

A POSSIBILIDADE DE SE APLICAR O INSTITUTO DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL AOS JOGADORES DE FUTEBOL PROFISSIONAIS

Zaqueu Pereira Pacheco¹

Douglas Junior de Sousa²

Erika Tayer Lasmar³

Resumo: O presente artigo examina a aplicabilidade do instituto da equiparação salarial no contexto do futebol profissional, considerando a legislação trabalhista brasileira e as especificidades do acordo de prestação de serviço dos atletas, conforme regulamentado pela Lei nº 9.615/1998. A análise inicia-se com uma discussão sobre as características gerais da equiparação salarial, previsto na Constituição Federal e na CLT, destacando os requisitos indispensáveis para sua aplicação. Em seguida, o estudo aborda o contrato de trabalho do profissional do futebol, com foco no artigo 28 da Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé). O artigo investiga a possibilidade de equiparação salarial entre jogadores de futebol, levando em conta a avaliação de desempenho baseada na competência e habilidade de cada atleta. A análise revela que, devido às complexidades inerentes ao setor, como diferenças individuais, produtividade, tempo de serviço, capacidade técnica e negociações contratuais, a aplicação do instituto da equiparação salarial a jogadores profissionais de futebol masculino se mostra impraticável. O estudo conclui que, embora seja fundamental garantir a equidade e a justiça no âmbito do futebol profissional, a aplicação estrita da equiparação salarial pode não ser apropriada neste contexto. Assim, sugere-se a busca por soluções específicas que levem em consideração as peculiaridades e características únicas do setor para garantir tratamento justo e equitativo aos profissionais envolvidos.

Palavras-chave: Equiparação salarial; Profissionais do futebol; Possibilidade; Aplicação.

INTRODUÇÃO

A equiparação salarial é um princípio fundamental no direito trabalhista, que busca garantir a igualdade de remuneração entre profissionais que desempenham funções semelhantes, observando critérios como tempo de serviço, produtividade e capacidade técnica. No entanto, em algumas áreas, como o futebol profissional, a aplicação desse conceito pode ser complexa e gerar questionamentos.

Assim, o presente artigo discute a possibilidade de equiparação salarial entre jogadores de futebol, considerando a avaliação de desempenho baseada na competência e habilidade de cada jogador.

Estudar a possibilidade de aplicar o instituto da equiparação salarial aos jogadores de futebol profissional é importante para garantir a equidade e a justiça no setor, evitando discriminação baseada em raça, gênero ou outros fatores não relacionados ao desempenho. A remuneração justa dos atletas é fundamental para preservar a integridade e o equilíbrio competitivo do esporte, bem como para proteger os direitos dos jogadores enquanto

¹ Graduando (a) em Direito pelo UNIPTAN. E-mail: zaqueuander@gmail.com

² Graduando (a) em Direito pelo UNIPTAN. E-mail: douglasjr.sousa@hotmail.com

³ Professor do Curso de Direito no UNIPTAN. E-mail: erika.lasmar@uniptan.edu.br

trabalhadores.

Isto posto, o presente artigo busca responder ao seguinte questionamento: é possível aplicar o instituto da equiparação salarial entre os jogadores profissionais de futebol?

Como objetivo geral, o estudo busca analisar a possibilidade de se buscar a equiparação salarial de jogadores de futebol profissional. E como objetivos específicos, busca: estudar o instituto da equiparação salarial, suas características gerais e requisitos para aplicação; analisar a regulamentação do acordo trabalhista do atleta de futebol pela Lei Pelé; e por fim, verificar a possibilidade de se aplicar o instituto da equiparação salarial entre os jogadores profissionais de futebol.

Além disso, ao analisar essa questão, é possível identificar e discutir as peculiaridades e características únicas do setor, promovendo um debate mais amplo sobre a indústria do futebol e seus desafios. Essa discussão pode contribuir para o desenvolvimento de soluções específicas e inovadoras que garantam a equidade e a justiça no setor, levando em conta as particularidades do futebol profissional e os interesses de todas as partes envolvidas.

