

A PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER: UM COMPARATIVO ENTRE A REGULAMENTAÇÃO DA FIFA E O DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

THE PROTECTION OF WOMEN'S WORK: A COMPARATIVE BETWEEN FIFA REGULATIONS AND BRAZILIAN LABOR LAW

Daniel Falcão¹

Leonardo Franco Belloti²

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo comparar as alterações trazidas pela Fifa em seu Regulamento sobre Status e Transferência de Jogadores a partir de 2021 a respeito da proteção ao trabalho da mulher e o que dispõe a legislação trabalhista brasileira, demonstrando a vanguarda das regulamentações nacionais.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Direito Desportivo. Proteção à Mulher.

ABSTRACT: The present article aims to compare the amendments brought by Fifa on its Regulations on the Status and Transfers of Players since 2021 regarding the protection of women's work and what is provided in the Brazilian labor legislation, showing the vanguard of the national regulations.

KEYWORDS: Labor Law. Sports Law. Women's Protection.

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – As alterações no RSTP; 3 – A proteção à mulher no Direito brasileiro; 4 – Comparação entre o RSTP e a legislação nacional; 5 – Conclusão; 6 – Referências bibliográficas.

1 – Introdução

Ao final de 2020, foi publicada uma edição inovadora pela *Fédération Internationale de Football Association* (a “Fifa”) – o *Regulations on the Status and Transfer of Players*³ (“RSTP”) – edição de janeiro de

1 Professor doutor na Escola de Direito de Brasília do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (EDB-IDP); doutor e mestre em Direito do Estado pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FDUSP); graduado em Direito (FDUSP) e em Ciências Sociais (FFLCH-USP); advogado e cientista social. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4589353032538080>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5474-1088>. E-mail: danielfalcao@danielfalcao.adv.br.

2 Mestrando em Direito na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP); graduado em Direito na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP-USP); advogado. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3104889949636848>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7182-431X>. E-mail: leonardo.belloti@gmail.com.

3 Em tradução para o português: Regulamento sobre o Status e Transferência de Atletas.

2021, regulamento esse que aborda as regras globais e obrigatórias relacionadas ao *status* dos atletas, sua elegibilidade de participar no futebol organizado, bem como suas transferências entre clubes pertencentes a associações diferentes⁴. Atualmente, a edição vigente é a de outubro de 2022, a qual mantém as disposições inseridas na edição de janeiro de 2021.

O que despertou a atenção no RSTP de 2021 foi os dispositivos relacionados à proteção do trabalho da mulher, tendo em vista que até sua edição não havia qualquer tipo de previsão específica para essa questão.

Embora isso seja um grande avanço para o futebol mundial, é inevitável a comparação com o que prevê a legislação brasileira a esse respeito.

Assim, é o objetivo do presente artigo realizar essa comparação entre a regulamentação da Fifa e os efeitos que isso traria nas atletas brasileiras, tendo em vista a regulamentação esportiva e trabalhista nacional.

2 – As alterações no RSTP

De início, o que saltou aos olhos foi a edição de um capítulo específico a respeito das regras relacionadas às atletas mulheres, anteriormente ausente, que trouxe importantes alterações, as quais serão analisadas especificamente a seguir.

O grande pilar dessa proteção às atletas oferecida pela Fifa se dá em relação à atleta grávida. Em razão disso, foram concedidos diversos direitos que permitem que a atleta tenha a opção de ser mãe sem que isso lhe seja prejudicial.

O primeiro ponto a ser analisado é a figura da licença-maternidade para as atletas, inovação trazida pelo RSTP de janeiro de 2021, logo em suas definições, item 30, sendo descrita como um período mínimo de 14 semanas pagas de ausência da atleta em razão de sua gravidez, sendo que um mínimo de oito semanas deve ser concedido após o nascimento da criança⁵, devendo o pagamento ser equivalente a dois terços do salário integral, salvo se condição mais benéfica seja prevista pela legislação nacional do país em que está sediado o clube, devendo tal condição prevalecer sobre o regulamento da Fifa⁶.

4 Tradução livre do art. 1º do RSTP. *In verbis*: “These regulations lay down global and binding rules concerning the status of players, their eligibility to participate in organised football, and their transfer between clubs belonging to different associations”.

