

Especificidades do contrato de trabalho da mulher no futebol mundial: a reforma do FIFA
Regulations on the Status and Transfer of Players

Leonardo Andreotti Paulo de Oliveira¹

O mundo do esporte, e particularmente o do futebol, vem acompanhando importante evolução normativa no contexto das relações de trabalho esportivo de atletas que, hoje, sem qualquer dificuldade hermenêutica, devem ser vistos como efetivos trabalhadores da indiscutível indústria do esporte moderno. Com maior razão, e atenção, as mulheres atletas carecem de um olhar mais atento, em prol da valorização de suas atividades profissionais, sobretudo visando mitigar os prejuízos históricos causados pelas restrições legais à prática esportiva.

A propósito das restrições, e embora fato histórico que se lamenta, vale um destaque: No Brasil, e, há não tanto tempo atrás, se considerada a emanção do Decreto-Lei n. 3.199, de 14 de abril de 1941, cujo artigo 54 estabelecia que “às mulheres não se permitirá a prática de desportos incompatíveis com as condições de sua natureza (...)”, os setores público e privado praticamente excluía a participação feminina no sistema esportivo nacional, o que, por certo, marginalizou o futebol feminino. Os efeitos, como é evidente, ainda são sentidos nos dias de hoje.

Dada a objetividade do presente artigo, vale destacar, de pronto, que a evolução normativa e, neste particular, a reforma do regulamento internacional, se deu em uma perspectiva de nítidas especificidades encontradas no ambiente do futebol feminino, cuja regulação, pública ou privada, vem, nos últimos anos, finalmente buscando um equilíbrio material a prestigiar os anseios e necessidades de jogadoras de futebol, como efetivas integrantes da chamada família FIFA. Aqui

¹ Advogado; Árbitro da Court of Arbitration for Sport (CAS) e membro da Câmara Nacional de Resolução de Disputas da Confederação Brasileira de Futebol (CBF). Doutor em Direito do Trabalho pela Sapienza Università degli Studi di Roma. Membro da Academia Nacional de Direito Desportivo (ANDD), da Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo (AATSP), da Associação Brasileira da Advocacia Trabalhista (ABRAT) e da Associazione Italiana di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale (AIDLASS). Ex Presidente do Instituto Brasileiro de Direito Desportivo (IBDD) e membro fundador do Instituto Brasileiro de Direito Contratual (IBDCONT).

vale uma consideração: o artigo se presta a abordar o fenômeno no campo futebolístico, e com uma delimitação normativa internacional, *i.e.*, no contexto da aplicação de normas esportivas internacionais, particularmente aquelas emanadas pela federação esportiva internacional da modalidade.

A título de contextualização, e sem descurar da difícil tarefa de verificação das linhas demarcatórias da autonomia do esporte – e das organizações que regem o sistema e seus respectivos subsistemas esportivos –, e da intervenção pública, ilustrada pela emanção de regras públicas reguladoras das atividades esportivas profissionais, a FIFA, enquanto organização esportiva, detém relevante margem discricionária para, exercendo a sua autonomia institucional, regular o seu próprio sistema, para além de geri-lo, sem amarras e interferências públicas, e resolver, internamente, as controvérsias surgidas nos limites *interna corporis*.

Em outros termos, a FIFA, e outras organizações esportivas, nacionais ou internacionais, incluindo o Comitê Olímpico Internacional, conformam a chamada *lex sportiva*, que para o legislador brasileiro foi conceituada como “*o sistema privado transnacional autônomo composto de organizações esportivas, suas normas e regras e dos órgãos de resolução de controvérsias, incluídos seus tribunais*”, na forma do artigo 26 da Lei n. 14.597/2023, ora conhecida como a Lei Geral do Esporte² no Brasil.

Da autonomia, portanto, decorre o poder normativo da organização esportiva. Nesse sentido, a FIFA, dentre tantos normativos internos, é a titular do já antigo e tradicional FIFA *Regulations on the Status and Transfer of Players*, o RSTP, que basicamente “*estabelece regras globais e obrigatórias relativas ao status das jogadoras e jogadores, à sua elegibilidade para participar do futebol organizado e à sua transferência entre clubes pertencentes a diferentes associações*”, na forma do artigo 1º do normativo internacional. Em outras palavras, trata-se do normativo aplicável ao cenário contratual do futebol mundial, com impactos diretos nas bases nacionais da organização esportiva, na medida em que muitos dos dispositivos nele constantes são aplicáveis mandatoriamente à regulação do futebol brasileiro, e das demais nações.

² BRASIL. **Lei n. 14.597, de 14 de junho de 2023**. Institui a Lei Geral do Esporte. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/14597.htm. Acesso em: 31 out. 2025.

Partindo do pressuposto, portanto, que o FIFA RSTP é o normativo mais relevante do ponto de vista da proteção à estabilidade contratual e do estabelecimento de direitos, garantias e deveres aos atores do sistema, em especial no que se refere às contratações de atletas e às respectivas transferências internacionais, é louvável que no ano de 2020 a federação internacional tenha evoluído, de modo a reformar o regulamento para imprimir especificidades da relação de trabalho no tocante às mulheres jogadoras de futebol.

