

A MATERNIDADE NO CENÁRIO DESPORTIVO E OS DESAFIOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO*

THE MATERNITY IN THE SPORTS SCENE AND THE CHALLENGES OF LABOR JUSTICE

Agnes Luiza Soares Gonçalves**
Maria Cecilia de Moura Mota***

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo analisar os desafios enfrentados pelas atletas gestantes nas relações de trabalho, principalmente dentro da Justiça do Trabalho. Inicialmente, é apresentado o caso de Tandara Caixeta, jogadora de vôlei, que viu seus direitos trabalhistas serem violados ao engravidar. Em seguida, analisa-se a desigualdade de gênero e mercado de trabalho, passando para um estudo da Lei nº 9.615, de 24.03.1998 (Lei Pelé), que institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências, com relação à sua aplicabilidade aos direitos da mulher. Em consequente, são analisados os direitos trabalhistas da gestante, bem como a discriminação existente nas relações de trabalho para propor a fundamentalidade do direito à antidiscriminação à gestante. Busca-se explorar a vulnerabilidade das atletas que engravidam em face dos contratantes e a ausência de regulamentação da temática. Após, estudam-se os principais posicionamentos dos tribunais brasileiros sobre o tema. Ademais, o artigo apresenta os desafios defrontados pela Justiça do Trabalho, atuando na esfera coletiva como âmbito de resolução de tais conflitos. Utilizar-se-á a vertente jurídico-sociológica baseada em um raciocínio dedutivo, com uma análise qualitativa e técnica de pesquisa bibliográfica e documental.

* Artigo enviado em 10.05.2021 e aceito em 24.08.2021.

** Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pelo Programa de Pós-graduação lato sensu do Instituto de Educação Continuada da Pontifícia Universidade Católica do Estado de Minas Gerais.

*** Mestranda pelo programa de Pós-graduação da Escola Superior Dom Hélder Câmara, linha de pesquisa: Políticas Públicas, Globalização e Desenvolvimento Sustentável.

Palavras-chaves: Justiça do Trabalho. Maternidade. Cenário desportivo.

ABSTRACT

This article aims to analyze the challenges faced by pregnant athletes in work relationships, principally inside the Labor Justice. Initially, the case of Tandara Caixeta, a volleyball player, is presented, who saw her labor rights violated when she became pregnant. Then, gender inequality and the labor market are analyzed, moving on to a study of Law number 9.615, dated 3.24.1998 (Pelé's Law), which establishes general rules on sport and gives other measures, in relation to the applicability to rights of the woman. Therefore, the labor rights of the pregnant woman are analyzed, as well as the discrimination in labor relations in proportion to the fundamentality of the pregnant woman's right to antidiscrimination. The aim is to explore the vulnerability of athletes who become pregnant in the face of contractors and the lack of regulation of the topic. Afterwards, the main positions of the Brazilian courts on the subject are studied. Furthermore, the article presents the challenges faced by the Labor Court, acting in the collective sphere as a framework for resolving such conflicts. The juridical-sociological aspect based on deductive reasoning will be used, with a qualitative and technical analysis of bibliographic and documentary research.

Keywords: Labor Justice. Maternity. Sports scenario.

1 INTRODUÇÃO

As mulheres são historicamente e de forma sistematizada inferiorizadas, sendo, portanto, estigmatizadas simplesmente por nascerem e/ou se reconhecerem no gênero feminino. O Brasil ainda reproduz aspectos patriarcais de valores conservadores e religiosos rígidos, que impedem as mulheres de atingirem a igualdade para com os homens. No mundo esportivo não é diferente; nele, elas ainda precisam constantemente se impor para conquistar seus direitos, tendo que lutar para serem ouvidas, respeitadas e valorizadas. A situação só se agrava diante de uma gravidez de uma atleta profissional.

Para a maioria das pessoas, quando associada a ideia de atleta vitorioso, infelizmente, vem à mente somente uma figura masculina, sendo que as mulheres que praticam esporte de alto nível são tão merecedoras de reconhecimento quanto os homens. A ideia aqui é debater justamente o papel do Direito na evolução da conquista das mulheres dentro da sociedade e no meio esportivo e como a gravidez ainda é vista como obstáculo, e não como uma simples questão pessoal da profissional.

O esporte profissional entra como mais um aspecto para ser analisado no debate do papel da divisão sexual desigual do trabalho e no respectivo impacto para as mulheres, que, por conta disso, recebem menos, sofrem injustiças na hora de contratações, dentre outras problemáticas, tendo que recorrer ao Direito para ter garantido seus direitos.

O trabalho aborda as seguintes hipóteses: quais seriam as principais posturas jurídicas adotadas pelo ordenamento jurídico brasileiro para proteger as mulheres diante de uma desigualdade de gênero imposta a elas dentro do mundo esportivo, principalmente no caso da gravidez?

A pesquisa se justifica na medida em que há, na sociedade, a necessidade de reduzir a desigualdade de gênero no Brasil, tendo em vista que esse compromisso é uma premissa assumida pelo país em âmbito internacional e interno.

O cenário esportivo ainda é bastante machista, reproduzindo estruturas, pensamentos que não podem mais ser admitidos, sendo necessário acessar todos os meios jurídicos para mudar a realidade de desigualdade - sem mencionar o alcance que os esportes têm para a atual e futuras gerações, podendo servir de exemplo e parâmetro para outras áreas sociais no sentido da conquista de espaço pelas mulheres, principalmente para mudar a visão sobre a gravidez.

O presente trabalho adota como marco teórico o caso da jogadora Tandara Caixeta contra seu antigo time Praia Clube, como referência para debater no âmbito jurídico a situação das mulheres atletas e seus direitos, sendo analisados, principalmente, aspectos constitucionais e de leis infraconstitucionais, como a Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé) e os posicionamentos dos tribunais superiores sobre o tema.

Na estruturação da pesquisa utiliza-se uma metodologia jurídico-sociológica baseada em um raciocínio dedutivo, com uma análise qualitativa e técnica de pesquisa bibliográfica e documental.

De forma não exaustiva, na primeira parte da pesquisa, é apresentado o caso Tandara x Praia Clube e sua relevância e repercussão no cenário jurídico-social sobre os direitos das atletas no Brasil, já que se trata de uma atleta campeã olímpica, esperando-se que isso garantisse minimamente seus direitos, o que não ocorreu sem a via judicial.

Posteriormente, a investigação aborda, brevemente, os direitos das mulheres, principalmente quanto ao mercado de trabalho, relacionando aspectos constitucionais com a Lei nº 9.615/1998, que trata especificadamente dos direitos das atletas. A relevância desse ponto é ver a postura geral brasileira sobre o tema, reconhecendo avanços e o que ainda pode ser feito, diante da falta de regulamentação específica.

Ainda, são abordados os direitos trabalhistas da gestante como parte hipossuficiente na relação empregatícia e vítima de múltiplas discriminações. Nessa linha, este artigo discorre sobre a discriminação nas relações de trabalho, mais especificamente aquela enfrentada pelas mulheres, confrontada com a necessidade de garantia do direito fundamental à antidiscriminação contra trabalhadoras e empregadas, sem focar na diferenciação dessas terminologias.

Em seguida, é realizada uma reflexão sobre dois dos principais posicionamentos de tribunais brasileiros sobre os temas: a Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho e o Tema de Repercussão Geral 72 julgado pelo Supremo Tribunal Federal em 2020, que declarou inconstitucional a inclusão do salário-maternidade na base de cálculo da contribuição previdenciária incidente sobre a remuneração.