5 Tradução livre. *In verbis*: “Maternity leave: a minimum period of 14 weeks’ paid absence granted to a female player due to her pregnancy, of which a minimum of eight weeks must occur after the birth of the child”.

6 Conforme previsto no item 7 do artigo 18 do RSTP. *In verbis*: “Female players are entitled to maternity leave during the term of their contract, paid at the equivalent of two thirds of their contracted salary. Where more beneficial conditions are provided in the applicable national law in the country of their club’s domicile or an applicable collective bargaining agreement, these beneficial conditions shall prevail”.

Ainda, conforme previsto no item 4 do artigo 18^{quater} (especificamente criado para abordar questões relacionadas à proteção especial às atletas), no caso de uma atleta engravidar, ela terá o direito de continuar prestando serviços esportivos a seu clube enquanto seu treinador e um médico escolhido consensualmente pela atleta e pelo clube declararem que é seguro para ela, sendo que nesse caso, o clube terá a obrigação de respeitar a decisão e formalizar um plano para que a atleta continue contribuindo esportivamente para a equipe de forma segura, priorizando sua saúde e do nascituro⁷.

Caso seu treinador particular entenda não ser segura a continuidade da prática desportiva ou caso a atleta opte por não continuar atuando, ela terá o direito de continuar trabalhando no clube de forma não esportiva, devendo o clube respeitar sua decisão e atuar, conjuntamente com a atleta, de forma a criar um plano para que ela possa exercer o trabalho, recebendo sua remuneração integral até que ela comece seu período de licença-maternidade⁸.

Ainda, poderá a atleta determinar unilateralmente a partir de quando irá começar sua licença-maternidade, desde que respeitado o mínimo de oito semanas após o nascimento do filho⁹, sendo garantido seu retorno ao clube após o período da licença, desde que confirmado por ser treinador e pelo médico escolhido conjuntamente com o clube, devendo ser fornecido acompanhamento médico adequado e voltando a receber integralmente seu salário¹⁰.

De forma a garantir que todas essas garantias sejam concedidas sem que seja prejudicial ao clube e às atletas, a Fifa flexibilizou o período de registro de

7 Tradução livre. *In verbis*: “4. Where a player becomes pregnant, she has the right, during the term of her contract, to:

a) continue providing sporting services to her club (i.e. playing and training), following confirmation from her treating practitioner and an independent medical professional (chosen by consensus between the player and her club) that it is safe for her to do so. In such cases, her club has an obligation to respect the decision and formalise a plan for her continued sporting participation in a safe manner, prioritizing her health and that of the unborn child”.

8 Tradução livre. *In verbis*: “provide employment services to her club in an alternate manner, should her treating practitioner deem that it is not safe for her to continue sporting services, or should she choose not to exercise her right to continue providing sporting services. In such cases, her club has an obligation to respect the decision and work with the player to formalise a plan for her alternate employment. The player shall be entitled to receive her full remuneration, until such time that she utilises maternity leave”.

9 Tradução livre. *In verbis*: “c) independently determine the commencement date of her maternity leave, taking into consideration the minimum periods provided (cf. Definitions)”.

10 Tradução livre. *In verbis*: “d) return to football activity after the completion of her maternity leave, following confirmation from her treating practitioner and an independent medical professional (chosen by consensus between the player and her club) that it is safe for her to do so. In such cases, her club has an obligation to respect the decision, reintegrate her into footballing activity (...) and provide adequate ongoing medical support. The player shall be entitled to receive her full remuneration following her return to football activity”.

atletas¹¹, permitindo que uma atleta seja registrada fora desse período caso um clube precise substituir temporariamente outra jogadora que esteja de licença-maternidade, devendo o contrato da nova atleta vigor até o último dia antes do início de um novo período de registros, salvo se expressamente acordado de forma diversa entre as partes, bem como uma atleta no período de licença poderá ser registrada até o final dessa, a depender de seu *status* contratual de acordo com previsão do artigo 6, item 1, do RSTP¹².

