar a agremiação perante a Justiça do Trabalho para pleitear a reparação do dano extrapatrimonial sofrido por ver frustrada a sua contratação e pela discriminação sofrida ao ter rejeitada a sua contratação, em virtude de estar grávida.

2.3 Da consolidação das leis do trabalho (Decreto-lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943)

Estão presentes na Consolidação das Leis do Trabalho, mais especificamente no capítulo III, que trata da proteção do trabalho da mulher, incluída a proteção relativa à duração e às condições de trabalho, do artigo 372 ao artigo 401, as garantias das condições laborais diretamente relacionadas às mulheres, inclusive as relativas à segurança da trabalhadora gestante.

Esta proteção para a gestação pode ser encontrada expressamente no artigo 391, que proíbe ser considerado como justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho o fato de a empregada houver contraído núpcias ou estar grávida; e, no artigo 391-A, que determina que a partir da confirmação do estado de gravidez a empregada, mesmo que estiver cumprindo aviso prévio, possui a estabilidade prevista no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, já anteriormente tratada nesta dissertação.

A empregada terá o direito a garantia de emprego em razão da gestação se esta acontecer até o último dia do aviso prévio, posto que “[...] o contrato de trabalho só termina no último dia do aviso prévio”.¹⁸

O Tribunal Superior do Trabalho tem uma súmula, mais precisamente a de número 244, para tratar do tema garantia do emprego às empregadas gestantes, com os seguintes termos:

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.

¹⁸ MARTINS, **Direito do Trabalho**, 2009. p. 416.

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.¹⁹

O fato é que esta garantia de emprego contida na Súmula 244 está consignada de forma expressa, englobando as empregadas com contratos por prazo determinado, como é a forma de contratação de todas as atletas no Brasil por força da Lei Pelé em seu artigo 30. Demonstrando assim que à jogadora de futebol, que tem o seu contrato por prazo determinado, também existe o direito a proteção e a estabilidade quando se encontrar em estado de gravidez.

Já o artigo 392 da norma consolidada traz como sendo um direito da gestante o de gozar uma licença maternidade pelo período de cento e vinte dias (120), o que garante à empregada poder ficar com a criança pelo período aproximado de até quatro meses; mais, se juntarmos a isso o período de férias que comumente é concedido pelo empregador, juntamente à licença maternidade, permite-se que a empregada fique em sua residência aproximadamente cinco meses, um mês antes do parto e mais quatro com a criança.

Este período de quase cinco meses que a mãe se ausenta para amamentar ao filho, que é comum e pensado para um contrato por prazo indeterminado de uma pessoa que não é atleta não traz grande repercussão. Mas quando se analisa a questão sob o ponto de vista de ser um contrato por prazo determinado o da atleta, este período - que pode ser até maior que o contrato firmado - traz impactos na relação entre clube e atleta.

¹⁹ BRASIL.Tribunal Superior do Trabalho - STJ. Revisão da Súmula nº 244. Res. 185/2012, Relator: Ministro Alexandre Ramos. DEJT: 25, 26 e 27/09/2012. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/sumulas> . Acesso em: 20 jan 2020

CAPÍTULO III - DAS GARANTIAS PREVIDENCIARIAS INFRACONSITUCIONAIS A MULHER GESTANTE

3.1 Da Lei n.º 8.213, de 24 de Julho de 1991²⁰

É esta a lei que garante à gestante o recebimento de um salário maternidade, em valor igual ao da sua remuneração integral, segundo a disposição conjunta do estabelecido nos artigos 71 e 72 da referida lei. Este rendimento deverá ser pago pela Previdência Social pelo período de cento e vinte dias (120), iniciando-se no lapso entre 28 (vinte e oito) dias antes e até o dia do parto. No caso das atletas de futebol, uma discussão a respeito da integração do valor do contrato de licenciamento de direito de imagem poderá se suscitada, especialmente se o mesmo tiver sido firmado com o escopo de fraudar a legislação trabalhista, desvirtuando a natureza salarial deste valor.

3.2 Do Contrato

Neste capítulo trataremos de fazer uma análise do contrato, em sentido amplo, demonstrando as partes existentes nos pólos contratantes, o seu tempo de duração, as formas como as obrigações são distribuídas entre as partes e a existência ou não de uma contraprestação às obrigações contratuais, deixando para tratar dos contratos firmados entre atletas e clubes no próximo capítulo.

Não nutrimos a pretensão de desenvolver aqui uma definição exaustiva de contrato até porque, como ensinam Gagliano e Pamplona Filho, “[...] conceituar não é uma tarefa fácil”.²¹ Desejamos apenas explicitar o nosso entendimento sobre o que vem a ser considerado um contrato.

Entendemos que um contrato é um encontro de vontades havido entre duas ou mais pessoas, sejam elas jurídicas ou físicas, mas que possuam a necessária capacidade civil para contratar, tendo como objetivo a realização ou a não

²⁰ BRASIL. Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **D.O.U** de 25/07/1991, pág. nº 14809. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso em: 10 dez. 2019

²¹ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 47.

concretização, de uma atividade que não seja proibida e que seja fisicamente possível de se realizar.

Assim o contrato dever ter por objeto uma prestação que seja fisicamente possível de ser realizada e ao mesmo tempo juridicamente permitida, podendo a obrigação ser realizada em uma única oportunidade, ou ainda, realizada de forma sucessiva ao longo de um período pré-determinado, a depender da sua natureza e da vontade das partes.

Este acordo de vontades, a que chamamos contrato, pode ainda ser gratuito, quando não existe qualquer tipo de obrigação de pagamento, seja em dinheiro ou prestação de serviços, de uma parte à outra, ou poderá ser oneroso mediante contraprestação, sendo que o adimplemento poderá acontecer em uma única oportunidade ou em pagamentos fracionados ao longo do período do contrato, mesmo que a obrigação já tenha sido efetivamente cumprida, não necessariamente exigível que o pagamento siga o mesmo prazo da realização da obrigação principal. Finalmente, há casos em que obrigações possam se estender para além do período contratado, a exemplo do que ocorre com a obrigação de ser mantido o sigilo das informações contidas no contrato ou em razão dele recebidas.

Quanto às partes contratantes, elas podem ser pessoas jurídicas ou físicas dotadas de capacidade civil necessária para contratar, posto que em caso de inexistência do livre e consciente “querer humano”²², pautado pela plena capacidade de discernimento, não há falar em negócio jurídico juridicamente válido, conforme os escólios de Gagliano e Pamplona Filho, sabido que o querer jurídico passa a existir quando a pessoa adquire a capacidade civil, o que, segundo o artigo 5º do Código Civil Brasileiro, acontece quando a pessoa atinge a idade de 18 anos, e desde que não sofra de transtornos que impliquem na diminuição ou perda da capacidade ou, ainda, em caso de interdição judicial.

A importância de um contrato enquanto negócio jurídico vem, segundo as lições de Diniz, do fato deste se tornar a norma que partes estabeleceram seguir para gerir aquela determinada relação, posto que, sem os contratos, cuja experiência vem sofrendo permanente aprimoramento desde os tempos do Império Romano,²³ “[...] a

²² GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2006, p. 47.

²³ DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro, volume 1**: teoria geral do direito civil. São Paulo: Saraiva, 1996, p. 276

sociedade atual de consumo não existira como a conhecemos”.²⁴

Examinemos mais detalhadamente estes elementos de formação de um contrato para deixar mais clara as razões do entendimento aqui exposto.

3.2.1 Das partes do contrato

As partes que participam ativamente de um contrato são denominadas contratantes. Quem receberá a coisa alienada ou a prestação dos serviços é a parte contratante, ao passo que aquele que fará a tradição ou que executará os serviços é chamado vendedor ou contratado.

A nomenclatura de partes, para aqueles que estão envolvidos em um contrato, segundo as lições de Belmonte, se devem ao fato de serem “parcelas de um todo, cada uma representativa de um interesse”²⁵ independente de quantas partes existam, ou seja, mesmo que existam mais de duas partes, em um contrato estas serão chamadas sempre de partes. Prossegue o mesmo autor informando ainda que “cada parte é um centro de interesse e uma parte pode compor-se de várias pessoas.”²⁶

No caso que estamos estudando, o contrato de licenciamento temporário de uso imagem, as partes que existirão no instrumento serão somente duas: o contratante, que será o clube ou a associação, que fará as vezes de empregador, e que está celebrando o contrato com a contratada. E haverá a contratada que será a jogadora de futebol, ou então como demonstra a prática uma pessoa jurídica que tenha a própria jogadora como sócia ou mesmo empresária individual, o que é feito com o objetivo de afastar um possível reconhecimento de fraude trabalhista na celebração deste contrato de licenciamento de imagem.

Em teoria, as partes de um contrato aceitam a celebração em condições de igualdade, paridade que deve permitir que cada um dos contratantes possa sugerir cláusulas, pedir mudanças ou retirada de termos ou condições com os quais não concordam.

Porém, em termos práticos, com o passar do tempo foi possível perceber que

²⁴ MARQUES, Cláudia Lima. **Contratos no código de defesa do consumidor**: o novo regime das relações contratuais. 4. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004. p. 38.

²⁵ BELMONTE, Alexandre Agra. **Instituições Cíveis No Direito Do Trabalho**: Curso de Direito Civil aplicado ao direito do trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 321.

²⁶ Ibidem.

isto não acontecia em todas as situações, razão pela qual desde o século XX os civilistas já vinham relativizando essa ideia, reconhecendo que nem sempre existe a paridade entre as partes no momento da celebração dos contratos.

Isso porque o Direito contemporâneo reconheceu que os agentes emissores da vontade não podiam ser considerados sempre partes iguais em uma dada relação jurídica, sob pena de se coroarem situações de inegável injustiça.²⁷

Assim, por não ser possível na prática a elaboração de um contrato em que exista a necessária condição de igualdade entre as partes, se tornou necessária a intervenção do Estado “[...] para buscar meios de promover um certo equilíbrio objetivando a igualdade real”.²⁸ Desta forma, “[...] na moderna concepção de contrato a autonomia da vontade não é absoluta, tendo por limites a ordem pública e a função social (art. 421, do NCC)”.²⁹

Ademais, as partes do contrato, sejam elas o contratante ou a contratada, devem ter em mente que a sua vontade no momento de contratar deve ser limitada ou condicionada pelas leis existentes, mas, também, devem se submeter à sua função social, representada esta pelo esforço de se levar paz às partes contratantes e, em decorrência à sociedade, tudo para evitar ou ao menos minorar as possibilidades de futuras discussões a respeito de como deve se dar aquela relação interpessoal, o que decorre natural, vez que, já vimos, o contrato se põe necessariamente entre no mínimo duas partes distintas, com vontades e interesses divergentes.

Na realidade do futebol feminino, no momento atual brasileiro, não existe essa igualdade de condições entre as partes quando da celebração dos contratos, posto que invariavelmente a jogadora não encontra condições de exigir a inclusão de cláusulas especiais a seu favor, como, por exemplo, a disposição de uma cláusula de prorrogação automática em caso de gravidez, o que seria natural em se tratando de contrato de licenciamento de imagem feminina, sendo a contratada, então, obrigada a aceitar somente aquilo que o clube oferece, ou seja, um contrato padrão, mais das vezes elaborado pelo departamento jurídico originalmente para o departamento de futebol masculino.

Sendo assim, estamos, na prática, diante do contrato de licenciamento de imagem que se apresenta sob a forma de um contrato de adesão, em que a atleta

²⁷ GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2006. p. 311.

²⁸ BELMONTE, 2004. p. 322.

²⁹ *Ibidem*.

pode apenas discutir o valor remuneratório que lhe é ofertado e o tempo de duração do contrato, mas, não consegue impor mudanças nas cláusulas relativas às suas obrigações contratuais, tais como a obrigação de utilização de uniformes fora dos ambientes de trabalho - entendam-se os dias de jogos e de treinamento - e ainda sobre as suas obrigações de não fazer, como a de não usar produtos dos concorrentes das empresas patrocinadoras da empregadora e de não se deixar fotografar com pessoas quando as mesmas estejam se utilizando destes produtos.

3.2.2 Da capacidade de ser parte no contrato

As partes para estarem presentes em uma das pontas de um contrato de trabalho ou outro qualquer de natureza civil, sejam elas físicas ou jurídicas, necessitam ter, no momento da celebração, a necessária capacidade jurídica, para, em nome próprio, estarem envolvidas naquele contrato. Sem capacidade civil, o contrato pode ter a sua eficácia discutida na Justiça, por lhe faltar um dos pressupostos de validade.

A legislação vigente no Brasil é firme quanto a idade mínima para que uma atleta possa atuar profissionalmente, que é de dezesseis anos, independentemente da forma como esta vier a ser contratada. A atual Constituição Federal estabelece uma idade mínima para que a pessoa possa firmar um contrato de trabalho profissional, em razão da proibição de menores de dezesseis anos de trabalhar.³⁰

A Lei Pelé, em seu artigo 44, também deixa clara a proibição do trabalho como atleta profissional para o menor de dezesseis anos, sendo possível apenas ao maior de quatorze e menor de dezesseis anos, por representante legal, firmar contrato de formação, em que o clube se compromete a fornecer as instruções para aquela pessoa poder aprender os fundamentos do esporte.³¹

³⁰ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

...

XXXIII - Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (BRASIL. Constituição de 1988).

³¹ Art. 44. É vedada a prática do profissionalismo, em qualquer modalidade, quando se tratar de:

...

III - Menores até a idade de dezesseis anos completos. (BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998).

Amado, ao fazer uma análise da legislação portuguesa relativa ao direito trabalhista dos atletas, a Lei nº 54, de 14 de julho de 2017, oferece uma explicação simples e completa que pode ser aproveitada também como explicação da legislação brasileira, uma vez que ambas coincidem na estipulação da idade mínima, ponto de partida para explanar os motivos pelos quais os países adotam como idade mínima legal os dezesseis anos como marco possível para o início da vida profissional, com o que buscam resguardar a “[...] integridade física e psíquica, a sua saúde, a sua formação, a sua educação etc.”³² que permite a qualquer trabalhador, e por consequência direta também a atleta, seja de que modalidade for, possa concluir ao menos a sua educação básica antes de iniciar a sua jornada profissional, que no mundo do esporte é extremamente curta, se comparada com as demais profissões.

Entre os dezesseis e os dezoito anos de idade, segundo a regra disposta no Código Civil Brasileiro, mais especificamente em seu artigo 116, a jogadora poderá assinar seja um contrato de trabalho ou um contrato de cessão de direito de imagem com a equipe que tiver interesse em tê-la integrada ao seu elenco, desde que esteja assistida por seus representantes legais, ou seja, seus genitores ou outra pessoa a quem tenha sido atribuído esse poder.³³

Segundo as palavras de Diniz, a assinatura de um contrato, por intermédio de um representante legal, dando plena validade a esse ato jurídico, expressa a

[...] manifestação da vontade pelo representante, ao efetivar um negócio, em nome do representado, nos limites dos poderes que lhe foram conferidos por lei (representação legal) ou pelo mandante (representação convencional), produz efeitos jurídicos relativamente ao representado, que adquirirá os direitos dele decorrentes ou assumirá as obrigações que dele advierem.³⁴

Assim, a celebração de um contrato de cessão temporária do direito de imagem pode acontecer desde o momento em que a atleta completar dezesseis anos de idade, quando deverá ser representada por seus genitores ou representantes legais, necessidade que se prorroga até a atleta completar dezoito anos de idade, evento que a torna plenamente capaz para os atos da vida civil.

³² AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho Desportivo**: Lei N.º 54/2017 de 14 de julho Anotada. Coimbra: Almedina, 2018. 204, p. 42.

³³ Art. 4º São incapazes, relativamente a certos atos ou à maneira de os exercer: I - Os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos; Art. 116. A manifestação de vontade pelo representante, nos limites de seus poderes, produz efeitos em relação ao representado. (BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil).

³⁴ DINIZ, Maria Helena. **Código Civil Anotado**: Contem Notas À LICC. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 157.

3.2.3 Do período de duração do contrato

O contrato de cessão da imagem da atleta é firmado por um prazo predeterminado, que segue - via de regra - os prazos do contrato de trabalho, ou seja, o das competições que as equipes irão disputar, para que assim a atleta receba os valores enquanto estiver ligada ao clube por meio do vínculo federativo, aquele que permite à atleta disputar as competições em que o clube estiver classificado para participar.

Contudo, existem limitações quanto aos períodos pelos quais o contrato de cessão de direito de imagem podem ser firmados, limitações essas oriundas da esfera esportiva, uma vez que na Lei Pelé, em seu artigo 30,³⁵ consta estabelecido um período mínimo e um período máximo de tempo, para o contrato de trabalho dos atletas, que podem ser usados por analogia, para o contrato de licenciamento de imagem, se não se desejar usar a limitação civil ordinária, de quatro anos, constante do Código Civil para os contratos de prestação de serviços, segundo o seu artigo 598.³⁶

Em razão dessa diferença legal de prazos contratuais, o permitido pela Lei Pelé de cinco anos e o do Código Civil, de quatro anos, entendemos que o prazo de licenciamento de imagem deve ser celebrado por quatro anos, com cláusula de prorrogação, para o caso de ainda ser mantido o contrato de trabalho para além desse lapso, já que o mesmo pode ser rescindido antecipadamente, com o pagamento de multa.

Havendo interesse e acordo entre as partes, o contrato de licenciamento de imagem pode ser a qualquer momento prorrogado, permitindo portanto o seu protraimento no tempo, o que é muito útil no caso de ocorrer a gravidez da atleta durante a vigência, posto que, por ser um contrato de natureza civil, de prazo determinado, a ocorrência da gravidez, por si só, não garante a estabilidade da atleta ou a continuidade desse contrato para todo o período de gravidez e após o parto para

³⁵ Art. 30. O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos. (BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998).

³⁶ Art. 598. A prestação de serviço não se poderá convencionar por mais de quatro anos, embora o contrato tenha por causa o pagamento de dívida de quem o presta, ou se destine à execução de certa e determinada obra. neste caso, decorridos quatro anos, dar-se-á por findo o contrato, ainda que não concluída a obra. (BRASIL. Código Civil nº Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, **D.O.U** de 11/01/2002, pág. nº 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 20 nov. 2019.

amamentação da criança.

3.2.4 Das formas de rescisão contratual

Não existe uma única forma de extinção dos contratos. A rescisão do contrato de licenciamento de imagem pode acontecer de diversas maneiras, dentre as quais destacamos as seguintes: pelo término do prazo contratual; de forma antecipada e mútuo acordo das partes; e por justa causa, quando uma das partes, ao não cumprir com as determinações do contrato, permite que a outra o considere rescindido em virtude da infração contratual da parte.

A rescisão pelo término do prazo contratual acontece quando se esgota o período de validade do contrato de licenciamento de imagem, tendo ambas as partes cumprido integralmente as suas obrigações contratuais.

É o que podemos denominar de rescisão natural do contrato? Pode ser considerada natural a última das modalidades acima referidas, porque na hipótese observa-se o integral cumprimento dos termos e condições contratuais por todas as partes envolvidas e o decurso de todo o período em que acordaram de início.

O contrato pode ser rescindido antecipadamente por um novo encontro de vontades das partes, quando estas decidem por fim ao compromisso antes do prazo originalmente estabelecido. Esta rescisão antecipada pode acontecer sem ônus para as partes, com aceitação da rescisão do vínculo, sem o pagamento de possíveis multas ou reparação de prejuízos que essa antecipação possa causar.

Por outra, a rescisão antecipada e de comum acordo pode ser onerosa para uma das partes, a saber, para aquela que solicita a antecipação do vencimento do contrato, caso em que, de regra, deve haver o pagamento das multas e reparação dos danos causados à outra parte pela finalização antecipada do contrato, o que deve estar previamente estabelecido na avença, acrescentando-se, se for o caso, o pagamento dos prejuízos que não estiverem previstos pela estipulação.

A existência de um contrato, independentemente do seu objeto, não deve e não pode servir de meio para o cerceamento da vontade e da liberdade das partes; é por isso que se deve dispor uma cláusula prevendo o pagamento da multa para o caso da rescisão antecipada deste, por culpa da contraparte. E por esta mesma linha de pensamento é que deve ser evitada, por imprecisão técnica dos contratos, a utilização das expressões irrevogabilidade e irretroatividade, já que todo e qualquer vínculo

jurídico pode sofrer rescisão imotivada, portanto anômala, bastando para isso que a parte infratora se submeta ao pagamento das multas contratualmente estabelecidas.