2 O CASO TANDARA CAIXETA, JOGADORA DE VÔLEI

Tandara Caixeta, jogadora de vôlei, campeã olímpica, atleta e mãe, conseguiu uma importante vitória para as mulheres fora das quadras, mais especificamente nos Tribunais.

Na data de 18 de junho de 2020, Tandara teve julgados procedentes, pela Subseção de Dissídios Individuais 1 (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho (TST), os Embargos de Declaração interpostos em ação contra o Praia Clube.

Em junho de 2014, a atleta havia ajuizado Reclamação Trabalhista contra o time Praia Clube, que a contratou para a temporada de 2014/2015. Em síntese, pleiteou a nulidade de contrato de direitos de imagem firmado com o Clube, com o conseqüente reconhecimento da natureza salarial das verbas e devidos reflexos, retificação da CTPS para que constasse a real remuneração e danos morais no importe de R\$50.000,00.

Isto porque restou acordado que Tandara receberia aproximadamente R\$ 1.000.000,00 de reais do Praia Clube, dividido em 11 parcelas mensais de R\$ 99.000,00; destas R\$ 812.000,00 a título de contrato de trabalho e R\$ 98.000,00 em contrato de direitos de imagem.

No entanto, ao final do período, a atleta engravidou e, apesar de ter mantido seu contrato de trabalho, o de imagem foi rescindido. Em outubro de 2015, ela pediu desligamento do Clube. Em entrevista fornecida ao jornal GLOBO ESPORTE (2020), a advogada de Tandara afirmou:

O que chama atenção é não ter renovado o contrato de imagem. Ela não poderia jogar grávida. Se o contrato fosse realmente de imagem, qual o problema de a atleta representar o clube com a barriga? Na minha pesquisa não encontrei nenhum caso de atleta grávida que tivesse renovado o contrato (antes do processo de Tandara). É uma categoria de trabalho ainda mais vulnerável.

Tandara é mais uma mulher atleta que, ao engravidar, viu seus direitos serem violados. Trata-se, pois, de um reflexo da desigualdade de gênero existente nas relações de trabalho e intensificado no cenário desportivo, o qual este artigo propõe-se a analisar.

3 DESIGUALDADE DE GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO

O fato de nascer mulher já impõe obstáculos, padrões de comportamento e hábitos diferentes das questões enfrentadas pelos homens. A desigualdade é inconsciente, está ligada a símbolos culturais, fazendo parte da rotina, da vida da mulher. As mulheres, portanto,

ainda lutam para serem respeitadas, terem sua liberdade e identidade não rotuladas.

A sistemática jurídica brasileira é capaz de apresentar uma vasta rede de proteção em torno dos direitos das mulheres. A República Federativa do Brasil, por meio de sua Carta Magna, tem como objetivo introduzir e efetivar direitos fundamentais com a finalidade de construir um Estado mais justo, inclusivo e igual para todos que aqui vivem.

O Brasil é signatário de diversos tratados sobre direitos humanos, reforçando esses valores. São tratados que envolvem direitos das mulheres aos quais o país se comprometeu no cenário internacional: Preceitos da Carta das Nações Unidas (1945); Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969); Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1984); Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (1994).

A Constituição Brasileira de 1988 prevê, no art. 7º, inciso XVIII, “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias” e inciso XX: “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”. O art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias dispõe sobre o tema:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

[...]

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

[...]

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

As principais normas infraconstitucionais que regulam o mencionado artigo são: a proibição da exigência de atestados de gravidez e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei 9.029, de 1995), a proibição de realização de revistas íntimas em empregadas e funcionárias (Lei 9.799, de 1999) e, por fim, a violência doméstica e familiar contra a mulher que tem previsão na Lei Maria da Penha (Lei 11.340/06).

Contudo, os direitos das mulheres seguem sendo desrespeitados no Brasil.

Analisando o problema no mundo, *The Global Gap Report* 2020, uma pesquisa do Fórum Econômico Mundial que avaliou a igualdade de gênero em diversos países, comprovou que o Brasil, quanto à igualdade de gênero, está diante de uma situação alarmante, pois se classificou em 92º de 153 países estudados; somente 63º em igualdade econômica entre os gêneros e, quando avaliada a renda *per capita* por gênero, os dados demonstram quão são urgentes as medidas a serem adotadas pelo Brasil para possibilitar melhores condições de trabalho para as mulheres.

Brasil e México são Estados com muitas semelhanças quando o assunto é desigualdade de gênero, o que demonstra que as motivações que levaram à condenação mexicana na Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) no caso “Campo Algodoeiro” poderiam perfeitamente ter sido aplicadas em detrimento da nação brasileira. O Brasil tem condenações recorrentes na CIDH por violações dos direitos das mulheres, como o caso “Maria da Penha vs. Brasil”.

A respeito do caso “Campo Algodoeiro”, o Professor Víctor Abramovich, da Universidade de Buenos Aires, explica:

O caso chamado “Campo de Algodão” é um precedente paradigmático no desenvolvimento da jurisprudência do sistema interamericano de direitos humanos (SIDH). Pela primeira vez, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) analisa uma situação estrutural de violência contra as mulheres com base em seu gênero, ou seja, o tipo de violência que define o artigo primeiro da Convenção de Belém do Pará (CBDP). Em sua decisão, a Corte Interamericana conclui que os assassinatos das três vítimas definidas no caso, Laura Berenice Ramos, Claudia Ivette González e Esmeralda Herrera Monreal, foram cometidos “por razões de gênero”, ou seja, constituem casos de “feminicídio”, e são enquadrados em um contexto de violência contra as mulheres na Cidade de Juarez. A Corte define com certa precisão o padrão de “*due diligence*” estabelecido no artigo 7 da CBDP, a fim de determinar o escopo do dever estatal de prevenir crimes de gênero, como desaparecimentos, assédio sexual, tortura e homicídios de mulheres. No

caso, o Tribunal aplica o padrão de devida diligência com relação ao dever estatal de proteção de direitos contra atos de indivíduos. (Tradução nossa)¹

Já no cenário interno, a Reforma Trabalhista de 2017 dificultou que a empregada alegue desigualdade de tratamento em razão do gênero, pois impõe critérios rígidos, quase impossíveis de serem comprovados na prática, como no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT/43).

A atual estrutura econômica e de mercado de trabalho contribui para a desigualdade de gênero. Mas, no Brasil, percebe-se um retrocesso, contrariando a tendência mundial.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em suas recentes pesquisas, vem comprovando que as mulheres trabalham mais e recebem menos que os homens, sendo ainda responsáveis sozinhas pelos serviços domésticos e da criação dos filhos.

O mercado não ajuda as mulheres a conciliarem vidas profissional e pessoal, tendo elas, muitas vezes, que optar por uma ou outra. As mulheres ainda sofrem para avançarem em suas carreiras; apesar de serem mais preparadas e obterem maiores níveis de escolaridades no país, ainda não são promovidas simplesmente por serem do gênero feminino.

Apesar de todos os conflitos ideológicos, jurídicos e políticos que envolvem a temática dos direitos das mulheres e, algumas vezes, para que estes sejam usufruídos pelo público-alvo, torna-se necessária uma intervenção ativa do Poder Judiciário, pois advém diretamente do texto constitucional a previsão dos direitos das mulheres.