Nesse mesmo sentido, e previsto no mesmo dispositivo, dispõe a Fifa que as entidades nacionais de administração do desporto devem priorizar a elegibilidade das atletas que retornam da licença-maternidade, cabendo a elas integrar as jogadoras, permitindo que essas disputem competições nacionais¹³.

Inclusive, no Brasil, em setembro de 2022, o Cruzeiro Esporte Clube valeu-se dessa inovação regulamentar para contratar a atleta Fernanda Vieira Baptista junto a um clube português após o prazo do período de registros internacionais, tendo em vista que a jogadora Pâmela Vieira havia iniciado o período de licença-maternidade¹⁴.

Caso não houvesse tal previsão, a entidade de prática desportiva brasileira somente poderia inscrever a referida atleta em janeiro de 2023, deixando a equipe desfalcada durante todo o segundo semestre de competições.

Paralelamente, o RSTP passou a dispor que após o período da licença-maternidade e retornando a atleta às suas atividades regulares, deverá o clube garantir que a jogadora tenha condições de amamentar seu filho ou de extrair o leite materno, devendo a entidade garantir a infraestrutura necessária, de acordo com a legislação local¹⁵.

11 De acordo com o RSTP, artigo 6, os períodos de registro são os únicos momentos em que os clubes poderão registrar novos atletas, ocorrendo duas vezes por ano. Fora desse período, não é permitido o registro de qualquer atleta.

12 Tradução livre. *In verbis*: “a) As an exception to paragraph 1, a female player may be registered by an association outside of a registration period to temporarily replace a female player that has taken maternity leave. The period of the contract of the temporary replacement female player shall, unless otherwise mutually agreed, be from the date of registration until the day prior to the start of the first registration period after the return of the female player that has taken maternity leave. b) A female player may be registered by an association outside of a registration period upon completion of her maternity leave (cf. article 18 paragraph 7; and article 18quater) subject to her contractual status”.

13 Tradução livre. *In verbis*: “Associations shall adapt their domestic rules accordingly. However, priority shall be given to ensuring that a female player that has returned from maternity leave is eligible to participate in domestic competitions, and the sporting integrity of the relevant competition”.

14 Disponível em: <https://cruzeiro.com.br/noticias/inedito-cruzeiro-faz-historia-com-transferencia-internacional-no-futebol-feminino>. Acesso em: 3 fev. 2023.

15 Tradução livre. *In verbis*: “5. A player shall be provided the opportunity to breastfeed an infant and/or express breast milk whilst providing sporting services to her club. Clubs shall provide suitable facilities in accordance with applicable national legislation in the country of a club’s domicile or a collective bargaining agreement”.

Todos esses direitos concedidos pela Fifa buscam garantir a maior integração das atletas que optam por serem mães de forma a mitigar o impacto disso em seu trabalho.

Visando garantir que tudo isso seja cumprido, dispõe o RSTP, em seu item 1 do artigo 18^{quater}, que fica proibido aos clubes a previsão no contrato das atletas de que sua validade estaria sujeita ao fato da atleta ficar grávida, estar de licença-maternidade ou regular qualquer questão que seja vinculada à maternidade em geral¹⁶.

Outrossim, em seu item 2, prevê o artigo 18^{quater} que caso um clube rescinda um contrato em razão da gravidez de uma atleta, será considerado que a rescisão ocorreu sem justa causa, sendo presumível que a rescisão unilateral pelo empregador do contrato de uma atleta grávida ou em licença-maternidade se deu em razão da gravidez¹⁷.

Por incrível que pareça, tal dispositivo visa a evitar punições às atletas em razão do fato de serem mães, como ocorreu com a jogadora de vôlei italiana Lara Lugli, que não só teve seu contrato rescindido pelo seu clube, sofreu um aborto espontâneo e ainda foi processada por não ter informado à equipe que tinha intenção de ser mãe, o que feriria a boa-fé contratual na relação entre clube e atleta¹⁸.

Justamente para que tal situação não ocorra no futebol, a Fifa, por meio de um *coertio* próprio da jurisdição específica desportiva (BARRACCO, 2018, p. 211), pode impor sanções àqueles que não cumpram suas regras.

