

**UNIVERSIDADE FUMEC
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS, SOCIAIS E DA SAÚDE**

Bruno Coura de Mendonça

**A EQUIPARAÇÃO SALARIAL E A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DO
INSTITUTO AOS CONTRATOS DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL**

**Belo Horizonte
2016**

Bruno Coura de Mendonça

**A EQUIPARAÇÃO SALARIAL E A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DO
INSTITUTO AOS CONTRATOS DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL**

Dissertação apresentada ao curso de pós-graduação *stricto sensu* do Mestrado Acadêmico em Instituições Sociais, Direito e Democracia, como requisito parcial para obtenção do curso de Mestre em Direito.

Área de concentração: Instituições Sociais, Direito e Democracia

Linha de pesquisa: Autonomia Privada, Regulação e Estratégia

Orientadora: Profa. Dra. Lutiana Nacur Lorentz

Belo Horizonte

2016

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

M539e Mendonça, Bruno Coura de, 1978-
A equiparação salarial e a possibilidade de aplicação do instituto aos contratos do atleta profissional de futebol / Bruno Coura de Mendonça. – Belo Horizonte, 2016.
153 f. ; 29,5 cm

Orientadora: Lutiana Nacur Lorentz
Dissertação (Mestrado em Direito),
Universidade FUMEC, Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Belo Horizonte, 2016.

1. Jogadores de futebol - Brasil. 2. Equiparação salarial. 3. Igualdade perante a lei - Brasil. 4. Esportes - Legislação - Brasil. I. Título. II. Lorentz, Lutiana Nacur. III. Universidade FUMEC, Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde.

CDU: 34:796

TURMA 9 Privado



UNIVERSIDADE
FUMEC/FCH

FACULDADE DE CIÊNCIAS

PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO EM INSTITUIÇÕES SOCIAIS, DIREITO E DEMOCRACIA

NOTA FINAL DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE
MESTRADO

BANCA EXAMINADORA:

ASSINATURAS:

Prof^ª Dra. Lutiana Nacur Lorentz

Prof^ª. Dra. Maria Cecília Máximo Teodoro Ferreira

Prof. Dr. André Cordeiro Leal

MESTRANDO: BRUNO COURA DE MENDONÇA

TÍTULO DA DISSERTAÇÃO:

“A Equiparação Salarial e a Possibilidade de Aplicação do Instituto aos Contratos do Atleta Profissional de Futebol”

NOTA: (80)

ASSINATURA ORIENTADORA:

DATA DA DEFESA: 15/02/2016

RESUMO

O presente estudo abordará o princípio constitucional da isonomia – um dos pilares da Constituição da República de 1988 – e sua aplicação na equiparação salarial, analisando, diante dos requisitos do art. 461 da CLT e da Súmula 06 do TST (norteadores da legislação trabalhista sobre o tema), a possibilidade da utilização desse instituto aos contratos dos atletas profissionais de futebol. O marco teórico da pesquisa é o princípio da isonomia ou igualdade, insculpido no art. 5º da CR/88, que prevê que “todos são iguais perante a lei”, devendo esta ser aplicada igualmente a todos, respeitadas suas igualdades e diferenças, bem como a ideia da maior amplitude do conceito de isonomia de Maurício Godinho Delgado, citada ao longo do trabalho. Assim, se a legislação trabalhista preconiza direito de igual salário a todos os empregados de uma mesma empresa que exercem a mesma função (art. 461 da CLT), deve-se também analisar a possibilidade de ser esse instituto aplicado ao atleta futebolístico, cuja classe representa milhares de empregados no Brasil. O estudo do tema é de grande relevância aos operadores dessa área de atuação, uma vez que o instituto da equiparação salarial para os jogadores profissionais de futebol, no entendimento aqui esposado, denota grande margem de erro de interpretação da legislação aplicável, principalmente pela excessiva subjetividade relacionada à matéria, especialmente considerando a “paixão do brasileiro pelo futebol”. Assim, o estudo analisará os princípios e as regras para a equiparação salarial, assim como as possibilidades de aplicação do instituto ao jogador profissional de futebol, com análise doutrinária e estudo de casos.

Palavras-chave: Atleta de futebol. Direito desportivo. Equiparação salarial. Requisitos legais. Salário jogador de futebol.

ABSTRACT

This present study will address the constitutional principle of equality – one of the pillars of The Constitution of 1988 – and its application in salary equalization, analyzing, given the requirements of art. 461 of the Labor Code (CLT) and the Precedent nº 06 of de Tribunal Superior do Trabalho (which guides the labor laws on the subject), the possibility of using this institution to contracts of professional soccer players. The theoretical research framework is the principle of equality, inserted in art. 5º of the Brazilian Constitution, which provides that "all the people are equal before the law", therefore the law should be applied equally to all, respecting their differences and equalities, as well the idea of greater amplitude of the concept of equality of Mauricio Godinho Delgado, quoted throughout the work. So, if labor law profess equality of pay to all employees of the same company performing the same function (art. 461 of the Labor Code), it should also examine the possibility of this institute to be applied to football athletes, class that represents thousands of workers in Brazil. The theme of the study is of the great importance to operators of this area, since the provisions of salary equality for professional football players, the understanding espoused here, denotes much room for misinterpretation of the legislation concerning mainly by excessive subjectivity applied to matter, especially regarding the "brazilian passion with the football". Therefore, the study details the legal rules for equal pay and the possibilities of its application to the professional player with doctrinal analysis and case studies.

Keywords: Football player. Sports law. Equal pay. Legal requirements. Wage footballer.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

§	— parágrafo
art.	— artigo
CBF	— Confederação Brasileira de Futebol
CBJD	— Código Brasileiro de Justiça Desportiva
CBJD	— Código Brasileiro de Justiça Desportiva
CBV	— Confederação Brasileira de Vôlei
CLS	— Core Labor Standards, ou Padrões Fundamentais Trabalhistas
CLT	— Consolidação das Leis do Trabalho
CND	— Conselho Nacional de Desportos
CR/88	— Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
EC	— Emenda Constitucional
JD	— Justiça Desportiva
JT	— Justiça do Trabalho
MLS	— Major League Soccer
MMA	— Mixed Martial Arts
NBA	— National Basketball Association
NFL	— National Football League
OIT	— Organização Internacional do Trabalho
ONU	— Organização das Nações Unidas
p.	— página
STJD	— Superior Tribunal de Justiça Desportiva
TJD	— Tribunal de Justiça Desportiva
TRT	— Tribunal Regional do Trabalho
TST	— Tribunal Superior do Trabalho
UFC	— Ultimate Fighting Championship

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DESPORTIVA	15
3 A LEGISLAÇÃO ESPECIAL APLICADA AO JOGADOR DE FUTEBOL.....	21
4 O PRINCÍPIO DA ISONOMIA SALARIAL	31
5 A EQUIPARAÇÃO SALARIAL: EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....	41
6 DOS REQUISITOS PARA A EQUIPARAÇÃO SALARIAL CONFORME	
O ART. 461 DA CLT	46
6.1 Identidade funcional – Trabalho de igual valor	46
6.2 Identidade de empregador	53
6.3 Mesma localidade	55
6.4 Diferença de tempo na função não superior a dois anos.....	57
6.5 Existência de quadro de carreira.....	61
6.6 Empregado readaptado na função	64
6.7 Simultaneidade no exercício funcional.....	65
7 A EQUIPARAÇÃO SALARIAL E O JOGADOR DE FUTEBOL.....	68
8 DA COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO DO ATLETA DE FUTEBOL	90
8.1 O “bicho”	94
8.2 Das luvas	100
8.3 Direito de arena	106
8.4 O direito de imagem.....	113
9 IRREDUTIBILIDADE SALARIAL	122
10 O ÔNUS DE PROVA NA EQUIPARAÇÃO SALARIAL	
E SUA DISTRIBUIÇÃO	124
11 CONSIDERAÇÕES SOBRE O TEMA E SUA APLICABILIDADE	131
12 CONCLUSÃO	138
REFERÊNCIAS.....	140

1 INTRODUÇÃO

O tema desenvolvido tem como foco a equiparação salarial, instituto que se estrutura a partir do princípio da isonomia, previsto na Constituição da República de 1988 (CR/88), no art. 3º, IV (que apresenta esse princípio como direito fundamental), e no art. 7º, XXX (que estabelece a proibição de diferença de salários por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil).

Destaca-se que tal princípio de conteúdo trabalhista é decorrente do que hoje dispõe, inicialmente, o art. 5º, I, da mesma Carta, que expressamente veda o tratamento diferenciado entre homens e mulheres. Nesse sentido, a isonomia transforma-se em relevante aspecto dos direitos sociais indispensáveis à dignidade da pessoa, não apenas como ser humano, mas igualmente como empregado frente aos empregadores e aos demais empregados.

Logo, o princípio do salário igual para trabalho igual tem significado muito mais amplo, constituindo uma das grandes conquistas da democracia: a igualdade de trabalho entre gêneros perante a lei. Visando à isonomia, os empregados não podem ser discriminados em razão de sua origem social, sexo, opção sexual, idade, raça e credos religiosos ou políticos. Enfim, o referido princípio busca o respeito à substancial identidade do ser humano, como cidadão e como empregado.

Como afirma Otávio Brito Lopes:¹

Não se pode falar em democracia, justiça ou estado de direito sem que o princípio da igualdade seja lembrado e observado. Um Estado nunca será democrático, justo ou de direito se os cidadãos forem tratados desigualmente. Os privilégios de castas, grupos e classes e a discriminação por sexo, raça, cor, origem, crença religiosa, idade etc., além de macular os ideais mais elevados de qualquer sociedade, não raro põe em risco a própria sobrevivência do Estado, pela conflituosidade que gera.²

¹ Otávio Brito Lopes é Subprocurador-Geral do Trabalho e Professor de Direito do Trabalho do Centro Universitário de Brasília – CEUB.

² LOPES, Otávio Brito. A questão da discriminação no trabalho. **Revista Jurídica Virtual**, Brasília, v. 2, n. 17, p. 1-8, out. 2000. p. 1. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi6h-LS8dbJAhVLI5AKHcxbCTcQFggcMAA&url=https%3A%2F%2Frevistajuridica.presidencia.gov.br%2Fojs_saj%2Findex.php%2Fsaj%2Farticle%2Fdownload%2F981%2F966&usq=AFQj>

Maurício Godinho Delgado afirma que o princípio da isonomia ultrapassa a mera não discriminação, sendo muito mais amplo, mais impreciso, mais pretensioso, que busca igualizar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si.³

O princípio da igualdade para Celso Antônio Bandeira de Mello:

Com efeito, a igualdade é princípio que visa a duplo objetivo, a saber: de um lado propiciar garantia individual (não é sem razão que se acha insculpido em artigo subordinado a rubrica constitucional (“Dos Direitos e Garantias Fundamentais”) contra perseguições e, de outro, tolher favoritismos.⁴

Historicamente, a preocupação com relação à igualdade de condições de trabalho entre os cidadãos, seja entre homem e mulher, seja entre aqueles do mesmo gênero, remonta ao início do século XX. Mas se deu mais fortemente a partir da segunda metade daquele século, principalmente após o fim da Segunda Guerra Mundial, quando passaram a ser criados novos instrumentos advindos de órgãos internacionais, na tentativa de que se fosse respeitado o tratamento igualitário entre as pessoas.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919 pelo Tratado de Versalhes e fazia parte da Sociedade das Nações. Em 1945, após a Segunda Guerra Mundial, com a aprovação da Carta das Nações Unidas e a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), a OIT passou a ser vinculada à ONU, transformando-se em sua primeira agência especializada.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento:

Para o direito do trabalho, o Tratado de Versalhes (1919) assumiu especial importância, pois dele surgiu o projeto de organização internacional do trabalho.

A Parte XIII desse tratado é considerada a constituição jurídica da Organização Internacional do Trabalho — OIT, e foi complementada pela Declaração de Filadélfia (1944) e pelas reformas da Reunião de Paris (1945) da OIT.

CNG8j5xrm010rTsDH7TTU20wMmp_dg&sig2=sGNg1sP7EhRfgZzsD4gRAw&bvm=bv.109910813,d.Y2l>. Acesso em: 11 dez. 2015.

³ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013.

⁴ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da Igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 23.

As Nações Unidas, pelo acordo de 30 de maio de 1946, reconheceram a OIT como “organismo especializado competente para empreender a ação que considere apropriada, de conformidade com o seu instrumento constitutivo básico, para cumprimento dos propósitos nele expostos”.

Desde sua fundação, em 1919, a OIT realizou inúmeras conferências.⁵

Para Otávio Brito Lopes:

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, repudia a discriminação, em quaisquer de suas formas, por atentar contra a dignidade da pessoa humana e ferir de morte os direitos humanos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), organismo internacional encarregado de elaborar instrumentos referentes aos direitos humanos fundamentais do trabalhador, dedica ao tema discriminação, além de outros instrumentos, duas importantes convenções: 1) a Convenção nº 100, de 1951, que trata da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de igual valor; 2) a Convenção nº 111, de 1958, que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão.

As Constituições de praticamente todos os países civilizados consagram o direito à igualdade dentre os direitos fundamentais dos cidadãos, repudiando a discriminação e os privilégios.⁶

Ambas as convenções da OIT acima citadas foram ratificadas pelo Brasil.⁷ A de nº 100, que trata da igualdade de condições de trabalho e salários entre homens e mulheres, foi ratificada em 25 de abril de 1957. A de nº 111, importante marco para o combate a todo e qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho, foi ratificada em 26 de novembro de 1965.

Outra importante convenção da OIT, a de nº 159, que trata sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes, foi ratificada pelo Brasil em 22 de maio de 1991.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 132.

⁶ LOPES, Otávio Brito. A questão da discriminação no trabalho. **Revista Jurídica Virtual**, Brasília, v. 2, n. 17, p. 1-8, out. 2000. p. 1-2. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi6h-LS8dbJAhVLI5AKHcxbCTcQFggcMAA&url=https%3A%2F%2Frevistajuridica.presidencia.gov.br%2Ffojs_saj%2Findex.php%2Fsaj%2Farticle%2Fdownload%2F981%2F966&usg=AFQjCNG8j5xrm010rTsDH7TTU20wMmp_dg&sig2=sGNg1sP7EhRfgZzsD4gRAw&bvm=bv.109910813,d.Y2I>. Acesso em: 11 dez. 2015.

⁷ OIT BRASIL. **Convenções ratificadas pelo Brasil**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso em: 8 ago. 2015.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

A Organização Internacional do Trabalho, naturalmente, detém o pioneirismo na criação de regras sistemáticas voltadas ao combate às diversas formas e meios de discriminação nas relações de trabalho. Embora sua influência no âmbito interno brasileiro, nesse assunto, somente tenha se acentuado depois do advento da Constituição de 1988 –afinal viveu-se no Brasil impermeável regime ditatorial, entre 1964 e 1985, o que comprometeu o surgimento de qualquer efetiva política antidiscriminatória, em qualquer dimensão, nível e temática no país, na época-, o fato é que a OIT possui importantes convenções internacionais de fundo e direcionamento antidiscriminatórios, aprovadas internacionalmente décadas antes de 1988.⁸

Na legislação infraconstitucional brasileira, coube à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu art. 461, tratar da matéria da igualdade salarial entre empregados que exercem a mesma função na mesma empresa. Esse artigo é, ainda, norteador pela Súmula 06 do Tribunal Superior do Trabalho, com a mais recente alteração realizada em 16.06.2015, a qual veio direcionar os requisitos exigidos pelo citado artigo para que o instituto equiparatório, quando presente, seja possível.

Disciplina o art. 461 da CLT:

Art. 461 – Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º – Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º – Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento.

§ 3º – No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antigüidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º – O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 167.

Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.⁹

E esta é a mais recente redação da Súmula 06 do TST:

SÚMULA 06: EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 – alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000)

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (ex-Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003)

IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. (ex-Súmula nº 22 - RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. (ex-Súmula nº 111 - RA 102/1980, DJ 25.09.1980)

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato.

VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode

⁹ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.

ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex-OJ da SBDI-1 nº 298 - DJ 11.08.2003)

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11.02.1977)

IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 274 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ da SBDI-1 nº 252 - inserida em 13.03.2002).¹⁰

Assim, com base no princípio constitucional da isonomia, a todo trabalhador que desenvolve trabalho igual é garantido igual salário ao dos demais que exercem a mesma função, desde que preenchidos os requisitos do acima transcrito art. 461 da CLT, como será detalhado mais adiante.

Quando se trata do princípio da isonomia salarial, compartilha-se do entendimento de Alfredo J. Ruprecht (1995), segundo o qual as reais diferenças entre os empregados de uma mesma empresa devem ser destacadas, para que também sejam devidamente respeitadas pela legislação.¹¹

Por esse princípio se estabelece que todo benefício deve ser concedido aos que se encontram em igualdade de condições, mas não aos que não se encontram nessa situação. **Todos os trabalhadores são iguais, mas há diferença entre eles – de capacidade, atividade, condições psicofísicas, etc. – que devem ser levadas em consideração. Não se trata de medir a todos com o mesmo metro, mas apenas os que estão na mesma condição.**¹² (Grifos acrescentados)

O instituto equiparatório visa corrigir situação pretérita, quando o empregado pleiteia na Justiça do Trabalho equiparação salarial com outro empregado que exerce a mesma função dele, no intuito de ressarcir os

¹⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 06 – Equiparação salarial. Art. 461 da CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – **DEJT** divulgado em 12, 15 e 16.06.2015 Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6>. Acesso em: 24 jul. 2015.

¹¹ RUPRECHT, Alfredo J. **Os Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

¹² Ibid., p. 103.

prejuízos pela discriminação salarial sofrida ao longo de seu contrato de trabalho.

O que se propõe no presente estudo é abordar o tema da equiparação salarial no ambiente do chamado "mundo do futebol", especificamente entre os atletas profissionais, visando trazer à tona debate mais aprofundado sobre a questão. Esse tema traz muita discussão hoje em dia, uma vez que o futebol é tido como uma das "maiores paixões do povo brasileiro", e os vultosos salários pagos aos jogadores sempre geram as mais variadas polêmicas.

À primeira vista, o tema proposto pode causar ao operador do Direito um grande erro de interpretação na aplicação da legislação sobre a matéria da isonomia salarial, devido a esse tipo muito peculiar de contrato de trabalho e à alta subjetividade imprimida ao se analisar a questão.

Mesmo parecendo simples sua interpretação, o assunto da equiparação salarial para atletas de futebol vai muito além que o pouco discutido nos tribunais e abrangido pela doutrina especializada, carecendo, no entendimento deste pesquisador, de análise mais pormenorizada do que a adotada hoje em dia, sendo esse o foco principal do presente estudo.

Portanto, a ideia para a abordagem do tema é a tentativa de se esclarecer a matéria do ponto de vista prático no exercício do princípio da isonomia salarial na forma de tratamento das relações de trabalho, muito embora já se conheça a peculiaridade do contrato de trabalho do atleta profissional e a dificuldade na aferição da identidade funcional exigida pela legislação.