E neste particular, chama-se a atenção para a inclusão de dispositivos específicos relativos à gravidez, à adoção e à licença familiar, como se observa do artigo *18quater* do normativo internacional, em primeiro lugar deixando claro que as condições citadas não determinam a validade ou invalidade de um contrato³, garantindo-se a higidez do vínculo contratual. E, não menos importante, estabelecendo as consequências jurídicas de uma rescisão contratual que venha a ocorrer no contexto das referidas condições. Aliás, pelas regras estabelecidas, há uma presunção de que a rescisão unilateral, pelo clube, terá ocorrido justamente em virtude das referidas condições, devendo ser considerada sem justa causa, com as consequências dela decorrentes.⁴

Sabe-se que no futebol internacional, diante da aplicação do princípio da estabilidade contratual, as rescisões unilaterais imotivadas geram, para além de indenizações, possíveis

³ **18quater. Validade de um contrato de trabalho. 1.** A validade de um contrato não pode estar sujeita à realização ou ao resultado de um teste de gravidez, ao fato de a jogadora estar ou vir a ficar grávida durante sua vigência, estar em licença-maternidade, adoção ou licença familiar, ou utilizar direitos relacionados à maternidade, adoção ou licença familiar em geral.

⁴ **18quater Disposições especiais relativas à gravidez, adoção e licença familiar Rescisão de contrato sem justa causa e consequências 2.** Caso um clube rescinda unilateralmente um contrato com base na recusa de uma jogadora em realizar um teste de gravidez, no fato de estar ou vir a ficar grávida, estar em licença-maternidade, adoção ou licença familiar, ou utilizar direitos relacionados à maternidade, adoção ou licença familiar em geral, o clube será considerado como tendo rescindido o contrato **sem justa causa**. a) Presume-se, salvo prova em contrário, que a rescisão unilateral de um contrato por parte de um clube durante uma gravidez ou licença-maternidade, adoção ou licença familiar ocorreu em razão de a jogadora estar ou ter ficado grávida, ter adotado uma criança ou estar utilizando direitos relacionados à licença familiar.

sanções disciplinares⁵, de modo a restringir os direitos do clube faltoso ou, de forma inversa, do ou da atleta que tenha violado o princípio *pacta sunt servanda*. A estabilidade, para a FIFA, é medida impositiva, que garante a higidez do sistema global, e a eficiência de um sistema associativo que congrega, atualmente, 211 associações nacionais filiadas.⁶

E nesse particular, a reforma do RSTP trouxe, para além das medidas usuais aplicadas indistintamente no sistema federativo do futebol (a exemplo da indenização correspondente ao valor residual do contrato rescindido), a compensação adicional às mulheres jogadoras que tenham sido dispensadas imotivadamente, no importe de 6 (seis) salários mensais.

Para além do contexto rescisório, o normativo prestigia a própria manutenção do vínculo contratual entre clube e jogadora de futebol, estabelecendo uma série de direitos relativos à gravidez, adoção e licença familiar, no sentido da continuação do vínculo e da própria prestação do labor da atleta, independentemente das condições. Em outros termos, a atleta tem o direito de continuar atuando, e o clube tem o dever de respeitar dita decisão, garantindo segurança à atleta e, na hipótese, do bebê, inclusive oferecendo meios alternativos de prestação dos serviços, quando a atuação esportiva, em si, não pareça ser o caminho mais seguro. Ou, caso necessário, o

⁵ 3. Quando um contrato tiver sido rescindido com base nas razões acima, como exceção ao artigo 17, parágrafo 1: (...) **b)** Além da obrigação de pagar a indenização, **sanções desportivas** serão impostas a qualquer clube que tenha rescindido unilateralmente um contrato com base em a jogadora estar ou vir a ficar grávida, estar em licença-maternidade, adoção ou licença familiar, ou utilizar direitos relacionados a essas situações. O clube será **proibido de registrar novas jogadoras**, em âmbito nacional ou internacional, por **dois períodos de inscrição completos e consecutivos**. O clube somente poderá registrar novas jogadoras, nacional ou internacionalmente, após o cumprimento integral da sanção desportiva aplicável.