Já a rescisão antecipada do contrato por justa causa tem lugar quando uma das partes comete algumas atitudes, por ação ou por omissão, que no contrato está estabelecida como sendo causa para rescisão. Além disso, deverá haver o pagamento de multa pela parte que perpetrar a atitude ou omissão faltosa que as partes previamente se comprometeram a não realizar.

Na rescisão antecipada por justa causa existe uma parte inocente, que é aquela que não teve a ação ou omissão proibida contratualmente, e uma parte culpada, que é a realizadora do ato que deu ensejo a esta rescisão. Esta situação deve ficar demonstrada para que seja possível exigir da outra parte o pagamento das multas contratuais estabelecidas para o descumprimento das obrigações e que deram margem a rescisão do contrato.

3.3 Do contrato de trabalho

Já foram demonstradas, no capítulo anterior, as diretrizes básicas do que pode e deve conter um contrato, em sentido amplo. Então, passemos agora a cuidar dos elementos dos contratos de trabalho das atletas de futebol; essas, enquanto empregadas, segundo os requisitos estabelecidos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943); e dos clubes, enquanto seus empregadores, obedecendo aos requisitos elencados no artigo 2º da norma consolidada.³⁷

De modo específico, um contrato de trabalho pode ser entendido como sendo aquele que “[...] é um contrato típico, nominado, com regras próprias, distinto do contrato de locação de serviços do Direito Civil, de onde se desenvolveu e se especializou”,³⁸ segundo as lições de Martins.

Dentro do universo dos contratos de trabalho identifica-se um contrato especial de trabalho, o qual nos interessa diretamente neste estudo, a saber: o contrato especial de trabalho do atleta, que, na conceituação de Zainaghi:

³⁷ BRASIL. Decreto de Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

³⁸ MARTINS. **Direito do trabalho**, 2009, p. 89.

[...] é o contrato de trabalho formal, ou seja, existente unicamente na forma escrita, firmando entre o atleta, como empregado, e o clube, como empregador, onde deverá constar a remuneração até por ser celebrado em caráter oneroso, e a multa pela rescisão antecipada, por ser celebrado em regime de prazo determinado.³⁹

Há, contudo, uma divergência na doutrina nacional no que diz respeito à exigência de o contrato de trabalho da atleta profissional ser estabelecido por escrito, o que se convencionou como meio de reconhecimento do nível profissional da atleta, quando evidentemente estiverem presentes todos os requisitos estabelecidos na norma consolidada, como nos informam os escólios de Dani, *in verbis*:

Não podemos conceber, diante da realidade dos fatos, que, por exemplo, jogadores de futebol, vôlei e basquete, que se submetem a uma rotina de treinos, jogos e viagens, recebendo valores para tanto, e que cumpram os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, e também os requisitos de idade da Lei Pelé e da CRFB-1988, não sejam considerados profissionais só por não terem formalizado, eventualmente, um contrato de trabalho desportivo escrito. Tais atletas são, a rigor, federados, inscritos e registrados perante ligas ou entidades de organização do desporto, e desportivas profissionais de atletas não profissionais com idade superior a 20 anos. Há, na prática, um contrato de trabalho desportivo, mesmo na forma tácita ou verbal.

(...)

A questão do profissionalismo, no que tange especialmente aos atletas profissionais do futebol, ficou muito ligada à existência de um contrato de trabalho desportivo escrito e registrado, pois com tal registro seria possível verificar, com maior clareza, a existência dos valores para estabelecimento, por exemplo, dos montantes para as cláusulas indenizatórias e compensatórias desportivas. Todavia, a ausência de tal formalidade, na esteira do princípio do contrato realidade, não impedirá o eventual reconhecimento judicial de um contrato de atleta profissional, mesmo na ausência de contrato desportivo escrito, desde que se verifiquem os cumprimentos dos requisitos legais de idade, dos arts. 2º e 3º da CLT, além de se constatar, faticamente, que o atleta tem na atividade desportiva a sua principal renda, sendo que os rendimentos auferidos ultrapassam, em muito, a mera ajuda de custo ou os valores de uma bolsa aprendizagem (arts. 3º, I e II, do RNRTAF).⁴⁰

Alinhamo-nos, modestamente, ao entendimento supra, posto que, uma vez demonstradas as condições da prestação do serviço pessoal da atleta nos moldes estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho, durante a relação entre a atleta e o clube, existirá de fato vínculo empregatício, independentemente de este ter sido

³⁹ ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 11.

⁴⁰ DANI, Marcos Ulhoa. **Transferências e registros de atletas profissionais de futebol: Responsabilidades e Direitos**. 2. ed. São Paulo: Ltr. 2019. p. 57 e 59-60.

efetuado segundo o estabelecido na lei Pelé, prevalecendo na espécie a teoria do contrato realidade, tal como lecionado.

Passemos a analisar os requisitos estabelecidos na norma consolidada, segundo a ótica da atleta, em especial da jogadora de futebol.

3.3.1 A Subordinação

Este é, de modo amplo, o elemento principal na caracterização do contrato de trabalho, posto que, inexistindo subordinação, aquele que realiza o trabalho será considerado trabalhador autônomo, com vínculo jurídico regido pelo Código Civil (artigos 593 e seguintes).

No caso da atleta, esse elemento característico do contrato de trabalho ganha aspectos mais específicos relacionados à atividade profissional desenvolvida, não se alinhando, tal subordinação, ao organograma administrativo existente dentro do clube. Ao revés, uma linha de comando específica para a atividade esportiva, fazendo-se presente quando mediante, por exemplo, pelo controle do peso corporal da atleta, sendo possível, inclusive, alguns clubes estabelecerem que determinadas atletas devam ter um limite máximo de peso, sendo possível a pesagem diária dessas profissionais, antes e depois de realizarem as atividades físicas.

Sobre este tópico, relativo à subordinação em contratos de trabalho esportivos, é lapidar a lição de Barros:

O caráter muito amplo e intenso da subordinação é uma peculiaridade do contrato de trabalho do atleta. O controle estende-se não só à atividade esportiva, incluindo treinos, concentração e excursões, mas também nos aspectos pessoais, como alimentação, bebidas, horas de sono, peso; aos aspectos mais íntimos, como o comportamento sexual; mais convencionais como a vestimenta e a aparência externa, aliados, ainda a aspectos mais significativos como declarações à imprensa.⁴¹

Assim, em razão da existência de subordinação, ao se integrar ao elenco de uma equipe esportiva a atleta acaba por perder, inclusive, a sua individualidade, devendo se adequar às cartilhas passadas pelas equipes, seja quanto a aspectos pessoais (físicos) ou profissionais das atletas.

⁴¹ BARROS, Alice Monteiro de. **As relações de trabalho no espetáculo**. São Paulo: Ltr, 2003. p. 192.

3.3.2 Da não eventualidade

Junta-se ao requisito da subordinação que o trabalho não deve ser realizado de forma eventual pelo empregado ao mesmo empregador, traço que se revela um dos caracterizadores mais fortes do vínculo trabalhista. É, pois, exigida uma constância na prestação dos serviços pelo empregado.

Oliveira, esclarece que para o contrato de trabalho de um atleta a não eventualidade não pode ser avaliada pelo número de dias em que o profissional comparece para treinar ou jogar, posto que

[...] não importa o número de dias por semana que o atleta passe à disposição da entidade empregadora com jogos, treinos, concentração, excursões, mas sim que essa prestação de serviços se dê de maneira frequente ao longo do tempo....⁴²

Neste caso, acontecendo a simples inscrição da atleta para uma determinada competição, com o seu comparecimento aos treinos, marcados segundo a conveniência da comissão técnica, já estará caracterizada a não eventualidade.

3.3.3 Da onerosidade

Também para a caracterização do vínculo empregatício entre um clube e uma jogadora de futebol, é certo que esta deverá receber do clube um valor superior àquele despendido para o desenvolvimento da sua atividade futebolística, conforme já decidiu a Justiça do Trabalho, da Décima Região. Vejamos:

De início, verifico que é incontroverso que a parte reclamante entabulou um contrato com a parte reclamada. Na fl. 43 dos autos, percebe-se que as partes assinaram um contrato de “atleta não profissional”. Não há falar em contrato de atleta “não profissional”. É incontroverso que a reclamante se submetia a uma rotina de treinos e jogos na parte reclamada, recebendo uma remuneração de R\$1.500,00 mensais, valor este que representa montante superior a ajudas de custo ou bolsa aprendizagem. Como visto nos autos, na época dos fatos, além dos valores recebidos ultrapassarem os gastos para a prática do desporto, o futebol era a principal fonte de renda da reclamante, o que demonstra, também por este aspecto, o seu viés profissional. Tanto assim o é que é incontroverso nos autos que a reclamante residia em São Paulo, tendo se mudado para a Capital Federal em decorrência da oportunidade profissional que se

⁴² OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. **O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 59.

apresentou no desporto. Ocorre que o contrato de atleta, sob o viés profissional é obrigatório para o futebol de campo. Com efeito, diz o art. 94 da Lei 9.615/98 (Lei Pelé) (0000328-86.2020.5.10.0013. Reclamante: BRUNA ANGELICA DA SILVA SANTOS Reclamada: CLUBE REC ESP DOS SUBTENENTES E SARGENTOS DA PMDF. Relator: Juiz do Trabalho MARCOS ULHOA DANI. Brasília, DF, 18 de novembro de 2020).⁴³

Assim, demonstrado que nos casos em que a atleta recebe valor remuneratório superior ao gasto para praticar a atividade, a mesma deve ser considerada atleta profissional de futebol.

3.3.4 Do contrato de trabalho como espécie de contrato de adesão

Em teoria, todas as partes envolvidas em negociação para contratar, devem estar em condições de igualdade quando da celebração, não só por serem dotadas de capacidade civil, mas também estarem no pleno exercício de suas liberdades, o que faz pressupor paridade contratual, circunstância que permite às partes dispor livre e soberanamente sobre os termos e condições propostas, podendo sugerir cláusulas, invocar mudanças ou mesmo recusar cláusulas com as quais não concordam.

Porém, em termos práticos, com o passar do tempo foi possível perceber que isto não acontecia ordinariamente, sendo crescente a celebração de contratos sem que tenha havido previa negociação das cláusulas e condições contratuais, limitando-se a parte hipossuficiente na relação a mera adesão às cláusulas predispostas, restando, como se vê, suprimida a presumida igualdade na realização dos contratos. Por essa razão, desde meados do Século XX), doutrinadores civilistas, trabalhistas e consumeristas, ao se debruçarem sobre a teoria dos contratos, já vinham relativizando essa ideia e reconhecendo que não existe a propalada paridade contratual entre as partes, mormente em modalidades em que os contratos são redigidos com cláusula predispostas elaboradas pelo predisponente, a saber, a parte forte na relação.

Isso porque o Direito contemporâneo reconheceu que os agentes

⁴³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Decima Região. Sentença nº 0000328-86.2020.5.10.0013. Reclamante: Bruna Angelica da Silva Santos. Reclamada: Clube Rec. Esp. dos Subtenentes e Sargentos da PMDF. Relator: Juiz do Trabalho Marcos Ulhoa Dani. Brasília, DF, 18 de novembro de 2020. **Diário Oficial**. Brasília, 19 nov. 2020. Disponível em: <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1213540941/recurso-ordinario-trabalhista-ro-3288620205100013-df/inteiro-teor-1213541016>. Acesso em: 01 dez 2020.

emissores da vontade não podiam ser considerados sempre partes iguais em uma dada relação jurídica sob pena de se coroarem situações de inegável injustiça.⁴⁴

Desta forma, é certo admitir que na prática não ocorre a alegada igualdade de condições de contrata no momento em que se está celebrando um vínculo jurídico dessa natureza. Há, na verdade e mais das vezes, a imposição das condições do contrato pelo contratante, que normalmente está em vantagem econômica ou negocial, restando à outra parte, a contratada, aceitar as condições oferecidas ou, caso não aceite o contrato, perder a oportunidade do contrato. No caso, perda da oportunidade de emprego, quadro revelador de um sensível conflito social e que, na espécie faz sobressair as notas características do chamado contrato de adesão.

Por isso, o contrato de trabalho, tomadas em linha de conta as condições negociais em que tradicionalmente se encontram as partes em negociação, é modo que se acomoda à perfeição à espécie dos contratos de adesão.⁴⁵

Marques nos lembra de que os contratos de adesão podem ser entendidos como sendo aqueles onde “as cláusulas são preestabelecidas unilateralmente pelo parceiro contratual economicamente mais forte”,⁴⁶ o que, em se tratando de um contrato destinado a regular uma relação de consumo, é o fornecedor do serviço ou, em uma relação de trabalho, o empregador, onde a contraparte não pode ainda, nas lições de Marques, “discutir ou modificar substancialmente o conteúdo do contrato escrito”.⁴⁷

Assim, por não ser possível a elaboração de um contrato em que exista a necessária condição de igualdade entre as partes, se tornou necessária a intervenção do Estado “para buscar meios de promover um certo equilíbrio objetivando a igualdade real”.⁴⁸

Dessa forma, as partes do contrato, seja o contratante ou o contratado, devem ter em mente que a sua vontade, no momento de contratar, é limitada pelas leis existentes, mas devem também, submeter o contrato à sua função social, que nunca deverá se desviar de promover paz às partes contratantes, a fim de evitar futuras discussões a respeito de como deve se desenvolver aquela relação jurídica interpessoal.

⁴⁴ GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2006. p. 311.

⁴⁵ OLIVEIRA, 2016. p. 61.

⁴⁶ MARQUES, 2004, p. 58

⁴⁷ Ibidem.

⁴⁸ BELMONTE, 2004. p. 322.

A realidade do futebol brasileiro não exhibe essa igualdade de condições entre as partes no momento da celebração do contrato, sobretudo na modalidade de futebol feminino, posto que à jogadora candidata a emprego invariavelmente não se oferecem condições para exigir a inclusão de cláusulas especiais a seu favor, como o caso de garantia para a gravidez, sendo a obreira obrigada a submeter-se à regra geral das demais trabalhadoras, as quais foram elaboradas tendo em vista a realidade de uma trabalhadora vinculada a um contrato de trabalho por prazo indeterminado e que não depende de sua forma física apurada, para desempenhar as suas atividades em esporte de alto rendimento.

É necessário destacar que na atualidade a comparação do contrato de trabalho de um atleta com um contrato de adesão se torna ainda mais evidente pelo fato de a Confederação Brasileira de Futebol impor um modelo padrão de contrato entre jogadores e clubes, conforme se pode observar no artigo 6º do Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol, que a partir de 2020, se apresenta com a seguinte redação:

[...] o contrato especial de trabalho desportivo padrão deve conter o nome do atleta e do clube, com os respectivos números de inscrição, dados da CTPS e CPF do atleta, além do período de vigência contratual, remuneração, cláusulas indenizatórias e compensatórias desportivas pactuadas nas hipóteses de transferência nacional e internacional e cláusulas extras, se houver, desde que não colidentes com as normas da FIFA e da legislação nacional.⁴⁹

O que diferencia o contrato de trabalho do atleta de futebol para os outros contratos de trabalho, já que ambos são contratos de adesão, é que o do futebol vem imposto por um terceiro à relação empregatícia: a Confederação Brasileira de Futebol. E a entidade tem este poder porque os clubes e os atletas ou seguem as suas determinações ou não obterão o registro que lhes dê condição de trabalho (jogo), inviabilizando assim o objeto do contrato de trabalho, consistente fundamentalmente em treino e jogos de futebol, já que ninguém contrata ou é contratado apenas para treinar.

3.3.5 Do período de duração do contrato de trabalho

⁴⁹ CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL (CBF). **Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol 2020**, p. 7. Disponível em: https://conteudo.cbf.com.br/cdn/202001/20200109152750_761.pdf. Acesso em: 04 out. 2020.

No tocante ao seu tempo de duração, os contratos, no sentido mais amplo do termo, podem ser divididos em duas modalidades: por prazo indeterminados e por prazo determinado. Segundo as disposições do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aqueles, mais comum no mundo do Direito do Trabalho, elaborados com prazo de vigência em aberto, são firmados para existir enquanto perdurarem as condições essenciais de manutenção do vínculo, não sendo antecipadamente estabelecido entre as partes o momento de rescisão; os de vigência pré-determinada, por sua vez, menos utilizada e reservada a situações especiais na seara trabalhista, são aqueles que desde o início são gerados com prazo certo de duração.⁵⁰

Contudo, quando se trata de contrato de trabalho de jogadores de futebol, somente a modalidade por prazo determinado é possível, segundo a determinação estabelecida no artigo 30 da Lei Pelé, devidamente reproduzida no Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol, como vimos acima.

3.3.5.1 Do contrato por prazo indeterminado

Apesar desse não ser o modo de contratação de uma jogadora de futebol admitida como profissional, tornam-se necessários breves comentários em torno da modalidade, tendo em vista que essa pode ser a forma como são contratadas outras mulheres que venham a integrar uma equipe de futebol, caso, por exemplo, de preparadora física, massagista e demais auxiliares, o que torna fundamental traçar esse paralelo entre as formas de contratação.

Agra BELMONTE lembra que os contratos de trabalho têm por intenção que estes sejam perenes, para serem encerrados somente “com a morte do empregado ou com a sua aposentadoria”.⁵¹ Ou seja, o contrato por prazo indeterminado é aquele que não tem, no momento da sua celebração, estabelecida uma data para o seu término, devendo ser um vínculo que, em tese, deveria se estender até que viesse a acontecer ou a extinção da empresa, quando se tratar de contratante pessoa jurídica ou, sendo uma pessoa física, o seu falecimento, quando olhadas as razões de

⁵⁰ BRASIL. Decreto de Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Instituições Cíveis no Direito do Trabalho**: curso de direito civil aplicado ao direito do trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004 p.422

extinção pela provocação do empregador. Ou, quando da morte ou aposentadoria do empregado, se observado do ponto de vista do trabalhador.

Por não haver uma data previamente estabelecida para o final do contrato de trabalho é que esta maneira de contratar obriga a parte que desejar, a qualquer tempo, rescindi-lo, conceder o aviso prévio de no mínimo trinta dias, para que a outra parte possa se preparar em perder o emprego ou o empregado.

3.3.5.2 Do contrato por prazo determinado

Gagliano e Pamplona Filho nos lembram que a extinção de um contrato é quando o termo nele fixado, fazendo com que se extinga o vínculo jurídico “independentemente de seu regular e/ou integral cumprimento”.⁵²

Alguns contratos instituídos pelo Código Civil, como é o caso dos contratos de prestação de serviços, somente podem ser celebrados por prazo determinado de no máximo quatro anos, segundo o disposto do artigo 598 desse diploma legal.

No concernente ao contrato de trabalho, para que o mesmo seja considerado como de prazo determinado, é necessário que os termos inicial e final estejam expressos, à míngua do que, segundo Martins, deverá ser considerado celebrado por prazo indeterminado.⁵³

A definição do contrato de trabalho por prazo determinado está contida no § 1º do artigo 443 da CLT, que estabelece, *in verbis*:

[...] considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.⁵⁴

Cabe ainda lembrar que a CLT, em seu artigo 445, veda a celebração de contrato de trabalho com prazo superior a dois anos, admitida uma prorrogação, à vista da remissão ao artigo 451 do mesmo diploma, o que eleva para quatro anos o prazo máximo de duração dos contratos de trabalho por prazo determinado destinados aos trabalhadores em geral, exceção feita aos atletas profissionais, os quais se deparam com a disciplina contida no artigo 30 da Lei Pelé, que admite prazo

⁵² GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2006, p. 269.

⁵³ MARTINS. **Direito do trabalho**, 2009. p. 103.

⁵⁴ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

mínimo de três meses e máximo de cinco anos.

Martins leciona que uma das justificativas para o fato do contrato de trabalho do atleta profissional ser celebrado por prazo determinado é a necessidade de se evitar que um atleta deixe o seu emprego em meio a uma competição, desfalcando assim a entidade e causando prejuízo competitivo ao clube. Esse autor completa o raciocínio advertindo que esta é uma das razões para existência de multas para a rescisão antecipada do contrato, justamente para o caso de que “[...] o contrato não seja cumprido integralmente, ou seja, cumprido parcialmente pelo atleta”.⁵⁵

Outra característica que torna o contrato de trabalho por prazo determinado do atleta diferente dos demais contratos com prazo determinado é que ao chegar ao termo final, aquele não sofre transmutação para contrato com prazo indeterminado como ocorre na legislação labora (CLT, art. 451). Assim, mesmo que o atleta e o clube pretendam a continuidade do vínculo, há a necessidade da celebração de um novo contrato por prazo determinado.