Certo é que todos os empregados podem e devem se beneficiar do preceito constitucional da isonomia, que norteia a equiparação salarial. Porém é essencial que esses empregados se enquadrem nos pressupostos legais e, mais ainda, que estes sejam mais bem analisados quando tratada a referida questão.

Dessa forma, o trabalho igual deverá ter contraprestação salarial igual, mesmo frente ao contrato de trabalho de um atleta futebolístico, mas, obviamente, desde que preenchidos os requisitos legais, como será tratado no decorrer do presente trabalho.

Assim, baseado no princípio constitucional da isonomia, e em vista do que disciplinam o art. 461 da CLT (que dispõe sobre o direito de igual salário a empregados que exercem a mesma função) e a Súmula 06 do Tribunal Superior do Trabalho (que norteia a aplicação do citado artigo), este estudo abordará o instituto equiparatório e a possibilidade de se aplicá-lo aos contratos de trabalho dos jogadores profissionais de futebol.

Nos próximos capítulos, se explicará detalhadamente o que é e como funciona a equiparação salarial no Direito do Trabalho brasileiro, e como esse instituto pode ser utilizado em todas as relações de trabalho, inclusive para o atleta de futebol.

2 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DESPORTIVA

Primeiramente, importante esclarecer que a Justiça Desportiva não é o órgão competente para se julgar demanda envolvendo direitos trabalhistas do atleta de futebol empregado. Compete à Justiça do Trabalho resolver as questões trabalhistas de natureza material e moral entre o jogador e seu empregador, conforme estipula o art. 114, *caput* e inciso I, da CR/88.¹³

Aliás, para Sérgio Pinto Martins:

A denominação *Justiça Desportiva* não é acertada, pois o órgão não pertence ao Poder Judiciário. Seus membros também não podem ser chamados de juízes, que é prerrogativa dos integrantes da magistratura pertencentes ao Poder Judiciário.¹⁴

Acrescenta esse autor que:

O processo e julgamento dos litígios disciplinadores entre empregadores e os atletas profissionais de futebol, no âmbito da Justiça Desportiva, serão objeto de regulação especial na condição disciplinar desportiva.

A organização, o funcionamento e as atribuições da Justiça Desportiva, limitadas ao processo e julgamento das infrações disciplinares e às competições desportivas, serão definidos nos Códigos de Justiça Desportiva, facultando-se às ligas constituir seus próprios órgãos judicantes desportivos, com atuação restrita às suas competições (art. 50 da Lei nº 9.615/98)¹⁵. O artigo mostra

¹³ “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;” (BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 26 jul. 2015.)

¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 26.

¹⁵ “Art. 50. A organização, o funcionamento e as atribuições da Justiça Desportiva, limitadas ao processo e julgamento das infrações disciplinares e às competições desportivas, serão definidos nos Códigos de Justiça Desportiva, facultando-se às ligas constituir seus próprios órgãos judicantes desportivos, com atuação restrita às suas competições. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).§ 1º As transgressões relativas à disciplina e às competições desportivas sujeitam o infrator a: I - advertência; II - eliminação; III - exclusão de campeonato ou torneio; IV - indenização; V - interdição de praça de desportos; VI - multa; VII - perda do mando do campo; VIII - perda de pontos; IX - perda de renda; X - suspensão por partida; XI - suspensão por prazo. § 2º As penas disciplinares não serão aplicadas aos menores de quatorze anos. § 3º As penas pecuniárias não serão aplicadas a atletas não-profissionais. 4º Compete às entidades de administração do desporto promover o custeio do funcionamento dos órgãos da Justiça Desportiva que funcionem junto a si. (Incluído pela Lei nº 9.981, de 2000)” (BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República**

que a Justiça Desportiva tem competência limitada apenas ao processo e julgamento das infrações disciplinares e às competições desportivas.¹⁶

Muita discussão já se travou em relação à competência da Justiça do Trabalho para julgar demandas dos profissionais de futebol empregados, segundo Maurício de Figueiredo Corrêa Veiga¹⁷ e Fabrício Trindade de Sousa¹⁸, “tendo em vista a redação contida no parágrafo único do art. 29 da já revogada Lei nº 6.354/76,¹⁹ que incluía as questões de natureza trabalhista no âmbito da competência dos Tribunais de Justiça Desportiva”.²⁰

O art. 29 da referida lei dispunha que somente seriam admitidas reclamações na Justiça do Trabalho após esgotadas todas as instâncias da Justiça Desportiva.

Mesmo tendo em vista alguns entendimentos em contrário, coaduna-se com o entendimento da maioria dos autores de que a Constituição da República de 1988 não recepcionou o referido dispositivo legal, uma vez que é assegurado a todos o direito de ação (art. 5º, XXXV, da CR/88), além de haver expressa previsão no tocante ao esporte e à competência da Justiça Desportiva no § 1º de seu art. 217 para as controvérsias relativas à “disciplina e às competições desportivas”, *in verbis*:

Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 26 jul. 2015.)

¹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 134-135.

¹⁷ Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga é advogado, pós-graduado; sócio do escritório Corrêa da Veiga Advogados; membro da Academia Nacional de Direito Desportivo; auditor do Tribunal Pleno do STJD da CBTE; Procurador Geral do STJD da CBTARCO; Presidente da Comissão de Direito Desportivo da OAB-DF.

¹⁸ Fabrício Trindade de Sousa é advogado, pós-graduado; sócio do escritório Corrêa da Veiga Advogados; membro da Academia Nacional de Direito Desportivo; Procurador do Tribunal de Justiça Desportiva – TJD/DF; Secretário-Geral da Comissão de Direito Desportivo da OAB-DF.

¹⁹ “Art. 29. Somente serão admitidas reclamações à Justiça do Trabalho depois de esgotadas as instâncias da Justiça Desportiva, a que se refere o item III do artigo 42 da Lei nº 6.251, de 8 de outubro de 1975, que preferirá decisão final no prazo máximo de 60 (sessenta) dias contados da instauração do processo.” (BRASIL. Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976. Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 3 set. 1976. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6354.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.)

²⁰ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa; SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam: aspectos trabalhista-desportivos**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 46.

Art. 217. É dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não formais, como direito de cada um, observados:

I - a autonomia das entidades desportivas dirigentes e associações, quanto a sua organização e funcionamento;

II - a destinação de recursos públicos para a promoção prioritária do desporto educacional e, em casos específicos, para a do desporto de alto rendimento;

III - o tratamento diferenciado para o desporto profissional e o não-profissional;

IV - a proteção e o incentivo às manifestações desportivas de criação nacional.

§ 1º O Poder Judiciário só admitirá ações relativas à disciplina e às competições desportivas após esgotarem-se as instâncias da justiça desportiva, regulada em lei.

§ 2º A justiça desportiva terá o prazo máximo de sessenta dias, contados da instauração do processo, para proferir decisão final.

§ 3º O Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social.²¹ (Grifos acrescentados)

Para Sérgio Pinto Martins:

Não há dúvida de que a Justiça do Trabalho tem competência para examinar a relação entre o atleta profissional de futebol e o respectivo clube, pois decorre da previsão do artigo 114 da Constituição. Entretanto, o artigo 29 da Lei nº 6.354/76 foi derogado pelo parágrafo 1º do artigo 217 da Constituição e revogado expressamente pela Lei nº 12.395/11. Somente nos casos de disciplina e de competições esportivas é que se deve esgotar a via administrativa. Nos demais casos, o atleta pode socorrer-se diretamente da Justiça do Trabalho para fazer sua postulação, como no caso de direitos trabalhistas, como, por exemplo: de salários não pagos, bichos, direito de arena, luvas, falta de depósitos do FGTS, etc.²²

Jean Marcel Mariano de Oliveira²³ também compartilha da mesma ideia. Afirma ele que:

²¹ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 26 jul. 2015.

²² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 132.

²³ Jean Marcel Mariano de Oliveira é Juiz do Trabalho do TRT da 2ª Região. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pelo Centro Universitário Padre Anchieta – Unianchieta de Jundiaí – SP.

O grande questionamento trazido pela doutrina, especialmente nos primeiros momentos de vigência do novo texto constitucional, é se o art. 29 da Lei n. 6.354/76 foi ou não foi recepcionado pela Carta Magna.

Nos dias atuais, o entendimento majoritário é no sentido de que tal dispositivo legal não foi recepcionado pela Constituição Federal, que prevê em seu art. 5º, inciso XXXV, “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

Quanto à limitação trazida pelo próprio texto constitucional, por ser norma oriunda do Poder Constituinte Originário, o qual tem por característica ser ilimitado, entende-se que é válida.²⁴

Lutiana Nacur Lorentz, quando distingue as reais competências tanto da Justiça Desportiva quanto da Justiça do Trabalho, assim leciona:

Nesse sentido, o Decreto n. 2.574, de 29 de abril de 1998, que regulamentou a Lei n. 9.615/98, arts. 52/53, clarificou de vez a questão:

Art. 52. A Justiça Desportiva a que se referem os arts. 49 a 55 da Lei 9.615, de 1998, regula-se pelas disposições deste Capítulo.

Art. 53. A organização, o funcionamento e as atribuições da Justiça Desportiva, limitadas ao processo e julgamento das infrações disciplinares e às competições desportivas, serão definidas em Código Desportivo, que tratará diferentemente a prática profissional e a não profissional.

§1º Ficam excluídas da apreciação do Tribunal de Justiça Desportiva as questões de natureza e matéria trabalhista, entre atletas e entidades de prática desportiva, na forma do disposto no §1º do art. 217 da Constituição Federal e no caput deste livro.

Lapidariamente, e com clareza solar o art. 53, §1º, do Decreto em comento excluiu da competência da Justiça Desportiva qualquer matéria trabalhista, ou, em outras palavras, todas as matérias trabalhistas são competência originária da Justiça do Trabalho.²⁵ (Grifos no original)

Dessa forma, entende-se que a Constituição de 1988 manteve a competência e autonomia dos Tribunais de Justiça Desportiva, mas somente em relação às questões disciplinares e às competições desportivas, assegurado o direito constitucional do empregado atleta profissional de

²⁴ OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. **O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol**. São Paulo: LTr, 2009. p. 63.

²⁵ LORENTZ, Lutiana Nacur. A Justiça Desportiva. In: ORSINI, Adriana Goulart de Sena; ÁVILA, Flávia de; FANTINI, Karine Monteiro de Castro; SILVA, Nathane Fernandes da (Orgs.). **Mecanismos de soluções de controvérsias trabalhistas nas dimensões nacional e internacional**. São Paulo: LTr, 2015. p. 157.

futebol a acionar a Justiça do Trabalho para o deslinde de qualquer questão relativa a seu contrato de trabalho com a entidade de prática desportiva empregadora, situação essa regulamentada pelo art. 53 do Decreto nº 2.574/98, acima mencionado, e pela Lei nº 9.615/98.

Além disso, para não pairar qualquer dúvida, como também já mencionado, a Lei nº 6.354/76 foi expressamente revogada pela Lei nº 12.395/11, em seu art. 19, inc. II, *verbis*:

Art. 19. Ficam revogados:

II - a Lei no 6.354, de 2 de setembro de 1976.²⁶

Todavia, como resta à Justiça Desportiva julgar apenas questões de disciplina e das competições, pode uma decisão desfavorável ao atleta nessa Justiça impactar seu contrato de trabalho, ocasionando sanção também à entidade de prática desportiva empregadora.

Como bem menciona Lutiana Nacur Lorentz, frente a qualquer pena aplicada pela Justiça Desportiva a um atleta por infração disciplinar – como exemplo uma suspensão por partida, suspensão por prazo, multa e advertência – que leve o empregador a aplicar quaisquer das penalidades trabalhistas decorrentes de seu poder punitivo (advertência, suspensão ou dispensa por justa causa), a competência originária passa a ser da Justiça do Trabalho.²⁷ Nesses casos, o atleta não tem que recorrer primeiramente à Justiça Desportiva.

Como demonstra Lorentz:

Para clarificar mais a questão das competências da JT e JD, será trabalhada uma hipótese grave: um atleta desportivo é acusado pela entidade de prática desportiva (sua empregadora) de ter jogado sob o efeito de dopagem e, via de consequência, é

²⁶ BRASIL. Lei nº 12.395, de 16 de março de 2011. Altera as Leis nºs 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto, e 10.891, de 9 de julho de 2004, que institui a Bolsa-Atleta; cria os Programas Atleta Pódio e Cidade Esportiva; revoga a Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 17 mar. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12395.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.

²⁷ LORENTZ, Lutiana Nacur. A Justiça Desportiva. In: ORSINI, Adriana Goulart de Sena; ÁVILA, Flávia de; FANTINI, Karine Monteiro de Castro; SILVA, Nathane Fernandes da (Orgs.). **Mecanismos de soluções de controvérsias trabalhistas nas dimensões nacional e internacional**. São Paulo: LTr, 2015. p. 151-161.

dispensado por justa causa, art. 482, letras “a”, “e” e “h” da CLT e art. 35, II e III, da Lei n. 9.615/98. Qual seria a Justiça competente? Para discutir a justa causa, caso o atleta empregado não concorde com ela, a competência originária é a Justiça do Trabalho; para as questões criminais concernentes (calúnia etc.), a Justiça Comum Estadual (Varas Criminais) e para discutir aplicação de penalidades desportivas de suspensão de 2 (dois) até 8 (oito) anos, previstas no Código Mundial *Antidoping*, de 5.3.2003, na Convenção Internacional contra o *Doping* nos Esportes – Unesco, Paris, 19.10.2005, e na Agência Mundial *Antidoping*, de 10.11.1999, bem como art. 244-A do CBJD (questão disciplinar), a competência originária é da Justiça Desportiva. Mas, reitera-se, a competência da JD para julgar a dopagem ou não do atleta não impede que a JT, com toda a independência, julgue a questão da existência ou não de justa causa no contrato de trabalho e todas as consequências concernentes, sem que a ação na JT tenha de passar primeiro pela JD, ou seja, as competências são distintas e independentes.²⁸

Portanto, pelos ensinamentos dos autores aqui expostos e de acordo com Lutiana Nacur Lorentz,²⁹ pode-se concluir que cabe à Justiça do Trabalho julgar toda e qualquer ação envolvendo discussão sobre o contrato de emprego especial (formal) entre atleta desportivo e seu empregador (entidade de prática desportiva); restando à Justiça Desportiva a competência originária para julgar questões disciplinares concernentes ao Código Brasileiro de Justiça Desportiva (CBJD), além da competência para julgar resultados de competições desportivas.

²⁸ LORENTZ, Lutiana Nacur. A Justiça Desportiva. In: ORSINI, Adriana Goulart de Sena; ÁVILA, Flávia de; FANTINI, Karine Monteiro de Castro; SILVA, Nathane Fernandes da (Orgs.). **Mecanismos de soluções de controvérsias trabalhistas nas dimensões nacional e internacional**. São Paulo: LTr, 2015. p. 157.

²⁹ Ibid.

3 A LEGISLAÇÃO ESPECIAL APLICADA AO JOGADOR DE FUTEBOL

Desporto profissional é definido como a prática do desporto mediante contraprestação e contrato formal de trabalho entre o atleta e a entidade desportiva.

Conforme instrui Alexandre de Souza Agra Belmonte³⁰, a relação entre o atleta profissional e a entidade desportiva é de natureza trabalhista, regida por contrato de trabalho (art. 3º, I, da Lei nº 9.615/98), com aplicação das normas gerais da legislação trabalhista e da seguridade social (§ 1º do art. 28).³¹

Outras tantas modalidades desportivas, como a natação, o basquete e o vôlei, por exemplo, são muito praticadas de modo não profissional, e, portanto, a vinculação mediante contrato de trabalho é facultativa.³²

Para Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, o histórico da legislação trabalhista brasileira na seara do atleta profissional de futebol deve ser dividido em dois períodos: antes e depois da Constituição da República de 1988.³³

Registre-se, no exame desse histórico, que as primeiras manifestações legislativas nesta seara dirigiram-se essencialmente ao atleta profissional de futebol, por ser este esporte absolutamente hegemônico na História do Brasil, sendo o primeiro, ao longo de décadas, que efetivamente se profissionalizou no campo desportivo do País.

A partir das décadas mais recentes é que se tornou massivo o processo de profissionalização de outras modalidades no desporto brasileiro, para além do futebol. Talvez por essa razão é que somente depois de 1988 os diplomas legais especializados tiveram a preocupação de se dirigir a *qualquer atleta profissional*, ao invés de somente ao clássico jogador de futebol.³⁴

³⁰ Alexandre de Souza Agra Belmonte é Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, doutor em Direito e membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

³¹ BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. Direito Desportivo, Justiça Desportiva e principais aspectos jurídico-trabalhistas da relação de trabalho do atleta profissional. **Revista do TRT 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 47, p. 77-97, jan./jun. 2010.

³² Ibid.

³³ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A matriz do trabalho na Constituição de 1988 e o atleta profissional de futebol. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, n. 8, p. 903-914, ago. 2012.

³⁴ Ibid., p. 905.

Como destacam Maurício de Figueiredo Corrêa Veiga e Fabrício Trindade de Sousa, em 1939, o Decreto-Lei nº 1.056/39 foi o responsável pela apresentação do plano geral de regulamentação do desporto, criando a Comissão Nacional de Desportos.³⁵

Em 1941, com a instituição do Conselho Nacional de Desporto, surgiu a primeira menção direta à prática do futebol, como afirma Domingos Sávio Zainaghi:

O primeiro diploma legal a tratar do futebol foi o decreto-lei n. 3.199, de 14 de abril de 1941, o qual estruturou os organismos oficiais desse esporte, ou seja, criou as Confederações, Federações e Associações, além de tratar de normas genéricas voltadas aos esportes em geral e não somente sobre o futebol. A partir desse decreto, passou-se a disciplinar, por meio de normas administrativas das Confederações e das Federações Regionais, as relações entre clubes e atletas.³⁶

Lembram Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado que o Decreto-Lei nº 5.342/42 dispôs sobre a competência do Conselho Nacional de Desportos e sobre a disciplina das atividades desportivas. Foi esse Conselho que editou, em 1945, o primeiro Código Brasileiro de Futebol, por meio da Deliberação CND nº 48 de 1945. A partir desse diploma de caráter administrativo, foram criados o Superior Tribunal de Justiça Desportiva (STJD), os Tribunais de Justiça Desportiva (TJDs), de âmbito estadual, e as Juntas Disciplinares Desportivas, de atuação municipal.³⁷

Com o Decreto-Lei nº 51.008 de 1961 foi regulamentada a profissão do atleta profissional de futebol. No entanto, como ressaltam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, embora esse dispositivo estabelecesse algumas garantias aos jogadores, ainda não lhes eram, àquele tempo, assegurados os direitos da regra geral trabalhista e previdenciária.³⁸

³⁵ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa; SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam**: aspectos trabalhista-desportivos. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

³⁶ ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 41.

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A matriz do trabalho na Constituição de 1988 e o atleta profissional de futebol. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, n. 8, p. 903-914, ago. 2012.

³⁸ Ibid.