⁶ INSIDE FIFA. Member Associations. **Inside FIFA**, [s.d.]. Disponível em: <https://inside.fifa.com/associations>. Acesso em: 31 out. 2025.

caminho pode ser o afastamento, mediante licença médica, sem prejuízo da remuneração integral.⁷

A propósito da licença familiar, o normativo deixa claro que cabe à jogadora determinar a data de início da licença, sendo defeso aos clubes interferir nesta decisão. Uma pressão institucional em sentido contrário sujeitará o clube à imposição de sanções disciplinares pelos órgãos competentes da federação internacional. Ademais, o retorno às atividades esportivas, no caso da licença maternidade, deve ser feito de forma monitorada, no sentido de garantir segurança e suporte médico à jogadora, que evidentemente receberá sua remuneração integral.⁸

Por evidente, como consequência natural das condições referidas neste artigo, a amamentação também foi objeto de regulação, de modo a garantir à jogadora o direito de amamentar ou extrair leite materno no decorrer das atividades esportivas, cabendo aos clubes o fornecimento de instalações adequadas para dita finalidade, não havendo se falar, por certo, em redução de salário, embora reduzidas as horas de labor.⁹

⁷ **Direitos relativos à gravidez, adoção e licença familiar 4.** Quando uma jogadora ficar grávida durante a vigência de seu contrato, aplicar-se-á o seguinte: **a)** A jogadora tem o direito de continuar prestando serviços esportivos ao clube (ou seja, jogando e treinando). O clube tem a obrigação de respeitar essa decisão e formalizar um plano para garantir sua participação esportiva de maneira segura, priorizando sua saúde e a do bebê. A jogadora terá direito a **receber sua remuneração integral**, até o momento em que entrar em licença-maternidade. **b)** Caso a jogadora considere que não é seguro continuar prestando serviços esportivos, ou opte por não exercer esse direito, o clube deverá oferecer-lhe a possibilidade de prestar **serviços laborais de forma alternativa**. Se ela exercer tais serviços alternativos, ou se o clube não puder oferecer alternativas razoáveis dentro do contexto do contrato em vigor, a jogadora continuará a ter direito à **remuneração integral**, até o início de sua licença-maternidade. **c)** Se, por razões médicas relacionadas à gravidez, a jogadora não puder prestar serviços esportivos ou laborais de forma alternativa, ela terá direito a **licença médica**, mediante apresentação de um **atestado médico válido** emitido por sua ginecologista pessoal ou outro profissional médico especializado. A jogadora terá direito à **remuneração integral** até o início de sua licença-maternidade.

⁸ **5.** Uma jogadora grávida, uma mãe adotiva ou uma jogadora que utilize direitos relacionados à licença familiar tem o direito, durante a vigência de seu contrato, de: **a) Determinar de forma independente** a data de início de sua licença-maternidade, adoção ou licença familiar, observando os períodos mínimos previstos (cf. Definições). Qualquer clube que pressione ou force uma jogadora a tirar licença em um momento específico será **sancionado pelo Comitê Disciplinar da FIFA**; **b) Retornar à atividade futebolística** após o término de sua licença-maternidade, adoção ou licença familiar. No caso de licença-maternidade, o clube tem a obrigação de **reintegrar a jogadora à atividade esportiva** (cf. artigo 6, parágrafo 3(d)), acordar com ela um plano pós-parto e fornecer **suporte médico contínuo adequado**. A jogadora terá direito a **receber sua remuneração integral** após o retorno à atividade futebolística.

⁹ **Amamentação 6.** A jogadora deve ter a oportunidade de **amamentar seu bebê e/ou extrair leite materno** enquanto presta serviços esportivos ao clube. Os clubes deverão fornecer **instalações adequadas**, em conformidade com a legislação nacional aplicável ou com um acordo coletivo de trabalho. As **horas de trabalho reduzidas** por esses motivos serão consideradas justificadas, **sem redução de salário**.

Por fim, na forma do artigo 18quinquies do FIFA RSTP, a saúde menstrual das jogadoras deve ser observada¹⁰, o que demonstra uma regulação adequada com perspectiva das especificidades do esporte e da mulher esportista, aproximando o direito das necessidades dos atores do sistema esportivo, o que, sem dúvida, proporciona legitimação das normas esportivas e da margem de discricionariedade da autorregulação do sistema esportivo.

Como se nota, trata-se de normativo de grande relevância para o mercado esportivo global, e que evoluiu para dar conta de especificidades das relações de trabalho. Sempre foram prestigiadas as especificidades do esporte, chegando o momento de prestigiar-se, da mesma forma, as especificidades dos *stakeholders* do sistema esportivo.

Referências Bibliográficas

BRASIL. **Lei n. 14.597, de 14 de junho de 2023**. Institui a Lei Geral do Esporte. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114597.htm. Acesso em: 31 out. 2025.

INSIDE FIFA. Member Associations. **Inside FIFA**, [s.d.]. Disponível em: <https://inside.fifa.com/associations>. Acesso em: 31 out. 2025.

INSIDE FIFA. Member Associations. **Inside FIFA**, [s.d.]. Disponível em: <https://inside.fifa.com/legal/documents>. Acesso em: 31 out. 2025.

¹⁰ **18quinquies Saúde menstrual**. Os clubes devem respeitar, em todos os momentos, as **necessidades das jogadoras relacionadas ao ciclo menstrual e à saúde menstrual**. Mediante apresentação de um **atestado médico válido** emitido por sua ginecologista pessoal ou outro médico especialista, uma jogadora terá direito a **ausentar-se de treinos ou partidas** sempre que sua saúde menstrual assim o exigir. A jogadora terá direito a **receber sua remuneração integral** ao exercer esses direitos relacionados à saúde menstrual.