Para atingir os objetivos propostos, o artigo se desenvolverá a partir de uma pesquisa bibliográfica, de metodologia qualitativa, com análise de posicionamentos doutrinários e também da legislação aplicável ao tema.

1 O INSTITUTO DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A igualdade salarial é um tema crucial no âmbito das leis trabalhistas. Abrange um vasto número de casos e controvérsias jurídicas envolvendo empresas e funcionários que reivindicam a paridade salarial ao exercerem o mesmo cargo de um colega e serem remunerados de forma inferior (BOMFIM, 2022).

A divergência nos vencimentos entre profissionais com as mesmas atribuições é um problema recorrente nas companhias brasileiras. São diversas as razões para essa disparidade.

Diante da gravidade e da frequência com que esse tema surge, a única maneira de tornar os ambientes de trabalho mais justos e equitativos foi estabelecer, por lei, a proibição da disparidade salarial praticada pelas organizações.

Dessa forma, este capítulo abordará o conceito de igualdade salarial, discutindo os direitos dos trabalhadores em casos de ausência de paridade salarial, os critérios para sua aplicação e as mudanças introduzidas pela reforma trabalhista (ROMAR e LENZA, 2023).

Ao longo do texto, serão tratados os aspectos fundamentais da equiparação salarial, visando esclarecer e orientar trabalhadores e empresas sobre essa importante questão

trabalhista, contribuindo para um ambiente profissional mais justo e igualitário.

A equiparação salarial é um princípio do direito trabalhista que defende a igualdade de remuneração entre funcionários que desempenham a mesma função, desde que preencham os requisitos específicos que garantam o direito a um salário igual.

Essa noção de igualdade salarial tem suas raízes no direito fundamental de segunda dimensão, consagrado no artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, que proíbe a discriminação salarial, a diferenciação no exercício de funções e os critérios de admissão baseados em sexo, idade, cor ou estado civil (CORREIA, 2023).

Para efetivar a equiparação salarial segundo Martinez, é necessário identificar um parâmetro, ou seja, um funcionário que sirva como modelo para a comparação salarial. Esse paradigma é fundamental para garantir que os trabalhadores que preencham os requisitos específicos possam receber salários equivalentes, evitando injustiças e desigualdades no ambiente de trabalho.

Em resumo, a equiparação salarial é um importante instrumento do direito trabalhista que visa garantir a justiça e a igualdade entre os trabalhadores que desempenham a mesma função, contribuindo para um ambiente profissional mais equitativo e harmonioso.

Ou seja, a equiparação salarial assegura que funcionários que desempenham a mesma função em uma organização tenham direito a salários equivalentes. Para compreender adequadamente esse conceito, é fundamental abordar o Princípio da Igualdade, um direito básico garantido pela Constituição Federal (MARTINEZ, 2023).

Dessa forma, dois indivíduos que ocupam o mesmo cargo em uma empresa devem ser tratados de maneira igualitária. Como dito, a Constituição destaca em seus direitos sociais, no artigo 7º, a proibição de discriminação salarial com base em gênero, idade, cor ou estado civil, reforçando que a isonomia salarial é um direito inalienável de todos os trabalhadores.

Além disso, o instituto da equiparação salarial está inserido também na Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - em seu artigo 461 (BRASIL, 1943). A referida norma estabelece que se a função for idêntica, o trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador ou mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. Verifica-se que, por trabalho de igual valor, entende-se igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre empregados que não tenham diferença de tempo de serviço para o mesmo empregado e na mesma função superior a 2 anos. Destaca-se que, caso o empregador possua um quadro de carreira ou adotar, em razão de norma interna da empresa ou negociação coletiva, plano de cargos e salários, o instituto da equiparação não pode ser aplicado. Além disso, o trabalhador

readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial (BRASIL, 1943).