¹ *“El caso denominado ‘Campo Algodonero’ es un precedente paradigmático en el desarrollo de la jurisprudencia del sistema interamericano de derechos humanos (SIDH). Por primera vez, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH o Corte) examina una situación estructural de violencia contra las mujeres basada en su género, esto es, el tipo de violencia que define el artículo primero de la Convención de Belém do Pará (CBDP). En su sentencia la Corte IDH concluye que los homicidios de las tres víctimas definidas en el caso, Laura Berenice Ramos, Claudia Ivette González y Esmeralda Herrera Monreal, fueron cometidos ‘por razones de género’, esto es, constituyen casos de ‘feminicidio’, y están enmarcados dentro de un contexto de violencia contra las mujeres en Ciudad Juárez. La Corte define con cierta precisión el estándar de ‘devida diligencia’ establecido en el artículo 7 de la CBDP, a fin de determinar el alcance del deber estatal de prevención de crímenes basados en el género, tales como desapariciones, vejaciones sexuales, torturas y homicidios de mujeres. En el caso, la Corte aplica el estándar de debida diligencia respecto del deber estatal de protección de los derechos frente a actos de particulares.”* (ABRAMOVICH, 2010).

4 ANÁLISE DA LEI Nº 9.615/1998 (LEI PELÉ)

A Lei Federal nº 9.615/1998, apesar de ser conhecida como Lei Pelé, disciplina todos os desportos no Brasil. Nesse ponto, destaque-se que a Lei não definiu quais seriam esses atletas, cabendo à doutrina conceituar e, inclusive, diferenciar atleta de desportista. Segundo Miguel (2013), atleta é necessariamente aquele que pratica “desporto de rendimento”. Portanto, desportista seria gênero, do qual o atleta é espécie.

O objetivo da Lei Pelé é proteger e regulamentar a atividade dos atletas, tendo surgido com a principal missão de extinguir o sistema de “passe”. Em consequência, “[...] as relações de trabalho no desporto ganharam destaque tanto na doutrina jurídica, quanto nos noticiários esportivos e, particularmente, nas lides trabalhistas.” (ZAINAGHI, 2013).

O instituto do “passe” possuía previsão na Lei Federal nº 6.354/76, em seu artigo 11, que o definia como “[...] a importância devida por um empregador a outro, pela cessão do atleta durante a vigência do contrato ou depois de seu término, observadas as normas desportivas pertinentes.” (BRASIL, 1976).

No entanto, esse sistema, apesar de dar visibilidade ao atleta, acabava por aprisioná-lo à entidade esportiva que o contratara, impedindo sua mudança para outro clube a não ser que fosse pago o “passe” ao anterior. Registre-se a crítica de Luciano Brustolini Guerra (2003):

[...] apoiando-se no protecionismo que a legislação pátria lhes conferia, os clubes de futebol faziam do passe verdadeiro capital ativo, fonte principal de renda e subsistência. Isso porque o referido instituto impedia que o atleta, mesmo depois de encerrado o contrato de trabalho com determinado clube, procedesse à sua transferência para outra agremiação, enquanto não fosse paga a importância que a lei atribuía como devida.

Sob o ponto de vista do Direito do Trabalho, o “passe” foi e é instituto combatido pela doutrina, pois avulta a hiperssuficiência do empregador em face do atleta hipossuficiente. Nos dizeres de Amauri Mascaro Nascimento (1996):

A relação jurídica que prende o jogador de futebol profissional ao clube é trabalhista. Trata-se, portanto, de um contrato de trabalho, regido pelas leis trabalhistas, pelas leis desportivas e pelos regulamentos da Fédération Internationale de Football Association (FIFA).

Assim, o passe é totalmente incompatível com os princípios basilares do Direito do Trabalho, tais como o da proteção, do *in dubio pro operario*, da indisponibilidade de direitos e da autonomia desportiva.

O vínculo entre atleta e Clube é acessório ao vínculo trabalhista. Conforme discorre Miguel (2013), a “[...] relação empregatícia entre a entidade desportiva e o atleta profissional se constitui por contrato especial de trabalho desportivo, sendo o vínculo desportivo acessório ao vínculo empregatício.”

4.1 Vínculo entre atleta profissional e entidade de prática desportiva

O atleta se sujeita a contrato especial de trabalho, regulamentado pela Lei nº 9.615/1998, diante das particularidades desse tipo de vínculo laboral, mas há aplicação das normas genéricas da CLT, conforme dispõe o § 4º do artigo 28 da Lei Pelé: “Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei [...].”

Ricardo Tavares Gehling discorre sobre essa dicotomia de normas (2013, p. 226):

Embora a alteridade se aplique também a empregadores que não exerçam atividade econômica em senso estrito, para os quais não desponta o trabalho como fator de produção, não há como desconsiderar nessas especiais circunstâncias que o espectro de normas gerais trabalhistas tem sua aplicabilidade subsidiária afetada, em extensão e intensidade, pelo prisma próprio das relações laborais desportivas.

Para que seja constituído o vínculo entre atleta e entidade de prática desportiva, esta deve cumprir a exigência legal de possuir

registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto, conforme § 5º do artigo 28 (BRASIL, 1998).

Ademais, tal contrato sempre será por prazo determinado, com vigência mínima de 3 (três) meses e máxima de 5 (cinco) anos (artigo 30, Lei 9.615/98). Rompe-se com o princípio trabalhista de presunção da continuidade da relação de trabalho, uma vez que, escoado o prazo, o atleta e o clube possuem a discricionariedade de renovar o contrato ou não.

A escolha legislativa de prever o contrato por prazo determinado, que não se iniciou com a Lei Pelé, mas, antes, com o advento da Lei nº 6.354/1976, publicada no Governo Geisel, período de Ditadura Militar, é um reflexo da capitalização do contrato do atleta e, conseqüente, da intenção dos militares de conter a legislação trabalhista e o movimento operário sindical.

Ainda que o atleta tenha adquirido formalmente o “[...] *status* de trabalhador, com direitos e deveres inseridos num ‘contrato de trabalho’, regido pela lei especial e pelas ‘normas gerais da legislação do trabalho’” (GEHLING, 2013, p. 225), o trabalhador fica à mercê da autonomia desportiva.

4.2 Aplicabilidade da Lei Pelé aos direitos das mulheres

De início, destaque-se que a Lei Pelé não prevê ou impõe distinções entre homens e mulheres. Embora, somente com a Constituição Federal de 1988, de publicação posterior, tenha havido a equiparação em direitos e obrigações entre homens e mulheres, conforme prevê o seu artigo 5º, inciso I (BRASIL, 1998), a desigualdade de gênero no âmbito fático ainda persiste.

No entanto, um dos princípios do desporto, previsto no artigo 2º da Lei Pelé, é o “[...] da educação, voltado para o **desenvolvimento integral do homem** como ser autônomo e participante, e fomentado por meio da prioridade dos recursos públicos ao desporto educacional.” (destaque nosso) (BRASIL, 1998).

Ainda que não tenha sido a intenção legislativa promover a diferenciação entre homens e mulheres, ao prever que a educação no desporto deve ser voltada ao desenvolvimento do homem, evidencia-se o machismo presente e latente nas relações esportivas.

Isto porque o desporto sempre foi e ainda é centrado na figura masculina, e as mulheres lutam por espaço e reconhecimento nessa área. Nesse sentido, apesar de a Lei Pelé não trazer distinção entre homens e mulheres, essa realidade se encontra enraizada na sociedade machista e no desporto, também machista.

