

A DIMENSÃO INTERNACIONAL DO CONTRATO DE TRABALHO NO FUTEBOL

INCIDÊNCIA DO FIFA REGULATIONS ON THE STATUS AND TRANSFER OF PLAYERS

LEONARDO ANDREOTTI PAULO DE OLIVEIRA

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).

No universo do esporte, e particularmente, do futebol, cresce cada vez mais o interesse, a necessidade e, mesmo, a responsabilidade por uma evolução normativa no contexto das relações de trabalho esportivo de atletas que, hoje, sem qualquer dificuldade hermenêutica, devem ser vistos como efetivos trabalhadores de uma indiscutível indústria esportiva. Por óbvio, a evolução normativa também demanda, com urgência, um olhar adequado ao trabalho da mulher esportista, em prol da valorização de suas atividades profissionais e visando mitigar os prejuízos históricos causados pelas restrições legais à prática esportiva feminina.

A evolução normativa e, neste particular, a reforma do regulamento internacional no contexto futebolístico global, se dá em uma perspectiva de nítidas especificidades, cuja regulação, pública ou privada, vem, nos últimos anos, finalmente buscando um equilíbrio material a prestigiar os anseios e necessidades de jogadoras e jogadores de futebol, como efetivos integrantes da chamada família FIFA. Aqui 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 FIFA.

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,¹ enquanto associação civil de direito suíço, é a organização esportiva que governa o futebol internacional (incluindo o *Beach Soccer* e o Futsal), tendo funções regulatórias, supervisórias e disciplinares, particularmente sobre as associações nacionais filiadas, sobre os clubes, sobre os oficiais² e sobre os jogadores de futebol em todo o mundo e, ao lado de outras organizações esportivas, nacionais ou internacionais, incluindo o Comitê Olímpico Internacional, conforma 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 art. 26 da Lei n. 14.597/2023, ora conhecida como a Lei Geral do Esporte³ no Brasil.

Da autonomia, portanto, decorre o poder normativo da organização esportiva. Nesse sentido, a FIFA, entre 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 art. 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

1. A FIFA conta atualmente com 211 Associações Nacionais filiadas.

2. “Oficiais: Quaisquer membros da Diretoria (inclusive membros do Conselho), membros de comitês, árbitros e seus assistentes, técnicos, treinadores e quaisquer outras pessoas responsáveis por assuntos técnicos, médicos e administrativos na FIFA, em uma Confederação, Associação, Liga, Clube, bem como todas as outras pessoas obrigadas a adequarem-se aos Estatutos da FIFA (exceto jogadores, agentes de jogadores e agentes de partidas)”.

3. 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/l14597.htm. Acesso em: 31 out. 2025.

dos dispositivos nele constantes são aplicáveis mandatoriamente à regulação do futebol brasileiro, e das demais nações.

Nesse sentido, vale pontuar a previsão constante do item 3 do art. 1º do normativo, pelo qual as associações nacionais filiadas, no caso brasileiro, a CBF, são instadas a construir normas que busquem garantir a estabilidade contratual no futebol, valorizando, portanto, o respeito aos contratos e a continuação dos vínculos contratuais.⁴

Parte-se 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 sociais do sistema, em especial no que se refere às contratações de atletas e às respectivas transferências internacionais.

A esse propósito, e não poderia ser diferente, o normativo, logo no início, traz a definição do *status* do atleta no futebol organizado, podendo dito trabalhador esportivo assumir o *status* de amador ou de profissional, segundo a definição do art. 2º do regulamento internacional.⁵ A norma conceitua o profissional como aquele que possui contrato escrito com um clube, e que recebe remuneração, devendo o valor ser superior aos gastos com as despesas incorridas para o exercício da atividade. Em outros termos, o conceito de profissional no ambiente futebolístico internacional é aberto, demandando análise caso a caso. Como se nota, o conceito de atleta considerado amador é residual, a depender, portanto, da profissionalização ou não do atleta em questão.