A equiparação salarial não ocorre simplesmente pelo fato de dois ou mais colaboradores possuírem o mesmo registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Esse direito só é válido quando os requisitos estabelecidos no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) são integralmente atendidos, incluindo: identidade de funções, trabalho de igual valor, serviço prestado ao mesmo empregador em uma mesma localidade e diferença de tempo de serviço não superior a dois anos (MARTINS, 2022).

A equiparação salarial só pode ser aplicada quando o funcionário que busca ter seu salário igualado ao de outro colega e o paradigma (empregado que serve como referência para a comparação) exercem funções similares e desempenham tarefas com níveis equivalentes de complexidade e responsabilidade, mesmo que os cargos não possuam a mesma denominação.

Além de exercer a mesma função, é necessário que os empregados agreguem o mesmo valor à organização para que a equiparação salarial seja possível. Esse valor é avaliado com base no tempo de serviço, competência técnica e produtividade, que devem ser equivalentes entre os colaboradores (MARTINS, 2022).

Para ter direito à equiparação salarial, o funcionário e o paradigma devem trabalhar para o mesmo empregador, seja pessoa jurídica ou física. No entanto, há divergências entre alguns tribunais quanto à aceitação de empregados que desempenham suas atividades em municípios de uma mesma região metropolitana.

Outro aspecto importante é que, para que a equiparação ocorra, a diferença de tempo de serviço entre o trabalhador que solicita a equiparação e o funcionário paradigma não pode ser superior a dois anos (MARTINEZ, 2022).

Em síntese, a equiparação salarial é um direito dos trabalhadores que deve ser respeitado, desde que sejam cumpridos todos os requisitos estabelecidos na legislação. É fundamental que empregadores e funcionários estejam cientes desses critérios, a fim de garantir um ambiente de trabalho mais justo e igualitário (BOMFIM, 2022).

Ainda sobre o tema, a Súmula nº 6, do Tribunal Superior do Trabalho (TST) traz regulações importantes acerca do artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho, abordando a validade do quadro de carreira, tempo de serviço, função idêntica entre os empregados, equiparação salarial em casos de trabalho intelectual e outros aspectos do instituto da equiparação salarial (BRASIL, 2015).

Vale dizer também que existem algumas restrições legais que impossibilitam a

equiparação salarial, mesmo quando o funcionário cumpre todos os requisitos mencionados anteriormente (CORREIA, 2023).

A existência de um quadro de carreira ou plano de cargos e salários específico para a empresa impede a equiparação salarial, desde que o gestor siga os critérios de antiguidade e merecimento ao promover os funcionários, conforme estabelecido no artigo 461 da CLT (BRASIL, 1943).

É importante destacar que a Súmula nº 6 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), transcrita acima, estabelece que apenas quadros de carreira devidamente homologados pelo Ministério do Trabalho são considerados válidos, com exceção dos casos envolvendo entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional (ROMAR e LENZA, 2023).

No caso de colaboradores que foram realocados para outras funções na empresa devido à limitação de sua capacidade para exercer suas atividades originais, estes não podem ser utilizados como paradigma para outros empregados. Isso ocorre porque a trajetória profissional desses funcionários readaptados pode ser diferente da dos demais, mesmo que tenham mudado de função.

Em resumo, apesar de a equiparação salarial ser um direito dos trabalhadores, existem situações específicas em que essa possibilidade é afastada por determinações legais. Compreender essas exceções é fundamental para garantir a aplicação correta da legislação trabalhista e assegurar um ambiente de trabalho mais justo e igualitário (CORREIA, 2023).

2 DO CONTRATO DE TRABALHO DO PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Assim estabelece o artigo 442, da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego. Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela (BRASIL, 1943).

Entretanto, a profissão de atleta profissional de futebol é regulamentada por legislação específica, e por isso, não se aplicam as determinações dos artigos 442 e 443 da Consolidação das Leis do Trabalho aos desportistas, como esclarece Maurício Figueiredo Corrêa da Veiga (2020).

A Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998, conhecida popularmente como Lei Pelé, institui normas gerais sobre desporto, e será o principal fundamento para regulamentar os contratos de trabalho desportivos (BRASIL, 1998).

O Contrato Especial de Trabalho Desportivo (CETD), conforme estabelecido no artigo 28 da Lei nº 9.615/98, possui características específicas devido às peculiaridades do trabalho desportivo. As leis trabalhistas e previdenciárias são aplicadas a esse contrato de forma subsidiária, desde que não haja incompatibilidade com a referida lei.

Segundo o referido artigo, a atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, onde deverá constar a cláusula de indenização esportiva, paga somente à entidade esportiva à qual o atleta está vinculado, em casos como transferência do atleta para outra entidade (nacional ou internacional) durante a vigência do contrato ou retorno às atividades profissionais em outra entidade esportiva, no prazo máximo de 30 meses e também a cláusula de compensação esportiva, paga pela entidade esportiva ao atleta. Fica estabelecido, segundo a norma, o vínculo esportivo do atleta com a entidade esportiva contratante é estabelecido com o registro do contrato especial de trabalho esportivo na entidade administrativa do esporte e possui natureza acessória ao vínculo empregatício, sendo dissolvido, para todos os efeitos legais: I - com o término da vigência do contrato ou sua rescisão amigável; II - com o pagamento da cláusula indenizatória esportiva ou da cláusula compensatória esportiva; III - com a rescisão resultante do não pagamento de salários, sob responsabilidade da entidade empregadora esportiva, conforme esta Lei; IV - com a rescisão indireta, em outras hipóteses previstas na legislação trabalhista; e V - com a demissão sem justa causa do atleta (BRASIL, 1998).

O artigo transcrito acima é, de fato, extenso, contudo, é também de grande importância para a compreensão do contrato de trabalho do profissional do futebol.

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2019), o contrato desportivo tem características distintas que o diferenciam do contrato trabalhista comum.

Para Domingos Sávio Zainaghi (2018), este contrato é firmado entre um atleta (empregado) e uma entidade de prática desportiva (empregador), sendo o primeiro subordinado ao segundo, mediante remuneração e trabalho não eventual. O contrato deve ser obrigatoriamente escrito, não sendo admitido o contrato tácito ou verbal.

As particularidades do contrato de trabalho desportivo distinguem-no do contrato regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, celebrado pelo trabalhador comum. Domingos Sávio Zainaghi (2020) apresenta cinco elementos básicos do vínculo trabalhista-

desportivo: contrato formal de trabalho desportivo; pessoalidade atlética; subordinação jurídico-laboral-desportiva; onerosidade esportiva; e não eventualidade nos serviços desportivos. Com esses elementos, a relação entre empregador e empregado é protegida por um conjunto de normas que regem a atividade desportiva.

A Lei nº 9.615/98 prevê formalidades específicas para a formalização do contrato de trabalho desportivo, como forma escrita, obrigação de cláusulas indenizatória e compensatória, prazo determinado de no mínimo três meses e no máximo cinco anos, impossibilidade de equiparação salarial, ausência de pagamento de horas extras devido à concentração, entre outras particularidades que o diferenciam do pacto laboral do trabalhador ordinário. (BRASIL, 1998)

Segundo Sérgio Pinto Martins (2016), as características do atleta profissional justificam um contrato por prazo determinado, evitando que o atleta deixe o clube durante o campeonato.

Em relação ao término do CETD, o parágrafo 5º do artigo 28 da Lei Pelé apresenta as possíveis causas de extinção. Maurício da Veiga entende que, com o fim da vigência do contrato, o atleta estará livre para firmar contrato com qualquer outro clube empregador (exceto na hipótese da primeira renovação com o clube formador) (BRASIL, 1998).