E é dessa forma que prevê o RSTP para o caso de clubes que descumpram essas disposições mencionadas, ao dispor que, no caso da rescisão unilateral em razão da gravidez, será devida à atleta uma compensação, conforme critérios estabelecidos no item 3, *a*, do RSTP¹⁹.

16 Tradução livre. *In verbis*: “The validity of a contract may not be made subject to a player being or becoming pregnant during its term, being on maternity leave, or utilizing rights related to maternity in general”.

17 Tradução livre. *In verbis*: “2. If a club unilaterally terminates a contract on the grounds of a player being or becoming pregnant, being on maternity leave, or utilizing rights related to maternity in general, the club will be deemed to have terminated the contract without just cause. a) It shall be presumed, unless proven to the contrary, that the unilateral termination of a contract by a club during a pregnancy or maternity leave occurred as a result of a player being or becoming pregnant”.

18 Disponível em: <https://ge.globo.com/volei/noticia/clube-de-volei-italiano-processa-jogadora-por-engravidar-e-nao-informar-que-tinha-intencao-de-ser-mae.ghtml>. Acesso em: 3 fev. 2023.

19 “3. Where a contract has been terminated on the grounds of the player being or becoming pregnant, as an exception to article 17 paragraph 1:

a) compensation due to a player shall be calculated as follows:

i. in case the player did not sign any new contract following the termination of her previous contract, as a general rule, the compensation shall be equal to the residual value of the contract that was prematurely terminated;

ii. in case the player signed a new contract by the time of the decision, the value of the new contract for the period corresponding to the time remaining on the prematurely terminated contract shall be

Não obstante a punição mencionada, o clube que descumprir tais regras estará sujeito a sofrer punições esportivas, ficando proibido de registrar novas atletas por dois períodos de registro (o que equivale a, aproximadamente, um ano)²⁰.

Diante de todo o exposto, fica clara a intenção da Fifa de preservar a saúde das atletas, bem como dos nascituros, exigindo que os clubes forneçam as condições necessárias para que as atletas possam retomar as atividades da melhor forma assim que findado o período da licença-maternidade, representando um grande avanço em face da total ausência de previsões a esse respeito em anos anteriores.

3 – A proteção à mulher no Direito brasileiro

Após a análise das novidades trazidas pelo novo RSTP, a indagação é de que forma isso impactaria nas relações entre as atletas e os clubes em âmbito nacional. Além disso, é essencial a comparação entre o que prevê a legislação brasileira para as trabalhadoras e até em quais pontos, se é que houve, a regulamentação da Fifa é mais benéfica e relação à regulamentação pátria.

Antes de se entrar no mérito, deve-se ter em mente que, conforme expresso no art. 28, § 4º, da Lei nº 9.615/98 (“Lei Pelé”), somente serão aplicáveis as normas gerais da legislação trabalhista aquilo que não seja peculiaridade prevista na Lei Pelé.

Assim, é possível interpretar que, em caso de qualquer direito de proteção à mulher previsto na Lei Pelé, esse se sobressairia em relação à proteção à trabalhadora comum.

Ocorre que, em toda a Lei Pelé, não há qualquer menção ao termo “feminino”, enquanto a expressão “mulher” somente é utilizada no § 2º do art. 55-A, ao dispor a respeito dos membros da Justiça Desportiva Antidopagem.

deducted from the residual value of the contract that was terminated early;

iii. in either case described above, the player shall be entitled to additional compensation corresponding to six monthly salaries of the prematurely terminated contract;

iv. collective bargaining agreements validly negotiated by employers’ and employees’ representatives at domestic level in accordance with national law may deviate from the principles stipulated above. The terms of such an agreement shall prevail;”

20 Tradução livre. *In verbis*: “b) in addition to the obligation to pay compensation, sporting sanctions shall be imposed on any club found to have unilaterally terminated a contract on the grounds of a player being or becoming pregnant, being on maternity leave, or utilising rights related to maternity in general. The club shall be banned from registering any new female players, either nationally or internationally, for two entire and consecutive registration periods. The club shall be able to register new players, either nationally or internationally, only as of the next registration period following the complete serving of the relevant sporting sanction. In particular, it may not make use of the exception and the provisional measures stipulated in article 6 paragraph 1 a) of these regulations in order to register players at an earlier stage”.