No ano de 1964, com o Decreto-Lei nº 53.820, além de alguns critérios estabelecidos para a profissão do atleta profissional de futebol, surgiu também a primeira regulamentação quanto à participação do atleta no “passe”, instituto relacionado à transferência de clubes do atleta.³⁹

Como bem ressalta Domingos Sávio Zainaghi, somente em 1973 é que o atleta profissional de futebol foi incluído como credor dos benefícios da Previdência Social (Lei nº 5.939, de 19 de novembro de 1973). Dois anos mais tarde, em 1975, foi editada a Lei nº 6.251, que, revogando o Decreto-Lei nº 3.199/41, instituiu a Justiça Desportiva. Ainda em 1975, foi editada a Lei nº 6.269, que instituiu o sistema de assistência complementar aos jogadores.⁴⁰

Sobre esse período, discorre Domingos Sávio Zainaghi:

O Conselho Nacional de desportos sempre editou normas com finalidade de regular, disciplinar e preencher lacunas existentes nas leis, por meio das deliberações e resoluções. As mais importantes tratavam do “passe”, das penalidades aplicáveis aos atletas, sendo que, quanto ao “passe”, ficou famosa a deliberação n. 9/67, conhecida como “Lei do Passe”, por tratar dos valores, forma de fixação destes, “passe livre”, etc.⁴¹

Conforme Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, foi a Lei nº 6.354/76 que “sistematizou, com maior organicidade, a relação empregatícia do atleta profissional de futebol, também incorporando o instituto do “passe””.⁴²

Complementam os autores:

Caracterizou-se, contudo, por preservar sistemática de exercício de poder notoriamente favorável aos clubes, seja em face do próprio instituto do passe, seja em face das amplas prerrogativas do exercício de poder que sufragava (inclusive com possibilidade de multa punitiva), seja em vista da exiguidade dos direitos trabalhistas aplicáveis à categoria profissional dos atletas.⁴³

³⁹ ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Ibid, p. 42.

⁴² DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A matriz do trabalho na Constituição de 1988 e o atleta profissional de futebol. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, n. 8, p. 903-914, ago. 2012. p. 905.

⁴³ Ibid., p. 905.

De acordo com Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga e Fabrício Trindade de Sousa: “A ligação do esporte com o Direito se consolidou com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que passou a tratar o desporto como direito social e fundamental.”⁴⁴

A Lei nº 6.354/76, acima mencionada, esteve em vigor até ser substituída pela chamada Lei Zico, Lei nº 8.672/93, a qual, entretanto, manteve em vigência alguns institutos dos diplomas dos anos anteriores. Entre outras matérias, a Lei Zico “atribuiu aos clubes a faculdade de se tornarem empresas, previu o fim do passe, a exclusão do Tribunal Superior de Justiça Desportiva da organização da justiça desportiva brasileira e regulamentou os bingos”.⁴⁵

Em 1998, foi editada a Lei nº 9.651, conhecida como Lei Pelé, que:

[...] atribuiu aos clubes a obrigatoriedade de se constituírem em clubes-empresas, enquadrando o torcedor como consumidor, viabilizou a criação das ligas pelas entidades de prática de desporto, dispôs a cerca do direito de arena.⁴⁶

A Lei Pelé revogou inteiramente os diplomas desportivos da Lei Zico (Lei nº 8.672/93) e “[...] também extinguiu o instituto do passe (art. 28, § 2º), após três anos de sua própria vigência (art. 93, Lei n. 9.615/98) – o que significou extinção do passe desde o dia 25 de março de 2001”.⁴⁷

No ano de 2000, a Lei nº 9.981 estabeleceu os deveres do atleta profissional, reinsertou na organização da justiça desportiva brasileira o Superior Tribunal de Justiça Desportiva, e ainda atribuiu o poder de legislar sobre o desporto à União, aos Estados e ao Distrito Federal.⁴⁸

Já em 2003, merecem destaque a criação do “Estatuto do Torcedor”, com a promulgação da Lei nº 10.671, de 15 de maio de 2003, e o “Código Brasileiro de Justiça Desportiva - CBJD, editado pela Resolução CNE n. 1, de

⁴⁴ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa; SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam**: aspectos trabalhista-desportivos. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 42.

⁴⁵ Ibid., loc. cit.

⁴⁶ Ibid., loc. cit.

⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A matriz do trabalho na Constituição de 1988 e o atleta profissional de futebol. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, n. 8, p. 903-914, ago. 2012. p. 906.

⁴⁸ VEIGA; SOUSA, op. cit.

23 de dezembro de 2003, alterado pela Resolução n. 29, de 10 de dezembro de 2009 do CNE”.⁴⁹

Ao longo dos anos, várias alterações foram feitas na Lei Pelé, a exemplo das Leis nº 9.940/99, nº 9.981/00, nº 10.672/03 e nº 11.776/08, gerando grande instabilidade jurídica no período, até que, em 2011, foi editada a Lei nº 12.395, responsável pela alteração de mais da metade da Lei Pelé, sendo tida, portanto, como a mais significativa alteração na legislação da atividade do atleta profissional de futebol.⁵⁰

Mencionam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado que:

Em 16 de março de 2011, finalmente, foi promulgada a Lei 12.395, com vigência a partir de sua publicação (Diário Oficial de 17.3.2011). O novo diploma legal alterou amplamente a Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé), regente de normas gerais sobre o desporto, alterando também a Lei nº 10.891/2004, que instituiu o Bolsa-Atleta, os Programas Atleta Pódio e a Cidade Esportiva. Além disso, o diploma desportivo de 2011, em seu art. 19, II, revogou totalmente a lei 6.354/1976, complementando o quadro de significativas mudanças na legislação reguladora dos contratos especiais desportivos.⁵¹

Pode-se constatar, pois, que os contratos de trabalho dos atletas profissionais de futebol atualmente são regidos pela Constituição Federal de 1988, pelo CBJD, pelo Estatuto do Torcedor, e, notadamente, pela Lei Pelé, com as alterações introduzidas pela Lei nº 12.395/11, que instituiu regras gerais sobre desporto e trouxe ao atleta profissional de todas as modalidades esportivas direitos específicos à sua atividade.

Pelo que foi visto até agora neste trabalho, o que se julga deveras importante para o desenvolvimento do tema sobre a equiparação salarial é que, de acordo com o art. 28, § 4º, da Lei nº 9.615/98, com as modificações previstas na Lei nº 12.395/11, aplicam-se aos atletas profissionais de futebol

⁴⁹ LORENTZ, Lutiana Nacur. A Justiça Desportiva. In: ORSINI, Adriana Goulart de Sena; ÁVILA, Flávia de; FANTINI, Karine Monteiro de Castro; SILVA, Nathane Fernandes da (Orgs.). **Mecanismos de soluções de controvérsias trabalhistas nas dimensões nacional e internacional**. São Paulo: LTr, 2015. p. 151.

⁵⁰ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa; SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam: aspectos trabalhista-desportivos**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A matriz do trabalho na Constituição de 1988 e o atleta profissional de futebol. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, n. 8, p. 903-914, ago. 2012. p. 906.

as normas gerais da legislação trabalhista e seguridade social, ressalvadas apenas as peculiaridades expressas na legislação especial.

Art. 28. A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

[...]

§ 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes: (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

I - se conveniente à entidade de prática desportiva, a concentração não poderá ser superior a 3 (três) dias consecutivos por semana, desde que esteja programada qualquer partida, prova ou equivalente, amistosa ou oficial, devendo o atleta ficar à disposição do empregador por ocasião da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede; (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

II - o prazo de concentração poderá ser ampliado, independentemente de qualquer pagamento adicional, quando o atleta estiver à disposição da entidade de administração do desporto; (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

III - acréscimos remuneratórios em razão de períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação do atleta em partida, prova ou equivalente, conforme previsão contratual; (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

IV - repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas, preferentemente em dia subsequente à participação do atleta na partida, prova ou equivalente, quando realizada no final de semana; (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

V - férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, acrescidas do abono de férias, coincidentes com o recesso das atividades desportivas; (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

VI - jornada de trabalho desportiva normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).⁵²

A legislação especial do jogador profissional define alguns direitos diferentes daqueles previstos para outras classes de empregados, inclusive pela peculiaridade de seu contrato de trabalho.

⁵² BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 26 jul. 2015.

Como dispõe Amauri Mascaro Nascimento:

Sendo um profissional e, além disso, como profissional prestando serviços em virtude de haver celebrado um contrato de trabalho, o atleta é favorecido pelas normas genéricas de proteção ao trabalhador, de acordo com a lei interna de cada país.

As particularidades do contrato de trabalho esportivo, entretanto, pelas condições pessoais dos contratantes (atleta e clube) e pela originalidade das relações que entre eles se estabelecem como resultantes da natureza do trabalho realizado, definem aquele contrato como um *contrato especial de trabalho*.

Como ocorre com todos os contratos especiais de trabalho, nesse caso, o atleta profissional é regido por duas ordens de normas, que se superpõem: ao lado das normas genéricas — comuns a todos os trabalhadores — existem as normas específicas, exigidas pelas peculiaridades do trabalho esportivo e que apenas se aplicam aos que o realizam.

Estas, as normas específicas, dão a medida daquelas. Por outras palavras: aquelas, as normas genéricas, se aplicam aos trabalhadores desportistas enquanto não contradigam os preceitos peculiares ao contrato especial.⁵³

Ao mesmo tempo, observa-se que a legislação especial nada dispõe sobre isonomia salarial, não havendo regulamentação quanto a esse tema. Logo, não há qualquer exclusão do direito de uso do instituto equiparatório do art. 461 da CLT ao futebolista profissional. Está-se, assim, diante de um típico caso de hermenêutica jurídica.

Como é de conhecimento de todos operadores do Direito, existem normas gerais e normas especiais: aquelas, produzidas para cobrir um universo amplo de situações, estas, para tratar de situações particulares, específicas, desmembradas daquele universo.

Se há uma regra geral (no caso, a CLT) tratando de toda a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, e uma regra especial (no caso, a Lei Pelé) tratando também de relações individuais e coletivas de trabalho de uma classe específica – do atleta futebolístico –; deve-se observar que situações especiais se resolvem segundo as regras especiais, e as situações gerais resolvem-se pela regra geral. A regra geral só incide quando não houver regra especial cobrindo determinada hipótese.

⁵³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. 232-233.

Havendo conflito entre regra geral e regra especial (entre regra e exceção, na prática), a exceção prevalece, sendo a regra especial a preferente. A regra geral se aplica no silêncio da regra específica, ou no que for compatível com esta.⁵⁴

A seguir, se demonstrará, por meio de algumas regras, relacionadas ao âmbito do jogador de futebol, como a própria legislação especial define em quais ocasiões não se aplica a legislação geral.

Quando a Lei Pelé trata das férias dos atletas, fica claro não poder ser aplicado o art. 136⁵⁵ ou o art. 139⁵⁶ da CLT, pois o inciso V do art. 28 da Lei nº 9.615/98 – como acima transcrito – dispõe de forma diferente, determinando que as férias devam coincidir com o recesso das atividades desportivas. Note-se, portanto, que não é do empregador a prerrogativa de escolher o período de férias de seu empregado, pois existe previsão legal de quando devem ser gozadas as férias do atleta.

Tampouco se aplica o disposto no art. 130-A⁵⁷ da CLT, uma vez que para o atleta empregado não é exigido o requisito temporal para a concessão

⁵⁴ “Art. 2º [...]”

§ 1º A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior.

§ 2º A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior.” (BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. LINDB - Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Redação dada pela Lei nº 12.376, de 2010). **Diário Oficial da União**, 9 set. 1942. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm>. Acesso em: 9 dez. 2015.)

⁵⁵ “Art. 136 - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)” (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.)

⁵⁶ “Art. 139 - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)” (Ibid.)

⁵⁷ “Art. 130-A. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

de férias, como acontece com os demais trabalhadores. Caso tenha sido ele contratado no meio do ano, e mesmo com menos de um ano de pacto laboral, ainda assim gozará integralmente suas férias no final da temporada.

O mesmo acontece com o repouso semanal remunerado, que para os demais trabalhadores deve ser gozado, preferencialmente, aos domingos. A Lei nº 9.615/98, em seu art. 28, inciso IV, também contempla o direito ao repouso semanal remunerado ao jogador de futebol. Contudo, como a maioria das partidas é disputada aos domingos, o repouso não poderá ser “preferencialmente aos domingos”.⁵⁸ No mínimo, a preferência tem que ser para as segundas-feiras, pois, como já citado mais acima, indica o referido inciso que o repouso semanal remunerado deve ser “preferentemente em dia subsequente à participação do atleta na partida, prova ou equivalente, quando realizada no final de semana”.

Algumas regras são totalmente expressas. Por exemplo, o § 10⁵⁹ do art. 28 da Lei Pelé prevê, textualmente, que não serão aplicados ao atleta profissional de futebol os arts. 479⁶⁰ e 480⁶¹ da CLT.

Outro direito, que não está expresso na legislação especial, mas que se torna totalmente incompatível, é a aplicação do art. 487 da CLT, o qual

VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)” (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.)

⁵⁸ BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 25 mar. 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6354.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.

⁵⁹ “Art. 28. [...] § 10. Não se aplicam ao contrato especial de trabalho desportivo os arts. 479 e 480 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011.” (BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 25 mar. 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6354.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.)

⁶⁰ “Art. 479. Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.” (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.)

⁶¹ “Art. 480. Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.” (Ibid.)

versa sobre o aviso prévio. Isso porque os contratos de trabalho dos jogadores devem ser, obrigatoriamente, por prazo determinado, e a regra do aviso prévio não se aplica aos contratos a termo.

Por conseguinte, o que se argumenta é que, como a legislação especial nada prevê sobre o direito de isonomia aposto pelo regramento da equiparação salarial, pode ser perfeitamente aplicada a legislação geral (do art. 461 da CLT) ao contrato de trabalho do jogador de futebol.

Em última análise, tem-se que naquilo que o legislador não distinguiu não cabe ao intérprete fazê-lo.

A seguir, serão abordados com maior profundidade o princípio da isonomia, bem como o instituto da equiparação salarial.

4 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE OU ISONOMIA

Um dos pilares de qualquer Estado Democrático de Direito é o princípio da igualdade, também conhecido como princípio da isonomia.

Esse princípio sempre esteve presente nas mais diversas acepções de justiça, e, assim, fortemente ligado também à Justiça Laboral, desde seus primórdios, mesmo com interpretações às vezes mais abrangentes, outras, nem tanto, ao longo da história.

Alice Monteiro de Barros assim descreve o referido princípio:

O princípio da isonomia garantido no diploma constitucional é amplo e assegura ao indivíduo o direito de se insurgir contra a má utilização que possa ser feita da ordem jurídica. Previne o indivíduo contra o arbítrio e a discriminação (cf. Celso Ribeiro Bastos. *Comentários à Constituição do Brasil*. 2a v., São Paulo: Saraiva, 1989). Ensina também o eminente constitucionalista que o princípio da igualdade não se dirige somente ao legislador, com o fim de impedi-lo de editar leis arbitrárias, mas também atinge diretamente os particulares. A isonomia, no direito moderno, além de ser um princípio informador de todo o sistema jurídico, assume ainda a condição de um autêntico direito subjetivo.⁶²

Segundo Alfredo J. Ruprecht:

No âmbito laboral, esse princípio aparece, pela primeira vez, no Tratado de Paz de Versalhes, ao estabelecer que ao trabalho igual cabe igual retribuição, sem distinção de idade, sexo, estado, religião ou ideias políticas.⁶³

No mesmo sentido, Maurício de Carvalho Góes (2009) afirma que a primeira regra protetiva da equidade salarial para o trabalho de igual valor foi fixada pelo Tratado de Versalhes, em seu art. 427, item 7,⁶⁴ quando instituiu o “princípio do salário igual, sem distinção de sexo, para trabalho de igual valor”. Lembra também que no item 8 do mesmo artigo foi estabelecido que as regras de cada país deveriam assegurar tratamento econômico equitativo

⁶² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 829.

⁶³ RUPRECHT, Alfredo J. **Os Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p. 102.

⁶⁴ “Art. 427. [...] 7. — El principio del salario igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de igual valor; (SOCIEDADE DAS NAÇÕES. **Tratado de Paz de Versalhes**, 28 jun. 1919. Disponível em: <<http://old.dipublico.org/tratados/8esp.html>>. Acesso em: 11 dez. 2015.).

aos operários residentes legalmente em cada um deles.⁶⁵ Isso porque, segundo o autor, em contrapartida aos salários mais baixos pagos às mulheres e aos menores, as empresas de capital estrangeiro tinham por costume pagar salários bem superiores àqueles empregados da mesma nacionalidade de seus proprietários.

Ainda para esse autor:

Mais tarde, a Convenção Internacional nº 100 da Organização Internacional do Trabalho apenas acabou por reiterar o princípio anterior, proclamando, da mesma forma, o princípio da igualdade de remuneração para mão-de-obra masculina e a feminina por trabalho de igual valor.⁶⁶

Mundialmente, o princípio da isonomia desenvolveu maior força em razão da criação da OIT, que fazia parte do Tratado de Paz de Versalhes, e principalmente após a edição das Convenções Internacionais nº 100 (de 1957, que trata da igualdade de condições de trabalho e salários entre homens e mulheres) e 111 (de 1958, que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão), como mencionado anteriormente. Essas duas convenções fazem parte do rol do Core Labor Standards (CLS), ou Padrões Fundamentais Trabalhistas, como destacam Lutiana Nacur Lorentz e Wagner Camilo Miranda, que são definidos por oito convenções internacionais fundamentais, das quais o Brasil não ratificou apenas uma delas.⁶⁷

⁶⁵ “Art. 427. [...] 8. — Las reglas dictadas en cada país sobre las condiciones del trabajo deberán asegurar un tratamiento económico, equitativo a todos los obreros que legalmente residan en el país;” (SOCIEDADE DAS NAÇÕES. **Tratado de Paz de Versalhes**, 28 jun. 1919. Disponível em: <<http://old.dipublico.org/tratados/8esp.html>>. Acesso em: 11 dez. 2015).

⁶⁶ GÓES, Maurício de Carvalho. **A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009. p. 125.

⁶⁷ “Há uma viva “vexata quaestio” em torno da adesão às oito Convenções do “CLS - Core Labor Standart” ser feita pelo Estado membro pelo fato do país se tornar membro da OIT, ou seja, com este raciocínio o país membro da OIT não necessitaria ratificar essas convenções uma vez que elas fazem parte da Constituição da OIT, de 1998, neste sentido Barzotto⁴¹ entende que essa integração se dá pela supralegalidade das normas de Direito Internacional, porém, a integração no ordenamento jurídico nacional da convenção da OIT seria feito não pela pirâmide normativa, mas sim em rede, horizontalmente, pela aplicação da norma mais benéfica. Este artigo defende que isto só pode ocorrer se as mesmas não forem adversatárias às Constituições dos países membros, porque, neste caso, necessitaria de ratificação expressa. Nesta ordem de ideias, a única Convenção do “CLS” que o Brasil não ratificou, de número 87 como é (em parte) contrária à CF do Brasil de 1988, no seu art. 8º, II, não pode ser considerada como de adesão imediata pelo simples fato do Brasil ser membro da OIT, ou seja, neste caso há a necessidade de adesão expressa do Brasil a essa convenção o que ainda não ocorreu.” (LORENTZ, Lutiana Nacur;

No Brasil, o direito à igualdade, insculpido como direito fundamental pela CR/88, em seus arts. 3º, 5º e 7º, resta plenamente inserido no contexto das relações de emprego. Portanto, o direito à igualdade entre os cidadãos reflete, de forma clara, no trabalho subordinado.