O contrato desportivo pode ser rescindido antes do prazo determinado. Nesse caso, se a iniciativa partir do atleta (empregado), ele deverá pagar a multa indenizatória; se partir do clube (empregador), este deverá arcar com a multa compensatória, conforme artigo 28, § 5º, II da Lei Pelé (BRASIL, 1998).

Conclui-se, portanto, a relevância do estudo do contrato de trabalho, especialmente o CETD previsto no artigo 28 da Lei nº 9.615/98, pois é a partir deste contrato que se estabelece o vínculo empregatício entre o atleta profissional de futebol e a entidade de prática desportiva. A relação jurídica originada do contrato de trabalho tem como objetivo proteger o desportista.

É fundamental entender as especificidades do contrato de trabalho desportivo para garantir os direitos e deveres de ambas as partes envolvidas: atleta e entidade de prática desportiva. Isso permite que a relação profissional seja desenvolvida de maneira adequada, conforme as normas que regem a atividade desportiva.

Além disso, é importante destacar a necessidade de assessoria jurídica especializada para atletas e entidades desportivas, a fim de garantir que os contratos sejam redigidos e cumpridos de acordo com a legislação vigente, preservando os interesses de todas as partes envolvidas.

Em suma, o Contrato Especial de Trabalho Desportivo é um instrumento legal

específico que visa regular as relações entre atletas profissionais e entidades desportivas. Seu entendimento e aplicação adequada garantem a proteção dos direitos e deveres de ambas as partes, contribuindo para o desenvolvimento saudável do esporte e para a valorização e proteção dos profissionais envolvidos nessa atividade (SILVA, 2018).

3 DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE OS JOGADORES DE FUTEBOL

Vencidas as etapas onde foram analisadas o instituto da equiparação salarial e suas características gerais, direito este assegurado pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho, bem como as particularidades do contrato de trabalho do profissional do futebol, será estudada agora a possibilidade da equiparação salarial entre os jogadores de futebol.

3.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO BASEADO NA COMPETÊNCIA

A globalização tem intensificado a competitividade nas organizações, levando a um foco maior em resultados, valor agregado e adaptabilidade. Neste contexto, as empresas buscam talentos para impulsionar seu sucesso (QUELHAS; VIEIRA NETO, 2016).

Osvaldo Luiz Gonçalves Quelhas e Júlio Vieira Neto (2016) afirmam que desempenho se refere ao comportamento de uma pessoa, seja ela uma ação ou algo tangível. No futebol, por exemplo, avaliações de desempenho são semelhantes às de uma organização. Indicadores de desempenho podem incluir critérios técnicos, táticos e biomecânicos

Gols são um exemplo de medida de desempenho no futebol, assim como penalizações por faltas. O tempo em campo também pode indicar a relevância de um jogador (LAGO-PEÑAS; GÓMEZ-LÓPEZ, 2014).

Outro conceito relevante é competência, que está relacionado ao treinamento e capacitação recebidos. Competência envolve atributos como “capacidades”, “aptidões” ou “expertises” necessárias para exercer atividades profissionais. A competência é construída no cotidiano sociocultural e nas situações relacionais (MARINHO-ARAUJO; ALMEIDA, 2016).

Competência é gerada no ambiente em que o indivíduo está inserido e na atividade exercida. Um jogador pode atuar em diversas posições em campo, e sua competência será definida por seu histórico de desempenho e características atribuídas. Portanto, competência e desempenho estão interligados.

O conceito de eficiência, comum na administração, envolve fazer as coisas

corretamente e utilizar recursos de forma eficaz para alcançar objetivos (ALCANTARA, 2009).

Relacionando essas ideias, é importante considerar habilidades específicas dos jogadores para diferentes posições. Um goleiro, por exemplo, precisa de velocidade de reação, impulsão e habilidades com as mãos (KRAEMER, 2017).