Sobre este ponto é preciso destacar ainda que para a Justiça do Trabalho cada contrato de trabalho de um atleta com o clube é um contrato autônomo, não havendo, portanto, a possibilidade de se falar em unicidade contratual com o objetivo de serem discutidas possíveis violações aos direitos trabalhistas do atleta.

Uma situação que será melhor tratada adiante neste trabalho diz respeito à possibilidade do contrato de trabalho da atleta, por natureza de prazo determinado, se encerrar antes do período da estabilidade gestante e de amamentação.

⁵⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 38.

3.3.6 Das multas aplicáveis pela rescisão antecipada do contrato de trabalho

A existência de um termo final previamente ajustado no contrato de trabalho do atleta não impede que este seja rescindido de forma antecipada pelas partes, de comum acordo, ou apenas por qualquer delas, com ou sem justa causa.

Esta rescisão antecipada poderá acontecer sem o pagamento da multa, fato mais comum quando isto ocorre por mútua vontade. Por outro lado, pode haver a exigência de pagamento da multa em favor do clube, caso atleta pretenda deixar a agremiação antes do término contratual, pelo próprio profissional ou pelo clube que quer contratá-lo enquanto o mesmo ainda estiver preso a um vínculo contratual. O clube também estará sujeito a indenizar o atleta, caso haja antecipação do término do vínculo contratual entre as partes.

Não será exagero assertar que no mundo do futebol profissional há uma expectativa pela rescisão antecipada do contrato, com vistas à percepção da multa devida para esses casos, o que nos conduz à ideia de que nenhuma das partes deseja que o contrato seja cumprido a termo, posto que, caso isso ocorra, o clube não terá como receber qualquer valor para recompor o valor gasto com salários, prêmios ou com os custos da formação do atleta, já que este nada pagará para trocar de clube.

O atleta também deseja a rescisão antecipada, pois assim irá receber o valor da multa do seu antigo empregador, se for este a decidir pelo encerramento antecipado do contrato, já que nada receberá do clube que, desejando contratá-lo, o estimula a trocar de clube antecipadamente.

Quando parte do atleta a iniciativa de trocar antecipadamente de empregador, a multa de que trata se estabelece em “cláusula indenizatória desportiva” e será recebida pelo clube empregador que perderá o atleta. O valor será calculado segundo o disposto no artigo 28, § 1º, inciso I, da Lei Pelé, assim redigido para equipes dentro do Brasil: “até o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual”; e, inciso II, para transações internacionais: “sem qualquer limitação”.⁵⁶

Quando o desejo de rescindir abreviadamente é do clube, a multa vem prevista na denominada “cláusula compensatória desportiva” e será estipulada segundo o disposto na Lei Pelé (art. 28, § 3º), da seguinte maneira:

O valor da cláusula compensatória desportiva a que se refere o inciso II do

⁵⁶ BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998.

caput deste artigo será livremente pactuado entre as partes e formalizado no contrato especial de trabalho desportivo, observando-se, como limite máximo, 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão e, como limite mínimo, o valor total de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do referido contrato.⁵⁷

⁵⁷ Idem.

CAPÍTULO IV - DO CONTRATO DE LICENCIAMENTO TEMPORARIO DE USO DE IMAGEM

Somente existe o contrato de cessão temporária do uso de imagem, seja a título oneroso ou a título gratuito, ligando as atletas e as agremiações, porque, de acordo Bastos, que leciona de forma bastante didática, “[...] o direito à imagem consiste no direito de ninguém ver o seu retrato exposto em público sem o seu consentimento”.⁵⁸

Isto porque sem estarem amparados pelo contrato de licenciamento de imagem, os clubes - ou os seus patrocinadores, apoiadores ou parceiros – não poderiam expor a público a imagem da atleta, mesmo enquanto a mesma estiver envergando o uniforme da agremiação, seja para qualquer tipo de utilização, comercial ou não, hipótese em que necessitariam entabular negociação individual para cada exposição da imagem, nome ou de qualquer outra forma passível de identificar aquela atleta.

Em decorrência do exposto, possível concluir que a existência do contrato de licenciamento de imagem, firmado entre a atleta e o clube, permite que este, os seus parceiros e apoiadores possam utilizar a imagem daquela, para fins comerciais ou não, dispensando assim a exigência de negociações a cada situação em que o tema emerge na realidade das partes. O valor estabelecido para essa licença de utilização já é pago antecipadamente pelo clube.

4.1 Da base legal para garantia da imagem da atleta

Com base nas lições de Oliveira devemos ter em mente que o objeto deste contrato “[...] não se limita à imagem do rosto de atleta profissional, mas também de qualquer parte de seu corpo que permita identificação.”⁵⁹ Ou seja, trata-se de qualquer elemento que permita identificar a pessoa da atleta.

A professora Diniz deixa claro, ao fazer a análise da imagem, que esta é protegida legalmente e que existem duas modalidades de imagem, sendo a primeira a chamada

⁵⁸ BASTOS, 1996, p. 181.

⁵⁹ OLIVEIRA, 2016. p. 72.

[...] imagem-retrato que vem da representação física da pessoa como um todo ou em partes separadas do corpo, desde que identificáveis, implicando o reconhecimento do seu titular ... e essa requer autorização do retratado;⁶⁰

Já a segunda modalidade, no dizer da mesma doutrinadora, é a chamada

[...] imagem-atributo, que é o conjunto de caracteres ou qualidades cultivadas da pessoa reconhecida socialmente (CF/88, art. 5º, V) como habilidade, competência, lealdade pontualidade etc. Abrange o direito: à própria imagem, ao uso ou à difusão da imagem; à imagem das coisas próprias e à imagem em coisa, palavras ou escritos ou em publicações; de obter imagem ou de consentir em sua captação por qualquer meio tecnológico.⁶¹

A base legal que permite a celebração do contrato de licenciamento de imagem vai além da constante no artigo 87 da Lei Pelé, comumente associada a questões dos esportes, pela qual também fica protegido quanto a ser utilizado sem a autorização dos atletas, o seu nome e ou seu apelido, passando pela Constituição Federal e Código Civil.⁶²

A Constituição Federal assim dispõe sobre a proteção do direito da imagem da pessoa humana, deixando claro que a proteção também se destina àqueles que realizam atividades esportivas:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

...

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

...

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;⁶³

Assim sendo, “[...] não há dúvidas de que a previsão constitucional no tocante a proteção da imagem, por óbvio, se aplica ao atleta profissional de futebol, razão pela qual, trata-se de direito individual deste, de maneira pessoal...”⁶⁴

⁶⁰ DINIZ, **Código Civil Anotado**, 2009. p. 66.

⁶¹ Ibidem, 2009, p. 66

⁶² Art. 87. A denominação e os símbolos de entidade de administração do desporto ou prática desportiva, bem como o nome ou apelido desportivo do atleta profissional, são de propriedade exclusiva dos mesmos, contando com a proteção legal, válida para todo o território nacional, por tempo indeterminado, sem necessidade de registro ou averbação no órgão competente. Parágrafo único. a garantia legal outorgada às entidades e aos atletas referidos neste artigo permite-lhes o uso comercial de sua denominação, símbolos, nomes e apelidos. (BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998).

⁶³ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

⁶⁴ VEIGA, 2017, p. 256.

Existe também, no Código Civil, a expressa previsão de proteção à imagem do indivíduo, que garante a qualquer cidadão o direito de autorizar ou não a exploração da sua imagem ou do seu nome, como se observa pela leitura do artigo 20.⁶⁵

Sendo assim, a atleta tem garantida a completa proteção de sua imagem, em toda a sua extensão, contra a exploração, seja pelo clube, que é o seu empregador, ou por parceiros comerciais dessa agremiação, sem a prévia autorização da atleta, para todos os eventos que são realizados, além dos treinamentos e partidas de futebol, sendo relevante observar que eventuais entrevistas acontecem com a atleta exposto diante de *banners* dos patrocinadores do evento, sempre vestindo o uniforme do clube, em que contém dísticos dos patrocinadores.

Essa atleta, quando da exploração de sua imagem, direta ou indiretamente, tem o direito de receber um valor à parte daquele devido em razão do contrato de trabalho, do seu salário, isto porque, segundo Oliveira,

[...] a própria entidade de prática desportiva empregadora, caso deseje utilizar a imagem do seu empregado atleta profissional de futebol fora das partidas, deverá firmar com esse contrato de cessão de direito de uso de imagem e, como já mencionado, se trata de pacto diverso do contrato de trabalho normal.⁶⁶

Esse contrato de cessão temporária de uso da imagem da atleta pode ser efetuado, como já dito anteriormente, a título oneroso, que é a regra para este tipo de contrato, pelo qual a atleta vai receber uma remuneração pela e para a possibilidade de utilização desta imagem, porque, segundo Veiga, “[...] o direito de imagem possui uma característica peculiar que o difere dos demais direitos da personalidade que é o conteúdo patrimonial, passível de exploração econômica”.⁶⁷

4.2 Da correta denominação do contrato

Martins é de extrema felicidade ao alertar para a correta denominação desta

⁶⁵ Art. 20. Salvo Se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, A seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais. Parágrafo Único. Em se tratando de morto ou de ausente, são partes legítimas para requerer essa proteção o cônjuge, os ascendentes ou os descendentes. (BRASIL. Código Civil nº Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002).

⁶⁶ OLIVEIRA, 2016, p. 72.

⁶⁷ VEIGA, 2017, p. 253.

espécie de contrato, o que faz para afastá-lo da simplista denominação de contrato de imagem, comumente utilizada, deixando claro que

[...] a denominação correta é contrato de licença do uso de imagem ou contrato de cessão de direito de imagem e não contrato de imagem. Não se pode falar em contrato de imagem, pois não vai ser vendida a imagem da pessoa, mas cedida a licença para o seu uso.⁶⁸

O contrato de licenciamento temporário de uso de direito de imagem pode ser firmado entre clube de futebol e atleta, ou entre a agremiação esportiva e outra empresa que detenha, mediante um contrato prévio, os direitos sobre a imagem da atleta.

O contrato pode ser firmado entre a entidade esportiva e a própria atleta, ou então, com uma terceira pessoa que não a atleta, que neste caso, via de regra, é pessoa jurídica que, por meio de um contrato anterior entre essa empresa e a atleta, faz a administração e o gerenciamento da imagem da mesma, recebendo assim os valores pagos pelo clube empregador em razão da exploração da imagem da atleta, sendo muito comum que a própria atleta seja sócia desta empresa.

Esse contrato de licenciamento de imagem tem por objetivo primário, conforme nosso estudo, em qualquer uma das hipóteses anteriormente explicadas, permitir que o clube faça um contrato de natureza civil com a atleta, para evitar assim a obrigação para a entidade esportiva de efetuar o pagamento das obrigações acessórias trabalhistas e previdenciárias, sobre a integralidade dos vencimentos da atleta.

O contrato de licenciamento de uso de imagem tem como parte beneficiária, em termos financeiros, a própria atleta, que recebe este valor diretamente ou mediante crédito em sua conta bancária. Já a parte detentora da possibilidade de uso da imagem, temos a agremiação, diretamente, ou mediante cessão a seus parceiros, que ficam possibilitados de utilizar a imagem da atleta para divulgação de produtos ligados ao clube, como por exemplo, álbuns de figurinhas ou livros, ou para campanhas de empresas a ela ligadas, como anúncios de produtos dos patrocinadores da entidade.

A periodização dos pagamentos oriundos deste contrato vai depender do que for contratado, acontecendo de forma mais comum a remuneração mensal, mas nada impedindo que este período seja maior ou até mesmo em uma única cota, a ser paga no início ou no fim do período do contrato.

Por meio do contrato de uso da imagem da atleta é que as entidades esportivas

⁶⁸ MARTINS. **Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol**, 2016, p. 84.

colocam as proibições de atitudes que julgam necessário impor às atletas, a fim de preservar a imagem da instituição, como por exemplo, vedação a criticar a instituição ou seus dirigentes, fazer a divulgação de produtos concorrentes aos dos patrocinadores da entidade ou ainda de linhas de produtos que a entidade esportiva não deseja ver ligadas às suas atletas e, por consequência direta, à própria entidade.

Deve-se ter em mente, ainda, a possibilidade do contrato de cessão do uso de direito de imagem ser firmado com outra pessoa que não a própria entidade esportiva que se utilizará dos serviços prestados pela atleta dentro de campo.

Pode ser acertada a celebração deste contrato diretamente entre a própria atleta e empresa patrocinadora da agremiação, com essa empresa fazendo os pagamentos, até porque quando a atleta entra em campo, também está a fazer a divulgação da marca da patrocinadora, ou pode-se fazer este contrato com a patrocinadora, sob a alegação de não permitir à atleta ter contratos de patrocínios particulares que venham a entrar em conflito com o da empresa patrocinadora.

Um exemplo simples de choque de interesses que pode acontecer, quando a patrocinadora não celebra o contrato diretamente com a atleta, seria em tese o de uma determinada marca, que poderia patrocinar uma determinada equipe de futebol feminino, e uma outra marca concorrente, pertencente a outro grupo de empresas, por meio de um patrocínio pessoal de uma atleta daquela equipe, usar a atleta para fazer a divulgação da marca concorrente.

No passado já foi utilizado o contrato de cessão de direito de imagens firmado diretamente com um patrocinador da equipe de futebol, com a finalidade de o mesmo efetuar pagamento de valores diretamente a técnicos esportivos e assim elevar a sua remuneração por meio desta modalidade de remuneração, sem a necessidade de o valor passar pela contabilidade do clube patrocinado e empregador do técnico.

Neste caso em especial, dada a existência de um contrato entre o técnico e a patrocinadora, uma ação judicial visando receber os valores relativos a uma rescisão deste contrato foi promovida, apenas contra a empresa patrocinadora, como se observa pelo Acórdão abaixo reproduzido, sede em que se negou a integração do clube ao processo. Vejamos a decisão do Agravo de Instrumento de número 9012143-39.1998.8.26.0000, que trouxe à baila a seguinte ementa sobre o tema:

9012143-39.1998.8.26.0000 Classe/Assunto: Agravo de Instrumento / RESCISÃO CONTRATUAL Relator(a): Olavo Silveira Comarca: Comarca não informada Órgão julgador: 4ª Câmara de Direito Privado Outros números:

1007234300. Ementa: Contrato de Cessão de Direitos de Imagem. Contrato relacionado a outro de patrocínio de clube de futebol e de prestação de serviços técnicos. Rescisão do contrato entre o técnico e o clube, com acerto das verbas previstas. Pretendida indenização pelo contrato de cessão dos direitos de imagem. Contestação. Pedido de citação do clube para integrar a lide como assistente litisconsorcial. Indeferimento. Agravo. Interpretação do artigo 50 do Código de Processo Civil. Intervenção que só pode ocorrer por iniciativa do terceiro. Contratos com objetos distintos. Inocorrência do interesse do terceiro. Recurso improvido.⁶⁹

Em razão de situações como esta, o ideal para a atleta é que a mesma venha celebrar o contrato de licenciamento de sua imagem com o clube, e com o patrocinador respondendo de forma solidária, para o caso de alguma das partes deixar de cumprir com as suas obrigações contratuais.

4.3 Das diferenças entre direito de imagem e direito de arena

Não poderíamos, no presente trabalho, deixar de diferenciar entre o pagamento do direito de imagem da atleta, que é feito pelo clube que explora a imagem da atleta para fins comerciais, e o pagamento do direito de arena, que é efetuado pelo sindicato em razão da necessidade de repassar aos atletas parte do valor recebido pelos clubes, pela venda do direito de transmissão das imagens dos seus jogos, que, apesar de serem duas instituições jurídicas diferentes, ainda podem causar dúvidas as pessoas, sobre quais as suas diferenças.

O pagamento do direito de imagem, como explicado anteriormente, é o pagamento que o clube faz ao atleta de futebol, para poder utilizar a sua imagem, seu nome ou apelido em campanhas publicitárias ou institucionais do clube. Já o pagamento do O direito de arena vem a ser o valor pago às jogadoras de futebol, em razão da venda dos direitos de transmissão das imagens dos jogos pelas equipes, das quais as participantes daquele evento esportivo que será transmitido têm direito ao recebimento de 5% (cinco por cento) do valor negociado entre a entidade de prática desportiva (clube, federação ou confederação de futebol) que não precisa ser seu empregador direto e os canais de distribuição das imagens do jogo.

Contudo como o direito de arena, para os atletas, tem a sua origem no direito

⁶⁹ SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Acórdão nº 9012143-39.1998.8.26.0000. São Paulo, SP, 17 de dezembro de 1998. **Diário Oficial**. São Paulo, . Disponível em: <https://esaj.tjsp.jus.br/cjsjg/resultadoCompleta.do>. Acesso em: 20 fev. 2020.

brasileiro, quando da entrada em vigor da lei 5.988/1973 que tratava dos direitos autorais, de modo mais preciso no seu artigo 100, que estabelecia que o pagamento se daria no percentual correspondente a 20% (vinte por cento) do contrato a ser distribuído igualmente entre os atletas. Sendo que na vigência desta lei era obrigação do clube e não do sindicato fazer este repasse.

Este direito de arena posteriormente passou a ser tratado pela lei 8.672/1993, em seu artigo 24, que mantinha o percentual de vinte por cento, para ser distribuído para os atletas. E hoje o direito de arena está estabelecido e regulamentado na Lei Pelé, mais precisamente no seu artigo 42, que garantem as atletas que estavam na partida, que foi transmitida, ou como na redação do parágrafo primeiro do referido artigo “[...] estes distribuirão, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo [...]”⁷⁰ o recebimento de parte do valor que foi pago, pela empresa que transmite aquele jogo. Este pagamento é realizado por meio de repasse do valor ao sindicato profissional dos atletas, que fica encarregado de fazer este repasse aos jogadores.

Martins ao nos lembrar que o direito de arena pertence ao clube já que: “diz respeito ao conjunto do espetáculo desportivo”.⁷¹ No traz a diferença mais marcante entre ambos já que se o direito de arena pertence ao clube, que está tendo a sua partida transmitida. Ao passo que o direito de imagem pertence única e exclusivamente a pessoa, física do atleta.⁷²

O direito do atleta receber o direito de arena vem “[...] do fato de que o atleta é obrigado a participar de jogo televisionado por força do contrato de trabalho mantido com o clube. Sua imagem está sendo mostrada para várias pessoas”⁷³ uma vez que “[...] pela divulgação de sua imagem na ‘arena’, os atletas integrantes do espetáculo, têm o direito de participar do rateio extraído do percentual que, por imperativo legal lhe é devido”.⁷⁴

Assim sendo, é necessário, notar tanto o direito de imagem como o direito de arena são intrinsecamente ligados à relação jogador e clube, mais precisamente na parte que diz respeito a remuneração do atleta, posto que ambos os direitos quando pagos impactam na remuneração da atleta. Bem como são devidos a todos os atletas,

⁷⁰ BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998.

⁷¹ MARTINS. **Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol**, 2016, p. 96.

⁷² Ibidem.

⁷³ Ibidem.

⁷⁴ VEIGA, 2017, p. 277.

que participaram da partida, sejam eles titulares ou reservas, posto que a Lei Pelé, não estabelece a distinção entre titulares e reservas, como constou da decisão do RR-1361-96.2010.5.09.0011.

E outra diferença que existe entre direito de arena, para o direito de imagem, é que o direito de arena é devido apenas aos atletas que foram relacionados para a partida, sejam estes titulares ou reservas, sendo assim uma exigência para o seu recebimento que o atleta tenha estado no jogo, para o seu recebimento. Ao passo que o direito de imagem é pago ao atleta independentemente de este ter sido levado para o jogo ou não. O direito de imagem não exige que o atleta seja relacionado para qualquer partida para que este seja devido.

4.4 Do contrato de licença de direito de imagem como meio de fraudar a relação trabalhista

Mesmo não sendo o objetivo deste trabalho fazer uma análise do contrato de licenciamento de imagem do atleta como um meio de fraudar a relação de emprego, não poderíamos deixar de lançar referências sobre este tema, ainda que de forma superficial, posto tratar-se de prática conhecida no mundo do futebol feminino. Com efeito, é recorrente a contratação de mulheres atletas para defender os clubes em competições fazendo uso da celebração de contrato de licenciamento de imagem, em detrimento da celebração de contrato especial de trabalho, em razão do fato de as competições femininas de futebol no Brasil ainda serem consideradas amadoras, razão pela qual não se exige o registro dos contratos na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ao contrário do que acontece com o futebol masculino.

Outra questão que não será tratada a fundo no presente estudo é a contradição que reside no fato de que no Brasil se admite, em um mesmo campeonato classificado como amador pela entidade organizadora, a participação de equipes amadoras – mesmo aquelas que pertencem a um grande clube no futebol masculino –, que sabidamente escolhem contratar suas atletas por meio de contrato de licenciamento de imagem, em disputa com equipes profissionais, que optam por firmar contratos de trabalho profissional com as atletas. Para este tema, tamanha sua envergadura, seria exigido realizar um estudo único e específico.