Em razão disso, é possível concluir que a legislação específica nada prevê a respeito da proteção à atleta, e por isso, todo e qualquer ponto relacionado à sua proteção será idêntica ao da trabalhadora comum. Desta forma, analisar-se-á de que forma é tratada a proteção das atletas de acordo com a legislação nacional.

Cumpre-nos destacar que o presente artigo não tem como objetivo analisar minuciosamente todos os direitos conquistados pelas mulheres, mas apenas comparar direitos de proteção à mulher similares ao que passou a prever o RSTP.

Após tais considerações, inicia-se a análise a partir do início do Capítulo III, Seção V, da CLT, intitulada “Da Proteção à Maternidade”, justamente o pilar das proteções previstas no RSTP.

A seção já começa com a garantia de que não constitui justo motivo para rescisão do contrato de trabalho da mulher ter-se casado ou encontrar-se grávida, bem como a expressa vedação a restrições ao direito da mulher nos contratos individuais e coletivos de trabalho pelas mesmas razões, de acordo com o art. 391, *caput* e parágrafo único.

Na sequência, é a previsão do art. 392 que a empregada terá direito a licença-maternidade de 120 dias (o equivalente a quatro meses), podendo ter início a partir do 28º dia antes do parto ou até sua ocorrência, sem qualquer prejuízo do emprego e do salário.

Nesse sentido, dispõe o art. 10, II, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (“ADCT”) que a empregada não poderá ter seu contrato rescindido (salvo por justo motivo), desde a data do conhecimento da gestação até cinco meses após o parto, bem como do adotante, conforme disposto no art. 391-A, parágrafo único, da CLT.

Paralelamente, caso o empregador rescinda o contrato da empregada sem justo motivo ou sob alegação de ter havido qualquer uma das hipóteses do art. 482 da CLT²¹ e não comprovado, terá a empregada o direito à reintegração ao

21 “Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

trabalho, bem como aos salários durante o período em que não trabalhou, nos termos do art. 495 da CLT.

Também será garantida à empregada durante a gravidez, também sem prejuízo do salário, a transferência de função em razão de condições de saúde, assegurado o retorno à função anterior tão logo cesse essa questão, nos termos do art. 392, § 4º, I. Importante esclarecer também que às adotantes são concedidos os mesmos direitos com relação às gestantes.

Também da mesma forma, sem prejuízo dos valores já recebidos anteriormente, tanto a empregada gestante quanto a empregada lactante devem ser afastadas de atividades insalubres, sendo que, caso não seja possível, deverá receber ainda um salário-maternidade, conforme previsão dos arts. 394-A e seguintes.

Por fim, terá também direito a trabalhadora a dois intervalos diários de 30 minutos para amamentar seu filho, inclusive se vindo de adoção, até que complete seis meses de idade, sendo tais intervalos definidos entre empregador e empregada, nos termos do art. 396.

4 – Comparação entre o RSTP e a legislação nacional

Após a descrição dos direitos previstos no RSTP e de seus equivalentes na CLT, é essencial que seja feito um comparativo entre ambos a fim de entender quais desses direitos poderiam ser aplicados no outro diploma legal, de que forma, e até mesmo como.

Primeiramente, é preciso “descartar” um ponto do RSTP que não há como haver equivalência com a CLT. É o caso da flexibilização do período de registro das atletas, tendo em vista que se trata de algo completamente específico ao meio esportivo. O que se pode, é utilizá-lo como parâmetro ao lado de outro direito, ao se tratar da necessidade de reintegrar a mulher novamente à profissão.

Após esse destaque inicial, começa-se, efetivamente, a comparação. A licença-maternidade prevista no RSTP é de 14 semanas, enquanto na CLT é de, aproximadamente, 17 semanas, sendo ao menos 13 semanas após o parto, enquanto de acordo com o RSTP são de oito semanas.

Já com relação à estabilidade, não há essa figura propriamente dita prevista no RSTP, mas, na prática, ao não se permitir a demissão de uma atleta em razão da gravidez, pode-se dizer que goza a atleta de certa estabilidade, desde o momento da gravidez até o fim do período de licença-maternidade (ainda que

l) prática constante de jogos de azar.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.”

não haja qualquer menção à prorrogação contratual). Já de acordo com a CLT, o início da estabilidade é o mesmo, sendo o final após cinco meses.