De acordo com Luiz de Pinho Pedreira da Silva:

Embora a igualdade de todos os homens resulte de mandamento constitucional e não seja regra privativa do Direito do Trabalho, constitui um dos princípios fundamentais deste. O fato de ser comum a outras disciplinas jurídicas não impede que ela seja assim considerada, justificando-se a sua inclusão entre os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, antes de tudo com a frequência com que neste é aplicada.⁶⁸

Maurício Godinho Delgado, quando discorre sobre os princípios aplicados ao Direito do Trabalho, assim dispõe:

Princípios são proposições gerais inferidas da cultura e do ordenamento jurídicos que conformam a criação, revelação, interpretação e aplicação do Direito.

Podem os princípios ser comuns a todo o fenômeno jurídico ou especiais a um ou alguns de seus segmentos particularizados. Desse modo, os princípios jurídicos gerais são proposições informadoras da noção, estrutura e dinâmica essenciais do Direito, ao passo que os princípios especiais de determinado ramo do Direito são proposições gerais informadoras da noção, estrutura e dinâmica essencial de certo ramo jurídico.⁶⁹

Acrescenta ainda esse autor que:

O princípio reúne em sua forma ampla e imprecisa (a qual certamente responde por seu sucesso) todas as vertentes que entendem, em maior ou menor extensão, que a realização material das pessoas não passa apenas de sua aptidão individual de bem se posicionar no mercado capitalista. Essa realização material depende também dos fatores objetivos externos ao indivíduo, os quais devem ser regulados ou instigados por norma jurídica.⁷⁰

MIRANDA, Wagner Camilo. A discriminação nas relações laborais pré-contratuais, contratuais e pós-contratuais através das "listas sujas". In: CONPEDI, 23., 2014, Florianópolis/SC. **Anais...** Florianópolis/SC: 5 a 8 nov. 2014. p. 34-57. Disponível em: <<http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=0a03d5e4473c0629>>. Acesso em: 21 out. 2015.)

⁶⁸ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 165.

⁶⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 14.

⁷⁰ *Ibid.*, p. 36.

Sobre a importância dos princípios no Direito do Trabalho, Américo Plá Rodriguez afirma que eles:

[...] constituem o fundamento do ordenamento jurídico do trabalho; assim sendo, não pode haver contradição entre eles e os preceitos legais. Estão acima do direito positivo, enquanto lhe servem de inspiração, mas não podem tornar-se independentes dele.⁷¹

Assim sendo, o “ideal” de se tratar os iguais de forma igual é um dos mais importantes pilares da Constituição Federal de 1988, e a observação de toda a amplitude do tema, como já referido, será o marco teórico das ideias que se buscará demonstrar no presente trabalho.

A fim de se alcançar a igualdade de direitos entre os trabalhadores empregados, o instituto da equiparação salarial é o instrumento previsto pela legislação trabalhista infraconstitucional para se aplicar a isonomia salarial, princípio que, como anteriormente mencionado, decorre do direito à igualdade, bem como da proibição de discriminação.

Neste momento, cabe aqui menção aos entendimentos adotados por alguns autores sobre o “princípio da igualdade” ou “isonomia”, e o “princípio da não discriminação”.

De acordo com Lutiana Nacur Lorentz e Wagner Camilo Miranda, vários autores tratam de forma diferenciada os princípios da igualdade e o da não discriminação:

Com relação ao Princípio da não discriminação apareceu, primeiramente, na obra de Rodriguez, cuja primeira edição foi de 1978, entretanto só na terceira edição, em 2000, é que aparece pela primeira vez o chamado “Princípio de Não Discriminação”. [...]

Na visão de Rodriguez o princípio da não discriminação é a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante. Discriminação é a conduta pela qual nega-se a alguém, em função de fator injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada. [...]

Luiz de Pinho Pedreira da Silva aborda os princípios da igualdade e o princípio da não discriminação, definindo que o princípio da igualdade toma duas direções, sendo: positiva e negativa ou, nas expressões de Antônio Monteiro Fernandes (citado em Silva), os imperativos constitucionais de igualdade e não discriminação

⁷¹ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 19.

projetam, no domínio do Direito do Trabalho, corolários negativos e positivos. Em sua face positiva, o princípio da igualdade é constituído, por normas que criamos destinatários deveres de agir em certos moldes. Pelo princípio da não discriminação se especifica o da igualdade. É ele o aspecto negativo do princípio da igualdade. Pode, sem mais, afirma-se – e quem o diz é Monteiro Fernandes – que o princípio da não discriminação assume, no ordenamento português, como na generalidade dos sistemas, maior notoriedade. Aduz que a idéia de não discriminação se radicou como um postulado fundamentalmente proibitivo, através do qual foram inicialmente visadas as diversas formas de tratamento diminuído, desvantajoso ou preferente para “grupos particulares de trabalhadores”.⁷²

Para Alberto Emiliano de Oliveira Neto,⁷³ o princípio da não discriminação é efeito do princípio da igualdade, sendo este último representante de etapa do desenvolvimento histórico dos direitos fundamentais. Para ele “o princípio da não-discriminação é fruto de processo evolutivo constatado sobre princípio da igualdade, ao passo que a mera igualdade perante a lei, própria do Estado Liberal, não se mostrou suficiente para tutelar os indivíduos”.⁷⁴

Complementa esse autor:

O combate à discriminação decorre do princípio constitucional da isonomia. A não-discriminação é expressiva manifestação do princípio da igualdade, cujo reconhecimento, como valor constitucional, inspira o ordenamento jurídico brasileiro no seu conjunto. Em consequência, o princípio em questão funciona como diretriz geral que veda tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fatos injustamente desqualificantes.

O princípio da não-discriminação, como visto, está ligado ao princípio da igualdade em sua vertente igualdade em direitos, ou igualdade **na lei**, pressupondo a vedação de discriminações injustificadas. Referido princípio ultrapassa a idéia de igualdade perante a lei, pois traz a idéia de usufruto dos direitos fundamentais por todos os indivíduos¹. Da mesma forma, os tratamentos normativos diferenciados somente serão compatíveis com a Constituição quando verificada a existência de uma finalidade proporcional ao fim visado.⁷⁵

⁷² LORENTZ, Lutiana Nacur; MIRANDA, Wagner Camilo. A discriminação nas relações laborais pré-contratuais, contratuais e pós-contratuais através das “listas sujas”. In: CONPEDI, 23., 2014, Florianópolis/SC. **Anais...** Florianópolis/SC: 5 a 8 nov. 2014. p. 34-57. Disponível em: <<http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=0a03d5e4473c0629>>. Acesso em: 21 out. 2015. p. 16-17.

⁷³ Alberto Emiliano de Oliveira Neto é Procurador do Trabalho da Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região e Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/SP.

⁷⁴ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano. O princípio da não-discriminação e sua aplicação às leis de trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1176, 20 set. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/8950>>. Acesso em: 11 dez. 2015.

⁷⁵ *Ibid.*

Assim, entende-se que o uso do princípio da não discriminação nas relações de trabalho visa proteger o trabalhador de qualquer objeção a seu acesso e permanência na relação jurídica laborativa em consequência de quaisquer tipos de práticas discriminatórias juridicamente odiáveis, porque incompatíveis com o princípio da isonomia.

Esse princípio propõe colocar todos os indivíduos em pé de igualdade, proibindo introduzir diferenciações por razões não admissíveis, revelando a busca de ações afirmativas com o intuito de, reconhecendo a existência de desigualdade de oportunidades, dar tratamento diferenciado aos desiguais para que estes possam se equiparar em condições aos demais sujeitos de direito.

Como já mencionado, Maurício Godinho Delgado entende ser a *isonomia* um princípio com conceito muito mais abrangente e de maior amplitude que a *não discriminação*:

Conforme já debatido, existe certa dúvida sobre se cabe falar-se em *princípio da não discriminação* ou da *isonomia* como proposição geral externa aplicável ao ramo trabalhista especializado.

A dúvida é razoável, pois, afinal, não é pacífica a própria diferenciação entre as duas noções.

Contudo, não são conceitos efetivamente idênticos. O princípio da não discriminação é princípio de proteção, de *resistência*, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre *um piso de civilidade* que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas.

Já o princípio da isonomia é mais amplo, mais impreciso, mais pretencioso. Ele ultrapassa, sem dúvida, a mera não discriminação, buscando igualizar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si. Mas não é, necessariamente (embora em certas situações concretas possa se confundir com isso), princípio de resistência básica, que queira essencialmente evitar conduta diferenciadora por fator injustamente desqualificante. A isonomia vai além, podendo seu comando igualizador resultar de mera conveniência política, cultural ou de outra natureza (embora estas também sejam importantes, é claro), sem comparecer, no caso, fundamentalmente para assegurar um *piso mínimo de civilidade* para as relações entre as pessoas.

É exemplo de aplicação do princípio não-discriminatório no Direito do Trabalho a proibição de tratamento jurídico-contratual desigual à *empregada* em desfavor do *empregado*, em face de ser ela mulher. Hoje, a diferença sexual não pode ser utilizada, em si, como critério de valoração; [...]

Por outro lado, é exemplo de aplicação do princípio isonômico no Direito do Trabalho a determinação de tratamento justralhista igual (direitos laborativos iguais) a *empregados e trabalhadores meramente avulsos*.⁷⁶ (Negrito acrescido, itálico no original)

Conclui-se, portanto, que o conceito de isonomia é bem mais amplo que o da não discriminação. De toda forma, aplicar-se-ão ambos os princípios, pois aqui não cabe diferenciar um ou outro princípio para apuração de discriminação entre pagamento de salários de atletas profissionais de futebol, até porque se entende que a maior amplitude do conceito de isonomia abrange toda e qualquer diferenciação resguardada pelo art. 461 da CLT.

Ainda assim, é possível afirmar que os critérios legais que proíbem tratamento diferenciado ao trabalho e ao trabalhador decorrem da aplicação efetiva do princípio da isonomia, ao instituir que *todos são iguais perante a lei*, não cabendo distinção de qualquer natureza, aplicando-se a todos os direitos e obrigações impostos na legislação constitucional ou infraconstitucional.

Dispõe o art. 3º, IV, da CR/88:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

IV – promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor idade e quaisquer outras formas discriminação.⁷⁷

Já o art. 5º, *caput*, da CR/88, mais abrangente, assim dispõe:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...] ⁷⁸

No art. 7º, XXX, da Constituição de 1988, o princípio da isonomia se faz igualmente presente, ao se estabelecer a proibição de diferença de

⁷⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 162-163.

⁷⁷ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 26 jul. 2015.

⁷⁸ Ibid.

salários, de exercício de funções e de critério de admissão, abrangendo sexo, idade, cor ou estado civil.

Art. 7º, XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.⁷⁹ (BRASIL, 1988)

Ainda no inciso XXXI do mesmo artigo, veda-se a discriminação de salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência física.

Art. 7º, XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.⁸⁰ (BRASIL, 1988)

A evolução da ideia de salário igual calcada nos princípios constitucionais e fundamentais da igualdade alcançou as relações de trabalho também na legislação laboral infraconstitucional, por meio do art. 5º da CLT.

Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.⁸¹

Portanto, o art. 5º da CLT, bem como o já citado art. 461 do mesmo diploma legal, no âmbito da relação mantida entre empregado e empregador, visam garantir a aplicação do princípio da isonomia salarial, amparado, logicamente, pela Constituição de 1988, em plena consonância com os direitos fundamentais.

Celso Antônio Bandeira de Mello, quando discorre sobre a aplicabilidade da isonomia, afirma que:

A Lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Este é o conteúdo político

⁷⁹ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 26 jul. 2015

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.

ideológico absorvido pelo princípio da isonomia e juridicizado pelos textos constitucionais em geral, ou de todo modo assimilado pelos sistemas normativos vigentes.

Em suma: dúvida não padece que, ao se cumprir uma lei, todos os abrangidos por ela hão de receber tratamento parificado, sendo certo, ainda, que ao próprio ditame legal é interdito deferir disciplinas diversas para situações equivalentes.⁸²

Maurício Godinho Delgado, citando o jurista uruguaio Plá Rodriguez, afirma que o Direito do Trabalho busca estabelecer “um nível mínimo de proteção”. Acrescenta ele que o Direito:

[...] busca é evitar o atraso face ao nível normal ou geral, mas não se pretende se equiparar todos no nível mais alto, porque alguém o obteve. Afinal, o Direito não visa a proibir todas as diferenças, mas só as diferenças injustificadas, que costumam ser identificadas pela palavra discriminação.⁸³

Ainda sobre as possibilidades de discriminação nas relações de trabalho, Maurício Godinho Delgado afirma que:

[...] a causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de alguma sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza, etc.).⁸⁴

Mas o importante, pelo que se verá no desdobramento deste trabalho e que será foco da nossa atenção, é que “a discriminação pode, é óbvio, também derivar de outros fatores relevantes a um determinado caso concreto específico”.⁸⁵

Relevante, então, pelo justo pensamento de Maria Cristina Barreiro D’Oliveira, lembrar que a Constituição somente reconhece o princípio da igualdade sob seu aspecto formal em uma igualdade perante o texto seco e frio da lei, não se podendo olvidar que o princípio somente irá adquirir real aplicabilidade quando também lhe for conferida uma igualdade material

⁸² MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da Igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 10.

⁸³ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 164.

⁸⁴ *Ibid.*, p. 165.

⁸⁵ *Ibid.*, loc. cit.

baseada em instrumentos reais e sólidos de concretização dos direitos conferidos nas normas programáticas insculpidas nos ordenamentos legais.⁸⁶

Viu-se, pois, que o instituto da equiparação salarial, insculpido no art. 461 da CLT, é o instrumento que garante a isonomia salarial entre empregados que desempenham a mesma função, evitando, assim, qualquer tipo de discriminação salarial a qualquer classe de trabalhador.

⁸⁶ D'OLIVEIRA, Maria Cristina Barreiros. Breve análise do princípio da isonomia. **Revista Processus**, Brasília, ano 1, n. 1, p. 22-31, jan./mar. 2010. Disponível em: <http://institutoprocesso.com.br/2012/wp-content/uploads/2011/12/3_edicao1.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2015.

5 A EQUIPARAÇÃO SALARIAL: EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Nos dizeres de Amauri Mascaro Nascimento, o princípio da igualdade salarial:

Nasceu com uma finalidade principal: combater a discriminação no trabalho, limitando-se, no início, à situação da mulher e à inferioridade salarial diante do homem pelo exercício da mesma função.

Com efeito, as primeiras leis que dispuseram sobre a matéria restringiam-se a vedar a discriminação salarial em razão do sexo, mas foi manifesta a sua extensão a outras situações e não mais apenas à discriminação salarial em razão do sexo. Outros fatores passaram a ser considerados: a nacionalidade, o estado civil, a idade, a cor, a deficiência física, etc.⁸⁷

Para esse mesmo autor:

O direito do trabalho elegeu alguns fatores que, ao largo da sua evolução, desde a Revolução Industrial do século XVIII, destacaram-se como aqueles que exigiram a intervenção da lei para impedir a violação do princípio da igualdade. Foram, no início, de ordem econômica, tendo em vista disparidades injustificáveis de salários para o trabalho de igual valor.

Surgiu, assim, o princípio da isonomia salarial, declarado pela Constituição da Organização Internacional do Trabalho — OIT (1919), art. 41, ou seja, o “princípio do salário igual, sem distinção de sexo, para trabalho de igual valor”. Para a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), “todo homem tem direito a igual remuneração por igual trabalho”.⁸⁸ (Grifos acrescentados)

Historicamente, na Constituição de 1824, conhecida como “Constituição Imperial”, o princípio da isonomia estava presente no art. 178, XII, *in verbis*:

⁸⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Equiparação salarial e o item VI da Súmula n. 6 do C. TST. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 71-80, jul./dez.2007. p. 72. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Amauri_Nascimento.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2015.

⁸⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 750.

Art. 178. [...]

XII: A lei será igual para todos, quer proteja, quer castigue e recompensará em proporção dos merecimentos de cada um.⁸⁹

Já na Constituição de 1891, a “Constituição Republicana”, que marcou a transição brasileira da monarquia para a república, tal princípio era encontrado no art. 72, § 2º, *in verbis*:

Art. 72. [...]

§ 2º: Todos são iguais perante a lei. A República não admite privilégios de nascimento, desconhece foros de nobreza e extingue as ordens honoríficas existentes e todas as suas prerrogativas e regalias, bem como os títulos nobiliárquicos e de conselho.⁹⁰

No Direito positivo brasileiro do início do século XX, a equiparação salarial por trabalho de igual valor foi concebida pelo Decreto nº 20.261/31, sendo uma decorrência dos objetivos perseguidos pela Revolução de 1930, no sentido de vedar o pagamento de salários maiores aos estrangeiros, quando eles trabalhassem em condições análogas às do trabalhador brasileiro. Posteriormente, o Decreto-Lei nº 1.843/39 manteve o princípio da equiparação, mas ainda apenas à tutela do trabalhador nacional.⁹¹

Também na década de 1930, a Constituição de 1934, em seu art. 121, § 1º, adotou em seu texto a isonomia salarial para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil.

Art. 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:
a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil.⁹²

⁸⁹ BRASIL. Constituição (1824). **Constituição Política do Império do Brasil**, de 25 de março de 1824. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm>. Acesso em: 26 jul. 2015.

⁹⁰ BRASIL. Constituição (1891). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, de 24 de fevereiro de 1891. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm>. Acesso em: 26 jul. 2015.

⁹¹ SUSSEKIND 2005 apud MACIEL JÚNIOR, Vicente de Paula. Equiparação Estrutural. **Revista da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região - Amatra XV**, São Paulo, LTr, n. 5, p. 153-170, abr. 2012.

⁹² BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, de 16 de julho de 1934. Disponível em:

A Constituição de 1937 nada mencionou sobre o tema da igualdade salarial, sendo omissa sobre a questão.

A Constituição de 1946 praticamente repetiu o dispositivo da Constituição de 1934, sendo, portanto, também omissa quanto ao tema, apenas albergando o princípio no inciso II do art. 157.

Art. 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão aos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:

[...]

II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil.⁹³

Já a Constituição de 1967, após a edição da Emenda Constitucional nº 1, de 1969, em seu art. 165, III, volta a dispor sobre o tema, proibindo diferenças de salários e de critério de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil.