Esta parece ser uma causa para a atual realidade dos campeonatos femininos,

em que, com certa constância, se observa a ocorrência de placares extremamente dilatados, como, por exemplo, as goleadas aplicadas pelo “Flamengo” em 2019, que venceu uma partida por 56 a 0, em partida válida pelo campeonato carioca contra o “Greminho”.⁷⁵

O fato de haver um contrato de licenciamento de direito de imagem firmado entre um clube e uma atleta de futebol, modo de conferir ao vínculo característica exclusivamente civil, não pode prevalecer e não tem prevalecido como verdadeiro, mormente em se comprovando, no curso de uma reclamação trabalhista, a existência de uma relação de emprego entre o clube e a atleta, mascarada por este contrato.

Naturalmente, em caso de procedência da Reclamação Trabalhista com tais contornos, passa a ser considerado nulo o contrato de licenciamento, prevalecendo as consequências advindas do reconhecimento do contrato de trabalho com a atleta, determinando-se a anotação desse vínculo trabalhista judicialmente reconhecido na Carteira de Trabalho e Previdência Social da atleta.

O *iter* para o reconhecimento de fraude na utilização do contrato de licença de imagem se inicia ao se tornar incontroversa a existência de prestação de serviços de uma atleta para um clube de futebol, o que faz carrear ao clube o ônus da prova de inexistência de vínculo de emprego, mediante demonstração inequívoca de inexistirem naquela relação de trabalho os elementos necessários à conformação da relação de emprego. É do clube o ônus de produzir esta prova.

Este entendimento sobre o ônus da prova quando incontroversa a prestação de serviços de uma atleta para um clube é também esposado pelo Mestre Francisco Antonio de Oliveira, como se observa pelo escólio abaixo:

O ônus da prova surtirá os seus efeitos de conformidade com as alegações do autor e do réu. Várias hipóteses poderão ocorrer.

a) Suponha-se que o autor busca a declaração de vínculo empregatício e traz como fundamento o fato de haver trabalhado para o réu em determinado período. A regra é a de que o autor deverá fazer prova do fato constitutivo, vale dizer, que deverá fazer prova do trabalho naquele período alegado. Todavia, isto dependerá da resposta do réu.

Suponha-se que, na resposta, afirme o réu que o autor jamais trabalhou para a empresa. Tem-se aí uma negativa absoluta. Logo a prova é do autor.

Entretanto, suponha-se que, na resposta, alegue o réu que realmente existiu trabalho no período mencionado, mas que o trabalho era autônomo ou era eventual, de forma a não dar alento a nenhuma relação empregatícia.

Nesse caso, a negativa não foi absoluta. O fato constitutivo já restou

⁷⁵ GE.GLOBO. **Flamengo faz 56 a 0 no Greminho pelo Campeonato Carioca Feminino**. Publicado por Globoesporte.com., 28/09/2019. Rio de Janeiro, 2019 (online). Disponível em: <https://globoesporte.globo.com/futebol/times/flamengo/noticia/flamengo-da-show-no-cefan-e-faz-56-a-0-no-greminho-pelo-campeonato-carioca-feminino.ghtml>. Acesso em: 10 out. 2020.

comprovado. Caberá ao réu a prova do fato impeditivo.⁷⁶

Quando posta à apreciação da Justiça do Trabalho, a questão da natureza jurídica da contratação das atletas de futebol tem encontrado decisões conflitantes, ora reconhecendo - a maioria dos casos -, ora negando a existência do vínculo empregatício, neste caso, quase sempre, sobressaindo como fundamento da negativa a condição amadora das competições.

Em demonstração do aludido dissídio jurisprudencial, seguem a transcrição de duas decisões oriundas do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, as quais demonstram bem as linhas utilizadas para decidir em cada um dos casos.

Insta observar que quando há, na decisão judicial, reconhecimento de vínculo, deixa-se claro que a simples menção do termo “amadora” no contrato não é capaz de afastar o reconhecimento do vínculo empregatício, isto em virtude da aplicação do princípio da primazia da realidade do contrato de trabalho.

Vejamos:

PROCESSO TRT/SP Nº 01281.2009.069.02.00-4 - 9ª TURMA - RECURSO ORDINÁRIO DA 69ª VT/SÃO PAULO
 RECORRENTE - ANDREZA MASTROCEZARE
 RECORRENTE – SPORT CLUB CORINTHIANS PAULISTA
 Jogadora de Futebol Feminino. Atleta Profissional de Futebol. Reconhecimento. A distinção entre “profissionalismo” e “amadorismo” não pode ser um critério de sexo, eis que vedado pela Constituição Federal (art. 5º, I). O mero desinteresse comercial do futebol praticado por mulheres, em idênticas condições aos homens, não pode ser tratado como amador, quando presentes os requisitos da relação de emprego. Não verificada a liberdade exigida para o desporto não profissional (art.3º, II da Lei 9.615/98), a atleta não pode ser considerada “amadora”.⁷⁷

Esta é a mesma linha que vem ganhando corpo na doutrina nacional, de que é exemplo a citação declinada no início deste trabalho, tornando assente reconhecer a existência do vínculo empregatício entre atleta de futebol feminino e clube, tendo em vista também os elementos vindos da aplicação da norma consolidada e da realidade dos fatos.

Já quando a decisão é pela negativa do reconhecimento de vínculo

⁷⁶ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **A prova do processo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004, p. 56.

⁷⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Ementa nº 01281.2009.069.02.00-4. Recorrente - Andreza Mastrocezare. Recorrente – Sport Club Corinthians Paulista. Relator: Juíza Relatora Riva Fainberg Rosenthal. São Paulo, SP, 04 de março de 2011. **Diário Oficial**. São Paulo, Disponível em: http://search.trtsp.jus.br/easysearch/searchview.html?template=TRTSP_EMENTA&collection=coleta004#q=futebol%20feminino. Acesso em: 06 jan. 2020.

empregatício, esta se apega ao texto literal das legislações que tratam dos atletas e a nomenclatura das competições, deixando de considerar os fatos acontecidos na relação à luz da norma laboral que estabelece quem pode ser ou não considerado empregado.

Vejamos:

PROCESSO TRT/SP Nº 00778.2009.084.02.00-8
RECURSO ORDINÁRIO - 7ª TURMA ORIGEM: 84ª VT/ SÃO PAULO - SP
RECORRENTE: EMANUELA ANTONIA BORGES DOS SANTOS
RECORRIDO: SPORT CLUB CORINTHIANS PAULISTA

Do regulamento de um dos campeonatos disputados pela recorrente consta expressamente tratar-se de competição amadora. O documento de fls. 149 e seguintes regulamentou o Campeonato Paulista de Futebol Feminino – Primeira Divisão de 2008, estabelecendo, em seu art. 2º que “A Secretaria de Esporte, Lazer e Turismo do Estado de São Paulo (SELT), através de sua Coordenadoria de Esporte e Lazer (CEL), em conjunto com a Federação Paulista de Futebol (FPF) detém todos os direitos relacionados a esta competição amadora, que tem por finalidade o conagraçamento de atletas do sexo feminino...” (grifo nosso).

Quanto ao outro campeonato (Copa Brasil), não obstante eventual cobrança de ingresso, o regulamento não contém qualquer previsão para prêmio em dinheiro ao clube vencedor (fls. 157/164).

De outro lado, de acordo com o disposto na Lei nº 9.615/98, art. 26, considera-se competição profissional aquela promovida para obter renda e disputada por atletas profissionais cuja remuneração decorra de contrato de trabalho desportivo.⁷⁸

Desta forma, é desconsiderada, na análise do caso concreto, a possibilidade de aplicação do princípio da primazia da realidade do contrato de trabalho, deixando de lado o ordenamento jurídico que estabelece de forma geral quem pode ser considerado empregado, para levar apenas em consideração a Lei Geral do Esporte, representada pela chama Lei Pelé - lei nº 9.615, de 24 de março de 1998 -, que foi redigida pensando-se quase que exclusivamente no futebol adulto masculino e profissional.

Contudo, independentemente das decisões judiciais que ainda se demonstram oscilantes quanto a reconhecer que o contrato de licenciamento de imagem pode ser utilizado como meio de mascarar a relação trabalhista entre atleta e clube, a prática, ao revés, demonstra que o contrato de licenciamento de imagem, é sim utilizado para mascarar a relação trabalhista, já que traz em suas cláusulas uma clara demonstração do poder hierárquico do clube, via imposição de obrigações que a atleta precisa

⁷⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região Acórdão nº 00778.2009.084.02.00-8. Recorrente: Emanuela Antonia Borges dos Santos. Recorrido: Sport Club Corinthians Paulista. Relator: Desembargadora Relatora Sonia Maria De Barros. São Paulo, SP, 03 de março de 2011. **Diário Oficial**. São Paulo. Disponível em: 20 Fev 2020

cumprir, indo desde a obrigação de comparecer em treinos e jogos, o que seria normal pela natureza do objeto da relação, chegando a impor o horário em que a atleta deve retornar ao alojamento sob pena de não lhe ser permitida a entrada, o que a obriga a tentar encontrar outro local para dormir.

4.5 Dos motivos que levaram à popularização do pagamento de parte dos vencimentos dos atletas por meio de direito de licenciamento de direito de imagem no Brasil

Fez-se necessário empreender esforços no presente trabalho para tentar esclarecer os motivos pelos quais o contrato de licenciamento de direito de imagem tornou-se costumeiro entre os atletas de futebol em território brasileiro, esporte que estamos tratando nessa dissertação, como meio de receber parte da sua remuneração dos clubes de futebol que estão defendendo. Não o fizéssemos, deixaríamos de abordar um dos elementos que explicam a necessidade de inserção de uma cláusula de prorrogação automática desse contrato, em caso de gravidez.

O principal fator de limitação do pagamento do licenciamento de imagem ao percentual de 40% (quarenta por cento) da remuneração total do atleta e não mais, como acontecida no passado, em disposição posta pela Lei Pelé.

Por outro lado, a carga tributária existente no Brasil, que, como informam Lima e Rezende, é tão elevada que atinge o percentual de 40% (quarenta por cento) do Produto Interno Bruto do país, estimula os atletas a buscar o recebimento de parte de seus vencimentos por meio do contrato civil de licenciamento de imagem, posto que assim buscam minorar a carga de imposto sobre a renda.⁷⁹ Isto acontece porque, como bem nos demonstra Kampff, “O Imposto de Renda que incide na CLT, no caso dos atletas e treinadores, chega aos 27,5% do total arrecadado. Já no PJ, a carga final gira em torno dos 15%”.⁸⁰

⁷⁹ LIMA, Emanuel Marcos; REZENDE, Amaury Jose. Um estudo sobre a evolução da carga tributária no Brasil: uma análise a partir da Curva de Laffer. *Interações* (Campo Grande), Campo Grande, v. 20, n. 1, p. 239-255, Jan. 2019. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-70122019000100239&lng=en&nrm=iso>. access on 29 Dec. 2020. Epub Apr 08, 2019. <https://doi.org/10.20435/inter.v0i0.1609>

⁸⁰ KAMPFF, Andrei. **Receita aberta o cerco a atletas por uso indevido do direito de imagem.** Publicado em 14/01/2020. Disponível em:

Na explicação proporcionada por Kampff vemos demonstrado que a prática do contrato de licenciamento de imagem por meio do qual a atleta recebe até 40% (quarenta por cento) de seus vencimentos também lhe interessa, pois assim a mesma auferirá certa vantagem econômica. Basta, para tanto, que a mesma tenha aberto uma empresa, normalmente de prestação de serviços, via que possibilita auferir receitas através da pessoa jurídica, gozando com isso de alíquota diferenciada. Como sabido, fosse ela receber como pessoa física, acabaria por arcar com imposto calculado segundo o mesmo percentual incidente sobre a renda de pessoa física.

Como bem observa Pessoa, essas empresas criadas com o único intuito de recebimento do valor do direito de imagem, emitem notas fiscais de serviço para um único cliente, a saber, o clube empregador das atletas, confirmando assim que tais empresas existem apenas para permitir à atleta receber o valor do licenciamento de imagem com certa vantagem econômica, dada a diferença de alíquotas relativas aos impostos pagos.⁸¹

Quando se pensa apenas na economia de aproximadamente 12,5% (doze e meio por cento) do valor do imposto de renda pago sobre a parcela recebida a título de direito de licenciamento de imagem que a atleta recebe do clube que lhe remunera pode até parecer um bom negócio, já que sobram alguns valores no bolso do atleta.

Mas quando se percebe que esse valor não refletirá sobre as verbas de natureza trabalhista, como, por exemplo, férias, abono de férias e décimo terceiro salário, constata-se não ser um negócio lucrativo, pelo que se deixa de receber.

Por se tratar de contrato civil de natureza privada, sabemos, dele não resulta, em princípio, que sobre o pagamento do licenciamento de imagem não incidem as verbas trabalhistas, redundando em economia para o tomador dos serviços.

Revela-se importante destacar que o contrato de licenciamento de direito de imagem, por resultar verba de natureza civil, não incide também sobre o valor a ser depositado a título de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, o que acabará aviltar também o que a atleta receberá ao final do seu contrato de trabalho, já que o valor do depósito fundiário, sendo relativo apenas à parte salarial da remuneração, se

<https://leiemcampo.blogosfera.uol.com.br/2020/01/14/receita-aperta-o-cerco-a-atletas-por-uso-indevido-do-direito-de-imagem/>. Acesso em: 28 dez. 2020.

⁸¹ INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO DESPORTIVO (IBDD). **O contrato de cessão do Direito de Imagem do Atleta Profissional de Futebol**. Publicado por André Pessoa, 26 de abril de 2013. Disponível em: <https://ibdd.com.br/o-contrato-de-cessao-do-direito-de-imagem-do-atleta-profissional-de-futebol/>. Acesso em: 24 dez. 2020.

vê sonegado daquilo que foi paga a título de licença.

Outro fato que, se analisado atentamente, demonstra não ser interessante o recebimento da verba a título dessa natureza, é que a mesma não repercute sobre os valores recolhidos à Previdência Social, o que também impacta no caso do(a) atleta necessitar receber algum benefício previdenciário, como seria o caso de auxílio acidente do trabalho, já que este será calculado sobre o valor do salário de contribuição.

A realidade dos clubes de futebol da série “A” ou mesmo da série “B” do campeonato brasileiro de futebol, ou seja, de quarenta equipes, não é mesma da grande maioria dos clubes brasileiros, o que reflete no tratamento dispensado aos atletas, mormente em circunstâncias de infortúnio.

Na flagrante maioria dos casos, a realidade do atleta que se machuca é enfrentar a dispensa do clube contratante, o que pode ser constatado pela sentença exarada no processo de número 0000328-86.2020.5.10.0013, da lavra do eminente juiz Marcos Ulhoa Dani, da 13ª Vara do Trabalho do Distrito Federal, através da qual condenou clube de futebol a pagar o valor do tratamento médico e um ano de estabilidade acidentaria por não ter renovado contrato de trabalho com atleta contundida, deixando-a sem a proteção.⁸²

Naquilo que nos interessa, a falta dos reflexos do valor do licenciamento de imagem na remuneração repercute negativamente no salário maternidade da atleta de futebol, fruto da aplicação do disposto no artigo 72 da Lei nº 8.213/91, que resumidamente determina que o valor do salário maternidade é o mesmo do salário da empregada. Ou seja, o salário maternidade pago pelo INSS será correspondente ao quanto considerado como remuneração da atleta, excluída, como se percebe, a parcela correspondente ao licenciamento de imagem.

Necessário lembrar que o valor do benefício do salário maternidade, nome que se empresta ao benefício pago pelo Instituto Nacional de Seguridade Social à empregada afastada do seu trabalho por licença-maternidade, não pode ter valor inferior a um salário-mínimo regra resultante da incidência do artigo 201, § 2º, da

⁸² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Decima Região. Sentença nº 0000328-86.2020.5.10.0013. Reclamante: Bruna Angelica da Silva Santos. Reclamada: Clube Rec. Esp. dos Subtenentes e Sargentos da PMDF. Relator: Juiz do Trabalho Marcos Ulhoa Dani. Brasília, DF, 18 de novembro de 2020. **Diário Oficial**. Brasília, 19 nov. 2020. Disponível em: <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1213540941/recurso-ordinario-trabalhista-ro-3288620205100013-df/inteiro-teor-1213541016>. Acesso em 03 dez 2020

Constituição Federal.

Se não estiver em vigência o contrato de licenciamento de imagem, a atleta deixará de receber, durante o período da licença maternidade, o equivalente a aproximadamente 160% (cento e sessenta por cento) da sua remuneração, o que representa aproximadamente um salário e meio, da atleta, durante este período de amamentação o que poderá representar uma grande diminuição na receita daquela empregada.

O salário maternidade tem um limite máximo, correspondente ao valor salarial de um ministro do Supremo Tribunal Federal, isto em cumprimento ao disposto no artigo 37, XI, da Constituição Federal, combinado com o disposto no artigo 248 da própria Constituição Federal.

Desta forma, se uma jogadora tiver como salário registrado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social um valor que supera o de um ministro do Supremo Tribunal Federal, esta não receberá a diferença entre esses valores da Previdência Social, a título de salário maternidade, o que revela a existência de uma possível perda de rendimentos pela atleta que engravidar, apontando, assim, para a necessidade de manutenção do pagamento do valor do licenciamento de imagem, mesmo durante o período de inatividade, visando complementação da renda.

Não é segredo que por ocasião das tratativas iniciais com atletas candidatas, os clubes, via de regra, propõem cláusulas e condições contratuais a serem estabelecidas entre as partes. Mas em verdade, o que ocorre, como condição inarredável para contratação da atleta de futebol, é indisfarçável imposição para que parte de sua parte da remuneração seja paga por meio de contrato de licenciamento de imagem, o que fazem em busca de economizar os valores de verbas trabalhistas e previdenciárias que seriam incidentes e por isso exigidas pelo Poder Público.

Desta forma, os clubes conseguem reduzir os custos fixos sobre parte da sua folha de pagamentos, o que em tese lhes permite contratar jogadoras pagando maiores salários, já que, com a manobra, conseguem furtar-se de arcar com todos os encargos trabalhistas.

Estas as causas que levaram à aludida popularização do pagamento de parte da remuneração de atletas como licenciamento de imagem, sonogando, portanto, a natureza salarial dessa parcela e obtendo, como consequência, a alegada economia de valores que seriam devidos a título de impostos tanto pelo clube empregador como pela atleta empregada.

Quer nos parece que esta cultura de desnaturação de parte da remuneração não deve sofrer mudança a curto e médio prazo, dados os benefícios de que se valem as partes contratantes, mormente após a decisão advinda do Supremo Tribunal Federal, que, no bojo da Ação Direta de Constitucionalidade - ADC - 66, proposta pela Confederação Nacional da Comunicação Social – CNCOM, reconheceu a licitude da chamada “pejotização” da prestação personalíssima de serviços intelectuais

Com efeito, sob relatoria da Ministra Carmen Lúcia, restou reconhecida a constitucionalidade do artigo 129 da Lei nº 11.196/2005, segundo o qual é lícita a criação de sociedade para a prestação de serviços intelectuais, mesmo os de natureza científica, artística ou cultural, de modo personalíssimo, a fim de possibilitar que recebam, para fins fiscais e previdenciários, o mesmo tratamento aplicável às pessoas jurídicas.⁸³

Nessa esteira, assumem inteira legalidade a constituição de empresas pelas atletas de futebol, para que assim possam receber valores a título de licenciamento de imagem, restando eliminado o risco de autuação pela Receita Federal, sob a alegação de fraude.

Isto efetivamente se se tratar de um contrato de natureza civil para a exploração da imagem das atletas, ainda que de forma potencial, permitindo assim o pagamento de parte da remuneração sob esta rubrica.

Contudo se o contrato de licenciamento de imagem for firmado como meio de fraudar a contratação da jogadora como empregada, fazendo com que aconteça todo o pagamento da remuneração sob esse título, sentença trabalhista com trânsito em julgado poderá impor autuação e a aplicação de multas à atleta e ao clube por conluio. Mas, como já explicado, esta não é hipótese a ser tratada neste trabalho.