Um atacante, por outro lado, deve ser ofensivo, possuir força, coordenação, iniciativa e personalidade, além de uma visão abrangente do jogo. Embora cada jogador tenha suas características individuais, isso não impede que atuem em outras funções, mas não garante eficiência e resultados positivos. Esta pesquisa busca determinar diferenças na eficiência dos jogadores de diferentes gêneros (GUIMARÃES e PAOLI, 2013).

Na avaliação do desempenho esportivo, é possível analisar o desempenho financeiro de uma organização, como um clube ou time, e o desempenho dos atletas, levando em conta características individuais. Esta pesquisa foca em características relacionadas à eficiência do desempenho em campo e comparação com salários (PATTERSON, 2004).

A literatura sobre diferenças salariais no futebol profissional é relativamente escassa. No entanto, é fundamental entender como essas diferenças se relacionam com o desempenho dos atletas e como variáveis como gênero podem afetar a eficiência em campo e a remuneração recebida.

Em conclusão, o desempenho, a competência e a eficiência são conceitos inter-relacionados que desempenham um papel crucial no contexto esportivo e organizacional. Compreender e analisar essas variáveis é fundamental para identificar o talento e capacidade do profissional para, simplesmente, jogar futebol e, portanto, dificilmente, é possível equipar o valor do trabalho de dois jogadores diferentes.

3.2 A IMPOSSIBILIDADE DE SE APLICAR O INSTITUTO DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL A JOGADORES DE FUTEBOL

Percebeu-se durante a realização do presente estudo que o contrato de trabalho do profissional do futebol é regulamentado por uma lei específica, a Lei Pelé (Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998), que institui as normas gerais acerca do desporto.

Até é possível aplicar institutos e determinações estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, que geralmente são direcionadas a trabalhadores comuns, aos contratos de trabalho desportivos, desde que não sejam conflitantes com as normas previstas pela Lei Pelé.

Verifica-se então que o instituto da equiparação salarial é de difícil, para se não falar

em impossível, aplicação no caso dos profissionais do futebol.

Primeiramente, é importante lembrar que o futebol é uma indústria em que a remuneração dos atletas é fortemente influenciada pelo mercado, demanda e oferta, habilidades individuais e desempenho (ROSIGNOLI; RODRIGUES, 2017).

Nesse contexto, a equiparação salarial torna-se um desafio devido a fatores como diferenças individuais, uma vez que cada jogador possui habilidades e talentos únicos, o que torna difícil determinar se dois jogadores desempenham funções semelhantes. Além disso, o valor de mercado de um jogador pode variar significativamente dependendo da sua posição no campo, popularidade e desempenho anterior.

Além disso, a avaliação da produtividade de um jogador é complexa e pode variar com base em fatores como gols marcados, assistências, desarmes e outros indicadores. Além disso, a produtividade de um jogador pode ser afetada por fatores externos, como a qualidade dos colegas de equipe, táticas do treinador e a liga em que o jogador está competindo. Isso torna difícil comparar a produtividade entre jogadores de diferentes equipes e contextos (BAPTISTA, 2006).

Vale dizer ainda que a carreira de um jogador profissional de futebol pode ser breve e, muitas vezes, irregular. Além disso, o tempo de serviço em um clube específico pode não ser um indicador fiel do valor de um jogador, já que ele pode ter ganhado experiência e destaque em outros clubes ou seleções nacionais (REZENDE, 2016).

A capacidade técnica de um jogador também é um fator importante na determinação do seu valor, mas é difícil quantificar e comparar objetivamente. Além disso, jogadores de diferentes posições podem ter habilidades técnicas distintas, o que torna a comparação ainda mais complexa.

Destaca-se também que as negociações contratuais dos jogadores de futebol são conduzidas individualmente, e a remuneração final é frequentemente influenciada por fatores como poder de barganha, reputação e oferta e demanda no mercado. Esses fatores são altamente variáveis e podem resultar em diferenças salariais significativas entre jogadores com habilidades e papéis semelhantes (WERNER, 2016).

Ou seja, os próprios requisitos estabelecidos pelo artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho são conflitantes com a natureza da função do profissional do futebol.