Paralelamente, tanto a CLT quanto o RSTP vedam expressamente qualquer tipo de previsão contratual limitando o direito da mulher a ter filhos, sejam em contratos individuais ou coletivos.

Nesse sentido, ambos os diplomas buscam reintegrar a trabalhadora de forma a mitigar os impactos da gravidez, permitindo a readequação da função durante o período da gravidez, bem como garantindo a volta da empregada à função anteriormente ocupada.

Por outro lado, enquanto para a atleta há necessidade de acompanhamento do treinador e do médico para criação de um plano para o trabalho dessa durante a gravidez, atualmente no Brasil não é necessário qualquer laudo médico ou algo nesse sentido para que a trabalhadora deva trabalhar em ambiente não insalubre.

Isso foi alterado recentemente, tendo em vista que o texto anterior do art. 394-A²² editado pela Lei nº 13.467/2017 (“Reforma Trabalhista”) previa que deveria haver uma comprovação médica para que deixasse de trabalhar em condições insalubres. Isso foi alterado com a Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938, que declarou inconstitucionais os trechos que mencionavam a necessidade de atestado médico.

Outra diferença entre os diplomas é o fato de haver maior preocupação da legislação brasileira ao deixar claro que tanto a gestante quanto a adotante possuem os mesmos direitos, diferentemente do que está previsto no RSTP, sem definição clara, mas, possivelmente, abordando apenas a atleta gestante.

Ainda, outro ponto de nítida diferença é em relação à remuneração. Enquanto para a Fifa o salário a ser garantido no período equivale a dois terços do original, no Brasil o valor garantido é integral.

Por fim, mostra-se maior cuidado do legislador brasileiro com relação à trabalhadora lactante, tendo em vista que há disposição expressa vedando seu trabalho insalubre, garantindo sua remuneração integral (inclusive com pagamento do adicional de insalubridade, ainda que essa tenha cessado), apesar de haver também na regulamentação da Fifa previsão expressa de que o clube deva se adaptar de forma a atender as necessidades da lactante.

22 “Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.”

5 – Conclusão

Após toda essa exposição, é possível notar o nítido avanço da Fifa ao se preocupar com uma questão tão relevante quanto a proteção ao trabalho da mulher, ainda mais por se tratar de um trabalho que exige demasiadamente do físico das atletas.

Todavia, percebe-se que uma atleta brasileira, supondo que seja contratada mediante celebração de Contrato Especial de Trabalho Desportivo, conforme previsto na Lei Pelé, estaria significativamente mais protegida com as leis estatais do que com os novos dispositivos trazidos pelo RSTP.

Isso demonstra o claro e importante cuidado do legislador nacional com a proteção à mulher. Obviamente que isso não quer dizer que a mulher está plenamente inserida no mercado de trabalho no país, efetivamente. Entretanto, isso demonstra a boa intenção daqueles que desejam protegê-la e integrá-la cada dia mais.

Talvez seja o caso de a Fifa olhar atentamente para a CLT, que em 80 anos apresentou evoluções que a entidade internacional levou mais de 110 anos para começar a notar, visando a dar uma segurança ainda maior às suas atletas, o que traria exponencial retorno ao futebol feminino.

6 – Referências bibliográficas

BARRACCO, Roberto de Palma. *Contribuição para a sistematização do processo desportivo: fundamentos da jurisdição desportiva*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Direito Processual Civil. Orientador Marcelo José Magalhães Bonizzi. São Paulo: Faculdade de Direito de São Paulo, 2018.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 3 fev. 2023.

BRASIL. *Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998*. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9615consol.htm. Acesso em: 3 fev. 2023.

Recebido em: 6/2/2023

Aprovado em: 6/3/2023

Como citar este texto:

FALCÃO, Daniel; BELLOTI, Leonardo Franco. A proteção ao trabalho da mulher: um comparativo entre a regulamentação da Fifa e o Direito do Trabalho brasileiro. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, nº 2, p. 205-214, jan./mar. 2023.