4.6 Do contrato de prestação de serviços

Esta modalidade de contratação de atletas femininos, para desempenhar o ofício de jogadora de futebol, por meio de contrato de prestação de serviços está

⁸³ BRASIL. Lei Nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação – REPES ... **D.O.U** de 22/11/2005, pág. nº 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm. Acesso em: 28 dez 2020

sendo deixada de lado, em razão dos atrativos já referidos acerca da adoção do contrato de licenciamento de imagem, mormente quando não há a adoção concomitante do contrato de trabalho profissional. Não obstante, a figura mereceu ser objeto de análise e considerações no presente estudo.

É assente que no atual momento do futebol feminino no Brasil, os atores dessa cena estão preferindo a utilização do contrato de licenciamento de imagem, em detrimento da contratação de jogadoras com a devida anotação em Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Parece fora de dúvida que a predileção em torno do contrato de licença de direito de imagem se justifica não só em virtude das economias a que aludimos acima, mas também por ele assegurar ao clube a possibilidade de explorar a exibição da imagem da atleta em peças publicitárias, sem que para isto exista a necessidade de haver uma outra negociação com a atleta.

Essa forma de contratação, pela celebração de contratos de prestação de serviços entre os clubes de futebol e as atletas foi muito utilizada até aproximadamente cinco anos atrás, quando os clubes contratantes viam o futebol feminino unicamente como sendo disputado em competições amadoras, época em que essas equipes, clubes e atletas, não sabiam se continuariam existindo, posto que não era certa a existência de custeio para as equipes femininas de futebol, sejam dos chamados clubes de camisa, sejam para os clubes que nasciam de parceria de projetos sociais e prefeituras.

O quadro de incertezas inquietava especialmente as entidades que organizavam as competições, inclusive porque nem mesmo o número de clubes participantes era certo, já que os torneios que não traziam retorno financeiro para a entidade organizadora, nem tampouco para os clubes.

Este cenário de incertezas sobre a continuidade das atividades esportivas femininas começou a mudar quando a FIFA, acolhendo reivindicações de setores da sociedade, passou a impor a obrigatoriedade de criação e manutenção de equipes femininas para as suas filiadas, exigindo das equipes que desejassem participar das competições masculinas, a organização de competições femininas, colocando então em evidência a importância das mulheres para o mundo de futebol já no ano de 2013.⁸⁴

⁸⁴ GE.GLOBO. **Futebol**. Blatter aposta alto no futebol feminino e prevê: 'As mulheres são o futuro': Presidente da Fifa afirma que interesse do público é cada vez maior e acredita em expansão mundial

No Brasil esta obrigatoriedade de criação e manutenção de equipes femininas para os clubes que disputariam o campeonato masculino da série “A” masculina começou em 2019,⁸⁵ registrando quase seis anos de espera, contados entre o surgimento da ideia e a sua prática efetiva.

Até então, os contratos de prestação de serviços com as atletas eram firmados de forma relativamente simples, reduzidos a instrumentos contendo uma ou duas páginas, em que constava a identificação e qualificação das partes, o prazo de validade, que era o tempo estimado para que a atleta disputasse o campeonato estadual - aproximadamente seis meses -, o que, inclusive, permitia às atletas participar da disputa de dois campeonatos por ano, em dois estados diferentes. Por isso é comum no mundo do futebol feminino quase todas as atletas se conhecerem pessoalmente, já que em algum momento acabavam por jogar juntas, devido a esta constante mudança de equipes, ao longo de um ano.

E claro valor que seriam pagos a títulos de salários e a obrigatoriedade do clube fornecer o alojamento e a refeição para as atletas, o que também é uma forma de elevar o valor do salário pago, por meio da entrega *in natura* de parte deste.

Existe no site do Sindicato dos Clubes do Estado de São Paulo, o chamado SindiClubes, um modelo de contrato a ser firmado entre os clubes e os atletas não profissionais, o qual, segundo informação do site, foi elaborado pelos consultores jurídicos do referido sindicato.⁸⁶

Esse modelo de contratação foi largamente utilizado, posto que o entendimento que norteava a jurisprudência predominante na Justiça do Trabalho, segundo o qual: “[...] o ponto principal da discussão se restringiu à dúvida de o jogador ser um atleta profissional ou amador, uma vez que, no primeiro caso, reconhece-se a existência de vínculo de emprego, e, no segundo, não”.⁸⁷

a partir das federações nacionais. Publicado por Globoesporte.com em 02/01/2013 (online). Disponível em: <http://globoesporte.globo.com/futebol/noticia/2013/01/blatter-aposta-alto-no-futebol-feminino-e-preve-mulheres-sao-o-futuro.html>. Acesso em: 10 jun. 2019.

⁸⁵ UOL.COM.BR. **Esporte**. Será que agora vai? Times da Série A serão obrigados a ter equipes femininas em 2019. É a melhor chance que a modalidade já teve... Publicado por Felipe Pereira em 22 de novembro de 2018. Disponível em: <https://www.uol.com.br/esporte/reportagens-especiais/cbf-e-conmebol-obrigam-clubes-a-ter-times-femininos-sera-que-agora-vai/#a-hora-do-futebol-feminino>. Acesso em: 12 out. 2020.

⁸⁶ Sindicato dos Clubes do Estado de São Paulo - SindiClubes apud PICCINO, Valter; PICCINO, Leandro Aguiar. **Contratação de atletas não profissionais**. Disponível em: <https://www.sindiclubesp.com.br/parecer/contratacao-de--atletas-nao-profissionais>. Acesso em: 11 out. 2020.

⁸⁷ LOPES JUNIOR, Ademar. Câmara reconhece vínculo de emprego de jogador de futebol de salão com São Paulo Futebol Clube. **Jusbrasil**, 2015. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2015/camara->

Essa orientação, no entanto, não se sustenta juridicamente quando analisada mais de perto, já que o fato de uma determinada modalidade esportiva ser considerada como amadora não ser impeditiva da criação do vínculo empregatício entre atleta e clube.

Convém registrar que buscamos evitar o uso da palavra “modalidade” para designar assuntos relacionados com o futebol feminino, posto que a modalidade praticada é o futebol de campo, sendo praticado ora por homens, ora por mulheres. Modalidades, então, podem ser considerados, por exemplo, o futebol de salão, o futebol na areia ou ainda o Fut7.

Vale dizer, pois, a prática de que tais esportes por mulheres não constitui modalidade à parte, posto que contam com as mesmas regras, o mesmo tamanho de campo e de trave, etc.

Em sua, é do nosso entendimento que apenas a diferença de sexo entre os praticantes de um esporte não pode servir como base de identificação de uma nova modalidade esportiva.

Portanto, utilizamos o termo “modalidade” apenas neste momento do nosso estudo, posto que o raciocínio serve tratar de todas as variedades esportivas, como, por exemplo, o Futsal, o Volei ou ainda o Basquete.

Voltando ao entendimento de que o contrato de prestação de serviços, mesmo ao acomodar uma relação voltada à prática de esporte de puro amadorismo, é idôneo para fazer derivar vínculo empregatício, adiciona-se, em benefício de análise mais detalhada, que sob os aspectos vindo da norma consolidada, em especial em relação à subordinação, merece destaque o fato de que o clube contratante necessitava a autorizar o rompimento do vínculo federativo.

Portanto, nesta senda, a assentar a figura da subordinação entre empregador e empregada, para a atleta se transferir para uma nova empregadora se fazia necessária a anuência do clube empregador.

Assim sendo ao fazer a análise dos fatos relacionados àquela modalidade contratual de prestação de serviços, é necessário que seja reconhecida a natureza trabalhista da relação entre a jogadora e o clube de futebol, até porque, como já assentado no âmbito da Justiça do Trabalho, é sempre necessário, nos casos levados à apreciação judicial, serem verificados os fatos, até para que se consiga enxergar a

reconhece-vinculo-de-emprego-de-jogador-de-futebol-de-salao-com-sao-paulo. Acesso em: 12 out. 2020.

realidade fática e não apenas a realidade forma proporcionada pelos documentos. A respeito, vejamos o aresto que segue:

PROCESSO TRT/SP 00013403720115020446 - 3ª TURMA RECURSO ORDINÁRIO 1. RECORRENTE: CLAUDIA HASHIMOTO 1. RECORRIDO : SANTOS FUTEBOL CLUBE ORIGEM : 6ª VARA DO TRABALHO DE SANTOS

Vínculo de emprego. A relação de emprego é constatada diante da realidade fática em que a atividade é desenvolvida, pouco importando o aspecto formal da prestação de serviços.⁸⁸

E por ter havido entre a atleta de futebol e a entidade esportiva uma relação jurídica natureza empregatícia, mesmo que não tenha sido celebrada segundo os ditames legais da Lei Pele, com o contrato especial de trabalho sendo assinado, esta mesma norma legal não deve e não pode ser invocada pela entidade empregadora com o propósito de negar a existência do vínculo empregatício, uma vez que esta lei, ao revés, veio para proteger e regulamentar a atividade do atleta profissional, para servir de base para que coibir negados os direitos trabalhistas às atletas.

A constatação da impossibilidade de se utilizar uma lei especial criada especificamente para a proteção dos atletas, para, com base na não observância de seu texto, se negar o vínculo trabalhista, consta inclusive da decisão oriunda do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região - Distrito Federal -, por ocasião do julgamento de Recurso Ordinário, como se observa pela transcrição da ementa abaixo:

TRT 0000853-21.2013.5.10.0011 RO - ACÓRDÃO 2ª TURMA/2014 - 1 - RELATOR: DESEMBARGADOR MÁRIO MACEDO FERNANDES CARON REVISOR: DESEMBARGADOR BRASILINO SANTOS RAMOS RECORRENTE: DIEGO TAVARES DE LIMA ADVOGADO: MARCOS PAULO MOREIRA RECORRIDO: SOBRADINHO ESPORTE CLUBE ADVOGADO : FRANCISCO DE ASSIS DA SILVA ORIGEM : 11ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA/DF CLASSE ORIGINÁRIA: Ação Trabalhista - Rito Ordinário (JUIZ GILBERTO AUGUSTO LEITÃO MARTINS) EMENTA: ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. Restando patente nos autos que configurados todos os elementos constantes nos arts. 2º e 3º da CLT na relação havida entre os litigantes, impõe-se reconhecer que tal vínculo se deu na modalidade empregatícia. **Frise-se que a Lei nº 9.615/1998, editada justamente com o objetivo de proteger o atleta profissional em razão das peculiaridades de tal profissão, ausentes na atuação laboral do**

⁸⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. RO 13403720115020 SP 00013403720115020446 A28. 3ª TURMA. Recorrente(s): Cláudia Hashimoto, Recorrido(s): Santos Futebol Clube. Relator: Ana Maria Contrucci. Publicação: 13/11/2013. Julgamento: 5/11/2013. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24881812/recurso-ordinario-ro-13403720115020-sp-00013403720115020446-a28-trt-2>. Acesso em: 15 dez 2021

empregado sujeito apenas às regras da CLT, não pode ser interpretada de forma a piorar a situação do trabalhador, entendendo-se, como se fosse uma coisa só, o vínculo desportivo, este sim constituído tão somente com o ato formal de registro tratado no art. 28, §5º, da citada lei, e o vínculo de emprego, do qual o primeiro é meramente acessório, como acentuado na própria legislação pertinente. Recurso conhecido e provido. (destacamos)⁸⁹

Assim, de todos os lados que se queira observar a questão, a atleta de futebol contratada por meio de contrato de prestação de serviços, revela, na verdade, uma relação empregatícia com a agremiação esportiva contratante.

⁸⁹ DECIMA REGIÃO. Trt10. Acórdão nº 0000853-21.2013.5.10.0011. Brasília, DF, 04 de junho de 2014. Brasi, . Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/jurisprudencia/jsf/index.jsf>. Acesso em: 20 jan. 2020.

CAPÍTULO V - DA GRAVIDEZ DA MULHER ATLETA

A mulher atleta, assim como toda e qualquer mulher, quando assim o desejar, tem o direito de engravidar, quem que isto represente prejuízo à manutenção do seu emprego, podendo inclusive se afastar do trabalho para amamentar ao seu bebê e retornar ao seu trabalho após o período de amamentação. Esta é uma garantia dada tanto à mulher empregada como à criança.

É certo que a regra atua no caso da mulher trabalhadora que se dedica à prática do esporte como profissão, independentemente do tipo de esporte, sejam individuais ou coletivos e, como já explicado anteriormente, independe de a mesma estar vinculada à sua empregadora mediante contrato regular de trabalho especial esportivo, formalmente celebrado, escrito e assinado com o clube esportivo como sendo o empregador.

Nenhuma mulher, sem exceção, deve ser obrigada escolher em um determinado momento, entre manter a sua profissão, independentemente de qual seja, e da qual obtenha o seu ganho financeiro, ou abdicar da carreira pela possibilidade de ser mãe.

Salutar, pois, e assim o é em virtude da proteção legal, siga a mesma exercendo a sua profissão, almejando crescimento profissional.

Não se ignora que a legislação brasileira que trata do desporto não foi pensada tendo em conta a realidade das atletas mulheres, tendo sido elaborada com base exclusivamente na experiência do futebol profissional masculino, deixando assim de fazer menção de como proceder com as atletas-empregadas em estado de gravidez.

Do mesmo modo e estendendo essa incúria em relação às mulheres, segue-se que também os contratos de licenciamento de imagem se omitem em dar garantia à atleta que venha a engravidar ao longo do seu período de vigência.

Uma demonstração de como acontece com os contratos de licenciamento de imagem, se bem que no exemplo agora passado o contrato de imagem de imagem, foi firmado para mascar o pagamento dos salários da atleta é o caso da jogadora Tandara Alves Caixeta, que recebia mais de noventa por cento da sua remuneração como direito de imagem e quando ficou grávida, teve o seu contrato de licenciamento de imagem rescindido, passando a contar apenas com o valor do

contrato anotado na sua Carteira de Trabalho e Previdência Social⁹⁰

Tivesse o contrato sido moldado segundo a realidade da jogadora, o que - infelizmente - dificilmente acontece, ter-se-ia inserido cláusula destinada à manutenção da vigência em caso de gravidez, sem prejuízo da remuneração da atleta, ou a sua prorrogação, ou, até a previsão do pagamento de uma multa para o caso de rompimento provocado pela empregada em caso de gravidez da atleta.

Vislumbra-se, portanto, a necessidade e urgência de atuação subsidiária das garantias constitucionais e infraconstitucionais trabalhistas e previdenciárias destinadas a garantir a gestação a todas as mulheres e, de modo especial, dadas as peculiaridades aqui identificadas, às trabalhadoras atletas, profissionais ou não, quando vinculadas a contrato de trabalho.

É com base na integração dos demais regramentos existentes, radicados nos ramos do Direito Previdenciário e do Direito do Trabalho, e até mesmo do Direito Civil, que tratamos neste capítulo das consequências da gravidez no contrato de direito de imagem das atletas.

5.1 Da estabilidade gestacional e o contrato de trabalho por prazo determinado

O contrato de licenciamento de uso da imagem, como já visto, é um contrato de natureza civil, por prazo determinado, que os clubes esportivos ainda se utilizam para não se sujeitarem à contratação das atletas como profissionais do futebol e assim escaparem da repercussão das verbas trabalhistas e previdenciárias nos contratos de imagem, diminuindo os custos das entidades. Ou então, como é o nosso objeto de estudo utilizado, para pagar parte da remuneração das atletas, animados pelas mesmas razões de diminuir o valor dos encargos existentes sobre a folha de pagamento da equipe.

Por essa razão se faz prudente verificar a questão de como a gravidez afeta os contratos de trabalho por prazo determinado, segundo a ótica trabalhista, já que o contrato de licenciamento de imagem, mesmo sendo de natureza civil, se liga ao contrato de trabalho, com a finalidade de trazer uma maior amplitude ao presente

⁹⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. Após clube não comprovar depósito recursal, TST dá ganho de causa a jogadora de vôlei da seleção brasileira. 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/-/ap%C3%B3s-clube-n%C3%A3o-comprovar-dep%C3%B3sito-recursal-tst-d%C3%A1-ganho-de-causa-a-jogadora-de-v%C3%B4lei-da-sele%C3%A7%C3%A3o-brasileira>. Acesso em: 20 fev. 2020

estudo.

Não é nova a questão relacionada à trabalhadora comum, aquela que não trabalha como jogadora, mesmo que seja para uma equipe de futebol, que venha engravidar durante o curso do seu contrato de trabalho, já tendo a trabalhadora e o nascituro recebido proteção especial do legislador pátrio, mas, tendo este sempre em vista a trabalhadora contratada por prazo indeterminado.

Como anteriormente explicado, o contrato de trabalho é, por essência, um contrato firmado por prazo indeterminado, sendo uma exceção restrita a algumas modalidades de contratação por prazo determinado⁹¹, sendo que uma dessas exceções justamente o contrato de trabalho da atleta profissional, segundo o estabelecido na chamada Lei Pelé (Lei nº 9.615/98)⁹², como tratado quando abordamos o tema sobre o período de vigência do contrato de imagem.

Assim a garantia dada à gestante e ao nascituro, quando tratada no contexto da jogadora de futebol, precisa ser vista sob a realidade do contrato por prazo determinado.

Não existe dúvida de que toda mulher trabalhadora tem o direito de engravidar no período em que estiver ativo o seu contrato de trabalho, seja essa uma gravidez planejada ou não, devendo o empregador respeitar este fato até por força das garantias legais relacionadas à gestação e à amamentação que garantem estabilidade à trabalhadora gestante.

Porém, quando esta trabalhadora é uma atleta profissional de futebol, que necessita se utilizar do seu corpo sempre na melhor forma física possível para o desempenho das suas obrigações contratuais, que são basicamente a de treinar e de disputar as competições para as quais o seu empregador está qualificado e credenciado a participar, a mesma, para se preservar durante a gravidez, pode ter que se afastar das suas obrigações contratuais ainda durante o período de gestação e não apenas quando da amamentação.

Batista é taxativo ao assinalar a existência de proibição à prática de determinadas atividades físicas durante a gravidez, muitas das quais podem atingir as

⁹¹Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. § 2º - o contrato por prazo determinado só será válido em se tratando. A) De serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) De atividades empresariais de caráter transitório, c) De contrato de experiência. (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943).

⁹² Art. 30. O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos. (BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998).

atletas contratadas por equipes para a disputa de competições, conforme se observa abaixo:

Alguns exercícios físicos merecem recomendações especiais sobre o desenvolvimento de sua prática ou contra-indicação neste período. A intensidade do exercício deve ser monitorada de acordo com os sintomas que a gestante apresentar. Esta intensidade se revela através da demanda sobre o sistema cardiovascular.³⁶ A relação a seguir apresenta alguns tipos de exercícios físicos e/ou situações não recomendadas para a prática durante o período gestacional: a) qualquer atividade competitiva, artes marciais ou levantamento de peso;⁶ b) exercícios com movimentos repentinos ou de saltos, que podem levar a lesão articular; 6 c) flexão ou extensão profunda deve ser evitada pois os tecidos conjuntivos já apresentam frouxidão; 6 d) exercícios exaustivos e/ou que necessitam de equilíbrio principalmente no terceiro trimestre; 39 e) basquetebol e qualquer outro tipo de jogo com bolas que possam causar trauma abdominal; 39 f) prática de mergulho (condições hiperbáricas levam a risco de embolia fetal quando ocorre a descompressão; 39 g) qualquer tipo de ginástica aeróbica, corrida ou atividades em elevada altitude são contra-indicadas ou, excepcionalmente aceitas com limitações, dependendo das condições físicas da gestante; 40 g) exercícios na posição supino após o terceiro trimestre podem resultar em obstrução do retorno venoso.^{25, 93}

O afastamento das atletas das competições em razão de gravidez é divulgado na imprensa como algo comum, quando as atividades da atleta ficam reduzidas a treino.⁹⁴ Contudo, em se tratando de futebol, caracterizado como esporte de contato, em que o choque entre atletas acontece também nos treinos, a atleta não poderá fazer parte importante dos treinamentos, que são os trabalhos coletivos, ficando limitada essa possibilidade, sobretudo se o médico obstetra assim entender possível, aos exercícios físicos isolados e a treinos técnicos de aprimoramento de fundamentos, isto se não se tratar de uma goleira, que necessita, durante os treinamentos, efetuar quedas para defesa de bolas rasteiras, modo de aprimorar os seus fundamentos.

Contudo, há situações extremas, como a relatada por Pombo, em que uma atleta de futebol que, mesmo sabedora do seu estado de gravidez, entra em campo para disputa. E como relata a Atleta Daniela Pedrallina, em entrevista à Pombo “[...] já sabendo que estava grávida, tomei todos os cuidados. Fui bem prudente. Minha estratégia foi não combater de frente”.⁹⁵

⁹³ BATISTA, Daniele Costa et al . Atividade física e gestação: saúde da gestante não atleta e crescimento fetal. **Rev. Bras. Saúde Mater. Infant.**, Recife, v. 3, n. 2, p. 151-158, / jun., 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbsmi/a/6Jd7PRYCV8cBzRbvQ77pF4d/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01 mai. 2018.