Art. 165 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social:

III - proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil.⁹⁴

Mais completa e abrangente sobre a questão da igualdade salarial, a Constituição Federal de 1988 trouxe expressivas e contundentes mudanças, quando dispõe em seu art. 7º, incisos XXX e XXXI, já anteriormente citados, proibição não apenas de diferença de salário, mas também de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; bem como qualquer discriminação salarial em relação ao trabalhador portador de deficiência.

Para Maurício Godinho Delgado, a ordem justralhista sempre se caracterizou pela presença de mecanismos de proteção contra a ocorrência

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 26 jul. 2015.

⁹³ BRASIL. Constituição (1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**, de 18 de setembro de 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em: 26 jul. 2015.

⁹⁴ BRASIL. Constituição (1967). **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em: 26 jul. 2015.

de discriminações no contrato de trabalho. Assevera esse autor que tais mecanismos, entretanto, tendem obviamente a aumentar à medida que se ampliam as franquias democráticas no conjunto da sociedade política e civil, projetando reflexos na relação de emprego. Daí se poder concluir que, nesse quadro de alterações ao longo dos tempos, a Constituição de 1988 surgiu como o documento juspolítico mais significativo já elaborado na história do país acerca de mecanismos vedatórios à discriminação no contexto da relação de emprego.⁹⁵

Delgado continua seu raciocínio sobre a evolução abarcada pela Constituição de 1988 afirmando:

O marco constitucional de 1988 lançou, assim, um divisor nítido de fases nessa seara temática: de um lado, verifica-se o período anterior a 88, com referências jurídicas relativamente tímidas e dispersas; de outro lado, desponta o período iniciado com a nova Constituição, que se distingue pelo surgimento de um largo e consistente sistema de proteções jurídicas contra discriminações empregatícias.⁹⁶

Na legislação infraconstitucional, mesmo tendo sido editada em 1943, a CLT, quando dispõe sobre as garantias de igualdade de condições salariais aos trabalhadores, foi devidamente recepcionada pela Constituição de 1988.

Na CLT, primeiramente é reconhecida a equiparação salarial entre o homem e a mulher por trabalho de igual valor, em seu art. 5º. No art. 358,⁹⁷ é tratada a igualdade salarial entre o brasileiro e estrangeiro quando aquele exercer função análoga à deste.

Art. 358 Nenhuma empresa, ainda que não sujeita à proporcionalidade, poderá pagar a brasileiro que exerça função análoga, a juízo do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, à que é exercida por estrangeiro a seu serviço, salário inferior ao deste, excetuando-se os casos seguintes [...] ⁹⁸

⁹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

⁹⁶ *Ibid.*, p. 863.

⁹⁷ Tem prevalecido a interpretação de que tais especificidades normativas teriam perdido a validade, em razão da determinação de tratamento igual perante a lei, conforme art. 5º, *caput*, da CR/88.

⁹⁸ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.

Mas é no art. 461, principal dispositivo que fundamenta este estudo, que se estabelece um sistema geral para análise da equiparação salarial para aqueles trabalhadores de uma mesma empresa que exercem idênticas funções.

Maurício Godinho Delgado assim explana a equiparação salarial do art. 461 da CLT:

Equiparação salarial é a figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico ao do colega perante o qual tenha exercido, simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade, para o mesmo empregador. A esse colega comparado dá-se o nome de paradigma (ou espelho) e ao trabalhador interessado na equalização confere-se o epíteto de equiparando. Designam-se, ainda, ambos pelas expressões paragonados ou comparados.⁹⁹

Mesmo tendo a CLT, em seu art. 461, conferido à equiparação um conjunto unitário de requisitos, o instituto, na verdade, como vastamente demonstrado, tem fundamento jurídico mais amplo do que aquele lançado no referido preceito celetista: é que ele se esteia, seguramente, em qualquer dispositivo que enuncie o princípio geral da igualdade e da não discriminação, como o art. 5º da CLT e os arts. 5º, *caput* e inciso I, e 7º, XXX e XXXII, ambos da Constituição da República.

⁹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 881.

6 DOS REQUISITOS PARA A EQUIPARAÇÃO SALARIAL CONFORME O ART. 461 DA CLT

6.1 Identidade funcional – Trabalho de igual valor

A identidade funcional¹⁰⁰ é o principal requisito para se pleitear a equiparação salarial. É a fonte de onde surge o direito equiparatório de salários.

Por identidade funcional entende-se “a circunstância de os trabalhadores comparados realizarem o mesmo trabalho, englobando atribuições, poderes e prática de atos materiais concretos”.¹⁰¹

Para Alice Monteiro de Barros:

A equiparação salarial, nos moldes em que a consagra o diploma consolidado, pressupõe **identidade funcional** e não mera analogia de funções ou cargos da mesma natureza. Ocorre que essa identidade é relativa e não se descaracteriza se houver no exercício da função, ou seja, no conjunto de atos e operações realizadas, pluralidade de atribuições afins entre os empregados, o que, aliás, traduz imposição do sistema racional de trabalho na empresa moderna. O importante é que as operações substanciais sejam idênticas.¹⁰² (Grifo no original)

A ideia é a seguinte: dois empregados que trabalham para a mesma empresa, exercendo a mesma função e desde que preenchidos os requisitos legais, merecem e devem receber o mesmo salário.

Apesar de a regra parecer bem simples, na prática não o é. A lei, como no já citado art. 461 da CLT, exige que paragonado (aquele que deseja a equiparação) e paradigma (aquele a quem o paragonado pretende se equiparar) exerçam funções idênticas. Ou seja, a semelhança entre as funções de um e outro não basta para se obter o direito. A identidade deve existir, senão o direito à equiparação salarial entre eles não subsiste.

¹⁰⁰ Mais adiante neste trabalho, se verá que a identidade funcional talvez seja a maior barreira para se conseguir equiparar jogadores de futebol. Nesse sentido, o mais básico e principal requisito para o pleito equiparatório, que é o exercício das mesmas funções entre dois jogadores, pode não restar configurado em uma demanda trabalhista, impedindo a conquista da equiparação salarial.

¹⁰¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 882.

¹⁰² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 830-831.

E o conceito de identidade deve ser observado de forma bem rigorosa pelo julgador, quando de uma demanda trabalhista em que se pleiteie equiparação salarial. Dessa forma, exercer função semelhante, ou basicamente igual, não pode e não deve ser interpretado como função idêntica. Analisando-se o princípio da Lei, parece clara a intenção do legislador: não discriminar o trabalhador por motivo de sexo, opção sexual ou religiosa, cor da pele ou raça.

Maurício Godinho Delgado, quando discorre sobre identidade de funções, assim ensina:

A função, como facilmente se percebe, não se confunde com tarefa. Tarefa é atribuição ou ato singulares no contexto da prestação laboral, ao passo que função é um feixe unitário de tarefas, isto é, um conjunto de tarefas que se reúnem em um todo unitário, de modo a situar o trabalhador em um posicionamento específico no universo da divisão do trabalho da empresa. Uma função pode englobar, obviamente, uma única tarefa (o que é incomum, entretanto). Em geral, engloba um conjunto de tarefas, isto é, de atribuições, poderes e atos materiais concretos.

Por outro lado, uma mesma tarefa pode comparecer à composição de mais de uma função (tirar fotocópias ou atender ao público, por exemplo, podem ser tarefas integrantes de distintas funções no contexto da divisão do trabalho na empresa), sem que com isso venha necessariamente propiciar o pleito equiparatório. *Apenas se o conjunto unitário de tarefas, identificador do trabalho no universo empresarial, surgir como idêntico (a mesma função, portanto), é que caberá falar-se no cumprimento do tipo legal do art. 461 da CLT.*¹⁰³ (Destaque no original)

Portanto, a discriminação de diferenças salariais só estará presente quando paradigma e paragonado exercerem efetivamente idênticas funções, não bastando serem essas atribuições semelhantes ou parcialmente iguais.

Antes de adentrar o foco principal do assunto, que é o jogador de futebol, para se ilustrar a questão, traz-se à baila o trabalho dos bancários, tendo em vista a recorrência desse tema na Justiça do Trabalho.

Apresenta-se a seguinte situação: uma gerente de contas que trabalha com uma carteira de clientes pessoas físicas de um banco privado, se sente discriminada por receber metade do salário de seu colega de serviço, que também é gerente de contas e trabalha na mesma agência dela.

¹⁰³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 882.

Ora, ela, exercendo a mesma função dele, não pode ser discriminada pelo simples fato de ser ele homem e ela mulher. Ou seja, se ambos exercem idêntica função, devem receber o mesmo salário.

Agora, outra situação: ela exerce a função de gerente de contas de pessoas físicas, ao passo que ele exerce a função de gerente de contas de pessoas jurídicas, atendendo como clientes empresas de forma geral. Observe que, nesse contexto, ainda que muito semelhantes as atividades – ambos gerentes de contas na mesma agência –, as funções não podem ser consideradas idênticas, uma vez que as atribuições da rotina de trabalho dos dois se tornam diferentes, com demandas específicas para cada tipo de cliente por eles atendidos.

Então, na primeira situação exposta, ela deveria receber o mesmo salário dele, por exercerem ambos as mesmas funções, não podendo ter sido discriminada pelo simples fato de o empregador preferir pagar maior salário para um homem do que para uma mulher. Já na segunda situação, apesar de semelhantes, as funções de ambos se diferem nos detalhes, o que permite ao empregador (no caso, o banco) pagar maior salário a ele do que a ela, uma vez que cada um exerce uma função específica, divergentes entre si.

Muito importante destacar que, como preceitua a Súmula 06, em seu item III,¹⁰⁴ o que importa para apuração é o exercício das mesmas funções, não importando as nomenclaturas atribuídas aos cargos. Ou seja, no exemplo mencionado, pouco importa que a nomenclatura do cargo do empregado seja “Gerente de Contas Pessoa Física Master Plus IV” e a do cargo da empregada seja “Gerente de Contas Pessoa Física II”; se ambos exercem idênticas atribuições; o nome do cargo em nada interfere na equiparação salarial.

Também importante destacar que o entendimento simulado se faz em razão da aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma,

¹⁰⁴ Súmula 06, “item III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação”. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 06 – Equiparação salarial. Art. 461 da CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – **DEJT** divulgado em 12, 15 e 16.06.2015 Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6>. Acesso em: 24 jul. 2015.)

extremamente importante para a aferição da identidade funcional, uma vez que, por esse princípio, a verdade dos fatos impera sobre qualquer contrato formal, ou seja, deve prevalecer o que ocorre de fato em caso de conflito entre o que está escrito e o que realmente acontece.

Nessa mesma direção, ensina Messias Pereira Donato que:

A identidade exigida diz respeito a funções e não a cargos. Estes guardam sinonímia com postos, enquanto as funções se referem ao exercício de atividade. Em relação às funções, não basta o *nomen* que lhes seja dado, mas o efetivo desempenho. O essencial é que se identifiquem as atribuições realmente exercidas pelo equiparando e pelo paradigma.¹⁰⁵

Já o “trabalho de igual valor”, disposto no § 1º do art. 461 da CLT, deve ser entendido como aquele realizado com igual produtividade e perfeição técnica. Desse modo, além da identidade de funções entre paradigma e paragonado, a lei exige que essas funções sejam exercidas com a mesma produtividade e a mesma perfeição técnica.¹⁰⁶

Nesse sentido, o seguinte julgado:

C) AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO SINDICATO RECLAMANTE. **EQUIPARAÇÃO SALARIAL.** Dados os termos do art. 461 da CLT, tem-se que equiparação salarial é o direito que o empregado, que exerce a mesma função e que executa o mesmo trabalho, tem de receber o mesmo salário, **sendo considerado trabalho de igual valor, o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica**, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos. Agravo de instrumento conhecido e não provido.¹⁰⁷

A produtividade parece mais simples de se apurar, por tratar-se de um critério quantitativo. A noção de produtividade é mais adequada que a de produção para os fins objetivados pelo art. 461 da CLT, já que, como ensina

¹⁰⁵ DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 487.

¹⁰⁶ “Art. 461. [...] § 1º – Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.” (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.)

¹⁰⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 10469220125030002, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 24/06/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: **DEJT**, 30/06/2015.

Maurício Godinho Delgado, permite estabelecer comparação razoavelmente objetiva entre intensidade laborativa dos empregados contrapostos.¹⁰⁸

Alice Monteiro de Barros sustenta que a lei fala em produtividade, que é o resultado da capacidade de produzir, e não em produção, que é o ato de produzir.¹⁰⁹

No mesmo sentido, para o juiz do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, Marco Antônio Ribeiro Muniz Rodrigues, o importante é não se confundir produtividade, capacidade de gerar resultados em iguais condições, com a produção, que varia conforme as condições dadas. A produção é condicionada por fatores pessoais e externos ao trabalhador (local de trabalho, público atendido, condições de trabalho etc.), ao passo que a produtividade se mede em relação à capacidade produtiva do trabalhador apenas.¹¹⁰

Também para Francisco Antônio de Oliveira, produtividade não pode se confundir com produção. Vejamos o que ele leciona a respeito:

A produtividade é meio racional e inteligente de produzir. Assim, a produtividade varia de empregado para empregado. Do mesmo modo, um empregado que apresente excelente produtividade pode ser aquele que ao final do mês deu menor produção, por falar muito durante o expediente.¹¹¹

Ou seja, segundo Delgado, Barros, Rodrigues e Oliveira, pode-se concluir que a igualdade de produtividade somente poderá ser medida se os comparados estiverem nas mesmas condições de trabalho.

Assim, caso o paragonado queira se equiparar com o paradigma, aquele tem que apresentar uma produtividade igual ou maior que a deste. Caso o paradigma apresente maior produtividade do que o paragonado, mesmo que idênticas as funções, eles não podem se equiparar. Em síntese,

¹⁰⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

¹⁰⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

¹¹⁰ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Ação Ordinária nº 0001627-49.2013.5.03.0107. Reclamante: Isabella Cordeiro Diniz. Reclamado: Banco Santander Brasil S/A. Juiz Dr. Marco Antonio Ribeiro Muniz Rodrigues. Data de julgamento: 12.12.2014. Data de Publicação. **DEJT**, 12.12.2014.

¹¹¹ OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Comentários às Súmulas do TST**. 10. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010. p. 51.

a lei permite que a empresa remunere melhor aquele empregado que apresente melhores resultados.

Na hipótese dos bancários gerentes de contas, acima apresentada, mesmo que ambos exercessem a idêntica função de “gerentes de contas de pessoas físicas”, caso o empregado apresentasse maior produtividade, com melhores números ou maior retorno financeiro ao banco do que a empregada, ela não poderia se equiparar a ele.

Com relação à perfeição técnica, a questão não se afigura tão simples assim, porque tal critério pode demandar uma observação mais subjetiva do julgador, dada a amplitude do termo.

Alice Monteiro de Barros afirma que, para se ter a mesma perfeição técnica entre os comparados, é necessário, no exercício da função a que se pretende equiparar, que ambos realizem trabalhos com a mesma qualidade.¹¹²

O mesmo entendimento é o de Messias Pereira Donato,¹¹³ quando declara que para apuração da perfeição técnica considera-se a qualidade da produção, e o de Amauri Mascaro Nascimento,¹¹⁴ quando atesta que a equiparação salarial só é viável entre empregados que tenham a mesma perfeição técnica, assim entendida a qualidade de serviço.

Trata-se, portanto, em se falando de qualidade do serviço, de um critério mais qualitativo, como, no exemplo de Delgado:

[...] a demonstração de maior qualificação técnico-profissional do paradigma (cursos e estágios relevantes, significativa experiência anterior na função, mais elevada titulação profissional ou acadêmica, etc.) é conduta que pode favorecer, substantivamente, na produtividade do trabalho prestado.¹¹⁵

Pode-se então entender a perfeição técnica como a capacidade do empregado de desenvolver a sua atividade, a sua função. Dessa forma, um empregado que obtenha uma maior qualificação profissional ou educacional

¹¹² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

¹¹³ DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008.

¹¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

¹¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 886.

tende a desenvolver sua função com mais facilidade, com maior destreza; e parece ter sido essa a intenção do legislador. Ou seja, a lei permite que a empresa pague melhores salários àquele empregado que desempenhe suas atividades com maior desenvoltura, representando, por assim dizer, uma otimização dos seus serviços e de seus resultados.

Diz-se que maior qualificação profissional ou educacional “tende” a ser um diferencial na qualidade do serviço prestado, pois pode acontecer que, na prática, essa diferenciação de perfeição técnica não exista. Isso porque somente o fato de um empregado ter maior titularização educacional ou profissional que o outro não implica, necessariamente, que será melhor no desenvolvimento de suas atividades. Por isso a possível confusão do julgador na hora de apurar a forma qualitativa das funções de paradigma e paragonado, quando analisada a perfeição técnica.

Conforme Alice Monteiro de Barros:

Por outro lado, a incidência da regra consubstanciada no art. 461 da CLT, a maior formação teórica ou maior potencialidade do paradigma é irrelevante, quando não sobressaiu em sua atividade, tampouco foi revertida em favor do credor do trabalho.¹¹⁶

Suponha que esteja em análise a perfeição técnica de um empregado com maior escolaridade que o outro. O fato de existir a maior escolaridade, por si só, não pode ser critério excludente da equiparação salarial, pois, na prática, aquele menos graduado pode trabalhar mais e melhor, entregar melhores resultados e de forma mais fácil do que aquele mais graduado, mesmo tendo escolaridade “inferior”. Entende-se, pois, que o critério qualitativo deverá ser avaliado com mais cuidado, estendendo-se sua compreensão caso a caso.

¹¹⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 839.

6.2 Identidade de empregador

Por identidade de empregador¹¹⁷ deve-se entender que se trata de empregados que laboram na mesma empresa, obviamente.

Messias Pereira Donato demonstra que:

Como a exigência legal de identidade diz respeito ao mesmo empregador, possuindo ela vários estabelecimentos, a equiparação é viável entre empregados vinculados a estabelecimentos diferentes, desde que na mesma localidade. O mesmo entendimento prevalece em relação a empresas de grupo econômico, por ser este empregador único.¹¹⁸

Apesar de parecer evidente, e o menos controvertido de todos os requisitos, a identidade de empregador pode suscitar grande polêmica, especialmente quando se trata de grupos econômicos justralhistas, instituto jurídico muito comum nos dias atuais.

Alice Monteiro de Barros dispõe que:

Discute-se se, para esses efeitos, são consideradas mesmo empregador as empresas integrantes de um mesmo grupo econômico. Opinamos pela afirmativa, uma vez que o art. 2º, § 2º, da CLT, ao conceituar o grupo econômico, considera solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas, para efeitos da relação de emprego. Ora, a equiparação é um efeito da relação de emprego, e o legislador, ao definir a natureza da responsabilidade em exame, não estabeleceu qualquer distinção no tocante às obrigações contratuais, entre as quais encontra-se o respeito ao princípio da isonomia. Dessa forma, as empresas integrantes de um mesmo grupo econômico serão consideradas a mesma, empresa para fins de equiparação.¹¹⁹

Para Maurício Godinho Delgado, mesmo sendo a jurisprudência dominante favorável à possibilidade de equiparar empregados que trabalhem em empresas distintas do mesmo grupo econômico, ensejando, inclusive, a

¹¹⁷ Mais uma vez, afirma-se que os conceitos aqui demonstrados são para elucidar a questão, na tentativa de compreender bem como são as regras para aplicação da equiparação salarial do art. 461 da CLT. No caso do pleito de equiparação de jogadores de futebol, obviamente deve tratar-se de atletas que atuam pelo mesmo clube, não havendo que se falar em empregadores diversos.