-
4. Disposições introdutórias. Art. 1.3.(c). Cada associação deve incluir em seus regulamentos meios adequados para proteger a estabilidade contratual, respeitando devidamente a legislação nacional obrigatória e os acordos coletivos. Em particular, os seguintes princípios devem ser considerados: Artigo 13: o princípio de que os contratos devem ser respeitados; Artigo 14: o princípio de que os contratos podem ser rescindidos por qualquer das partes, sem consequências, quando houver justa causa; Artigo 15: o princípio de que os contratos podem ser rescindidos por profissionais por justa causa desportiva; Artigo 16: o princípio de que os contratos não podem ser rescindidos durante um período de competição; Artigo 17, parágrafos 1 e 2: o princípio de que, no caso de rescisão do contrato sem justa causa, será devida uma indenização e de que tal indenização pode ser estipulada no contrato; Artigo 17, parágrafos 3 a 5: o princípio de que, no caso de rescisão do contrato sem justa causa, sanções desportivas serão impostas à parte infratora.
5. **Status** dos jogadores. 2. Estatuto dos jogadores: jogadores amadores e profissionais. 1. Os jogadores que participam no futebol organizado são amadores ou profissionais. Nenhum outro estatuto será reconhecido. 2. Um profissional é um jogador que possui um contrato escrito com um clube e recebe mais pela sua atividade futebolística do que as despesas que efetivamente incorre. Todos os outros jogadores são considerados amadores.

Salienta-se, por relevante, e dada a importância da estabilidade contratual para a busca e manutenção da estabilidade das próprias competições esportivas, que o regulamento internacional joga luz à necessidade de salvaguarda contratual, no sentido da observância estrita do princípio *pacta sunt servanda*, materializado no art. 13 do normativo,⁶ pelo qual o sistema clama pelo respeito aos contratos, permitindo-se o desfazimento do vínculo contratual apenas pelas vias naturais, de expiração do termo ou por mútuo consentimento, em prestígio à liberdade de contratar e a liberdade de trabalho, efetivos direitos fundamentais.

Por certo, também estarão as partes autorizadas a buscarem o fim do vínculo contratual quando da ocorrência da justa causa,⁷ na medida em que não se pode esperar das partes a manutenção de um vínculo contratual de uma relação em que já não exista a confiança e legítima expectativa de cumprimento das obrigações previstas. Por evidente, a rescisão contratual decorrente da justa causa atrai implicações à parte faltosa, na forma do próprio regulamento internacional, geralmente decidida no âmbito dos órgãos administrativos da federação internacional, sem prejuízo da escolha, pelas partes, de outras vias, incluindo a via jurisdicional.

Por relevante, e ainda comum, a rescisão contratual por justa causa, na hipótese específica de inadimplemento em razão do atraso no pagamento de salários, ganhou previsão expressa no FIFA RSTP, na forma de seu art. 14bis.⁸

6. 13. Respeito ao contrato. Um contrato entre um profissional e um clube só pode ser rescindido mediante a expiração do seu prazo ou por mútuo acordo.

7. 14. Rescisão de contrato com justa causa. Um contrato pode ser rescindido por qualquer das partes, sem qualquer consequência (seja pagamento de indenização ou imposição de sanções desportivas), quando existir justa causa. Em geral, considera-se que há justa causa sempre que uma das partes já não possa, de forma razoável e de boa-fé, ser obrigada a continuar a relação contratual. 2. Qualquer conduta abusiva de uma das partes, com o objetivo de forçar a outra parte a rescindir ou a alterar os termos do contrato, dará à contraparte (jogador ou clube) o direito de rescindir o contrato com justa causa.

8. 14bis. Rescisão de contrato com justa causa por salários em atraso. 1. No caso de um clube deixar de pagar, de forma ilegal, ao jogador pelo menos dois salários mensais nas respectivas datas de vencimento, o jogador será considerado como tendo justa causa para rescindir o seu contrato, desde que tenha constituído o clube devedor em mora por escrito e concedido um prazo mínimo de 15 dias para que o clube devedor cumpra integralmente as suas obrigações financeiras. Podem ser consideradas disposições contratuais alternativas existentes à data da entrada em vigor desta norma. 2. Para quaisquer salários de um jogador que não sejam devidos mensalmente, será considerado o valor proporcional correspondente a dois meses. O pagamento atrasado de um montante equivalente a pelo menos dois meses também será considerado justa causa para o jogador rescindir o seu contrato, desde que cumpra o aviso de rescisão conforme previsto no parágrafo 1 acima. 3. Acordos coletivos de trabalho validamente negociados por representantes de emprega-

Pela disposição regulamentar, e salvo que as partes tenham estabelecido situação diversa por negociação coletiva, o atraso no pagamento de salários, por pelo menos 2 (dois) meses, será considerado fator justificado para a aplicação da justa causa, prévia notificação à parte faltosa, para regularização do débito no prazo de 15 (quinze) dias.

A disposição regulamentar mais relevante, e mais detalhada, porém, é aquela constante do art. 17 do regulamento internacional,⁹ o qual estabelece as

dores e trabalhadores a nível nacional, de acordo com a legislação nacional, podem divergir dos princípios previstos nos parágrafos 1 e 2 acima. Os termos de tais acordos prevalecerão.