Para expor melhor esse argumento, a Folha de São Paulo (*apud* BRAGA, 2019) realizou levantamento que mostrou que “[...] apenas oito dos 52 times que participam dos torneios profissionais da CBF têm 100% de suas jogadoras registradas e com carteira assinada”. E, isto, apenas no que se refere ao futebol.

Além disso, é inegável a desproporcionalidade entre as remunerações e premiações entre homens e mulheres atletas. No ano de 2016, foi proposto o Projeto de Lei nº 397/2016 pela senadora Rose de Freitas (MDB-ES), objetivando alterar o artigo 56 da Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé).

Com essa proposta, o artigo passaria a valer com o acréscimo da seguinte previsão: “É vedado fazer distinção de valores entre atletas homens e mulheres nas premiações concedidas em competições em que haja o emprego de recursos públicos, ou por entidades que se beneficiem desses recursos.”

Como justificativa para a proposição de alteração legislativa, a senadora sustentou (FREITAS, 2016, p. 3):

Entendemos que, se desejamos que o esporte seja um fator de mudança, de construção de um mundo melhor por meio da formação de condutas éticas e respeitadas em relação ao próximo, é preciso começar pelo tratamento igualitário entre homens e mulheres. Nesse sentido, é necessário caminhar na direção da igualdade. Reconhecemos que há fatores de mercado, relacionados aos patrocínios, em que algumas modalidades estão fortemente vinculadas à participação de um gênero específico. O futebol, no Brasil, por exemplo, é predominantemente masculino, sendo relativamente recente o destaque das mulheres nesse esporte. Dessa forma, compreendemos como natural que a remuneração e as premiações concedidas a homens e mulheres ainda sejam diferentes.

Em que pese o respeito aos posicionamentos acima transcritos, ousa-se discordar da parte final dessa argumentação. Ainda que o “destaque” das mulheres no futebol seja recente, essa realidade não justifica a absoluta desproporcionalidade de remunerações e premiações entre atletas dos esportes como um todo, independentemente de gênero.

Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), no ano da Copa do Mundo de 2019, “O jogador de futebol masculino ganha quase o dobro dos salários combinados de todas as jogadoras nas 7 principais ligas de futebol feminino.” (ONU, 2019).

Para embasar essa afirmação, em *post* na rede social Twitter, a ONU apresentou dados oriundos da Global Sports Salaries Survey 2017, segundo os quais o futebolista Messi receberia, em um ano de salário (US\$ 84.000.000,00), ou seja, o dobro da combinação salarial anual de 1.693 atletas mulheres das 7 melhores ligas de futebol (US\$ 42.600.000,00).

Além disso, essa desigualdade ultrapassa o plano exclusivamente econômico. Em pesquisa realizada no ano de 2004, verificou-se que, no programa “Globo Esporte”, “[...] 70% das matérias ali veiculadas dedica-se exclusivamente ao futebol, e unicamente ao futebol masculino adulto profissional.” (ASSUMPÇÃO *et al*, 2010).

A desigualdade de gênero nos esportes traz implicações nos campos social, econômico, cultural, político e jurídico, ao mesmo tempo em que se origina da influência desses.

A análise da desigualdade de gênero no mundo esportivo e seus reflexos demandariam, no mínimo, uma tese de doutorado, de modo que este artigo se propõe a apenas destacá-los e problematizá-los, infelizmente, de maneira superficial, para enfatizar o desafio dessa temática para o Direito do Trabalho nos anos vindouros.

5 DIREITOS TRABALHISTAS DAS GESTANTES

A trabalhadora gestante e mãe, por séculos, não encontrou seu lugar nas relações de trabalho. Como as mulheres laboravam em jornadas extensas e perigosas, sem direitos mínimos previstos em lei, quando engravidavam, a maioria absoluta quedava-se em casa para cuidar dos filhos e dos afazeres domésticos.

Em termos de proteção aos direitos das gestantes, o Brasil não foi e ainda não é pioneiro em avanços, ficando à mercê dos reflexos

e imposições oriundos da legislação protetiva internacional. Nesse sentido, a Convenção nº 3 da OIT foi um marco ao garantir o emprego às mulheres antes e depois do parto (BRASIL, 1935).

A licença-maternidade foi instituída no ordenamento brasileiro com a CLT em 1943, que previu um período de 84 dias, a serem pagos pelo empregador, “[...] o que causava uma restrição considerável para as mulheres no mercado de trabalho.” (RÁDIO CÂMARA).

Apenas com o advento da Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974, o salário-maternidade passou a ser ônus da Previdência Social, aplicável somente às empregadas (ANSILIERO, 2007). Ocorre que “[...] a mulher gestante não tinha garantia de emprego, e muitos empregadores dispensavam as grávidas, mesmo que a Previdência arcasse com a licença.” (RÁDIO CÂMARA).

Logo, a mulher ainda perdia muito espaço no mercado de trabalho em decorrência das limitações advindas da omissão legislativa. Tão somente com a Constituição Federal de 1988, a licença- maternidade passou a ser de 120 dias, conforme artigo 7º, inciso XVIII, e a proteção à maternidade, especialmente à gestante, passou a ser um dos objetivos norteadores da Previdência Social, nos termos do artigo 201, inciso II, da Carta Magna (BRASIL, 1988).

O artigo 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT da Constituição Federal conferiu estabilidade à “[...] empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.” Essa estabilidade provisória consubstancia-se na vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa, na forma do artigo 7º, inciso I, da CF/88 (GODINHO, 2018, p. 1.492).

Isto porque a Convenção nº 158 da OIT, incorporada pelo Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996, prevê, em seu artigo 5, alínea “d”, que não constituirá justificativa para o término da relação de trabalho a gravidez. A Carta Magna, portanto, incorporou essa vedação ao ordenamento jurídico brasileiro, mas se trata de uma estratégia política e de saúde pública adotada pelo legislador.

O objetivo do legislador é garantir o sustento da criança, na medida em que sua mãe não ficará desamparada durante o período gestacional, tanto que, caso seja dispensada do emprego, a trabalhadora poderá pleitear sua reintegração ou, em última instância, prezando pela sua saúde e do bebê, o pagamento de indenização substitutiva em dobro, conforme jurisprudência trabalhista.

Outrossim, a estabilidade provisória é garantida à empregada gestante ainda que seja desconhecido seu estado pelo empregador e, inclusive, pela própria mulher. Daí por que se infere que a proteção da gestação objetiva promover uma gravidez tranquila e o sustento do bebê.

Inobstante o grande avanço em termos de proteção à maternidade, advindo com a Constituição, na prática, muitas mulheres não conseguem usufruir da licença-maternidade e, pior, encontram óbices por parte do empregador para que engravidem.

Ainda, essas normas protetivas não são vistas “[...] como garantia ao mercado de trabalho da mulher, ou como um direito ao exercício de sua função reprodutiva”, de modo a preservar a saúde do nascituro, o que “[...] motiva a discriminação enfrentada pela trabalhadora gestante.” (COUTINHO, 2006, p. 26).

A verdade é que os empregadores e a economia inconscientemente sustentam o discurso de que a mulher grávida gera apenas prejuízo ou gastos, uma falácia agravada no mundo esportivo. Trata-se, pois, de uma discriminação interseccional ou múltipla, quando “[...] dois ou mais critérios proibidos interagem, sem que haja possibilidade de decomposição deles.” (RIOS; SILVA, 2015, p. 24).