¹¹⁸ DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 487-488.

¹¹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 832.

solidariedade entre essas empresas, existem algumas poucas correntes que entendem ser incompatível a figura da responsabilidade solidária entre empresas do grupo, o que obstaría, por conseguinte, a equiparação salarial entre empregados que laboram para diferentes empresas de um mesmo grupo econômico.¹²⁰

Alice Monteiro de Barros acrescenta que os divergentes da corrente majoritária em relação à possibilidade de equiparar empregados de empresas diversas de um mesmo grupo econômico assim o fazem ao fundamento de que a equiparação salarial entre empresas distintas, ainda que pertencentes ao grupo econômico, poderia ocasionar anarquia nos quadros das empresas, com manifesta violência à liberdade contratual.¹²¹

Neste trabalho, compartilha-se do entendimento da maioria doutrinária da total possibilidade do uso do princípio da isonomia salarial entre empregados de empresas diversas, pertencentes a um grupo econômico, em razão do já citado princípio da realidade fática sobre a forma. Nesse sentido, os seguintes julgados:

RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. GRUPO ECONÔMICO. SERVIÇOS PRESTADOS QUE APROVEITAM A AMBAS AS EMPRESAS. POSSIBILIDADE. 1. Esta Corte tem entendido que o fato de dois empregados prestarem serviços a empresas distintas, ainda que integrantes de um mesmo grupo econômico, impede o reconhecimento da equiparação salarial, exceto se, no caso concreto, for constatado que os serviços prestados pelo reclamante e pelos paradigmas aproveitavam às duas empresas empregadoras, integrantes do mesmo grupo, ou que o labor favorecia diretamente o grupo econômico. 2. No caso, conforme consignado pelo Regional: a) a mantenedora da faculdade em que laborava o paradigma é a mesma do hospital em que laborava o reclamante; e b) reclamante e paradigma foram contratados pela mantenedora para exercer o cargo de vigia, e deveriam prestar seus serviços em quaisquer das unidades da empregadora. **Nesse contexto, não há dúvida de que os serviços prestados pelo reclamante e pelo paradigma aproveitavam às duas empresas do grupo. Intactos, pois, os arts. 2º, § 2º, e 461 da CLT.** 3. Recurso de revista de que não se conhece.¹²²

¹²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

¹²¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

¹²² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 3498720115150094, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 19/11/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: **DEJT** 21/11/2014.

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. **EQUIPARAÇÃO SALARIAL. GRUPO ECONÔMICO. EMPRESAS DISTINTAS.** Na esteira da jurisprudência da SBDI-1 do TST, constatado que o labor do Reclamante e do paradigma favorecia diretamente o grupo econômico, sobretudo em razão da natureza dos serviços executados dentro da mesma agência bancária, **além de evidenciados os demais pressupostos do art. 461 da CLT, cabe reconhecer a equiparação salarial, a despeito de, formalmente, Autor e paradigma serem empregados de empresas distintas integrantes do mesmo grupo econômico.** Precedentes. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido.¹²³

6.3 Mesma localidade

Outro requisito para se obter a equiparação salarial é a observância da mesma localidade¹²⁴ da prestação dos serviços.

Por identidade de localidade pode-se entender “a circunstância de os trabalhadores comparados realizarem o trabalho para o empregador em um mesmo espaço, um mesmo lugar, uma mesma circunscrição geográfica”.¹²⁵

Messias Pereira Donato classifica a “mesmeidade de localidade” como a caracterização de situação que envolva a mesma localidade sem que se prenda ao conceito de mesmo espaço geográfico, mas sim ao meio socioeconômico, ao custo de vida, às condições sociais.¹²⁶

Assim, para se atingir esse requisito, não há necessidade de o labor de ambos empregados ter se desenvolvido no mesmo espaço físico. Podem até se equiparar empregados que tenham realizado suas atividades em municípios distintos, mas desde que dentro da mesma região metropolitana – como preceitua o item X da Súmula 06 do TST, anteriormente transcrito.¹²⁷

¹²³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 1310003520055030004 131000-35.2005.5.03.0004, Relator: Maria de Assis Calsing. 4ª Turma, Data de Julgamento: 06/11/2013, Data de Publicação: **DEJT** 08/11/2013.

¹²⁴ A discussão quanto ao conceito de mesma localidade também não se aplica ao pleito de equiparação salarial para atletas de futebol, pois é óbvio que, se atuam para o mesmo clube, a localidade é a mesma.

¹²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 883.

¹²⁶ DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008.

¹²⁷ “Súmula 06, [...] X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana.” (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 06 – Equiparação salarial. Art. 461 da CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – **DEJT** divulgado em 12, 15 e 16.06.2015 Disponível em:

Dessa forma, não há necessidade de o empregado ter laborado no mesmo espaço físico do paradigma para pleitear a equiparação salarial. Basta que ambos tenham trabalhado no mesmo município ou em municípios integrantes da mesma região metropolitana.

Para Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino:

O intuito desse requisito é evitar a equiparação salarial entre trabalhadores que prestem serviços em regiões diferentes, em razão da possibilidade de existirem diferenças significativas nos índices de custo de vida, que justificariam a disparidade salarial.¹²⁸

Com isso, entende-se que o legislador concede ao empregador a possibilidade de manter a desigualdade de custo com salários, observadas as diversas regiões do país. Sem entrar em qualquer mérito de valores, não se pode exigir que o empregado que labora no interior receba o mesmo salário de um que labora na capital, onde o custo de vida é bem mais alto do que no resto do estado. Em relação ao critério de mesma localidade, vejamos os seguintes julgados:

RECURSO DE REVISTA - PEDIDO DE DIFERENÇAS SALARIAIS - REFERÊNCIA A PARADIGMAS DE IGUAL PRODUTIVIDADE E PERFEIÇÃO TÉCNICA - PLEITO QUE SE ENQUADRA, JURIDICAMENTE, NO CONCEITO DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL - MESMA LOCALIDADE DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS - REQUISITO INDISPENSÁVEL AO ACOLHIMENTO DA PRETENSÃO - ART. 461, CAPUT, DA CLT E SÚMULA Nº 6, X, DO TST. Fundamentado o pedido de diferenças salariais na igualdade de produtividade e na mesma perfeição técnica, tomando como referenciais os paradigmas indicados na peça de ingresso, o pleito do reclamante enquadra-se, juridicamente, no conceito de equiparação salarial, e não naquele atinente ao recebimento de igual remuneração paga aos ocupantes do mesmo cargo elencado em plano de cargos e salários. Isso porque, neste pleito, os requisitos para a sua concessão são eminentemente objetivos (bastando, pois, a constatação de que os ocupantes do mesmo cargo, sem qualquer justificativa aceitável, percebem diferentes retribuições pelo trabalho que desempenham). Naquela pretensão, entretanto, deve-se demonstrar que o autor realiza a sua atividade de maneira idêntica (qualitativa e quantitativamente) aos paradigmas. **Tratando-se, como ocorre na hipótese, de equiparação salarial, indispensável que o reclamante e os paradigmas prestem serviços na mesma localidade (art. 461, I caput, da CLT), o que, nos termos da Súmula nº 6, X, do TST,**

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6>. Acesso em: 24 jul. 2015.)

¹²⁸ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010. p. 263.

abarca o mesmo município ou municípios que integrem a mesma região metropolitana. Desatendida tal exigência, impõe-se a improcedência da pretensão autoral. Recurso de revista conhecido e provido.¹²⁹

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. **EQUIPARAÇÃO SALARIAL. MESMA LOCALIDADE.** Esta Corte vem entendendo que o conceito de -localidade-, prevista no art. 461 da CLT, **visa garantir aos trabalhadores que prestem serviços de igual valor a um mesmo empregador e que exerçam estas atividades em municípios, ainda que distintos, mas na mesma região sócio-econômica, com custo de vida e necessidades semelhantes, o recebimento de remuneração igual.** Impossível verificar violação literal do dispositivo legal apontado, na forma do art. 896, c, da CLT. Agravo a que se nega provimento.¹³⁰

6.4 Diferença de tempo na função não superior a dois anos

Para se preencher este requisito, é vital que o paradigma não tenha mais de dois anos no exercício da função a que se pretende equiparar em relação ao paragonado.

Para Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino, embora a CLT use a expressão “tempo de serviço”, a jurisprudência interpretou-a como “tempo de função”, porque a equiparação se faz unicamente entre empregados exercentes da mesma função, pouco importando a nomenclatura do cargo ocupado, como já ressaltado. Em razão dessa interpretação, o prazo de dois anos deve ser contado na função, e não no emprego.¹³¹ Ou seja, a diferença entre os tempos de função deve referir-se às atividades exercidas na mesma empresa, não importando, por exemplo, se o empregado já exercia essa mesma atividade em empresa diferente, pois esse prazo no empregador anterior não poderá ser considerado.

Não interessa aqui o tempo que o paradigma tenha de trabalho na empresa, mas, sim, o tempo que o paradigma tenha no exercício daquela

¹²⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 1037001820045050024 103700-18.2004.5.05.0024, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 08/06/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: **DEJT** 17/06/2011.

¹³⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. A-AIRR 113518 113518/2003-900-04-00.9, Relator: Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 04/11/2009, 7ª Turma, Data de Publicação: **DEJT** 13/11/2009.

¹³¹ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010.

específica função a que se quer equiparar, como dispõe o item II da Súmula 06 do TST.¹³²

Quanto a esse fator temporal impeditivo à equiparação, Francisco Antônio de Oliveira assim dispõe:

O tempo de serviço é na função, e não na empresa. Pouco importa se o paradigma esteja há muitos anos na empresa, se na função está há menos de dois anos.

É que a produtividade e a mesma perfeição técnica são requisitos que somente poderão ser valorados se as partes estiverem desenvolvendo as mesmas funções. Poderá estar na empresa há mais tempo, mas desenvolver trabalho diverso, estando na função há menos de dois anos.¹³³

Dessa forma, para um empregado se equiparar a outro, não importa para a lide a vida progressa do empregado paradigma, o que ele tenha feito antes naquela ou em outra empresa. O que interessa para o pleito de igualdade salarial é que o empregado paradigma não tenha mais de dois anos naquela função a que se pretende equiparar na mesma empresa em que ambos laboraram juntos.

É, pois, irrelevante que o paradigma tenha tempo de serviço no emprego vários anos superior ao equiparando; apenas se tiver tempo de serviço na função superior a dois anos é que o fato impeditivo irá configurar-se.¹³⁴

Mais uma vez, vale destacar que a vida progressa do paradigma não pode ser motivo para se elidir a equiparação em razão de ter ele tempo superior a dois anos naquela mesma função trabalhando para outro empregador; a não ser dentro de outro requisito, que é o da diferença de perfeição técnica, já demonstrada alhures. Se a vida progressa desse

¹³² Súmula 06, “II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego.” (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 06 – Equiparação salarial. Art. 461 da CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – **DEJT** divulgado em 12, 15 e 16.06.2015 Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6>. Acesso em: 24 jul. 2015.)

¹³³ OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Comentários às Súmulas do TST**. 10. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010. p. 49.

¹³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 887.

paradigma o tornou um empregado “melhor”, pela experiência já adquirida anteriormente naquela função em outra empresa, que então ele faça jus a um melhor salário por melhor perfeição técnica, mas não por ter ele mais de dois anos naquela função a que se pretende equiparar.

Relativamente a esse requisito, deve ser privilegiado o empregado mais experiente na função, limitada essa experiência ao intervalo de dois anos. Em relação ao critério de tempo na função, citam-se os seguintes julgados:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 13.015/2014. **EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DIFERENÇA DE TEMPO DE SERVIÇO NA FUNÇÃO SUPERIOR A DOIS ANOS. Consignado pelo Regional que o paradigma indicado pelo Autor possuía diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos, não há de se falar em deferimento da equiparação salarial.** Incidência do § 1.º do artigo 461 da CLT e item II da Súmula n.º 6 do TST. Agravo de Instrumento conhecido e não provido.¹³⁵

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. **EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DIFERENÇA DE TEMPO NA FUNÇÃO SUPERIOR A DOIS ANOS.** Comprovada a diferença de tempo na função superior a dois anos, inviável o pedido de equiparação salarial pretendido pelo Reclamante. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido.¹³⁶

Na lição de Alice Monteiro de Barros, mesmo que o paradigma tenha exercido a função em períodos distintos, essa circunstância não impede que sejam somados todos os períodos em que ele exerceu a função, para se justificar o tratamento diferenciado em relação àqueles com menores salários.¹³⁷ Complementa a autora que:

O legislador, ao estabelecer como obstáculo a equiparação a maior antiguidade do paradigma, criou uma presunção legal de que o maior tempo de exercício da função acarreta maior experiência, gerando, por conseguinte, um rendimento superior ou um desempenho de atividades mais útil ao empregado, capaz de autorizar a disparidade salarial. Logo, a soma dos períodos descontínuos também deverá ser interpretada favoravelmente ao

¹³⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. ARR 15727320115090084, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 20/05/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2015.

¹³⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 6843220105090863 684-32.2010.5.09.0863, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 06/02/2013, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/02/2013.

¹³⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

postulante. Se o empregado reclamante exerceu a referida função por dois períodos distintos na mesma empresa e na mesma localidade, a unicidade contratual e autorizada, por idênticas razões, uma vez que a experiência adquirida não poderá ser desprezada.¹³⁸

Nesse mesmo sentido, o seguinte julgado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DIFERENÇA DE TEMPO DE SERVIÇO NA FUNÇÃO. ART. 461, § 1º, DA CLT. SOMA DOS PERÍODOS DESCONTÍNUOS DO CONTRATO DE TRABALHO DO PARADIGMA. Decisão Regional em que adotado o entendimento de que, para fins de verificação da existência de diferença de tempo de serviço na função não superior a dois anos, nos moldes do art. 461, § 1º, da CLT, - não se somam períodos descontínuos de contratos -. Aparente contrariedade ao item II da Súmula 06 do TST, nos moldes do art. 896 da CLT, a ensejar o provimento do agravo de instrumento, nos termos do artigo 3º da Resolução Administrativa nº 928/2003. Agravo de instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DIFERENÇA DE TEMPO DE SERVIÇO NA FUNÇÃO. ART. 461, § 1º, DA CLT. SOMA DOS PERÍODOS DESCONTÍNUOS DO CONTRATO DE TRABALHO DO PARADIGMA. 1. O Tribunal Regional manteve, por seus próprios fundamentos, a sentença na qual consignado que -da prova oral permite-se inferir que as funções exercidas pelo reclamante e pelo paradigma indicado eram idênticas, além da produtividade e perfeição técnica- , que a reclamada -insiste em invocar contrato anteriormente celebrado entre o paradigma e a empresa para tentar afastar o direito ao pleito equiparatório - e que -o último contrato firmado entre ambos evidencia que o autor e modelo exerceram função idêntica, com mesma perfeição técnica e produtividade, cuja diferença no exercício da aludida função não ultrapassou o limite de 2 anos- . Acrescentou, o Colegiado de origem, que, -no tocante à equiparação salarial, o único fato impeditivo invocado nas razões recursais diz respeito à diferença de tempo de serviço superior a dois anos; ocorre que a própria defesa admite que houve dois contratos de trabalho distintos e que, em relação ao segundo, tal diferença não existe (f. 30), sendo isso o que importa para fins de se afastar o óbice apontado, já que não se somam períodos descontínuos de contratos para tal fim-. **2. À luz da jurisprudência desta Corte Superior, não existe qualquer óbice para que os períodos descontínuos do contrato de trabalho do paradigma sejam somados para fins de verificação da existência de diferença de tempo de serviço na função não superior a dois anos, nos moldes do art. 461, § 1º, da CLT.** Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.¹³⁹

¹³⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 840.

¹³⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 23877720125030092, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 03/12/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/12/2014.

6.5 Existência de quadro de carreira

Segundo definição de Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2010, p. 253), “o quadro de carreira é uma organização das carreiras e respectivas referências salariais existentes na empresa”. Afirmando os dois autores que “o quadro de carreira deverá estabelecer que as promoções sejam feitas por antiguidade e merecimento, alternadamente, dentro de cada categoria profissional (CLT, art. 461, §§ 2º e 3º)” (PAULO; ALEXANDRINO, 2010, p. 253).

A existência na empresa de quadro de carreira, com o plano de cargos e salários homologado no Ministério do Trabalho, como determina o item I da Súmula 06 do TST,¹⁴⁰ é talvez o remédio mais eficaz contra a discriminação salarial entre os empregados exercentes de mesmas funções, no nosso entender.

Assim ensina Amauri Mascaro Nascimento:

As empresas podem dispor o pessoal em quadro, organizando uma carreira, com referências e padrões salariais, e com previsão de promoções, por antiguidade e merecimento. Não é obrigatório que o faça. No entanto, nada impede que, para melhor administração do regulamento interno, faça constar esse quadro. Incabível será a equiparação, quando o pessoal da empresa estiver organizado em quadro de carreira, com promoções alternadas, por merecimento e antiguidade.

Como frisa Sússekind, nesse caso, o maior salário decorre de promoção e não de arbítrio patronal. Também, com o quadro, o nivelamento salarial está aprioristicamente instituído, segundo os critérios de valor nele contidos.¹⁴¹

Isso porque, como se verifica nos posicionamentos acima mencionados, as promoções e aumentos salariais são alternados por

¹⁴⁰ Súmula 06: “I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente.” (BRASIL Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 06 – Equiparação salarial. Art. 461 da CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015 Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6>. Acesso em: 24 jul. 2015.)

¹⁴¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 823.

antiguidade e merecimento, o que evita qualquer discriminação de cunho subjetivo.

Para Alice Monteiro de Barros:

A existência de quadro organizado em carreira atua como obstáculo à equiparação salarial, desde que ele seja homologado por autoridade competente (Ministério do Trabalho — Súmula n. 6, inciso I, do TST) e garanta aos empregados critérios de promoção alternada, ora por merecimento ora por antiguidade. O quadro de carreira não se confunde com um simples plano de cargos e salários elaborado pela empresa, sem o crivo do Estado.¹⁴²

Ao comentar sobre o item I da Súmula 06 do TST, analisa Francisco Antônio de Oliveira:

A preocupação contida na jurisprudência do TST e cristalizada neste item da Súmula ora comentada manifesta-se no quadro de pessoal organizado em carreira, retirando poder de comando do empregador, não deixando somente ao seu alvedrio a apuração de critérios utilizados por antiguidade e por merecimento. Esses critérios somente terão valor se habilmente referendados pelo Ministério do Trabalho. Tudo isso demonstra a preocupação de evitar-se o uso do arbítrio do empregador, que, em certos casos, poderia traduzir-se em tratamento desigual aos empregados, principalmente no campo do merecimento, pois que este se mostra mais fértil e mais receptivo ao subjetivismo.¹⁴³

Como lecionam Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino, quando há quadro de carreiras homologado na empresa, não cabe a um empregado ingressar com ação de equiparação salarial, pois o próprio quadro já constitui uma prévia equiparação das funções, e sua existência na empresa impede a decretação judicial da equiparação salarial.¹⁴⁴

Mas salientam esses autores que, se a empresa não observar as normas que ela própria estabeleceu no quadro de carreiras, seja deixando de promover empregados como previamente fixou, seja classificando incorretamente alguns deles, nada impede ao empregado prejudicado

¹⁴² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 841-842.