9. 17. Consequências da rescisão de contrato sem justa causa. As seguintes disposições aplicam-se se um contrato for rescindido sem justa causa: 1. Em todos os casos, a parte que sofreu com a violação do contrato pela contraparte tem direito a receber indemnização. Sem prejuízo do disposto no art. 20 e no Anexo 4 relativamente à compensação de formação, e salvo estipulação em contrário no contrato, a indemnização pela violação será calculada tendo em conta os danos sofridos, segundo o princípio do “interesse positivo”, considerando os factos e circunstâncias individuais de cada caso, e com a devida atenção à lei do país em questão. Tendo presentes estes princípios, a indemnização devida a um jogador será calculada da seguinte forma: (i) Caso o jogador não tenha assinado um novo contrato após a rescisão do contrato anterior, como regra geral, a indemnização será igual ao valor residual do contrato rescindido antecipadamente. (ii). Caso o jogador tenha assinado um novo contrato à data da decisão, o valor do novo contrato, pelo período correspondente ao tempo restante do contrato que foi rescindido antecipadamente, será deduzido do valor residual do contrato rescindido (a “Indemnização Mitigada”). Além disso, e desde que a rescisão antecipada do contrato resulte de pagamentos em atraso, para além da Indemnização Mitigada, o jogador terá direito a um montante correspondente a três salários mensais (“Indemnização Adicional”). Em caso de circunstâncias extremamente graves, a Indemnização Adicional poderá ser aumentada até um máximo de seis salários mensais. O total da indemnização nunca poderá exceder o valor restante do contrato rescindido antecipadamente. (iii). Acordos coletivos de trabalho validamente negociados por representantes de empregadores e trabalhadores ao nível nacional, em conformidade com a legislação nacional, podem divergir dos princípios estabelecidos nos pontos i. e ii. acima. Os termos desses acordos prevalecerão. 2. O direito a indenização não pode ser cedido a terceiros. O novo clube do jogador será considerado solidariamente responsável pelo pagamento da indenização se, tendo em conta os factos e circunstâncias de cada caso, ficar provado que o novo clube induziu o jogador a violar o seu contrato. 3. Além da obrigação de pagar indemnização, serão impostas sanções desportivas a qualquer jogador considerado responsável pela violação do contrato durante o período protegido. A sanção será a proibição de disputar partidas oficiais por quatro meses. Em caso de circunstâncias agravantes, a proibição será de seis meses. Estas sanções entrarão em vigor imediatamente após o jogador ser notificado da decisão relevante. As sanções ficarão suspensas no período entre o último jogo oficial da época e o primeiro jogo oficial da época seguinte, incluindo taças nacionais e competições internacionais de clubes. Esta suspensão não se aplica se o jogador for membro estabelecido da seleção da associação que tem direito a representar, e essa associação estiver a participar na fase final de um torneio internacional entre o último jogo e o primeiro jogo da época seguinte. A violação unilateral sem justa causa ou justa causa desportiva após o período protegido não dará lugar a sanções desportivas.

consequências da ruptura contratual sem justa causa, por parte do clube ou por parte do atleta, em prol da estabilidade contratual.

Sem adentrar às questões disciplinares, a partir da possibilidade de imposição de sanções desportivas às partes que violem a estabilidade contratual, característica própria do sistema futebolístico, e focando a análise na perspectiva eminentemente econômica, nota-se que o cálculo de eventual indenização é o ponto fulcral das controvérsias de natureza contratual no futebol, em especial quando o contrato de trabalho firmado entre atleta e clube não preveja cláusula de rescisão, *i.e.*, cláusula de natureza penal para a hipótese de rompimento do pacto celebrado.

E justamente neste ponto, o art. 17 do *RSTP* apresenta critérios objetivos para dito cálculo indenizatório, tais como: a) a remuneração e outros benefícios devidos ao jogador nos termos do contrato original e novo contrato, caso o atleta tenha sido contratado novamente; b) o tempo que ainda resta para o término do contrato rompido, até o máximo de 05 anos; c) os valores e despesas pagos pelo clube de origem; e d) se a ruptura contratual se deu no chamado período protegido, característica peculiar do futebol internacional.