Em resumo, a aplicação do instituto da equiparação salarial a jogadores profissionais de futebol masculino é um desafio devido à natureza altamente variável e competitiva do mercado, bem como às diferenças individuais entre os jogadores. A indústria do futebol funciona de maneira diferente de outros setores profissionais, e as diferenças salariais são

frequentemente uma consequência das habilidades específicas, demanda de mercado e poder de barganha dos atletas (MELO FILHO, 2011).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou estudar a possibilidade de aplicação do instituto da equiparação salarial aos jogadores profissionais de futebol.

Abordou-se inicialmente o instituto da equiparação salarial, direito previsto pela Constituição Federal e também pela Consolidação das Leis do Trabalho, onde foram analisadas suas características gerais e também os requisitos para sua aplicação.

Seguindo em seu desenvolvimento, adentrou-se no estudo do contrato de trabalho do profissional de futebol, regulamentado pela Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998, conhecida popularmente como Lei Pelé, que institui normas gerais sobre desporto, e é principal fundamento para regulamentar os contratos de trabalho desportivos.

A Consolidação das Leis do Trabalho até apresenta um conceito para contrato de trabalho, contudo, a legislação específica, qual seja, a Lei Pelé, que regula os contratos de trabalho desportivos apresenta uma conceituação mais acertada e específica para o contrato de trabalho dos profissionais do esporte.

Assim, tratou-se então das particularidades dessa espécie de contrato de trabalho. Por fim, adentrou-se no estudo da aplicação da equiparação salarial entre jogadores de futebol, tratando fundamentalmente de fatores como desempenho, competência e eficiência de cada atleta, a fim de valorar o trabalho do jogador profissional de futebol.

A questão da equiparação salarial entre jogadores de futebol profissional é polêmica e delicada. Isso se deve ao fato de que a indústria do futebol é altamente influenciada por fatores de mercado, como demanda e oferta, habilidades individuais e desempenho, além de cada jogador possuir características únicas que os diferenciam uns dos outros. Assim, o valor de mercado de um jogador pode variar significativamente, dependendo de sua posição no campo, popularidade e histórico de desempenho.

Além disso, a avaliação da produtividade de um jogador é um processo complexo, que pode envolver fatores como gols marcados, assistências, desarmes e outras estatísticas. No entanto, a produtividade de um jogador pode ser afetada por fatores externos, como a qualidade dos colegas de equipe, táticas do treinador e a liga em que o jogador está competindo, o que torna difícil comparar a produtividade entre jogadores de diferentes equipes e contextos.

Conclui-se então que não é possível aplicar aos jogadores de futebol o instituto da equiparação salarial pois, além de ser incompatível com as determinações da Lei Pelé, que regulamenta os contratos de trabalho desportivos, os próprios requisitos para a aplicação do instituto são também incompatíveis com a valoração do trabalho do profissional do futebol.

REFERÊNCIAS

- ALCANTARA, Christian Mendez. Os princípios constitucionais da eficiência e eficácia da administração pública: estudo comparativo Brasil e Espanha. Constituição, Economia e Desenvolvimento: **Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional**. Curitiba, 2009, vol. 1, n. 1, Ago-Dez. p. 24-49.. Disponível em: <https://abdconstojs.com.br/index.php/revista/article/download/3/3/26>. Acesso em: 6 de mar. de 2023.
- BAPTISTA, Albino Mendes. **Estudos Sobre o Contrato de Trabalho Desportivo**. Coimbra : Coimbra Editora, 2006. - 317, [6] p. ISBN 972-32-1395-8.
- BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2022.
- BRASIL. [Constituição Federal (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Senado Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 3 de fev. de 2023.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 de fev. de 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/19615consol.htm. Acesso em: 17 de mar. de 2023.
- BRASIL. **Súmula nº 06, de 2015 do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html. Acesso em: 13 de mar. de 2023.
- CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. Salvador: Juspodivm, 2023.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019.
- GUIMARÃES, Murilo Balbino, PAOLI, PB. O treinamento técnico por posição no futebol: as especificidades na percepção dos técnicos de categorias de base do futebol mineiro. **Revista Brasileira de Futebol**. ISSN: 1983-7194 2013. Disponível em: <https://docplayer.com.br/31513663-O-treinamento-tecnico-por-posicao-no-futebol-as-especificidades-na-percepcao-dos-tecnicos-de-categorias-de-base-do-futebol-mineiro.html>. Acesso em: 22 de mar. de 2023.