A discriminação sofrida pela gestante pode ser considerada interseccional ou múltipla porque a trabalhadora 1) é mulher e 2) está grávida, situação que vem a ser agravada quando esta é 3) negra e/ou 4) imigrante (AMBROS, 2020, p. 69-70). Diante dessa realidade, surge a necessidade de garantia à gestante do direito fundamental à antidiscriminação, que será discutido no tópico seguinte.

6 A DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

6.1 Discriminação das mulheres no meio ambiente de trabalho

A discriminação origina-se a partir da diferenciação entre pessoas, podendo ter “[...] um juízo de valor positivo ou negativo e este, por sua vez, pode gerar estereótipos e preconceitos a depender da ausência de conhecimento sobre o tema por parte do agente.” (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019, p. 19). A discriminação de gênero historicamente possui juízo de valor negativo, intensificando a presença de estereótipos e preconceitos no mercado de trabalho.

Essa diferenciação, segundo a Convenção nº 111 da OIT (1958), pode ser fundada “[...] na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.” (grifo nosso).

Nas palavras de Coutinho (2006, p. 25-26), tais interesses geralmente têm relação com a origem da discriminação racial ou de gênero “[...] em que os privilégios que se pretendem ver garantidos, devido a fortes representações sociais, deixam de ser percebidos como socioculturais, e passam a ser vistos pela sociedade como ocorrências naturais.”

Conforme discutido amplamente neste artigo, a mulher é alvo da discriminação decorrente do ideal de supremacia masculina. A inferiorização feminina, ainda, reflete no meio ambiente de trabalho, onde os trabalhadores, independentemente do gênero, passariam de “[...] funcionários emocionalmente frágeis, simples amantes da paz, em funcionários paranoicos e desconfiados, medrosos e raivosos”, conforme sustentam Channar, Abbassi e Ujan (2011, p. 179 *apud* AMBROS, 2020, p. 55-56).

O que os autores sustentam é que a discriminação nas relações de trabalho gera impactos não só para a vítima mulher, mas também para todos os seus colegas de trabalho, contribuindo para a construção de um meio ambiente de trabalho prejudicial à saúde física e emocional de todos. Diante dessa realidade, veio à tona a prática de assédios sexual e moral existentes nas relações de trabalho. A prática de assédios moral e sexual afronta, dentre outros direitos, a intimidade, vida privada, honra e dignidade do trabalhador vitimado e gera danos psicológicos, físicos, sociais e profissionais.

Fazendo apenas um apanhado geral do assunto, o assédio moral caracteriza-se pela perseguição à vítima, que não necessariamente é mulher, e tem como “[...] finalidade o engajamento subjetivo do grupo de trabalhadores (seu controle e disciplina) às metas de produção e regras de administração” (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019, p. 19-20). Além disso, verifica-se “[...] no assédio moral a perseguição regular e sistemática para impor determinada conduta à vítima.” (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019, p. 20).

Em contrapartida, o assédio sexual, tipificado no artigo 216-A do Código Penal, não necessita da repetição, regularidade ou

sistematização da conduta; basta a prática do assédio uma única vez. Ele consiste em uma violência psicológica, no caso das relações de trabalho, praticado por um trabalhador hierarquicamente superior contra um subordinado (vertical descendente); ou do trabalhador contra seu superior (vertical ascendente); ou entre trabalhadores na mesma posição hierárquica (horizontal); ou ainda quando colegas aderem ao assédio vertical descendente (misto) (ARAÚJO, 2012).

Segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho, apenas no ano de 2019, foram mais de 4.786 processos na Justiça do Trabalho com o tema assédio moral. As mulheres são as mais atingidas por essa prática, que, na maioria dos casos, evolui para o assédio sexual. Para melhor expor esse ponto, Alkimin (2008) informa que cerca de 70% dos casos de assédio são dirigidos às mulheres e 30% apenas aos homens.

Considerando que a mulher é a mais atingida pela prática de assédios moral e sexual nas relações de trabalho, bem como que a trabalhadora é vítima de discriminação interseccional ou múltipla, cumpre trazer à tona, tendo em vista o tema deste artigo, a realidade enfrentada pela gestante. Para tanto, Goldschmidt e Renck (2016, p. 42-43) discorrem:

[...] as mulheres assumem os custos da maternidade e dos cuidados dispensados aos filhos e outros familiares. São também estes motivos que exigem interrupções de contrato e afastamentos das funções que acabam influenciando na submissão a menores salários, à informalidade, às más condições e inadequações do trabalho, à menor instrução e atualização, e conseqüentemente diminuindo-lhe as chances de ascensão profissional e promoção a cargos de maior relevância.

A verdade é que a trabalhadora enfrenta todos os tipos de pressão quando engravida, inclusive assédio moral, e comumente pressão para que se demita, uma vez que, “[...] ao anunciar a gestação, ela passa a ser estigmatizada, considerada incapaz, um peso no ambiente laboral, insubordinada e desidiosa.” (AMBROS, 2020, p. 73).

Essa discriminação evidencia-se na fase pré-contratual, quando a gestante vai à procura de uma vaga de emprego e é preterida em relação a outros candidatos por seu estado gravídico.

A Lei nº 9.029/1995 considera prática discriminatória e, ademais, criminaliza a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez, na forma do inciso II do artigo 2º (BRASIL, 1995).

Na fase contratual, observa-se, muitas vezes, que, ao anunciar a gravidez, a empregada passa a se sentir direta ou veladamente hostilizada no meio ambiente de trabalho e, por vezes, é estimulada a se demitir; na fase “pós-contratual”, a empregada gestante consegue ser reintegrada apenas por exigência legal e, na maioria das vezes, vivencia um meio ambiente de trabalho onde não se sente bem-vinda.

É extremamente necessária a discussão da discriminação da trabalhadora gestante, pois os impactos trazidos ultrapassam os danos psicológicos, físicos, sociais e profissionais sofridos pela mulher e passam a atingir o nascituro, que necessita de uma gestação saudável e tranquila para seu pleno desenvolvimento.

A fase final do contrato de trabalho refere-se à prática de ofensas à trabalhadora por ser grávida que culminam na extinção do pacto laboral a contragosto da empregada. Inobstante a ilegalidade da dispensa, “[...] diante da garantia de emprego da gestante, o empregador utiliza-se de diversas artimanhas para romper o contrato de trabalho da empregada por motivo da sua escolha em gerar uma vida.” (AMBROS, 2020, p. 79).

A discriminação pós-contratual é uma realidade da gestante e, inclusive, da empregada mãe; elas enfrentam dificuldades para se realocarem no mercado de trabalho, uma vez que o empregador entende que “[...] a mulher, em especial a mãe de filhos pequenos, não tem condições de dar atenção ao trabalho e à família ao mesmo tempo, sendo desidiosa com as suas atividades laborais.” (AMBROS, 2020, p. 80).

Diante dessas considerações, urge discutir o direito à antidiscriminação da empregada gestante como mecanismo de garantia de sua dignidade e da saúde gestacional, tomando por base a situação vivenciada pela jogadora de vôlei Tandara Caixeta, mas não se limitando ao caso.

6.2 O direito fundamental da gestante à antidiscriminação

O direito à igualdade encontra previsão no ordenamento jurídico brasileiro no *caput* do art. 5º da Constituição Federal de 1988, segundo o qual todos são iguais perante a lei, o que exige uma abstenção legislativa de tratamento díspar entre os cidadãos. Há quem sustente

que o direito à antidiscriminação teria contribuído para o surgimento do direito à igualdade ou que, ao contrário, neste se baseie. Nesse ponto, cumpre trazer à tona a discussão se o que deveria ser postulado seria o direito à igualdade ou o direito à diferença, almejando garantir a antidiscriminação.