¹⁴³ OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Comentários às Súmulas do TST**. 10. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010. p. 48

¹⁴⁴ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010.

pleitear na Justiça sua reclassificação correta no referido quadro, assim como preceitua a Súmula 19 do TST¹⁴⁵.¹⁴⁶

No mesmo entendimento, Amauri Mascaro Nascimento lembra que:

[...] o empregado não poderá ajuizar reclamações pedindo equiparação salarial quando a sua empresa tiver quadro de carreira. Poderá, no entanto, postular judicialmente o enquadramento adequado, se sofrer lesões de direito.¹⁴⁷

Apresentam-se alguns julgados contendo esse requisito:

RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇA SALARIAL. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. EXISTÊNCIA DE QUADRO DE CARREIRA NÃO COMPROVADA. REEXAME DE MATÉRIA FÁTICA. IMPOSSIBILIDADE. O TRT, soberano na análise do conjunto fático-probatório, consignou que a própria reclamada afirmou que não havia Plano de Cargos e Salários, mas apenas uma Política de Cargos e Salários, que constava no Regulamento da Empresa, o que sequer teria sido comprovada. Delineado o quadro fático pelo Regional, não há como ser alterado por esta Corte, ante a necessidade do reexame de provas, procedimento vedado nesta instância, conforme a Súmula n.º 126 do TST. **E, como não foi comprovado que há quadro de carreira na empresa, não há violação do art. 461, § 2º, da CLT.** Recurso de revista de que não se conhece.¹⁴⁸

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. EXISTÊNCIA DE QUADRO DE CARREIRA. ARTIGO 461, § 2º, DA CLT. Registrado pelo Tribunal Regional que reclamante e paradigma, **não obstante o desempenho de mesmas atividades, estavam enquadradas em funções diversas desde sua admissão, em decorrência de Quadro de Carreira, correta a decisão no sentido de que a diferença de funções no novo Quadro de Carreira está justificada, não cabendo falar em equiparação salarial, nos termos do artigo 461, § 2º, da CLT.** Agravo de instrumento conhecido e não provido.¹⁴⁹

¹⁴⁵ “Súmula nº 19 do TST - QUADRO DE CARREIRA. A Justiça do Trabalho é competente para apreciar reclamação de empregado que tenha por objeto direito fundado em quadro de carreira.” (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 19 – Quadro de carreira (mantida) - Res. 121/2003, **DJ** 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-19>. Acesso em: 24 jul. 2015.)

¹⁴⁶ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010.

¹⁴⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 823.

¹⁴⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 22083020115090669, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 17/06/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: **DEJT** 19/06/2015.

¹⁴⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 1305407719995040021 130540-77.1999.5.04.0021, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 04/09/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: **DEJT** 13/09/2013.

6.6 Empregado readaptado na função

O empregado readaptado em outra função não pode ser paradigma em ação de equiparação salarial. É estabelecido, aqui, fato impeditivo à equiparação salarial, pois o empregado em readaptação previdenciária por motivo de saúde ou deficiência, seja física, seja mental, não pode servir de parâmetro salarial para os outros empregados.

Alice Monteiro de Barros leciona:

Não serve de paradigma o **empregado readaptado em nova função**, por motivo de deficiência física devidamente atestada pelo órgão previdenciário. Nem sequer aproveita ao postulante a alegação de que ele também foi readaptado na função, em decorrência da mesma moléstia que acometeu o modelo. É que, em se tratando de empregado readaptado, sua remuneração está vinculada a função anterior e não aquela que passa a exercer. Isso ocorre porque o empregador não pode reduzir-lhe os salários, quando o designa para realizar atribuições mais modestas, pois o princípio da irredutibilidade do salário lhe cerceia essa liberdade. A maior remuneração do empregado readaptado advém da lei e é vantagem de caráter personalíssimo, excluída, portanto, do âmbito da isonomia.¹⁵⁰ (Grifo no original)

Maurício Godinho Delgado muito bem observa que:

Efetivamente, qualquer programa de reaproveitamento e readaptação de trabalhador com deficiência física ou mental superveniente estaria comprometido caso o obreiro deslocado de função (em geral removido para função mais simples) passasse a se tornar parâmetro para equiparações salariais, ao chegar em sua nova função.¹⁵¹

Dessa forma, o empregador pode recolocar o empregado em reabilitação previdenciária para exercer função diversa daquela por ele anteriormente exercida (podendo até desempenhar função mais simples), mesmo tendo esse empregado salário bem superior ao dos outros colegas do setor que executem as mesmas funções. Sendo assim, o empregador pode manter o empregado readaptado, sem o risco de ter que equiparar o salário dele aos demais, por não poder ser o readaptado tomado como paradigma.

¹⁵⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 843.

¹⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 888.

Exemplo de julgado de paradigma readaptado na função:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE - **EQUIPARAÇÃO SALARIAL - READAPTAÇÃO - MATÉRIA FÁTICA**. O Tribunal Regional concluiu que **restou comprovado que o empregado paradigma encontra-se readaptado, o que afasta a equiparação salarial pretendida, nos termos do art. 461, § 4º, da CLT**. Dessarte, para chegar a decisão diversa, no sentido de que o paradigma não deve ser considerado readaptado, como pretende a reclamante, seria necessário reexaminar o conjunto-probatório. Incide Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido.¹⁵²

6.7 Simultaneidade no exercício funcional

Apesar de não estar expresso no texto da lei, mas oriundo da leitura doutrinária e jurisprudencial sobre o tema, outro requisito para que o instituto equiparatório seja possível é a simultaneidade no exercício das mesmas funções.

Ou seja, o equiparando deve ter exercido a mesma função do paradigma concomitantemente. Deve haver coincidência temporal entre o exercício das funções. Caso o exercício das mesmas atividades tenha ocorrido em tempos diversos, não há que se falar em discriminação salarial, pois paradigma e paragonado nem sequer laboraram simultaneamente para o mesmo empregador.

Para Messias Pereira Donato:

Outro requisito à equiparação salarial consiste na exigência de versar sobre período em que equiparando e paradigma, concomitantemente, prestaram ou vêm prestando serviços ao mesmo empregador. Esse período dirá respeito a tempo anterior e/ou ao tempo coexistente ao momento da postulação.¹⁵³

Conforme Amauri Mascaro Nascimento:

Simultaneidade na prestação de serviços é, também, requisito para a equiparação salarial. Significa que a contemporaneidade no exercício das funções idênticas se faz imperiosa para que os

¹⁵² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 7954420125040003, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 13/05/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: **DEJT** 15/05/2015.

¹⁵³ DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 488.

salários sejam equiparados. Para alguns autores, basta que tal ocorra por ocasião do ajuizamento da ação, uma vez que pode a empresa, tão logo proposta a ação judicial, separar os trabalhadores de seção para fraudar o pedido de equiparação. Portanto, se quando da propositura da reclamação ambos os empregados exerciam idênticas funções, é o quanto basta, para alguns autores, a fim de que seja cumprida a exigência da simultaneidade.¹⁵⁴

Alice Monteiro de Barros, ao tratar da simultaneidade aqui referida, ainda faz menção à impossibilidade de equiparação quando do chamado “período de vacância”, que acontece quando se tem um cargo vago em definitivo na empresa. Dessa forma, não haverá concomitância no exercício das funções para compará-las, também não havendo, portanto, discriminação salarial:

A exigência desse requisito induz a conclusão de que a isonomia preconizada no art. 461 da CLT pressupõe contemporaneidade no exercício de funções idênticas, do contrário, a aferição - do trabalho de igual valor tomar-se-á impraticável. Logo, a isonomia não procederá se o postulante só passou a executar as atribuições inerentes ao cargo do paradigma quando de sua destituição. O *mesmo* trabalho executado sucessivamente por dois empregados inviabiliza a aferição do trabalho de igual valor. Portanto, quando se pretende que o empregador mantenha o salário pago ao sucedido para o cargo que veio a ser ocupado pelo sucessor, em face da vacância, o pedido não poderá ser feito com base em equiparação salarial (art. 461 da CLT), mas, quando muito, no salário supletivo (art. 460 da CLT) e desde que haja norma coletiva autorizando, pois a doutrina tem-se manifestado no sentido de que, ao vagar um cargo, o empregador poderá, em princípio, provê-lo como pretender, sem a obrigação de manter o salário pago anteriormente a quem o ocupava (cf., a propósito, Isis de Almeida. *Curso de Legislação; Trabalhista*. 4. ed., p. 123), a não ser que haja norma coletiva dispondo em contrário.¹⁵⁵ (Grifo no original)

A fim de elucidar a questão, imagine a hipótese de um empregado que, tendo laborado numa empresa entre maio de 2007 e janeiro de 2009, queira se equiparar a outro empregado que laborou nessa mesma empresa, na mesma função dele, mas a partir de fevereiro de 2009. Nesse caso, apesar de exercerem idênticas atividades, não houve simultaneidade no exercício da mesma função a que se pretendia equiparar, pois, quando o

¹⁵⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 828.

¹⁵⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 836.

segundo empregado (paradigma) chegou, o primeiro (equiparando) lá não laborava, sendo impossível, portanto, se falar em discriminação salarial.

Em relação ao critério de simultaneidade no exercício funcional, vejam-se os seguintes julgados:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. **EQUIPARAÇÃO SALARIAL**. RECLAMANTE DIRIGENTE SINDICAL AFASTADO DO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO. **EXIGÊNCIA DE SIMULTANEIDADE NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS**. Nos termos do item III da Súmula 6 desta Corte, a equiparação salarial só é possível se o equiparando e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas. **Em última análise, a referida Súmula informa que a prestação de serviço deve ser concomitante, ou seja, exercida de forma simultânea, afastando-se a possibilidade de equiparação salarial quando um dos trabalhadores não está no exercício da atividade.** Agravo de instrumento a que se nega provimento.¹⁵⁶

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. **EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SIMULTANEIDADE NO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO**. Decisão regional que se coaduna com a jurisprudência predominante nesta Corte, **no sentido de que um dos requisitos para o deferimento da equiparação salarial é a simultaneidade no exercício da função**. Não caracterizada a violação do art. 461 da CLT, tampouco demonstrada divergência jurisprudencial. Agravo de instrumento não-provido.¹⁵⁷

Destarte, compreendido como funciona o instituto equiparatório insculpido no art. 461 da CLT, bem como suas regras de aplicação e utilização, no próximo capítulo este assunto será direcionado para o atleta profissional de futebol.

¹⁵⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 827405420025010531 82740-54.2002.5.01.0531, Relator: Horácio Raymundo de Senna Pires, Data de Julgamento: 12/08/2009, 6ª Turma, Data de Publicação: **DEJT** 21/08/2009.

¹⁵⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 2005500822002502 2005500-82.2002.5.02.0900, Relator: Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, Data de Julgamento: 28/02/2007, 6ª Turma, Data de Publicação: **DJ** 16/03/2007.

7 A EQUIPARAÇÃO SALARIAL E O JOGADOR DE FUTEBOL

É evidente que o brasileiro estabelece uma forte correlação entre a vida e o esporte, especialmente quando se trata do futebol. É realmente uma paixão nacional. Seja a paixão por algum clube brasileiro, seja pela seleção brasileira, ou até mesmo algum clube europeu. Brasileiro vive, respira e ama futebol, e isso não mudará, seja na derrota ou na vitória, cada partida traz uma emoção diferente.

Como asseveram Frederico de Andrade Gabrich e Fabiano de Oliveira Costa, foi pelas mãos (ou pelos pés) da figura quase mítica de Charles William Miller que foi construída a origem do futebol no Brasil. Jovem brasileiro que, em retorno de sua viagem a estudo da Inglaterra em 1864, trouxe consigo algumas bolas de futebol e as regras daquele novo esporte. Miller trouxe para o Brasil aquela que seria uma das marcas mais importantes da nossa cultura e pela qual o país é internacionalmente reconhecido.¹⁵⁸

Como destacam Maurício de Figueiredo Corrêa Veiga e Fabrício Trindade de Sousa:

A conquista do Campeonato Mundial de 1958 ajudou a popularizar em nosso país o “violento esporte bretão”, mas já no início do século XX a prática do futebol despertava paixão e ódio. **O passar do tempo revela a heterogeneidade de seus praticantes e ajuda a revelar a própria história da sociedade e a transformação da cultura brasileira.**¹⁵⁹ (Grifo acrescido)

O futebol tornou-se, ao longo das últimas décadas, literal e figurativamente falando, um “negócio” muito sério. Afinal, mexe com a paixão e com a vida de bilhões de pessoas ao redor do mundo. E os apaixonados pelo esporte sabem que não se trata de um simples jogo: o futebol é uma mistura de espetáculo e esporte; arte e diversão, competição e lazer.

¹⁵⁸ GABRICH, Frederico de Andrade; COSTA, Fabiano de Oliveira. Futebol S/A. In: GABRICH, Frederico de Andrade (Org.). **Inovação no Direito**. Belo Horizonte: Universidade Fumec, 2012. p. 241-276.

¹⁵⁹ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa; SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam**: aspectos trabalhista-desportivos. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 25.

Não que inexistam outras modalidades esportivas expoentes no Brasil, como o vôlei, o basquete ou o MMA (Mixed Martial Arts), por exemplo. Mas com o futebol é diferente.

Ídolos são criados a cada final de campeonato. Fama, fortuna e mídia destes atletas são, portanto, assuntos inevitáveis no cotidiano nacional.

Assim, não há como não inserir o futebol como parte da sociedade brasileira. E sendo parte integrante da sociedade:

É nesse universo, movido por paixões, vaidades, ódios e violência, que se faz necessária a atuação do direito do trabalho, tendo em vista a existência de pessoas se dedicando exclusivamente à prática do futebol e tirando dele o seu sustento e o de seus familiares.¹⁶⁰

Para Jean Marcel Mariano de Oliveira, o desporto é elemento de integração social, união entre os povos de diversas culturas, mas, também, de descanso, refúgio, alívio de tensões para as pessoas em geral.¹⁶¹ Mas há que se considerar que o futebol, por sua vez, como se traçou aqui, além desses elementos, é sinônimo de paixão, sentimentos, razão pela qual é muito difícil encontrar um ambiente onde nada seja falado sobre o esporte.

Para Júlio César de Paula Guimarães Baía,¹⁶² o esporte é um campo da atividade humana em permanente evolução. Bem assevera ele que as modalidades existentes se atualizam através de novos métodos e que diferentes tipos de modalidade esportiva entram em cena. As novas práticas, pela importância social, colocam-se como fato social relevante, a exigir regulamentação no amplo espectro da vida social, e o futebol é, definitivamente, uma delas, que merece toda atenção.¹⁶³

¹⁶⁰ ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 40.

¹⁶¹ OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. **O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol**. São Paulo: LTr, 2009.

¹⁶² Júlio César de Paula Guimarães Baía é advogado, atualmente sócio do escritório Abras, Guimarães, Pinheiro, Castro e Rennó Advogados Associados. Graduado pela Universidade Federal de Minas Gerais em 2005, possui especialização em Direito Civil pela Fundação Getúlio Vargas e é Mestre em Direito pela UFMG. É professor universitário na Faculdade Arnaldo Janssen, na qual é também coordenador da Pós-Graduação em Direito do Trabalho, além de ser Procurador do Tribunal de Justiça Desportiva (TJD) da Federação Mineira de Futebol.

¹⁶³ BAÍA, Júlio César de Paula Guimarães. **Direitos econômicos do atleta de futebol: uma análise de sua negociação para investidores**. Belo Horizonte: D'Plácido, 2015.

Descreve ainda Baía em sua obra que:

Milhares de famílias vislumbram o esporte como meio de inserção social, como oportunidade precípua em que competirão em condições isonômicas com aqueles oriundos dos diferentes estratos sociais. O esporte equipara os indivíduos no que tange ao aspecto de formação educacional e cultural, haja vista que as habilidades físicas são os elementos preponderantes para o desenvolvimento exitoso do profissional.

A popularidade e a capilaridade do esporte, aliadas aos atributos a ele associados, foram mola a propulsar o crescente investimento da iniciativa privada. Isto se deu pelo interesse de diversas corporações em utilizar a imagem dos atletas, das competições esportivas das equipes para conquistar novos clientes. Tendo em vista o escopo de lucro perseguido, buscam calcular o rendimento que irão obter ao associarem sua marca ou produto a determinada competição esportiva, atleta ou equipe.

Segundo estudo constante no Dossiê Esporte – um estudo sobre o esporte na vida do brasileiro (2006, p. 129), o esporte movimentou, no ano de 2005, no Brasil, aproximadamente 37,1 bilhões de reais, considerando o valor dos bens produzidos pela indústria de artigos esportivos, dos serviços ligados diretamente ao esporte (remuneração de atletas, publicidade, entre outros) e o valor indireto dos serviços demandados pelo esporte (hospedagem, alimentação, serviços médicos, entre outros). Isso representou 1,95% do Produto Interno Bruto (PIB) nacional.

O futebol, principal modalidade esportiva no país, ocupa posição de destaque no que tange à relevância econômica. No ano de 2011, somente as receitas obtidas pelos clubes de futebol perfizeram o montante de R\$ 2,7 bilhões, o que demonstra a pujança dessa modalidade no cenário econômico desportivo (SOMOGGI).¹⁶⁴

Ou seja, não apenas pelo aspecto sociocultural, o futebol está muito inserido na vida da população brasileira, principalmente, sob o aspecto econômico, como acima exposto.

Para Frederico de Andrade Gabrich e Fabiano de Oliveira Costa, o futebol exerce, no Brasil, importante influência sobre a cultura nacional e movimenta, todos os anos, milhões de reais, provenientes da venda de ingressos, da negociação de direitos de televisionamento dos jogos, de espaços publicitários, de direitos federativos dos atletas, bem como do licenciamento de marcas. E essa imensa produção de riqueza decorrente do

¹⁶⁴ BAÍA, Júlio César de Paula Guimarães. **Direitos econômicos do atleta de futebol: uma análise de sua negociação para investidores**. Belo Horizonte: D'Plácido, 2015. p. 28-30.

exercício da atividade desportiva requer, cada vez mais, uma forte estruturação que somente uma empresa pode suportar.¹⁶⁵

Esses dois autores complementam seus pensamentos no sentido de que essa estruturação e o desenvolvimento atual da atividade futebolística pressupõem a organização profissional do capital e do trabalho.¹⁶⁶ Assim, do ponto de vista exclusivamente econômico, a atividade desportiva desenvolvida pelos atuais clubes de futebol profissional enquadra-se como atividade tipicamente empresarial.