⁹⁴ GOMES, Ana Clara. Grávida, Talita se afasta das competições, mas segue treinando. **O Dia**. Rio de Janeiro, 01 fev. 2018. Saca Essa, Disponível em: https://odia.ig.com.br/_conteudo/2018/02/colunas/saca-essa/5510434-gravida-talita-se-afasta-das-competicoes-mas-segue-treinando.html. Acesso em: 01 mai. 2018.

⁹⁵ Daniela Pedrallina apud POMBO, Bernardo. Grávida vai a campo para não deixar time gaúcho com

Por uma situação extrema entenda-se uma situação de profunda extraordinariedade e que, pois tais contornos, no pode não ser considerada para o objeto de pesquisa, até porque, na sequência da mesma entrevista, a atleta revela que não pretendia efetivamente disputar a partida, exatamente em virtude de estar grávida, e que apenas entrou em campo para que sua equipe, então treinada por seu marido, não fosse prejudicada por não contar com o número mínimo de jogadoras em campo.

Desta forma, existindo literatura que informe que a gestante não pode praticar as atividades físicas de forma competitiva, o ideal seria que o contrato de trabalho da atleta fosse mantido integralmente, principalmente se firmado por um período maior do que, em somatória, o da gestação e amamentação. E, se firmado por um tempo menor, seja então prorrogado de forma automática, para assim cobrir todo o período de gestação, amamentação e retorno gradual da forma física. E como explicaremos mais a frente, esta deve ser, por justiça, a mesma orientação para o caso do licenciamento de imagem.

Urge, mais, ser advertido que o contrato de trabalho especial da atleta não permite que esta trabalhadora, uma vez gestante, ao contrário das gestantes não atletas, seja remanejada para outra função dentro da equipe competitiva ou mesmo para funções administrativas dentro do clube empregador, porque fugiria do objeto da contratação, que é a prática do futebol como profissão.

A atleta, quando perder as condições de realizar as suas atividades físicas em razão da gravidez, ainda assim continuará como empregada e continua a ter a sua imagem licenciada, possibilitando, então, que o clube faça uso dessa licença para peças de marketing do clube ou de patrocinador, ações educativas ou até mesmo passar a ocupar o espaço de comentarista dos jogos da equipe, nas mídias sociais do clube.

Aqui faz necessário lembrar que existe ainda o vínculo federativo com a entidade que organiza o esporte naquele estado, que necessita estar ativo para a atleta poder competir e que também é por prazo determinado, e que deverá ser prorrogado da mesma forma que os anteriores.

Segundo o site ACI Digital, uma agência católica de notícias, em 2016 era

uma a menos. In: GE.GLOBO. Rio Janeiro, 2017. Disponível em: <https://globoesporte.globo.com/blogs/pombo-sem-asa/post/gravida-vai-a-campo-para-nao-deixar-time-gaucha-com-uma-a-menos.ghtml>. Acesso em: 02 dez. 2018.

comum nos clubes espanhóis de futebol, ao redigirem contratos de trabalho com suas jogadoras, estabelecer cláusulas em que estas se comprometiam a não engravidar ao longo do contrato.⁹⁶ O que, segundo a legislação brasileira, poderia ser considerado como crime.

Mas esta realidade mudou em 2018, como informa a jornalista Vizoso, mostrando-nos que agora já existem, nos contratos de trabalho, as cláusulas de prorrogação automática no caso de gravidez das atletas que disputam a liga espanhola de futebol de salão pela equipe do Club Deportivo Burela Fútbol Sala, o que sugerimos seja replicado nos contratos firmados no Brasil.⁹⁷

Esta experiência do time espanhol demonstra que é possível compatibilizar a questão da gravidez com as atividades profissionais das jogadoras de futebol, demonstrando que não existe razão lógica ou jurídica para que as trabalhadoras esportistas não tenham garantidos os direitos que as outras mães já possuem.

Esta experiência espanhola é muito importante para demonstrar a importância do negociado sobre o legislado em matéria de defesa das trabalhadoras esportistas, que têm os seus contratos regidos por força de lei, uma vez que a Lei Pelé assim impõe.

Mesmo ante esse esforço, nos deparamos com lacunas protetivas, do que é exemplo posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região de não reconhecer a estabilidade para as empregadas contratadas por tempo determinado, conforme ficou firmado Tese Prevalente de número 05, assim redigida: “A empregada gestante não tem direito à garantia provisória de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT, na hipótese de admissão por contrato a termo”.⁹⁸

Esse entendimento advém do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 472 § 2º “[...] in verbis: Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado

⁹⁶ ACIDIGITAL. **Obrigam esportistas espanholas a assinar “cláusulas anti-gravidez”**. Disponível em: <https://www.acidigital.com/noticias/obligam-esportistas-espanholas-a-assinar-clausulas-anti-gravidez-62781>. Acesso em: 03 dez. 2018.

⁹⁷ VIZOSO, Sonia. Burela Pescados Rubén: renovación automática en caso de embarazo: El equipo gallego de fútbol sala ultima el primer convenio colectivo del deporte femenino español. **El País**. Madrid, p. 0-01. 14 set. 2018. Disponível em: https://elpais.com/deportes/2018/09/13/actualidad/1536857592_645011.html. Acesso em: 03 dez. 2018.

⁹⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 2ª Região. **Resolução TP nº 05/2015**. Disponível Em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/normas_presid/resolucoes/tp_05_15.html. acesso em 20 jan 2020

na contagem do prazo para a respectiva terminação”.⁹⁹

Resta isento de dúvidas, portanto, à luz do texto consolidado, que se o contrato de trabalho por tempo determinado for silente sobre os efeitos da suspensão da prestação de serviços por afastamento do trabalhador, o tempo desta suspensão, deste afastamento do cumprimento das obrigações, será computado como tempo ininterrupto do contrato, fazendo com que, quando este chegar a seu termo final, será considerado extinto, sem nenhum dilargamento do prazo de duração, o que, a olhos vistos, representa perda para a parte trabalhadora.

O Tribunal Superior do Trabalho, no entanto, em sentido oposto e decisão administrativa anterior, possui entendimento sumulado em torno da matéria. Vejamos:

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.¹⁰⁰

Não é ocioso repisar que o tem III acima reconhece estabilidade provisória da gestante, impedindo a demissão imotivada desta, mesmo com o contrato por prazo determinado, impedindo assim que o empregado venha a se demitido, sem a existência de uma justa causa.

Nessa mesma linha, ou seja, sobre o tema estabilidade gestante decorrente de contrato por prazo determinado, existe ainda decisão do Supremo Tribunal Federal, em caráter vinculante deitada no tema 497, assim expressada:

RE 629053 - A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa. Contudo quando o término do contrato de trabalho, acontece pelo decurso do tempo, terminando durante o período de gravidez, segundo o entendimento

⁹⁹ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

¹⁰⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - STJ. Revisão da Súmula nº 244. Res. 185/2012, Relator: Ministro Alexandre Ramos. DEJT: 25, 26 e 27/09/2012. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/sumulas> . Acesso em: 20 jan 2020

recente do Tribunal Superior do Trabalho, este fato não pode ser equiparado a dispensa sem justa causa. E assim podendo acontecer a rescisão pelo simples decurso do tempo, como se observa pela matéria vinculada no site do próprio TST

“O relator do recurso de revista da auxiliar administrativa, ministro Alexandre Ramos, assinalou que há conflito entre a Súmula 244 e a tese de repercussão geral firmada pelo STF (Tema 497). Para o ministro, a decisão do STF é clara ao eleger dois pressupostos da estabilidade da gestante: a anterioridade da gravidez à terminação do contrato e a dispensa sem justa causa. No seu entendimento, o conceito de estabilidade diz respeito à impossibilidade de terminação do contrato de trabalho por ato imotivado do empregador, “não afastando que o contrato termine por outras causas, em que há manifestação de vontade do empregado, como no caso do pedido de demissão ou nos contratos por prazo determinado e no contrato de trabalho temporário”. Nesses casos, segundo o relator, “a manifestação de vontade do empregado já ocorreu no início do contrato.”¹⁰¹

O ministro ressaltou, ainda, que a tese fixada pelo STF, em sistemática de repercussão geral, deve ser aplicada pelos demais órgãos do Poder Judiciário.”

Demonstrando portanto, mais uma vez, de ser estipulada cláusula de renovação automática, no contrato de trabalho no caso de ocorrência da gravidez, o que deverá acontecer até em razão da nova determinação da Federação Internacional de Futebol, que trataremos adiante.

5.2 Do impacto da gravidez no contrato de licenciamento do direito de imagem da atleta de futebol

Em razão de o contrato de licenciamento de imagem estar atrelado ao contrato de trabalho, conforme largamente elucidado, utilizado para que a agremiação pague menos encargos sobre a remuneração salário das atletas, o seu prazo de duração é o mesmo do contrato trabalhista. Por isso, grande parte das considerações desenvolvidas neste trabalho sobre o impacto da gravidez no contrato de trabalho da atleta podem ser inteiramente replicadas para o contrato licença de direito de imagem, razão porque trataremos a seguir apenas das diferenças entre ambos, em caso da ocorrência da gravidez.

Quando a atleta de futebol engravida e necessita se afastar das atividades

¹⁰¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário**. RE 629053/SP. Recte.(s) Resin - República Servicos e Investimentos S/A , Recdo.(A/S) Elaine Cristina Caetano da Silva. Relator Ministro Marco Aurélio. Data do julgamento: 10/06/2018. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/768165990/recurso-extraordinario-re-629053-sp-sao-paulo>. Acesso em: 15 nov 2020

regulares do contrato firmado com o clube, não podendo mais fazer os exercícios e empreende esforços físicos em campo, quer seja nas atividades de treino com campo reduzido, treinamentos coletivos ou participando de jogos oficiais ou amistosos, o seu contrato de licenciamento de imagem, que continua em vigência, permite que a imagem da atleta possa ser explorada na conformidade de sua condição atual, significando que no particular a relação não sofre solução de continuidade.

Embora não seja o escopo do presente estudo, não há porque deixar de cogitar sobre novas formas de exploração da imagem da Atleta que se oferecem ante o seu estado gravídico, pois, do ponto de vista prático de utilização efetiva da imagem da atleta, pode-se, inclusive, cogitar do uso da imagem atual como modelo para gestantes ou mesmo fazendo anúncios de produtos destinados a gestantes e bebês, por exemplo, bastando, para tanto, pequeno esforço criativo do departamento de marketing dos clubes na busca novos parceiros. Tal solução, em benefício dos atores envolvidos, especialmente a parte frágil do contrato, permitir fugir aos estreitos limites de apenas realizar o pagamento para permitir apenas potencialmente fazer uso da imagem da atleta.

Como cedição, o contrato de licenciamento de imagem da atleta não precisa se ficar limitado a explorar a imagem da atleta no contexto dos gramados de futebol ou de participação em treinos e jogos. Ao revés, o vínculo pode e deve, em benefício de todos, explorar a imagem da contratada como ser humano, o que inclui explorar a imagem da atleta enquanto mãe.

Assim postas as coisas e as circunstâncias, podemos tomar a gravidez como advento capaz de proporcionar impacto positivo no contrato de licenciamento de imagem, permitindo e possibilitando que a atleta continue a ter sua imagem aproveitada pela agremiação, continuando a estar em evidência, agora atingindo outros consumidores com sua imagem, nesse caso como mulher gestante e futura mãe; será positivo também, pelas mesmas razões, para a agremiação, que conseguirá ativar a sua marcar em novos nichos de consumidores.

Esta nova utilização da imagem da atleta pelo clube, agora como mãe, deve estar prevista e presente no contrato de licenciamento desde o momento da sua assinatura, para garantir a ambas as partes, que caso aconteça o evento da gravidez, todas as obrigações e direitos já estejam previamente estabelecidos e assegurados, de modo que não seja necessária uma nova rodada de negociação para acertar os termos do contrato à nova realidade da atleta.

Não é demais repisar, tal garantia deve ser acordada desde o início, especialmente em termos de prorrogação do prazo contratual, dado o período de gravidez, isto porque, ao tratarmos o contrato de licenciamento de imagem não como meio de fraudar a legislação trabalhista e previdenciária, mas considerando-o como um contrato civil regular, isento de nulidades, as garantias da gestante devem estar estabelecidas no próprio contrato.

Esta garantia, traduzida na cláusula de prorrogação do contrato, também serve à agremiação esportiva, que tem assegurado com aquela determinada jogadora que, em razão da gravidez, pode ter explorada comercialmente a sua imagem, agora valorizada pelo mercado do futebol pelo fato de ter sido aceita e prestigiada também como mãe, provocando assim um aquecimento na procura pela sua imagem, pelos produtos a ela relacionados e, por consequência, trazendo maiores retornos financeiros ao clube.

É importante fechar este capítulo deixando expressamente consignado que a ocorrência da gravidez, por não impedir a utilização da imagem da atleta, em outras circunstâncias que não apenas aquelas ligadas ao mundo do futebol, não pode ser considerada como uma justa causa para a rescisão contratual. Com efeito, se ocorrer de modo antecipado pela vontade do clube, ensejará a necessidade do pagamento de multa a ser estipulada pela rescisão antecipada e sem justa causa.

5.3 O posicionamento da FIFA sobre a gravidez das atletas de futebol

No período final das pesquisas voltadas à elaboração da nossa dissertação, ou seja, por volta de novembro de 2020 o mundo do futebol, recebeu notícia advinda diretamente da FIFA, que a partir de 2021, seria de acontecer modificações nos contratos das jogadoras, visando dar uma garantia às atletas que venham ficar grávidas, durante o período de validade do contrato de trabalho, firmado com o clube de futebol, seu empregador.

Essas alterações foram pautadas em razão das mudanças que seriam introduzidas no *Regulations on the Status and Transfer of Players* (RSTP), regulamento que cuida do registro, salários e transferência de atletas, documento criado e aprovado pela Federação Internacional de Futebol Associado, que deve ser obedecido por todos os seus afiliados. Isso no caso desta modificação ser aprovada

na reunião do seu conselho, a acontecer em dezembro de 2020.

Desta maneira as entidades que são filiadas ao ente máximo do futebol mundial, ou seja, todas as confederações, federações ou clubes ao redor do planeta, serão obrigados a aplicar as determinações que visam proteger a jogadora de futebol que deseja engravidar, enquanto ainda estiver atuando.

Este procedimento de proteção da gestação é mais uma iniciativa da Federação Internacional de Futebol, destinada a promover efetivamente a profissionalização do futebol feminino, que vem se oferecendo desde o início dos anos 2020, mas que ganhou grande impulso na esteira do sucesso das competições femininas, tal qual a Copa do Mundo, realizada na França em 2019.

No âmbito desta nossa dissertação não vamos analisar a questão da prevalência das normas da FIFA sobre as normas governamentais emanadas dos países em que estão localizadas as entidades e a ela filiada.

Sabidamente, a FIFA é uma entidade internacional de natureza privada que detém o poder de obrigar os seus afiliados a cumprirem as suas determinações, dado o seu caráter associativo, o que lhe permite excluir do sistema do futebol internacional aqueles que se recusarem a cumprir as suas determinações, retirando o direito de participação em competições oficiais contra equipes que estejam filiadas ao sistema do futebol.

Vamos apenas admitir que dentro do mundo do futebol, no que diz respeito à sua organização interna, o que envolve o direito a determinar a presença de cláusulas especiais em um contrato de trabalho, uma determinação vinda da Federação Internacional de Futebol tem validade plena e deve ser cumprida. Isto é, assim o é enquanto a determinação não colidir com o ordenamento jurídico nacional, negando ou reduzindo direitos por este garantidos.

Isto vem do fato que para o âmbito esportivo em sentido lato, é necessária que a regulamentação de uma atividade esportiva, venha de um único órgão, via de regra, é a Federação Internacional, daquela modalidade com a finalidade de que segundo Simon seja possível dar a prática esportiva uma dimensão universal.¹⁰²

Isto advém do fato de que, segundo Negócio, os estatutos das federações

¹⁰² Simon, 1990 apud NEGÓCIO, Ramon de Vasconcelos. Lex Sportiva: da autonomia **jurídica ao diálogo transconstitucional**. 2011, 151f. Dissertação (Mestrado) Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC, São Paulo, 2011, p. 16. Disponível em: http://www.sapientia.pucsp.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=12805. Acesso em: 10 ago. 2018.

internacionais dos esportes, possuem características próprias de uma Constituição Federal, que determinam as regras que norteiam os estatutos das federações nacionais, que podem, então, ser comparadas às Constituições Estaduais.¹⁰³

Os estatutos das federações esportivas internacionais devem prever quais os critérios utilizados para a de inclusão de novos membros, bem como os critérios de exclusão. Por esta razão, quando uma federação esportiva internacional estabelece uma regulamentação, todas as demais federações adotam este entendimento, fazendo com que seus membros também respeitem este posicionamento, já que todos sabem que não acatando a nova determinação poderão ter como pena serem excluídos daquela determinada entidade.

A consequência, por decorrência, seria abdicar de tudo o que ela – federação esportiva internacional - representa, em termos de visibilidade em toda a mídia ao redor do mundo e de reconhecimento dos torneios disputados e vencidos para os seus filiados.

Segundo a informação dada pelo responsável pelo futebol feminino na FIFA, Senhor Sarai Bareman, este novo posicionamento da entidade vem do desejo da entidade de ver as mulheres jogadoras de futebol também tendo uma família,¹⁰⁴ o que é um direito inerente a todo ser humano, qual seja, o de poder trabalhar e de poder constituir uma família.

Foi necessário ser adotada esta nova medida para buscar evitar que os clubes de futebol continuem a punir suas atletas que ficam grávidas durante o curso do contrato firmado, o que infelizmente continua a acontecer como, por exemplo, deixando de ativá-las em outras ações extracampo, ou então não respeitando os cuidados necessários no período de gravidez, tudo sob pena de o clube sofrer sanções esportivas e financeiras prossegue Sarai Bareman na mesma matéria.¹⁰⁵

A determinação vinda Federação Internacional de Futebol garante às atletas que engravidarem, em relação aos clubes nos quais estejam atuando, em tradução livre do texto em inglês, os seguintes direitos:

Licença maternidade obrigatória de pelo menos 14 semanas, com um mínimo de dois terços do salário contratado da jogadora. No retorno ao trabalho, os

¹⁰³ Simon, 1990 apud NEGÓCIO, 2011, p. 18.

¹⁰⁴ DW. **News**. FIFA plans maternity leave for women soccer players: Women's soccer players have long been forced to choose between their career and starting a family... Publicado em 19/11/2020. Disponível em: <https://www.dw.com/en/fifa-plans-maternity-leave-for-women-soccer-players/a-55668796>. Acesso em: 12 dez. 2020

¹⁰⁵ Op cit. Acesso em: 12 dez. 2020

clubes devem reintegrar as jogadoras e fornecer suporte médico e físico adequado. Nenhuma jogadora deve sofrer uma desvantagem em consequência da gravidez, garantindo assim maior proteção no emprego para as mulheres no futebol.¹⁰⁶

Para a nossa pesquisa este posicionamento da Federação Internacional de Futebol é de relevada importância, mas não essencial, uma vez que as leis trabalhistas no Brasil já ostentam garantias às trabalhadoras que no curso do contrato de trabalho venham a engravidar, como anteriormente explicitado.

Apenas a título de comparação, a licença maternidade, segundo a legislação brasileira, é de 120 (cento vinte dias), ou seja, de aproximadamente 17 dezessete semanas, de modo a demonstrar que a legislação existente hoje no Brasil, aplicável a todas as trabalhadoras, garante uma maior proteção, em relação ao tempo de garantia de emprego, se comparada ao que vem pugnado pelas recentes posturas da FIFA.

Também o direito à reintegração ao posto de trabalho já é uma garantia trabalhista das empregadas em times brasileiros, vez que estas, ao final do período de estabilidade, têm de ter para onde retornarem, para poderem trabalhar.

Contudo, esta deliberação da Federação Internacional de Futebol é muito importante para as atletas em atividade no Brasil, que passarão a ter uma garantia adicional, posto que teremos duas normas vigentes sobre o mesmo tema, assegurando à atleta a possibilidade de ter uma gravidez segura e um período de recuperação de sua forma física pós parto devidamente garantidos.