Isto porque a discriminação constitui violação direta à dignidade da pessoa humana (DELGADO, 2017). No Estado Democrático de Direito brasileiro, a igualdade de todos perante a lei exige a proteção à antidiscriminação dos grupos minoritários, nesses incluídas as empregadas gestantes. Para que haja a efetiva proteção jurídica dos grupos minoritários, é necessário vislumbrá-los em sua identidade coletiva. Nos dizeres de Leivas, Rios e Schäfer (2017, p. 143):

Ainda que tal definição seja útil para enfrentarem-se outras situações além do mundo do consumo, ela é inadequada e insuficiente para a proteção antidiscriminatória de grupos minoritários, na medida em que, para estes, o reconhecimento da identidade coletiva é um dado essencial no que respeita à própria existência e preservação do grupo.

Ainda, a antidiscriminação deve ser observada em todas as relações jurídicas, “[...] seja entre o particular e o Estado, ou entre particulares, inclusive nas relações de trabalho.” (AMBROS, 2020, p. 100). A garantia à antidiscriminação nas relações de trabalho contribui diretamente para a valorização do empregado no meio ambiente laboral e vem sendo diretriz na atuação da OIT. A título de exemplo, cita-se a Convenção nº 111, que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Em termos de discriminação nas relações de trabalho, infelizmente, a gestante ocupa espaço de destaque, conforme amplamente discutido neste artigo. A despeito de a Constituição Federal de 1988 (arts. 6º e 7º), a CLT (art. 373-A) e a Convenção nº 111 da OIT conferirem especial tratamento à trabalhadora mulher e grávida contra as discriminações no mercado de trabalho, esta prática persiste, conforme criticado por Ambros (2020, p. 107-108):

Sendo assim, em que pese a existência do direito à antidiscriminação da mulher gestante no mercado de trabalho, a ausência de regulamentação e políticas

públicas para sua concretização contribui para a manutenção de práticas discriminatórias em face da trabalhadora grávida em todas as fases do contrato de trabalho [...] São muitos os casos de discriminação direta, pautada em práticas intencionais promovidas pelo empregador de diferenciação por critério proibido de gênero e da opção da trabalhadora pela maternidade. Em algumas situações, a discriminação sofrida por estas trabalhadoras é velada, proveniente de atos dissimulados, [...]

O caso analisado neste artigo, envolvendo a jogadora Tandara Caixeta, é apenas mais um exemplo da presente e latente discriminação direcionada às empregadas gestantes, de modo que o direito à antidiscriminação torna-se fundamental para o pleno exercício das atividades por parte das mulheres e sua adequada colocação no mercado de trabalho.

Porém, a aplicação desse direito depende, muitas vezes, da atuação jurisdicional, porque a morosidade e a inércia do Legislativo e do Executivo restam evidenciadas na ausência de regulamentação legal desse direito e de políticas públicas capazes de provocar a conscientização social sobre a ilegalidade da discriminação contra a trabalhadora gestante. Como consequência, há o enfraquecimento da figura feminina perante o mercado de trabalho, o retrocesso na concretização dos direitos da trabalhadora/empregada, a falha na tentativa de proteção à maternidade e os prejuízos ao pleno e saudável desenvolvimento do nascituro.

A decisão judicial favorável à jogadora Tandara ratifica, portanto, a necessidade de garantia do direito à antidiscriminação como fundamental à trabalhadora, visando a coibir referida prática. No próximo tópico, serão discutidos os principais posicionamentos dos tribunais brasileiros a respeito da discriminação da mulher no mercado de trabalho.

7 PRINCIPAIS POSICIONAMENTOS DOS TRIBUNAIS BRASILEIROS SOBRE O TEMA

O principal entendimento dos tribunais brasileiros sobre o tema direitos das mulheres, gravidez e Direito do Trabalho, advém do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que, na Súmula 244, amplia o entendimento do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) sobre o tema:

Súmula nº 244 do TST

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

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

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado. (BRASIL, 2012).

O primeiro item da Súmula 244 reconhece que grande parte das mulheres só tem condições de ter ciência do estado gravídico após algumas semanas de gestação, não sendo válido puni-las por não cientificarem o empregador a respeito. A gravidez é, portanto, um momento único para cada mulher, apresentando-se de forma diferente e diferenciada para cada grávida.

Por isso que, independentemente de qualquer notificação, contrato ou exame prévio, constatada a gravidez da empregada durante o contrato de trabalho, inclusive no período do aviso prévio indenizado, ela fará jus à garantia provisória de emprego.

A redação anterior da Súmula 244 previa o pagamento dos salários e vantagens correspondentes ao período de estabilidade não autorizando a reintegração. Contudo, no atual segundo item da Súmula 244 do TST, adotou-se entendimento explícito no sentido de condicionar a reintegração, quando esta se der no decorrer do período de estabilidade.

Como se vê, o TST foi se adequando e garantindo, enfim, o retorno ao emprego, e não mais apenas a indenização dos direitos trabalhistas, o que é visto como avanço, pois um dos objetivos dessa garantia é a que a mulher tenha um posto de trabalho assegurado enquanto estiver grávida e 05 meses após o parto. Dessa forma, tanto a mulher quanto o nascituro e o futuro bebê estarão tutelados legalmente.

Antes de sofrer alteração jurisprudencial, que culminou na redação atual, a Súmula 244 previa, no seu item III, que não

teria estabilidade a empregada contratada mediante contrato de experiência. Assim, o empregador acabava encontrando uma forma de burlar o intuito protetivo do art. 10, II, “b” do ADCT, contratando, a título de experiência, por exemplo, a trabalhadora grávida, para, ao final do contrato, dispensá-la. Noutras palavras: o empregador poderia operar sua rescisão, extinguindo a relação de emprego devido ao término do prazo contratual, não constituindo o seu ato dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Com a necessidade de adequação ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o avanço do pensamento no sentido da igualdade de gênero, cada vez mais decisões contrárias à antiga redação do item III da Súmula 244 foram surgindo para proteger também as gestantes em contrato por prazo determinado, ampliando corretamente o direito das gestantes no país.

Ainda sobre o tema gravidez e direito, o Supremo Tribunal Federal (STF) declarou inconstitucional, no Tema de Repercussão Geral 72, a contribuição previdenciária sobre salário-maternidade em 2020, o que era debatido em esferas inferiores há anos:

Tema: 72 - Inclusão do salário-maternidade na base de cálculo da Contribuição Previdenciária incidente sobre a remuneração.