Nota-se que o rol do art. 17 do regulamento internacional é exemplificativo, considerando-se outros critérios legítimos, proporcionais e razoáveis, para além da própria especificidade esportiva, que certamente balizará a análise do caso concreto. Nesse particular, vale imaginar, de forma hipotética, que o período no qual o contrato for rescindido poderá influenciar no cálculo da indenização, na medida em que a rescisão unilateral, prematura e inesperada pode se dar, a título de exemplo, quando o clube esteja disputando partidas importantes e eventualmente decisivas, e a participação do atleta em questão poderia fazer a diferença em referidos certames, de modo que a rescisão traria claros prejuízos esportivos, para além dos econômicos. Da mesma forma, a ruptura contratual em período em que as transferências internacionais já se efetivaram, resultaria na necessidade de o clube repor o atleta no elenco, buscando um substituto à altura. Contudo, procurar um atleta em período de escassez, e de

Podem, contudo, ser impostas sanções disciplinares fora do período protegido por falta de aviso de rescisão dentro dos 15 dias seguintes ao último jogo oficial da época (incluindo taças nacionais) do clube com o qual o jogador está registado. O período protegido reinicia quando, aquando da renovação do contrato, a duração do contrato anterior é prolongada. [...].

forma urgente, pode facilmente encarecer uma operação desta natureza, resultando em prejuízos financeiros à parte inocente.¹⁰

Outro ponto relevante a considerar, quando da compensação financeira ao atleta, neste caso por quebra contratual pelo clube, e quando aquele não tenha conseguido uma recolocação em outro clube, é que o valor indenizatório, como mínimo, se dará na medida do valor residual do contrato prematuramente rescindido, ou seja, a compensação, regra geral, será o valor total a que o atleta teria direito a receber no período em que não pôde exercer o seu labor. Por outro lado, caso o atleta chegue a assinar um novo contrato, poderá haver dedução de valores, de modo a evitar o enriquecimento sem causa, e em prestígio ao princípio segundo o qual o atleta tem o dever de buscar a mitigação de suas perdas e prejuízos, *i.e.*, o *the duty to mitigate the loss*, com amparo no art. 337 (c), parágrafo 2º do Código Suíço de Obrigações.

Por força da valorização da negociação coletiva no futebol internacional, vê-se que o regulamento adotou a regra da prevalência do negociado sobre o legislado (normatizado), ou seja, em relação às hipóteses mencionadas acerca da mitigação, de modo que o cálculo da indenização, se for o caso, deverá levar em consideração a existência de eventual acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A propósito da normatização com foco no futebol feminino, ressalta-se que no ano de 2020 a federação internacional evoluiu, 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 art. 18^{quater} do normativo internacional, em primeiro lugar deixando claro que as condições citadas não determinam a validade ou invalidade de um contrato,¹¹ 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

10. CAS 2007/A/1298, 1299 & 1300 Webster, CAS 2007/A/1358 & 1359 Pyunik, ou CAS 2008/A/1519 & 1520 Matuzalem.

11. 18^{quater}. 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.

justamente em virtude das referidas condições, devendo ser considerada sem justa causa, com as consequências dela decorrentes.¹²

Sabe-se que no futebol internacional, diante da aplicação do princípio da estabilidade contratual, as rescisões unilaterais imotivadas geram, para além de indenizações, possíveis sanções disciplinares,¹³ 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.¹⁴

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

-
12. *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.
13. 3. Quando um contrato tiver sido rescindido com base nas razões acima, como exceção ao art. 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.
14. INSIDE FIFA. Member Associations. Inside FIFA, [s.d.]. Disponível em: <https://inside.fifa.com/associations>. Acesso em: 31 out. 2025.

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 caminho pode ser o afastamento, mediante licença médica, sem prejuízo da remuneração integral.¹⁵

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.¹⁶

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

-
15. 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.
16. 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. art. 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.

para dita finalidade, não havendo se falar, por certo, em redução de salário, embora reduzidas as horas de labor.¹⁷

Por fim, na forma do art. 18 *quinquies* do FIFA RSTP, a saúde menstrual das jogadoras deve ser observada,¹⁸ 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*, atores sociais do sistema esportivo.

REFERÊNCIAS

- 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/l14597.htm. Acesso em: 07 dez. 2025.
- INSIDE FIFA. Member Associations. *Inside FIFA*, [s.d.]. Disponível em: <https://inside.fifa.com/associations>. Acesso em: 07 dez. 2025.
- INSIDE FIFA. Member Associations. *Inside FIFA*, [s.d.]. Disponível em: <https://inside.fifa.com/legal/documents>. Acesso em: 07 dez. 2025.
- OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de. La extinción de la relación laboral em el fútbol brasileño. In: PRADILLO, Rosalía Ortega; ANDREOTTI, Leonardo. *La Extinción del Contrato del Deportista en Europa y Latinoamérica: estudio de su problemática jurídica*. Madrid: Sports Law Services, 2017.
- SILVERO, Emilio A. Garcia. *La Extinción de la Relación Laboral de los Deportistas Profesionales*. Navarra: Editorial Aranzadi, 2008.

-
17. 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.
18. 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.