Contudo antes de encerrar este capítulo devemos deixar consignado que esta dupla proteção, que passarão a beneficiar as atletas grávidas, deverá ser muito bem analisada, de modo a identificar com segurança qual delas deverá ser utilizada para dar a necessária proteção à atleta e ao feto.

Esta escolha entre o pedido apresentado com base na legislação nacional ou com base na regulamentação dada pela Federação Internacional de Futebol, que são inerentes ao mundo do esporte, se faz necessária, redundando em se estabelecer acerca da competência, entre a Justiça do Trabalho ou as formas de resolução de conflitos internas do mundo do futebol.

Isto porque, para se buscar a aplicação das normas da Federação Internacional de Futebol se faz necessária a busca de decisão do caso junto a Câmara Nacional de

¹⁰⁶ FIFA. **ELITE footballers and pregnancy**. 2020. Disponível em: <https://www.fifamedicalnetwork.com/lessons/female-elite-footballers-and-pregnancy/>. Acesso em: 12 dez. 2020

Resolução de Disputas – CNRD -, que é uma entidade utilizada pela Confederação Brasileira de Futebol, destinada a analisar e a resolver litígios envolvendo uma jogadora brasileira e um clube Brasileiro. Por outra, quando tratar de uma situação que envolva uma atleta estrangeira e um clube nacional, a competência para analisar a situação dentro da estrutura do futebol será da Câmara de Resolução de Conflitos da própria Federação Internacional de Futebol.

Mas para que esse litígio seja analisado pela Câmara Nacional de Resolução de Disputas, é necessário que a atleta tenha sido contratada como empregada, com contrato de trabalho escrito e com a cláusula expressa de apresentação de possível conflito entre as partes perante a Câmara Nacional de Resolução de Disputas, o que é uma cláusula padrão nos contratos elaborados para atletas profissionais no Brasil, segundo determinação da Confederação Brasileira de Futebol.

Contudo, em caso de não constar essa cláusula, o que de certo acontecerá para as atletas que ainda serão contratadas como amadoras, ou prestadoras de serviços, já que seus respectivos contratos não as reconhecem como atleta profissional, o que restará à atleta será buscar a proteção do Estado Brasileiro, representado pela da Justiça do Trabalho, já que não poderá obrigar o clube a se submeter a uma arbitragem e ver garantidos todos os direitos trabalhistas dirigidos à gestante e ao próprio feto que está para nascer.

Por fim, é necessário, ainda, ser expressado que essa regulamentação da Federação Internacional de Futebol também traz algumas garantias aos clubes, até porque não seria possível apenas exigir obrigações dos mesmos, sem lhes fornecer alguma retribuição que possibilite diminuir os encargos dessas novas exigências em proveito das atletas grávidas. Esta retribuição pode vir da mudança da redação do artigo 6, parágrafo 01 do *Regulations on the Status and Transfer of Players* (RSTP), que permitirá o registro do contrato da atleta afastada em razão da gravidez, fora dos períodos de transferências, as famosas janelas de transferências, que passará a ter a seguinte redação, em tradução livre:

Os clubes podem registrar excepcionalmente uma jogadora fora do período de registro para substituir temporariamente outra jogadora que tenha gozado a licença maternidade.

A duração do contrato de substituição temporária deve, a menos que mutuamente acordado caso contrário, ser a partir da data de registro até o dia anterior ao início do primeiro período de inscrição após o regresso da jogadora que gozou da licença de maternidade.

O registro de uma jogadora que completou seu período de licença maternidade irá excepcionalmente, pode ocorrer fora do período de

registro.¹⁰⁷

Ao que parece a Federação Internacional de Futebol entendeu por bem realizar esta mudança em seu ordenamento, para trazer uma garantia mínima para as atletas ao redor do mundo, visto que esta deve regulamentar o esporte globalmente e pode haver regiões onde se pratica o futebol, em especial o futebol feminino, em que não existam normas estatais mínimas, garantidoras dos direitos da empregada gestante à estabilidade no emprego, impedindo de ser demitida durante a gravidez e em período posterior, sendo por esta razão importante a sua intervenção.

Posto que nos países em que já existem regras estatais garantindo a gestação da empregada, não se faz necessária a intervenção de uma entidade transnacional e privada.

¹⁰⁷ FIFA. **WOMEN'S FOOTBALL: MINIMUM LABOUR CONDITIONS FOR PLAYERS**. 2020. Disponível em: <https://img.fifa.com/image/upload/f9cc8eex7qligvxfznbf.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2020.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo desta dissertação percorremos um caminho que se iniciou com a verificação das garantias constitucionais, passando pelas legislações nacionais trabalhistas e previdenciárias e encerrando nas normas internacionais aplicáveis em território Brasileiro, como é o caso da convenção da Organização Internacional do Trabalho – OIT - e da própria Federação Internacional de Futebol Associado - FIFA, aplicáveis todas as mulheres trabalhadoras que estejam em atividade atualmente no Brasil, independentemente de serem brasileiras ou estrangeiras residentes, e, no último caso, especialmente para as jogadoras de futebol.

Esta análise dos diversos marcos regulatórios em âmbito nacional e internacional se fez necessária em razão de uma especificidade, inerente ao mundo do direito desportivo, que é a criação de normas transnacionais, emanadas das federações internacionais e que regulam o esporte ao redor do mundo, que conseguem impor sua aplicação a todos os seus filiados, dado o seu poder de desfiliação entidades que não seguirem as suas determinações, permitindo assim à Federação Internacional de Futebol, criar uma determinação que será cumprida por todos, independente do país em que se encontrem.

Desta forma, uma regulamentação ou uma determinação, emanada da Federação Internacional de Futebol ou de qualquer outra entidade esportiva, quando não conflitante com as normas internas dos países em que se encontram as suas filiadas, devem ser cumpridas sob pena de as entidades, que assim não procedam, sofrerem sanções dentro da esfera esportiva, que, podem ser mais drásticas que aquelas vindas dos entes públicos locais, já que podem impedir a participação em torneios internacionais, retirando assim a visibilidade da entidade e de seus patrocinadores na mídia global, o que acaba por acarretar consequências de ordem social, política e econômica.

E não poderia ser diferente, uma vez que a jogadora de futebol, que faz do esporte a sua profissão, também é uma trabalhadora, que tem, aliás, uma profissão de curta duração, coincidente com o período de fertilidade da mulher, o que dificulta ou acaba até mesmo por impedir em definitivo, em alguns casos, a experiência da gravidez, sendo esta uma das razões pelas quais a entidade máxima do futebol mundial assumiu para si a responsabilidade de garantir às jogadoras espalhadas pelo planeta a possibilidade de engravidarem se assim o desejarem.

Passamos, ainda, pelas formas de contratação das atletas, que são utilizadas no Brasil até o ano de 2020, onde os torneios femininos são organizados e demoninados como sendo amadores, mesmo que seja permitida a participação de equipes profissionais, assim entendidas aquelas que contratam as atletas mediante contrato de atleta profissional e com registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social, para jogarem pelos clubes ou até mesmo em projetos sociais, que não dispõem de valores para contratar jogadoras.

Sendo formas de contratar atletas existentes:

- a) a contratação mediante a celebração de contrato especial de trabalho de atleta, para as entidades que seguem o disposto na Lei Pelé e na Consolidação das Leis do Trabalho;
- b) a celebração de contrato de prestação de serviços, com a intenção de não gerar o vínculo empregatício entre as partes, mantendo tudo como se fosse uma relação civil, servindo apenas para evitar que as partes rompam anecipadamente o contrato sem a necessidade de conversarem sobre esta decisão sendo o caso pagar a indenização devida, e
- c) a contratação das atletas mediante a celebração de contrato de licenciamento de imagem, também com a intenção de não ver caracterizado o vínculo empregatício.

Dentre esses direitos que serão aplicados à jogadora de futebol, que tem reconhecido o seu vínculo empregatício com o clube, seja pela anotação direta do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social da empregada, seja pela determinação da Justiça do Trabalho reconhecendo o vínculo, a estabilidade gestante e o direito a licença maternidade, sendo assim vedada a dispensa da atleta sem justa causa, mas permitido o final do contrato de trabalho pela chegada da data previamente estabelecida, para o seu final.

Sim, a Atleta de Futebol, tem garantido o direito à estabilidade gestante e a licença maternidade, mesmo tendo um contrato de trabalho por prazo determinado, uma vez que o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias ao garantir o direito à estabilidade, não fez qualquer distinção entre a empregada contrata por prazo determinado e aquela contratada por prazo indeterminado.

Há contudo a necessidade de ser feita esta afirmação, uma vez que, como a Lei Pelé estabelece que o contrato de trabalho da atleta profissional no Brasil pode

ser celebrado com prazo de validade de tres meses até cinco anos, ou seja, por prazo determinado, dúvidas sobre a impossibilidade das atletas serem demitidas podem advir.

Pode acontecer de o contrato de trabalho da atleta se encerrar durante o periodo da gestação, ou ainda durante o periodo da licença para amamentação, o que faz com que com clube seja obrigado a renovar o contrato de trabalho da atleta segundo as normas vindas da Federação Internacional de Futebol, sem a necessidade de conceder aumento salarial, mas pelo prazo completo da estabilidade gestante e do periodo de licença para a amamentação do filho.

No caso do periodo contratual ser superior ao da gestação e amamentação, não deveria existir maiores complicações para a concessão do benefício, já que a gestação estará totalmente dentro do período de vigência do contrato de trabalho.

Entretanto quando se tem um contrato de trabalho de atleta de futebol, com prazo de validade menor que o gestação e da amamentação, juntamente com um contrato de licenciamento de imagem, firmado efetivamente para regulamentar uma relação civil e não para mascarar a relação empregaticia, tornando possível às partes pagar um valor menor de impostos, e aí começa o nosso objeto de pesquisa, ou seja, os reflexos da gravidez no contrato de trabalho da atleta de futebol. A norma da Federação Internacional de Futebol não precisa ser aplicada, que trata do contarto de trabalho e não do contrato civil.

Como o objeto de pesquisa temos o direito de imagem enquanto efetivamente um contrato de natureza civil, visando permitir ao clube o pagamento desta verba civil, além de poder utilizar a imagem da atleta, seja a imagem fisica, seu nome ou apelido e até sua caricatura, em exploração comercial ou instuicional, o que se soma a possibilidade de economizar em encargos trabalhistas e previdenciarios que recaem sobre a folha de pagamento. Vislumbramos assim a necessidade e oportunidade de estudar como a gravidez da atleta de futebol afeta este contrato de licenciamento de imagem, quando celebrado por prazo inferior ao da gestação e amamentação.

Por ser ainda algo pouco comum no Brasil a ocorrência de casos de gravidez entre as jogadoras de futebol, enquanto ainda atuando por equipes de futebol, não há o hábito de ser discutido e colocado nos contratos firmados entre as atletas e os clubes, cláususlas de renovação ou de prorrogação automática para a ocorrência de casos de gravidez, sendo esses contratos silentes sobre esta hipótese.

Existindo desta forma a justificativas para este estudo, objetivamente pela

necessidade de dar embasamento teórico instrumentalizar a formação dos contratos em pauta, seja no período pré contratual ou mesmo durante a execução do contrato de trabalho entre clubes e jogadoras, o que não acontece com as empregadas que trabalham em outras funções, até mesmo dentro de um clube de futebol, prevendo a possibilidade da gravidez, dada a suficiência do ordenamento jurídico dedicado ao tema.

Por isso entendemos de suma importância adicionar no contrato de licenciamento de direito de imagem, a hipótese de gravidez como uma das causas de prorrogação automática. Este tipo de cláusula visando a prorrogação do contrato já é algo relativamente comum no meio de futebol feminino, isto porque os clubes, por vezes, quando da celebração do contrato com as atletas, não tendo certeza de que se irão se classificar para as finais dos torneios, assinam contratos válidos até o final do período de classificação, mas já prevendo a prorrogação automática no caso de classificação para as finais, protegendo as equipes para que estas tenham a mesma formação no momento decisivo da competição.

Ou seja, o que propomos é a colocação de mais uma cláusula que preveja a hipótese de prorrogação automática do contrato de licenciamento de imagem da atleta de futebol, uma cláusula que pode ser classificada como social, prevendo que a confirmação da gravidez é mais uma das possíveis causas de prorrogação do contrato da atleta, agora em proteção da atleta.

É importante a existência desta cláusula de prorrogação automática, como medida de garantia para ambas as partes da relação contratual, posto que a atleta, que desde o início fica tranquilizada ante a possibilidade de gravidez, além de ter a garantia trabalhista oriunda do contrato de trabalho, certa de que não ficará sem a garantia do recebimento da outra parte da sua remuneração, aquela advinda do recebimento do direito de imagem.

Posto que de nada ou quase nada adianta à atleta ter a garantia da manutenção do seu vínculo trabalhista, seja pela prorrogação do seu contrato de trabalho espontaneamente pelo clube, seja por meio de decisão judicial que reconheça este seu direito, se não houver a manutenção dos valores pagos pela utilização efetiva ou potencial da imagem da atleta.

A providência também se oferece em garantia para o clube, na medida em que lhe é importante saber que aquela atleta não exigirá valores elevados para a prorrogação do contrato de licenciamento de imagem, ou até mesmo do contrato de

trabalho, o que pode acontecer em se tratando de atleta que, no momento da gravidez, se encontre em um melhor momento esportivo ou com maior visibilidade perante a mídia e patrocinadores.

Por isto é extremamente importante para as atletas que estejam atuando no Brasil fazer inserir em seu contrato de trabalho, mas sobretudo no seu contrato de licenciamento de imagem, esta cláusula social de prorrogação automática do contrato, já que aqui em nosso país, em busca de pagar menos impostos, tanto clubes como atletas optam pelo solução de parte da remuneração pagamento por licenciamento de imagem, já que sem a prorrogação do contrato de licenciamento de imagem a atleta viverá, exatamente naquele momento em que as suas despesas aumentam em decorrência o estado gravídico, com a iminente chegada do filho, sofre o risco de diminuição ou mesmo perda na sua renda mensal.

Isto vem do fato de o contrato de licenciamento de imagem, por ter uma natureza civil, não garantir os direitos trabalhistas da atleta, ou seja, a atleta que recebe parte da sua remuneração por meio do contrato do direito de imagem, não recebe sobre essa parcela da sua remuneração o décimo terceiro salário, férias, abono de férias, depósitos fundiários, etc.

Sobra certo, ademais, que a tudo isto acaba afetando também o valor que a atleta receberá no período em que estiver afastada, já que o cálculo do benefício previdenciário por gravidez deve ser efetuado sobre o valor constante do registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social da atleta, o que, de resto, serve como base de cálculo para os recolhimentos fiscais e proevidenciários.

Como vimos, o pagamento do direito de imagem acaba por obstruir que as atletas percebam os direitos trabalhistas sobre o total da sua remuneração, exatamente porque tem, até prova em contrário, tem natureza civil o quanto a mesma recebe por conta da licença de uso sobre sua imegem, não sendo mesmo o caso de incidir os reflexos de natureza trabalhistas.

A mais reforçar a tese de que efetivamente cuida-se de remuneração de natureza civil entre as partes, sobretudo quando pagos os valores diretamente à pessoa jurídica da qual a jogadora é sócia e detém o primeiro licenciamento de imagem, depois o cede para o clube. Afasta-se, assim, ou ao menos serve como forte agrgumento contrário ao benerício social, o enfrentamento de eventual alegação de natureza salarial ao argumento do caráter civil do vínculo contratual do qual advém a receita, ainda que utilizado o contrato para reduzir os encargos trabalhistas e

previdenciários pagos pelos clubes e descontados dos empregados que, diga-se, também se beneficiam e por isso aceitam este pagamento por meio de contrato de licenciamento de imagem.

Por isso é importante para a atleta refletir se lhe é efetivamente conveniente aceitar receber uma parte da sua remuneração sob essa rubrica, já que sabidamente ela não garante todos os direitos trabalhistas, especialmente em caso de gravidez, além de trazer outros gastos, como a necessidade de abertura de uma empresa dotada de personalidade jurídica, já que os clubes de regra não celebram contrato de licenciamento de imagem com a pessoa física do atleta, valendo-se, vejam só, do argumento de que isto poderia caracterizar fraude trabalhista, bem como os gastos com contador que emitirá as notas fiscais, mais o pagamento dos impostos incidentes sobre a atividade econômica da empresa.

Por todas estas variantes, que não existem quando se trata de uma contratação efetuada unicamente com o pagamento da remuneração da atleta pelo que está estabelecido no contrato de trabalho, devidamente anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, é que é necessária a reflexão sobre a utilidade e conveniência do contrato de licenciamento de imagem para a atleta, ao invés de optar por um único contrato com o clube, o trabalho de trabalho.

Os clubes de futebol, ao imporem às atletas as mesmas formas de contratação que utilizam com os jogadores profissionais masculinos, porque esta é a realidade, não se ocupam de implementar uma adaptação dos contratos, sejam os de imagem sejam os de trabalho, de modo que são assinados ignorando por completo a natureza e a realidade feminina, principalmente ao deixar de considerar que as atletas, podendo engravidar durante o curso da relação contratual, criam um passivo oculto dentro do seu quadro de funcionários, sem contar com o gravame da questão social envolta no quadro.

E como aos clubes de futebol, como de resto a qualquer outro empregador, é vedado fazer perguntas no momento da contratação da atleta, sobre a adoção ou não de meios de evitar a gravidez, e como não lhes é permitido fazer campanha entre as atletas de desestímulo à gravidez, segundo o estabelecido nos artigos 1º e 2º da lei 9.029/95, fica clube é impedido de tentar por quaisquer meios impedir, evitar ou estimular a que uma atleta venha a engravidar, se estar for a sua vontade, tornando, assim, gravidez uma possibilidade efetiva e, como tal, um fator de risco também para os clubes de futebol.

E nem poderia ser diferente já que é a mulher quem cabe decidir se deseja engravidar ou não, seja durante ou fora do curso do contrato de trabalho com determinado clube, posto que é a mulher que sabe se lhe convém deixar de disputar determinada competição ou não, em prol de uma gravidez.

A atleta enquanto ser humano é uma das partes do contrato de licenciamento de imagem, seja como licenciante da sua própria imagem, seja como sócia da empresa que a licencia, mas nunca objeto deste. Por isso pode decidir que deseja engravidar em determinando momento, por uma motivação pessoal exclusivamente sua, sem que o clube possa fazer qualquer restrição a esta sua determinação.

No caso de uma atleta de futebol, a constatação da gravidez e a consequente comunicação desta ao clube se torna muito mais fácil, se comparada com a realidade uma empregada de outro departamento do clube, uma vez que é prática recorrente dos clubes esportivos, como recurso de aprimoramento físico das suas atletas, estabelecer programas de controle do ciclo menstrual das mesmas, tornando, assim, facilitada a detecção de qualquer alteração no metabolismo feminino, inclusive gravidez, o que pode ser posteriormente confirmada por exame específico providenciado preferencialmente pela própria gestante, já que se for efetuado pelo departamento médico do clube pode restar caracterizada a vedação estabelecida pela lei 9.029/95.

No Brasil dos anos entre 2010 até 2020, ao tempo de estarmos realizando este trabalho, ainda não é comum os clubes terem em seu departamento médico profissional destinado a tratar especialmente da saúde das atletas, o que também impediria de ser efetuado no próprio clube, mesmo que a pedido das atletas o teste de gravidez, dada a aludida vedação legal.

Talvez esta reflexão sobre as consequências da gravidez da atleta no seu contrato de licenciamento de imagem tenha relevância no Brasil de hoje somente em decorrência de sua política tributária, que se revela injusta e desproporcional frente as riquezas, o que naturalmente induz a que as pessoas, físicas ou jurídicas, busquem obstinadamente meios de pagarem menos impostos, utilizando-se assim, dentre tantas outras modalidades, esta figura jurídica visando elevar o percentual de aproveitamento direto da remuneração da parte trabalhadora.

Tanto é que a Federação Internacional de Futebol, ao estabelecer as medidas de proteção às gestantes, trata do seu salário e não dos contratos acessórios, adensando ainda mais a relevância e oportunidade do presente estudo, estendendo

a sua aplicabilidade para todo o universo de jogadoras de futebol em atividade no Brasil.

REFERÊNCIAS

AIDAR, Carlos Miguel Castex; MIRANDA, Alexandre Ramalho. **Direito à Imagem e Direito de Arena – Aspectos Controvertidos**. 2012. Disponível em: http://www.sintese.com/doutrina_integra.asp?id=1230. Acesso em: 29 dez. 2020

ALDRIGHI, Juliane Dias et al. **The experiences of pregnant women at an advanced maternal age: an integrative review**. Rev. esc. enferm. USP, São Paulo v. 50, n. 3, p. 512-521, June 2016. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342016000300512&lng=en&nrm=iso>. access on 01 Dec. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342016000400019>

ACI DIGITAL. **Obrigam esportistas espanholas a assinar “cláusulas anti-gravidez”**. 2016. Disponível em: <<https://www.acidigital.com/noticias/obligam-esportistas-espanholas-a-assinar-clausulas-anti-gravidez-62781>>. Acesso em: 03 dez. 2018.