KRAEMER, William. **Fundamentos do treinamento de força muscular**. 4ª Ed, Artmed Editora LTDA, Porto Alegre,RS. 2017.

LAGO-PENÃS, Carlos; GÓMEZ-LOPEZ, Maite. **Qual a importância de marcar um gol? A influência do placar no desempenho da partida no futebol de elite**. The Journal of School Nursing.119(3), 774–784,2014. Disponível em: <https://doi.org/10.2466/23.27.PMS.119c32z1>. Acesso em: 22 de mar. de 2023.

MARINHO-ARAUJO, Claisy Maria; ALMEIDA, Leandro S.. **Abordagem de competências, desenvolvimento humano e educação superior**. Scielo. Psic.: Teor. e Pesq. 32 (spe) 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-3772e32ne212>. Acesso em: 13 de mar. de 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 38ª ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

_____. **Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional**. 2ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MELO FILHO, Álvaro. **Nova Lei Pelé: avanços e impactos**. Imprensa: Rio de Janeiro, Maquinária, 351 p. 2011.

PATTERSON, Rekha. **Uma comparação de salários de treinadores masculinos e femininos de times femininos**. Baylor University ProQuest Dissertations Publishing, nº 1422160 2004. Disponível em: <https://www.proquest.com/openview/4db4e391e200abf4639e233410bafbd8/1.pdf?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>. Acesso em: 11 de fev. de 2023.

QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves; VIEIRA NETO, Julio. **Avaliação de Desempenho com Foco nas Competências**: percepção dos funcionários de uma operadora de saúde. Anais do Congresso Nacional de Excelência em Gestão, Rio de Janeiro, 2016.

REZENDE, José Ricardo. **Tratado de Direito Desportivo**. Imprensa: São Paulo, 2016. 746 p ISBN: 97885411106862016. Disponível em: http://biblioteca2.senado.gov.br:8991/F/?func=item-global&doc_library=SEN01&doc_number=001073200. Acesso em: 28 de mar. de 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. LENZA, Pedro. **Direito do Trabalho** - Coleção Esquematizado. São Paulo: Editora do Direito, 2023.

ROSIGNOLI, Mariana; RODRIGUES, Sérgio Santos. **Manual de direito desportivo**.2ª Ed. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Lhuan Gaspar da. **Direito desportivo: conceito e princípios**. Jusbrasil. 2018. Disponível em: <https://lhuangaspar.jusbrasil.com.br/artigos/695229898/direito-desportivo-conceitoe-principios>. Acesso em: 11 de fev. de 2023.

VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa. **Manual de Direito do Trabalho Desportivo**. 4ª Ed. São Paulo: LTr, 2020.

WERNER, José Guilherme Vasi. Direito dos Contratos. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro: 2014. Disponível em:
https://direitorio.fgv.br/sites/direitorio.fgv.br/files/u100/direito_dos_contratos_2014-2_0.pdf. Acesso em: 13 de mar. de 2023.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Direitos trabalhistas dos jogadores de futebol**. Enciclopédia Jurídica da PUCSP. Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Edição 1^a, Agosto de 2020. Disponível em <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/381/edicao-1/direitos-trabalhistas-dos-jogadores-de-futebol>. Acesso em: 8 de mar. de 2023.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho**. 3^a Ed. São Paulo: LTr, 2018.