Ementa: Direito constitucional. Direito tributário. Recurso Extraordinário com repercussão geral. Contribuição previdenciária do empregador. Incidência sobre o salário-maternidade. Inconstitucionalidade formal e material. 1. Recurso extraordinário interposto em face de acórdão do TRF da 4ª Região, que entendeu pela constitucionalidade da incidência da contribuição previdenciária “patronal” sobre o salário-maternidade. 2. O salário-maternidade é prestação previdenciária paga pela Previdência Social à segurada durante os cento e vinte dias em que permanece afastada do trabalho em decorrência da licença-maternidade. Configura, portanto, verdadeiro benefício previdenciário. 3. Por não se tratar de contraprestação pelo trabalho ou de retribuição em razão do contrato de trabalho, o salário-maternidade não se amolda ao conceito de folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício. Como consequência, não pode compor a base de cálculo da contribuição previdenciária a cargo do empregador, não

encontrando fundamento no art. 195, I, a, da Constituição. Qualquer incidência não prevista no referido dispositivo constitucional configura fonte de custeio alternativa, devendo estar prevista em lei complementar (art. 195, §4º). Inconstitucionalidade formal do art. 28, §2º, e da parte final da alínea a, do §9º, da Lei nº 8.212/91. 4. Esta Corte já definiu que as disposições constitucionais são legitimadoras de um tratamento diferenciado às mulheres desde que a norma instituidora amplie direitos fundamentais e atenda ao princípio da proporcionalidade na compensação das diferenças. No entanto, no presente caso, as normas impugnadas, ao imporem tributação que incide somente quando a trabalhadora é mulher e mãe cria obstáculo geral à contratação de mulheres, por questões exclusivamente biológicas, uma vez que torna a maternidade um ônus. Tal discriminação não encontra amparo na Constituição, que, ao contrário, estabelece isonomia entre homens e mulheres, bem como a proteção à maternidade, à família e à inclusão da mulher no mercado de trabalho. Inconstitucionalidade material dos referidos dispositivos. 5. Diante do exposto, dou provimento ao recurso extraordinário para declarar, incidentalmente, a inconstitucionalidade da incidência de contribuição previdenciária sobre o salário-maternidade, prevista no art. art. 28, §2º, e da parte final da alínea a, do §9º, da Lei nº 8.212/91, e proponho a fixação da seguinte tese: “É inconstitucional a incidência de contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário-maternidade”.

Leading Case RE 576967

Relator: Min. Roberto Barroso

Data de reconhecimento da existência de repercussão geral: 24/04/2008

Data do julgamento de mérito: 05/08/2020

Data de publicação do acórdão de mérito: 21/10/2020 (BRASIL, 2020).

Por maioria de votos, o STF, ao apreciar o tema que estava sob repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário e declarou a inconstitucionalidade da incidência de contribuição previdenciária patronal sobre o salário-maternidade, prevista no artigo 28, §2º, e na parte final do seu §9º, alínea “a”, da Lei nº 8.212/91.

No caso da licença-maternidade, a trabalhadora se afasta de suas atividades, deixa de prestar serviços e de receber salários do

empregador. As empresas defendiam isso e agora têm posicionamento favorável no sentido de que o salário-maternidade, como benefício previdenciário, não está sujeito à contribuição previdenciária patronal que incide sobre a remuneração devida pela empresa aos trabalhadores - que atualmente é de 20% sobre a folha de salário.

Tal pensamento está arrimado na Constituição Federal, que prevê como base de cálculo dessa contribuição os valores pagos como contraprestação do trabalho ou serviço prestado ao empregador, empresa ou entidade equiparada. Já a União defendia que a Lei nº 8.212/91 determinava que o salário-maternidade compunha o salário de contribuição.

Foram 7 votos a 4. A maioria dos ministros acompanhou o relator, ministro Luís Roberto Barroso, e concluiu que o salário-maternidade não tem natureza remuneratória, mas, sim, de benefício previdenciário.

Em extenso voto, o ministro relembrou o histórico da legislação relacionada ao salário-maternidade e discorreu sobre a natureza desse direito, que já foi trabalhista, mas migrou para o sistema de benefício previdenciário.

Para ele, como benefício previdenciário, a verba não está sujeita à contribuição previdenciária patronal que incide sobre a remuneração devida pela empresa aos trabalhadores.

Portanto, a decisão posiciona-se no sentido de que o salário-maternidade não configura contraprestação por serviços prestados pela empregada no período de licença-maternidade, mas sim um benefício previdenciário, que é pago pelo INSS enquanto a empregada permanece afastada do trabalho.

Isso é uma vitória feminina, pois admitir uma incidência tributária que recaia somente sobre a contratação de mulheres e mães, por si só, constitui fator de desigualdade de tratamento em relação aos homens, desestimulando a maternidade ou, ao menos, inculcando culpa, questionamentos, reflexões e medos em grande parcela da população, pelo simples fato de ter nascido mulher.

Além de coibir a discriminação da mulher no mercado de trabalho, essa decisão permite que as empresas possam buscar a recuperação dos valores pagos indevidamente e serve de parâmetro para a resolução de inúmeros processos semelhantes que estavam em outros tribunais aguardando o julgamento pelo STF.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo esmiuça a desigualdade e discriminação enfrentadas pela empregada e trabalhadora gestante no cenário desportivo, enfocando os desafios advindos desse cenário para o Direito do Trabalho contemporâneo e vindouro. Para tanto, foi realizado um estudo de caso pautado na realidade enfrentada pela jogadora de vôlei Tandara Caixeta que, ao engravidar, viu seus direitos trabalhistas serem ultrajados.

Feitas breves considerações sobre o caso Tandara Caixeta, passou-se à análise da desigualdade de gênero e mercado de trabalho no Brasil, destacando a dificuldade que a mulher tem de se encontrar nesse ambiente, diante dos inúmeros obstáculos que lhe são impostos. Ainda, observou-se o retrocesso para as mulheres advindo da Reforma Trabalhista.

Através de estudo da legislação desportiva, principalmente da Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé), foi possível aferir a omissão do legislador quanto à necessidade de proteção das mulheres nos esportes, que dependem do Judiciário para verem reparadas as lesões rotineiramente sofridas.

Ressalte-se que, apesar da proteção constitucional garantida à gestante, a desigualdade enfrentada remonta a uma origem histórica, atrelada ao ideal de superioridade masculina. Inobstante o tremendo avanço que essa garantia tenha trazido à mulher, ainda há muito a ser conquistado, o que requer inclusive uma mudança de mentalidade e postura da sociedade como um todo.

Conforme amplamente discorrido, a mulher enfrenta um panorama de desigualdade e discriminação no mercado de trabalho, que é acentuado quando engravida. Trata-se, pois, da discriminação múltipla enfrentada pela empregada e trabalhadora em todas as relações laborais, que se faz presente nos momentos pré-contratual, contratual e pós-contratual.

Debateu-se o papel das Ciências Jurídicas, principalmente do Direito do Trabalho, que tem como princípio basilar o da proteção, na busca por amenizar e, quem sabe um dia, reverter essa situação desigual inerente à sociedade como um todo, de modo a promover a inclusão das mulheres no mercado de trabalho em geral e, mais especificamente, no meio esportivo, além de tutelar pela garantia do pleno e saudável desenvolvimento do nascituro.

Concluiu-se por uma latente omissão Legislativa e Executiva quanto à temática. A efetiva concretização da proteção legislativa de

estabilidade provisória, via reclamações trabalhistas, é o mecanismo mais utilizado por essas mulheres para verem garantidos seus direitos; mas a provocação do Poder Judiciário, infelizmente, não as livra do sofrimento durante o processo, inclusive no meio laboral desportivo.

REFERÊNCIAS

ABRAMOVICH, Victor. *Responsabilidad estatal por violencia de género: comentarios sobre el caso “Campo Algodonero” en la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. *Anuario de Derechos Humanos*, Santiago, Chile, v. 6, pág. 167-182, jan. 2010. Disponível em: <https://anuariocdh.uchile.cl/index.php/ADH/article/view/11491>. Acesso em: 22 set. 2019.

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de trabalho*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2008.