ALBUQUERQUE, Naiara. **Qual o limite para atletas grávidas praticarem atividades físicas**. 2017.

Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/04/29/Qual-o-limite-para-atletas-gr%C3%A1vidas-praticarem-atividades-f%C3%ADsicas>>. Acesso em: 20 dez. 2019.

AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho Desportivo: Lei n.º 54/2017 de 14 de julho anotada**. Coimbra: Almedina, 2018. 204 p.

Assessoria CBF. (26 de janeiro de 2017). *Confederação Brasileira de Futebol*. Acesso em 01 de dezembro de 2018, disponível em <https://www.cbf.com.br/a-cbf/informes/index/diretores-detalham-licenciamento-de-clubes-da-cbf>

ASSIS, Renan Barabanov de. **Governança corporativa no futebol profissional: Estudo de caso em um clube brasileiro**. 2017. 174 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Controladoria e Contabilidade, Contabilidade e Atuaria, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-20022018-151052/publico/CorrigidaRenan.pdf>>. Acesso em: 17 ago. 2019

BARLEM, Cíntia. **Conmebol diz que regra de times femininos será cumprida; clubes buscam regularização junto à CBF**: Entidade sul-americana, em seu novo estatuto e regulamento, determina que clubes precisarão de equipes femininas para estarem nas disputas masculinas que organiza. 2018. Disponível em: <<https://globoesporte.globo.com/blogs/dona-do-campinho/post/2018/08/15/conmebol-diz-que-regra-de-times-femininos-sera-cumprida-clubes-buscam-regularizacao-junto-a-cbf.ghtml>>. Acesso em: 05 ago. 2019.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 1996

BATISTA, Daniele Costa et al . Atividade física e gestação: saúde da gestante não atleta e crescimento fetal. **Rev. Bras. Saúde Mater. Infant.**, Recife, v. 3, n. 2, p. 151-158, June 2003. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-38292003000200004&lng=en&nrm=iso>. access on 01 May 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S1519-38292003000200004>.

BARROS, Alice Monteiro de. **As relações de trabalho no espetáculo**. São Paulo: Ltr, 2003. 288 p

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 1996.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Instituições civis no direito do trabalho**: curso de direito civil aplicado ao direito do trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. 610 p.

BRASIL. Código Civil nº Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 20 nov. 2019.

BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Institui Normas Gerais sobre Desporto e dá Outras Providências. Brasília, SÃO PAULO, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9615consol.htm>. Acesso em: 20 nov. 2019.

BRASILIA. Tribunal Regional do Trabalho da Decima Região. Sentença nº 0000328-86.2020.5.10.0013. Reclamante: BRUNA ANGELICA DA SILVA SANTOS Reclamada: CLUBE REC ESP DOS SUBTENENTES E SARGENTOS DA PMDF. Relator: Juiz do Trabalho MARCOS ULHOA DANI. Brasília, DF, 18 de novembro de 2020. **Diário Oficial**. Brasília, 19 nov. 2020

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão nº 11105-22.2015.5.03.0104. Embargante: PRAIA CLUBE. Embargado(a): TANDARA ALVES CAIXETA. Relator: Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 29 de outubro de 2020. **Diário Oficial**. Brasília. Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/26501687/pop_up?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_89Dk_viewMode=print&_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_89Dk_languageId=pt_BR. Acesso em: 20 dez. 2020

BUENO, Luciano. **Políticas públicas do esporte no Brasil**: razões para o predomínio do alto rendimento. 2008. 314 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração, Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2008. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2493/72040100444.pdf>>. Acesso em: 11 ago. 2019.

CBF. **Regulamentos de Registro e Transferência**. 2020. Disponível em: https://conteudo.cbf.com.br/cdn/202001/20200109152750_761.pdf. Acesso em: 04 out. 2020.

COELHO, Adriano. **Veja quais são os esportes mais populares no Brasil e no mundo?:** Uma forma de mostrar quanto os esportes têm poder no Brasil e no mundo, é só pesquisar quais são as maiores audiências televisivas do planeta.. 2017. Disponível em: <https://www.torcedores.com/noticias/2017/11/quais-os-esportes-mais-populares-no-brasil-e-no-mundo>>. Acesso em: 10 ago. 2017.

COELHO, Gabriela. **Direito de imagem de atleta profissional não é salário, decide Carf**. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-fev-13/direito-imagem-atleta-profissional-nao-salario-decide-carf>. Acesso em: 30 dez. 2020

CUNHA, Tatiana. **Em 3 dias, atleta da seleção de basquete descobre gravidez e dá à luz**. 2005. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/folha/esporte/ult92u94745.shtml>>. Acesso em: 23 nov. 2019.

DIARIO DE NOTÍCIAS. **Atleta deu à luz durante o treino sem saber que ia ter um filho**. 2009. Disponível em: <https://www.dn.pt/portugal/atleta-deu-a-luz-durante-o-treino-sem-saber-que-ia-ter-um-filho-1456389.html>>. Acesso em: 23 dez. 2019.

DANI, Marcos Ulhoa. **Transferências e registros de atletas profissionais de futebol – Responsabilidades e Direitos**, 2ª Ed. São Paulo: Ltr 2019.

DINIZ, Maria Helena. **Código civil anotado**: Contem notas à LICC. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. 1429 p.

DINIS, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**: 1º volume: teoria geral do direito civil. São Paulo: Saraiva, 1996.

ESPN. **Ficar grávida vai deixar de ser um trabalho para jogadoras de futebol**

espanholas. 2018. Disponível em: https://www.espn.com.br/espnw/artigo/_/id/4797459/ficar-gravida-vai-deixar-de-ser-um-trabalho-para-jogadoras-de-futebol-espanholas>. Acesso em: 24 dez. 2019

FERA. Jogadora do Orlando Pride inicia pré-temporada grávida de 5 meses e meio: Sydney Leroux participa do primeiro treino do clube deste ano. 2019. Disponível em: <https://esportefera.com.br/noticias/futebol,jogadora-do-orlando-pride-inicia-pre-temporada-gravida-de-5-meses-e-meio,70002744281>>. Acesso em: 20 dez. 2019.

FENAPAF. Carteira assinada agora é lei. 2018. Disponível em: <http://fenapaf.org.br/noticias/carteira-assinada-agora-lei.html#:~:text=A%20Fenapaf%20vem%20informar%20que,pela%20CBF%2C%20%C3%A0%20quem%20agradecemos.&text=S%C3%A3o%20atitudes%20como%20esta%20que,o%20futebol%20brasileiro%20mais%20forte%E2%80%9D..> Acesso em: 04 out. 2020

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco; FERREIRA, Renata Marques. O futebol como bem ambiental e sua tutela jurídica em face do meio ambiente cultural. Revista Direito Ambiental e Sociedade, v. 7, n. 3, p. 265-294, 2018.

FIFA. ELITE footballers and pregnancy. 2020. Disponível em: <https://www.fifamedicalnetwork.com/lessons/female-elite-footballers-and-pregnancy/>. Acesso em: 12 dez. 2020.

FIFA. WOMEN'S FOOTBALL: MINIMUM LABOUR CONDITIONS FOR PLAYERS. 2020. Disponível em: <https://img.fifa.com/image/upload/f9cc8eex7qligvxfznb.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2020.

FIFA plans maternity leave for women soccer players: Women's soccer players have long been forced to choose between their career and starting a family. The new standards will punish clubs that do not allow players to take time off.. Women's soccer players have long been forced to choose between their career and starting a family. The new standards will punish clubs that do not allow players to take time off.. 2020. Disponível em: <https://www.dw.com/en/fifa-plans-maternity-leave-for-women->

soccer-players/a-55668796. Acesso em: 12 dez. 2020

FPF FEDERAÇÃO PAULISTA DE FUTEBOL. **Regulamento:** paulista amador. Paulista Amador. 2020. Disponível em: https://futebolpaulista.com.br/Repositorio/Competicao/Regulamento/876/876_637366277185786565.pdf. Acesso em: 04 out. 2020.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil.** 8. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2006. 498 p

GLOBOESPORTE.COM (Brasil). **Blatter aposta alto no futebol feminino e prevê: 'As mulheres são o futuro':** Presidente da Fifa afirma que interesse do público é cada vez maior e acredita em expansão mundial a partir das federações nacionais. 2013. Disponível em: <<http://globoesporte.globo.com/futebol/noticia/2013/01/blatter-aposta-alto-no-futebol-feminino-e-preve-mulheres-sao-o-futuro.html>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

GLOBOESPORTE.COM. **De carteira assinada: Iranduba apresenta elenco e confirma "profissionalismo":** clube confirma plantel com 34 jogadoras, mas destaca, principalmente, contrato profissional na carteira de trabalho. time estreia neste sábado no amazonense feminino. Clube confirma plantel com 34 jogadoras, mas destaca, principalmente, contrato profissional na carteira de trabalho. Time estreia neste sábado no Amazonense feminino. 2017. Disponível em: <https://globoesporte.globo.com/am/futebol/times/iranduba/noticia/de-carteira-assinada-iranduba-apresenta-elenco-e-confirma-profis>

GLOBOESPORTE.COM. **Flamengo faz 56 a 0 no Greminho pelo Campeonato Carioca Feminino.** 2019. Disponível em: <https://globoesporte.globo.com/futebol/times/flamengo/noticia/flamengo-da-show-no-cefan-e-faz-56-a-0-no-greminho-pelo-campeonato-carioca-feminino.ghtml>. Acesso em: 10 out. 2020.

GOMES, Ana Clara. Grávida, Talita se afasta das competições, mas segue treinando. **O Dia.** Rio de Janeiro, 01 fev. 2018. Saca Essa, Disponível em:

<https://odia.ig.com.br/_conteudo/2018/02/colunas/saca-essa/5510434-gravidalita-se-afasta-das-competicoes-mas-segue-treinando.html>. Acesso em: 01 maio 2018.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**: revisada e atualizada de acordo com a constituição de 1988. 16. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2001. 690 p. Atualizador Jose Augusto Rodrigues Pinto

JOVEM PAM (São Paulo). **Grávidas e campeãs! Confira atletas que competiram durante a gestação**. 2017. Disponível em: <<https://jovempan.com.br/esportes/gravidas-e-campeas-confira-atletas-que-competiram-durante-gestacao.html>>. Acesso em: 30 dez. 2019.

KAMPFF, Andrei. **CBF obrigou e grandes clubes passaram a investir em futebol feminino**. 2019. Disponível em: <<https://leiemcampo.blogosfera.uol.com.br/2019/04/27/por-que-nao-ter-time-de-futebol-feminino-pode-tirar-clubes-da-serie-a/>>. Acesso em: 10 ago. 2018.

KAMPFF, Andrei. **Receita aberta o cerco a atletas por uso indevido do direito de imagem**. 2020. Disponível em: <https://leiemcampo.blogosfera.uol.com.br/2020/01/14/receita-aperta-o-cerco-a-atletas-por-uso-indevido-do-direito-de-imagem/>. Acesso em: 28 dez. 2020

LIMA, Emanuel Marcos; REZENDE, Amaury Jose. Um estudo sobre a evolução da carga tributária no Brasil: uma análise a partir da Curva de Laffer. **Interações (Campo Grande)**, Campo Grande , v. 20, n. 1, p. 239-255, Jan. 2019 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-70122019000100239&lng=en&nrm=iso>. access on 29 Dec. 2020. Epub Apr 08, 2019. <https://doi.org/10.20435/inter.v0i0.1609>.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. 198 p.

LOPES JUNIOR, Ademar. **Câmara reconhece vínculo de emprego de jogador de**

futebol de salão com São Paulo Futebol Clube. 2015. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2015/camara-reconhece-vinculo-de-emprego-de-jogador-de-futebol-de-salao-com-sao-paulo>. Acesso em: 12 out. 2020

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARQUES, Cláudia Lima. **Contratos no código de defesa do consumidor: o novo regime das relações contratuais.** 4. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004

MENDONÇA, Bruno Coura de. **A equiparação salarial e a possibilidade e a possibilidade de aplicação do instituto aos contratos do atleta profissional de futebol.** 2016. 151 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade Fumec, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/pdmd/article/view/5059/2609>. Acesso em: 18 ago. 2019.

MENDONÇA, Renata. **A emoção da jogadora ao voltar a campo 3 meses após nascimento do 2º filho.** 2019. Disponível em: <https://dibradoras.blogosfera.uol.com.br/2019/10/02/a-emocao-da-jogadora-ao-voltar-a-campo-3-meses-apos-nascimento-do-2o-filho/>. Acesso em: 24 out. 2019

MENDONÇA, Renata. **Tamires é a única mãe da seleção, parou de jogar 2 vezes e hoje vive auge.** 2019. Disponível em: <https://dibradoras.blogosfera.uol.com.br/2019/06/12/tamires-e-a-unica-mae-da-selecao-parou-de-jogar-2-vezes-e-hoje-vive-auge/>. Acesso em: 23 dez. 2019.

MOURÃO, Camile; TRINDADE, Lizandra. **Dani Lins anuncia gravidez e desabafa: “sofri preconceito”.** 2017. Disponível em: <https://globoesporte.globo.com/programas/esporte-espetacular/noticia/dani-lins-anuncia-gravidez-e-desabafa-sofri-preconceito.ghtml>. Acesso em: 01 maio 2018.

MONTORO, André Franco. **Introdução à ciência do direito.** 23. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995

MORALES, Juliana. **Alex Morgan, craque da seleção dos EUA, anuncia gravidez com post fofo**: Jogadora, que ganhou a Copa do Mundo Feminina de 2019, será mãe de uma menina. 2019. Disponível em: <<https://mdemulher.abril.com.br/familia/alex-morgan-craque-da-selecao-dos-eua-anuncia-gravidez-com-post-fofo/>>. Acesso em: 21 dez. 2019

NAPIOR, Rodrigo Domingues. **Manual do direito desportivo e aspectos previdenciário**: Clube de Futebol Profissional/ Empresa Perguntas Legislação atualizada. São Paulo: Thomson IOB, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989

NEGÓCIO, Ramon de Vasconcelos. **Lex sportiva: da autonomia jurídica ao diálogo transconstitucional**. 2011. 151 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - Puc-sp, São Paulo, 2011. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/5579/1/Ramon%20de%20Vasconcelos%20Negocio.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2018

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Constituição Federal comentada e legislação constitucional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. 987 p.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **A prova do processo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. **O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2016. 254 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Genebra, Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 dez. 2020

PEREIRA, Felipe. **Será que agora vai?:** times da série a serão obrigados a ter equipes femininas em 2019. é a melhor chance que a modalidade já teve. Times da Série A serão obrigados a ter equipes femininas em 2019. É a melhor chance que a modalidade já teve. 2018. Disponível em: <https://www.uol.com.br/esporte/reportagens-especiais/cbf-e-conmebol-obrigam-clubes-a-ter-times-femininos-sera-que-agora-vai/#a-hora-do-futebol-feminino>. Acesso em: 12 out. 2020.

PESSOA, André. **O contrato de cessão do Direito de Imagem do Atleta Profissional de Futebol.** Disponível em: <https://ibdd.com.br/o-contrato-de-cessao-do-direito-de-imagem-do-atleta-profissional-de-futebol/>. Acesso em: 24 dez. 2020.

PICCINO, Valter; PICCINO, Leandro Aguiar. **Contratação de atletas não profissionais.** Disponível em: <https://www.sindiclubesp.com.br/parecer/contratacao-de-atletas-nao-profissionais>. Acesso em: 11 out. 2020

PIRES, Breiller. **Ser mãe ou jogar futebol, o dilema das mulheres que vivem da bola.** 2019. Disponível em: <https://www.msn.com/pt-br/esportes/copa-do-mundo-feminina-da-fifa/ser-m%C3%A3e-ou-jogar-futebol-o-dilema-das-mulheres-que-vivem-da-bola/ar-AACPfAF?li=BBVfen8>. Acesso em: 20 dez. 2019.

POMBO, Bernardo. **Grávida vai a campo para não deixar time gaúcho com uma a menos.** 2017. Disponível em: <https://globoesporte.globo.com/blogs/pombo-sem-asa/post/gravida-vai-a-campo-para-nao-deixar-time-gaucho-com-uma-a-menos.ghtml>. Acesso em: 02 dez. 2018.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho.** 2. ed. rev. e aum. São Paulo: LTr, 2007.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à consolidação das leis do trabalho.** 9. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1982

SANDOVAL, Victor Lucas. **Salário-maternidade e sua aplicabilidade no regime**

geral de previdência social. Disponível em:
http://lex.com.br/doutrina_27628756_SALARIO_MATERNIDADE_E_SUA_APLICABILIDADE_NO_REGIME_GERAL_DE_PREVIDENCIA_SOCIAL.aspx. Acesso em: 30 dez. 2020

SANTOS, Gabriel dos; STIVA, Caíque. **Emily, treinadora do Santos, desabafa e mostra jogadoras dormindo no saguão de hotel em Manaus: "Essa é a organização do nosso futebol para mulheres no Brasil"**, lamenta a técnica. 2019. Disponível em: <<https://globoesporte.globo.com/sp/santos-e-regiao/futebol/times/santos/noticia/emily-lima-treinadora-do-santos-desabafa-e-mostra-jogadoras-dormindo-no-saguao-de-hotel-em-manaus.ghtml>>. Acesso em: 10 ago. 2019.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Ementa nº 01281.2009.069.02.00-4. RECORRENTE - ANDREZA MASTROCEZARE. RECORRENTE – SPORT CLUB CORINTHIANS PAULISTA. Relator: Juíza Relatora Riva Fainberg Rosenthal. São Paulo, SP, 04 de março de 2011. **Diário Oficial**. São Paulo, Disponível em: <http://search.trtsp.jus.br/easysearch/searchview.html?template=TRTSP_EMENTA&collection=coleta004#q=futebol%20feminino>. Acesso em: 06 jan. 2020

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região Acórdão nº 00778.2009.084.02.00-8. RECORRENTE: EMANUELA ANTONIA BORGES DOS SANTOS. RECORRIDO: SPORT CLUB CORINTHIANS PAULISTA. Relator: Desembargadora Relatora SONIA MARIA DE BARROS. São Paulo, SP, 03 de março de 2011. **Diário Oficial**. São Paulo

TERRA. **Morre bebê de atleta que deu à luz durante treino**. 2009. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/esportes/atletismo/morre-bebe-de-atleta-que-deu-a-luz-durante-treino,c098564bd1aba310VgnCLD200000bbcceb0aRCRD.html>>. Acesso em: 23 dez. 2019.

TRABALHO, Secretaria Especial de Previdência e. **Valor do Salário-maternidade**. 2020.

Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/outros/valor-salario-maternidade#:~:text=A%20forma%20de%20c%C3%A1lculo%20do,a%20um%20m%C3%AAs%20de%20trabalho..> Acesso em: 30 dez. 2020

UOL (São Paulo). **Ajuda na gravidez e com creches: jogadoras espanholas conquistam direitos...** 2018. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/esporte/futebol/ultimas-noticias/2018/10/13/ajuda-na-gravidez-e-com-creches-jogadoras-espanholas-conquistam-direitos.htm>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

VEIGA, Mauricio de Figueiredo Correa da. **Manual de direito do trabalho desportivo**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2017. 349 p.

VEIGA, Maurício Corrêa da. **É lícita a constituição de sociedade unipessoal para a prestação de serviços intelectuais**. 2020. Disponível em: <https://leiemcampo.com.br/e-licita-a-constituicao-de-sociedade-unipessoal-para-a-prestacao-de-servicos-intelectuais/>. Acesso em: 28 dez.2020.

VIZOSO, Sonia. Burela Pescados Rubén: **renovación automática en caso de embarazo: El equipo gallego de fútbol sala ultima el primer convenio colectivo del deporte femenino español**. El País. Madri, p. 0-01. 14 set. 2018. Disponível em: <https://elpais.com/deportes/2018/09/13/actualidad/1536857592_645011.html>. Acesso em: 03 dez.2018.

WARSHAW, Andrew. **FIFA boost for female players with game changing maternity protection laws**. 2020. Disponível em: <http://www.insideworldfootball.com/2020/11/19/fifa-boost-female-players-game-changing-maternity-protection-laws/>. Acesso em: 12 dez. 2020

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