AMBROS, Fernanda. *Direito da antidiscriminação: o problema da discriminação em face da empregada gestante*. Tese (Mestrado em Direito), Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC. Criciúma, 2020.

ANSILIERO, Graziela. *Histórico e evolução recente da concessão de salários-maternidade no Brasil*. Disponível em: http://sa.previdencia.gov.br/site/arquivos/office/3_090213-144507-483.pdf. Acesso em: 10 abr. 2021.

ARAÚJO, Adriane Reis de. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr, 2012.

ASSUMPCÃO LOT, SAMPAIO TMV, CAETANO JNN, CAETANO JÚNIOR MA, SILVA JVP. Temas e questões fundamentais na sociologia do esporte. *R. Bras. Ci. e Mov* 2010, p. 92-99.

BARRETTO, Luciana. *Estabilidade provisória da gestante, análise da súmula 244 do TST*. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/190314/estabilidade-provisoria-da-gestante--analise-da-sumula-244-do-tst>. Acesso em: 10 abr. 2021.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 22 set. 2019.

BRASIL. *Constituição da República Federativa de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 22 set. 2019.

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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 14 abr. 2021.

BRASIL. *Lei nº 6.354, de 02 de setembro de 1976*. Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências. Disponível em: <https://app.vlex.com/#/vid/34208394>. Acesso em: 14 abr. 2021.

BRASIL. *Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995*. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 14 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 244*. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012). Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acesso em: 15 abr. 2021.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *Discriminação por sobrequalificação*. São Paulo: LTr, 2009.

CAETANO, Rosângela; PEPE, Vera; REIS, Lenice. *Maternidade segura no Brasil: o longo percurso para a efetivação de um direito*. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/physics/2011.v21n3/1139-1160/>. Acesso em: 16 abr. 2021.

CALIL, Léa. *Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=brClSWnrIHgC&oi=fnd&pg=PA1&dq=direito+da+gestante+no+trabalho&ots=Lc-HDwre00&sig=06E10_SMpLUfDi6tQflYW3qemEI#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 16 abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

FREITAS, Rose. *Projeto de Lei nº 397/2016*. Altera a Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências, para incluir a isonomia nas premiações concedidas a homens e mulheres nas competições esportivas em que haja emprego de recursos públicos. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3946557&ts=1594032662525&disposition=inline>. Acesso em: 14 abr. 2021.

GALHEGO, Julia. *Contrato especial de trabalho desportivo (CETD)*. Disponível em: https://marcellobenevides.com/contrato-especial-de-trabalho-desportivo/#lb_-_VINCULO_ESPORTIVO_E_O_CONTRATO_ESPECIAL_DE_TRABALHO_DESPORTIVO. Acesso em: 02 abr. 2021.

GUERRA, Luciano Brustolini. Consectários da extinção do passe no futebol brasileiro. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 8, n. 147, 30 nov. 2003. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4434>. Acesso em: 14 mar. 2021.

JUSTO, Juliano. Tandara consegue nova vitória na justiça contra o ex-time Praia Clube. *Agência Brasil*, São Paulo, 18 jun. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/esportes/noticia/2020-06/tandara-consegue-nova-vitoria-na-justica-contr-o-ex-time-praia-clube>. Acesso em: 14 mar. 2021.

KAMPPFF, Andrei. Copa do Mundo é exceção! Realidade do futebol feminino ainda é difícil. *Lei em Campo*, 06 jun. 2019. Disponível em: <https://leiemcampo.blogosfera.uol.com.br/2019/06/06/copa-do-mundo-e-excecao-realidade-do-futebol-feminino-ainda-e-dificil/>. Acesso em: 16 mar. 2021.

LABORDE, Antonia. Desigualdade salarial, explicada pelo futebol feminino dos EUA. *Justiça da Saia*, 15 jul. 2019. Disponível em: <http://www.justicadesaia.com.br/desigualdade-salarial-explicada-pelo-futebol-feminino-dos-eua/>. Acesso em: 12 abr. 2021.

LEIVAS, P.; RIOS, R.; SCHÄFER, G. Direito da antidiscriminação e direitos de minorias: perspectivas e modelos de proteção individual e coletivo. *Rev. Direitos Fundam. Democ.*, v. 22, n. 1, p. 126-148, jan./abr. 2017

MELO, Bruno; MELO, Pedro. A Lei Pelé e o fim do passe no desporto brasileiro. *Âmbito Jurídico*, 18 dez. 2006. Disponível em: https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-35/a-lei-pele-e-o-fim-do-passe-no-desporto-brasileiro/#_ftnref12. Acesso em: 01 abr. 2021.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Cartilha de assédio moral e sexual no trabalho*. Disponível em: www.trabalho.gov.br/publicacoes-do-trabalho/trabalho/outros-assuntos/estudos/item/271-cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho. Acesso em: 17 abr. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 1996, p. 361-365.

O GLOBO. *Projeto de lei quer exigir premiação igual para atletas homens e mulheres*. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/esportes/projeto-de-lei-quer-exigir-premiacao-igual-para-atletas-homens-mulheres-23665011>. Acesso em: 14 abr. 2021.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 111: discriminação em matéria de emprego e ocupação da Organização Internacional do Trabalho*. Aprovada em: 15 junho 1960. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 abr. 2021.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 158: término da relação de trabalho por iniciativa do empregador*. Aprovada em: 23 nov. 1985. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/convencao-oit-158.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2021.

PERET, Eduardo. *Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem*. Estatísticas Sociais. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencianoticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganhamenos-do-que-o-homem>. 07 de março 2018. Atualizado em 28/03/2019. Acesso em: 22 set. 2019.

RÁDIO CÂMARA. *Especial licença-maternidade 2 - Evolução das leis e costumes sobre licença-maternidade no Brasil (06'02'')*. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/radio/programas/293878-especial-licenca-maternidade-2-evolucao-das-leis-e-costumes-sobre-licenca-maternidade-no-brasil-0602/?pagina=2#todas-edicoes>. Acesso em: 15 abr. 2021.

RODRIGUES, João. TST aceita recurso, e Tandara ganha ação contra o Praia Clube por direitos ligados à gravidez. *Globo Esporte*, Rio de Janeiro, 18 jun. 2020. Disponível em: <https://globoesporte.globo.com/volei/noticia/tst-aceita-recurso-e-tandara-ganha-acao-contr-o-praia-clube-por-direitos-ligados-a-gravidez.ghtml>. Acesso em: 14 mar. 2021.

SPORTING INTELLIGENCE. *Global Sports Salaries Survey 2019*. Disponível em: <https://www.globalsportssalaries.com/>. Acesso em: 17 abr. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?* Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20sexual%20%C3%A9%20definido,processos%20na%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho>. Acesso em: 17 abr. 2021.

UN WOMEN. *In Focus: women and girls in sport*. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-sport>. Acesso em: 30 mar. 2021.

UNITED NATIONS. *1 male soccer player makes almost double as much as the combined salaries of all players in the top 7 women's soccer leagues. During the #WomensWorldCup2019, join@UN_Women in demanding equal pay for #WomenInSport*. <http://bit.ly/2IS58Tg>. 23 jun. 2019. Twitter: @UN. Disponível em: <https://twitter.com/UN/status/1142915986993164293/photo/1>. Acesso em: 15 abr. 2021.

WORLD ECONOMIC FORUM, *The Global Gap Report, Insight Report*. New York, United States. 2020. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf. Acesso em: 18 dez. 2019.