Como bem delineiam Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga e Fabrício Trindade de Sousa, não existem quaisquer dúvidas de que a modernização dos meios de comunicação tem papel de destaque na propagação do esporte em nível mundial, “fazendo com que haja a necessidade de uma dinâmica regulamentação não somente da prática desportiva, mas de toda a sua comercialização, envolvendo propaganda, *marketing* e a relação do próprio atleta”.¹⁶⁷

Acrescenta Jean Marcel Mariano de Oliveira que o futebol, na sociedade brasileira, é visto como um espetáculo, capaz de integrar povos de culturas diversas. Contudo, observa esse autor que dentro desse espetáculo estão presentes relações jurídicas de trabalho extremamente divergentes na doutrina e na jurisprudência e que, por envolver matérias que representam o sustento dos trabalhadores envolvidos, interferem diretamente na cultura do país.¹⁶⁸

Devido à importância e crescimento do esporte e espelhados no modelo europeu, os clubes brasileiros de futebol se tornaram verdadeiras empresas geradoras de riqueza, com orçamentos astronômicos.

No Brasil, a CBF é a entidade máxima em termos de futebol. É uma associação privada, voltada especificamente ao futebol, sendo responsável pela organização dos campeonatos como “Campeonato Brasileiro” das séries

¹⁶⁵ GABRICH, Frederico de Andrade; COSTA, Fabiano de Oliveira. Futebol S/A. In: GABRICH, Frederico de Andrade (Org.). **Inovação no Direito**. Belo Horizonte: Universidade Fumec, 2012. p. 241-276.

¹⁶⁶ Ibid.

¹⁶⁷ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa; SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam**: aspectos trabalhista-desportivos. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 27.

¹⁶⁸ OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. **O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol**. São Paulo: LTr, 2009.

A, B, C e D, além da Copa do Brasil, e a administração das seleções feminina e masculina de futebol.¹⁶⁹

Só para se ter uma ideia, segundo estudo da BDO, entre 2009 e 2012, essa entidade mostrou grande lucratividade, com resultados positivos em sua gestão, com um incremento de 59% de sua receita, quando passou de R\$ 300,6 milhões de faturamento em 2011 para R\$ 360,1 milhões em 2012. A maior fonte de receita da CBF provém dos patrocínios e dos direitos de TV, os quais representam até 90% da receita total.¹⁷⁰

Em se tratando dos clubes de futebol brasileiros, a alta lucratividade também é demonstrada. De acordo com dados do mesmo estudo, os 24 principais clubes do país apresentaram, em 2012, um crescimento de receita de 38% em relação a 2011, atingindo a surpreendente cifra de R\$ 3,19 bilhões naquele ano.

Como determina o art. 16 da Lei nº 9.615/98,¹⁷¹ alterado pela Lei 13.155/15, as entidades de práticas desportivas são pessoas jurídicas de direito privado. Ainda assim, como demonstram Frederico de Andrade Gabrich e Fabiano de Oliveira Costa, juridicamente falando, a maioria dos clubes de futebol brasileiros são organizados sob a forma de associações desportivas, ou, em alguns casos, ainda como sociedades civis e sem fins lucrativos.¹⁷²

Conforme Amauri Mascaro Nascimento:

¹⁶⁹ CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL. **CBF e Catapult firmam parceria por avanço tecnológico na Seleção**. Publicado em 23 jul. 2015. Disponível em: <<http://www.cbf.com.br/noticias/a-cbf/cbf-e-catapult-firmam-parceria-por-avanco-tecnologico-na-selecao-brasileira#.Ve3DNfIViko>>. Acesso em: 7 set. 2015.

¹⁷⁰ BDO. **6º Valor das marcas dos clubes brasileiros** – Finanças dos clubes. 2013. Disponível em: <http://www.bdobrazil.com.br/pt/PDFs/Estudos_Zipados/ValordasMarcasde2013.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2015.

¹⁷¹ “Art. 16. As entidades de prática desportiva e as entidades de administração do desporto, bem como as ligas de que trata o art. 20, são pessoas jurídicas de direito privado, com organização e funcionamento autônomo, e terão as competências definidas em seus estatutos ou contratos sociais. (Redação dada pela Lei nº 13.155, de 2015)” (BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 25 mar. 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6354.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.)

¹⁷² GABRICH, Frederico de Andrade; COSTA, Fabiano de Oliveira. Futebol S/A. In: GABRICH, Frederico de Andrade (Org.). **Inovação no Direito**. Belo Horizonte: Universidade Fumec, 2012. p. 241-276.

Sob o ponto de vista da pessoa do atleta, portanto, não existe diferença, por pequena que seja, entre ele e os demais trabalhadores do comércio, da indústria ou da agricultura.

O clube esportivo, por sua vez, é uma pessoa jurídica que organiza as equipes, submetendo-as a um regime efetivo de treinamento, tendo em vista não somente a prática do *esporte pelo esporte*, mas, por meio dele, a realização de um espetáculo público, com fins lucrativos.

Algumas vezes, é certo, as finalidades lucrativas do esporte profissional estão encobertas e superadas pela paixão do esporte em si mesmo. É essencial, entretanto, lembrar que tais finalidades subsistem e, no fundo, dirigem a paixão esportiva, na medida em que a desvirtuam.

O clube esportivo — mesmo quando tenha como alvo o aperfeiçoamento físico —, desde que atue no plano do profissionalismo, é empregador do atleta, respondendo por seus direitos, da mesma forma pela qual é responsável pelos direitos trabalhistas de outros empregados: o zelador do estádio, o massagista, etc.¹⁷³

De qualquer forma, pode-se concluir que, independentemente da estrutura jurídica aplicada a cada caso, os clubes de futebol do Brasil são verdadeiras empresas, com enorme potencial lucrativo e, igualmente a outras tantas empresas brasileiras, devem ter suas relações empregatícias regidas pela legislação trabalhista vigente.

Quanto “maiores” e “mais ricos” se tornam os clubes de futebol, maior a expectativa por melhores resultados. E, muito provavelmente pela busca desses melhores resultados, os times investem cada vez mais em bons (ou nem tão bons assim) jogadores, ocasionando uma verdadeira “corrida armamentista” de seus plantéis. Daí provavelmente surgirem os altos salários pagos aos novos jogadores contratados, gerando a enorme discrepância salarial ocorrida hoje em dia dentro dos clubes.

Destaque-se que essa discrepância parece ser um fenômeno mais contemporâneo. Antigamente, apenas aqueles verdadeiros “craques” tinham tratamento diferenciado. Diferentemente do cenário nacional atual, onde não raro é noticiado pela imprensa a contratação de jogadores com salários acima dos R\$ 500.000,00 mensais. Importante frisar que não se está falando aqui somente dos famosos astros da bola, reconhecidos internacionalmente,

¹⁷³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 232.

mas também de meros desconhecidos dos torcedores, como amplamente divulgado pela mídia.

Sobre esse aspecto, vale transcrever as palavras de Sérgio Pinto Martins:

Os jogadores dos anos de 1950 levavam uma vida modesta, independentemente da fama que tivessem. Nesse sentido, relata Ruy Castro, em sua célebre biografia sobre a vida de Mané Garrincha, a situação vivida pelos jogadores que viveram naquele tempo. Verbis: “O jogador mais bem pago do futebol brasileiro era Zinho, que recebia 30 mil cruzeiros mensais do Bangu. Um senador da República ganhava 36 mil; um advogado ou médico, 20 mil. E os jogadores ainda tinham os bichos – que, num mês de muitas vitórias, podiam dar a ilusão de uma vida confortável. Mas, como sempre, a maioria ganhava mal e mesmo os maiores nomes estavam a anos-luz dos contratos milionários, dos carros importados e do sucesso social de que gozam hoje”.¹⁷⁴

Em razão disso, é muito importante destacar o outro lado da história, daqueles menos afortunados, como nas palavras de Maurício de Figueiredo Corrêa Veiga e Fabrício Trindade de Sousa:

Quando se fala de atleta profissional de futebol, a primeira imagem que vem à tona é daquele jogador famoso, garoto-propaganda de marcas mundialmente conhecidas e que recebe verdadeiras fortunas decorrente não só de salário, mas também da cessão do direito de uso de sua imagem.

Contudo, este é um universo extremamente reduzido e representa menos de 5% da gama de jogadores profissionais em nosso país, pois a grande maioria faz parte do quadro de profissionais anônimos que recebem módicos salários, a ensejar a necessidade de uma proteção especial.¹⁷⁵

Dessa forma, tratando-se das diferenças salariais entre atletas de um mesmo clube, seja dos 5% mais “ricos”, seja dos 95% mais “pobres”, não se pode desconsiderar essa imensa classe de trabalhadores empregados.

Como menciona Júlio César de Paula Guimarães Baía em sua obra, a proposta da ciência do Direito foi sempre, em todos os tempos e épocas, criar um Direito justo, ou seja, um Direito cujas normas dessem respostas

¹⁷⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 39.

¹⁷⁵ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa; SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam: aspectos trabalhista-desportivos**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 98.

equilibradas, sensatas e oportunas aos fatos sociais, principalmente aqueles tão relevantes como o futebol. A cada dia, esse intrigante esporte, como prática lúdica exercida através de atividade física, com finalidade de diversão e lazer, toma rumos diferentes, tornando-se uma atividade profissional, que importa uma complexidade econômica e técnica, exigindo dinheiro, organização e dedicação.¹⁷⁶

Portanto, como visto, sendo o atleta profissional de futebol um trabalhador, empregado de uma empresa que o remunera, a isonomia salarial também deve a ele ser assegurada.

Apesar disso, diversas doutrinas sobre os direitos trabalhistas do jogador profissional de futebol tendem a limitar seus direitos, no entender de seus autores, dadas as peculiaridades dos seus contratos de trabalho, em vista da legislação especial aplicada a esse profissional, como a já demonstrada Lei Pelé (Lei nº 9615/98).

Compartilha-se integralmente do entendimento de Lutiana Nacur Lorentz no sentido de que o Direito Desportivo –englobando toda a legislação especial aplicada ao atleta profissional – constitui um microssistema do Direito do Trabalho e não um Direito totalmente autônomo e independente dos demais.¹⁷⁷ Em suas palavras:

Na verdade, em que pesem várias doutrinas neste sentido, este capítulo não considera o Direito Desportivo como um ramo do Direito completamente autônomo e absolutamente independente dos demais e sim como um microssistema que ora deverá ser aplicado de forma principal (porém usando como bases subsidiárias outras regras) e ora nem será usado, nas situações de omissão ou de inconstitucionalidade das regras de Direito Desportivo nas quais deverão ser aplicadas regras concernentes a ramos independentes do direito (sobretudo do Direito do Trabalho) e os princípios deste.

Neste sentido, a Lei n. 9.615/98, no que concerne às relações de trabalho, é um microssistema do Direito do Trabalho, ou seja, usará como base subsidiária a CLT, porém se a Lei Pelé contiver regras inconstitucionais, é a CLT que deverá ser usada como fonte principal. [...]

¹⁷⁶ BAÍIA, Júlio César de Paula Guimarães. **Direitos econômicos do atleta de futebol: uma análise de sua negociação para investidores**. Belo Horizonte: D'Plácido, 2015.

¹⁷⁷ LORENTZ, Lutiana Nacur. A Justiça Desportiva. In: ORSINI, Adriana Goulart de Sena; ÁVILA, Flávia de; FANTINI, Karine Monteiro de Castro; SILVA, Nathane Fernandes da (Orgs.). **Mecanismos de soluções de controvérsias trabalhistas nas dimensões nacional e internacional**. São Paulo: LTr, 2015. p. 151-161.

No que concerne à tensão entre as regras do sistema principal do Direito Desportivo (microssistema) com princípios constitucionais, este capítulo remete-se à teoria qualitativa de Alexy, bem como às doutrinas quantitativas de Canotilho e Bobbio, **ou seja, se ocorrer conflito de regras do Direito Desportivo com princípios constitucionais, deve ele ser resolvido, no caso, pela prevalência dos princípios, não só porque são de hierarquia superior (constitucional), mas também porque os princípios são mais gerais que as regras e estruturais, dando uma leitura de harmonia ao próprio sistema jurídico, inclusive, é claro, aos microssistemas.**¹⁷⁸ (Sublinhado no original, negritos acrescidos)

Dessa forma, assim como tratado em relação ao direito de igualdade, se existir conflito de regras entre o microssistema e o regramento geral, o posicionamento geral deverá ser adotado, até porque baseado em princípios constitucionais já estabelecidos.

Apesar da legislação especial nada mencionar sobre o instituto equiparatório, como amplamente visto, para esta vasta corrente de doutrinadores, seria impossível o pleito de equiparação salarial de um jogador com outro do mesmo time, pois os trabalhos por eles desenvolvidos seriam impossíveis de ser comparados.

A princípio, qualquer operador do Direito tem o impulso de negar a possibilidade de se comparar os jogadores, como já afirmado, em razão da peculiaridade da situação, tendo em vista a subjetividade aplicada ao se analisar um e outro atleta, ou, no caso, o atleta paragonado (ou equiparando) e o atleta paradigma (aquele a quem se deseja equiparar os salários).

Messias Pereira Donato, quando trata dos direitos trabalhistas do atleta profissional, afirma que:

Embora sob o aspecto quantitativo, a técnica permita aferir o desempenho de atletas, para fim de equiparação salarial, sua avaliação qualitativa é impraticável, pelo que ao atleta profissional de futebol se torna inviável a aplicação do instituto, previsto no art. 461 da CLT.¹⁷⁹

¹⁷⁸ LORENTZ, Lutiana Nacur. A Justiça Desportiva. In: ORSINI, Adriana Goulart de Sena; ÁVILA, Flávia de; FANTINI, Karine Monteiro de Castro; SILVA, Nathane Fernandes da (Orgs.). **Mecanismos de soluções de controvérsias trabalhistas nas dimensões nacional e internacional**. São Paulo: LTr, 2015. p. 151-152.

¹⁷⁹ DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 416.

No mesmo sentido, ao abordar o pleito de equiparação salarial em sua obra sobre direitos trabalhistas do atleta de futebol, Sérgio Pinto Martins declara que:

Em relação aos atletas profissionais de futebol, não há direito a equiparação salarial, pois cada atleta tem uma característica, joga numa posição etc. Não há trabalho de igual valor (art. 461 da CLT). Por exemplo: não há como equiparar um jogador qualquer com o Pelé, Garrincha, Zico etc., pois o futebol não é o mesmo.¹⁸⁰

Também Maurício de Figueiredo Corrêa Veiga e Fabrício Trindade de Sousa, quando discorrem sobre o direito à equiparação salarial do art. 461 da CLT, assim dispõem:

Particularmente entendemos não ser possível o pleito, mesmo em se tratando de jogadores que prestem serviços para o mesmo empregador (mesmo clube) e exercendo idênticas funções.

Isso porque o contrato do atleta profissional de futebol possui suas características próprias, sendo um trabalho artístico-intelectual, impossível de ser comparado, sob pena de se chegar a discussões inconclusivas, como a de quem foi melhor jogador: Romário ou Ronaldo?¹⁸¹

Esses autores, quando descrevem sobre o contrato de trabalho do atleta futebolístico, acrescentam ainda o seguinte:

Há outros aspectos materiais caracterizadores da natureza especial inerente ao contrato de trabalho desportivo, dentre os quais destacamos:

a) Diferenças salariais entre atletas submetidos às mesmas condições de trabalho – É irrefutável concluir que os jogadores de futebol, por exemplo, exercem a mesma função, qual seja, praticar o desporto em benefício da entidade de prática desportiva. Todavia, também irrefutável concluir que cada jogador possui habilidades únicas, que os caracterizam e diferenciam dos demais, bem como desenvolve graus de empatia diversos com os torcedores. **Logo, impossível caracterizar equiparação salarial entre atletas profissionais.**¹⁸² (Grifo no original)

Entende-se, pois, ser essa forma totalmente equivocada de se tratar a questão. Segundo o pensamento acima transcrito, seria o mesmo que dizer

¹⁸⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 58.

¹⁸¹ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa; SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam**: aspectos trabalhista-desportivos. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 107.

¹⁸² Ibid., p. 54.

que todo médico exerce a mesma função, pois todos cuidam dos seus pacientes. Ou ainda que todo bancário faz a mesma coisa, que é atender clientes e vender produtos bancários. Pode-se facilmente demonstrar que as funções dos bancários podem ser totalmente diversas umas das outras, mesmo estando um laborando ao lado do outro. À mesma conclusão pode-se chegar quanto aos médicos, pois cada um possui sua especialidade de atuação (ortopedia, cardiologia, pediatria, etc.) e isso já seria um diferencial entre eles.

Não se pretende aqui analisar a equiparação do goleiro com o centroavante do time, mas sim de jogadores que joguem nas mesmas posições e que tenham o mesmo nível de atuação dentro de campo, obviamente. Suponha que aquele atleta que tenha maior empatia com o torcedor – como asseveram os autores acima citados ser um diferencial para justificar o alto salário – for o que recebe menor salário entre os jogadores do time. Razoavelmente analisando, não faria o menor sentido.

E com todo respeito ao entendimento dos autores previamente mencionados, não se pretende comparar “Ronaldos” com “Romários”, ou o Zico com o Garrincha. Muito menos comparar qualquer jogador com o Rei Pelé. Aliás, seria impossível quaisquer dessas comparações, pois todos esses jogadores nunca atuaram concomitantemente no mesmo clube, não existindo, portanto, discriminação salarial entre eles.

A discussão que se pretende instigar é, naturalmente, sobre a possibilidade de equiparação salarial entre atletas que atuem na mesma posição, como dois atacantes, dois “volantes”, ou dois zagueiros, por exemplo, e desde que presentes todos os requisitos do art. 461 da CLT.

Como já tratado em capítulo específico, a análise para a equiparação salarial deve se ater a atletas que, além da identidade funcional, devem ter exercido a mesma função concomitantemente, em um mesmo clube, sem que haja diferença de dois anos entre eles naquela mesma função (no mesmo empregador), e desde que não haja diferença de produtividade ou perfeição técnica entre o equiparando e o paradigma.

A identidade de empregador é clara, pois devem se tratar de profissionais que atuem na mesma entidade de prática desportiva.

A concomitância também é bastante clara, pois, como já anteriormente explicado em capítulo próprio, caso os envolvidos não atuem ao mesmo tempo no mesmo clube, não há que se falar em discriminação salarial.

O que trazem maior complexidade são, com toda certeza, a identidade funcional e o trabalho de igual valor (sem diferenças de produtividade e perfeição técnica), uma vez que, como já afirmado ser o nosso entendimento, é utilizada grande subjetividade ao analisar a questão.

Não se pode simplesmente deixar que o critério da subjetividade, ao se analisar a condição de cada atleta, seja utilizado com um peso muito maior do que se deveria. Por isso, reitera-se, não se pretende com a argumentação aqui traçada entrar em infinitas discussões de quem foi o melhor jogador, se Romário ou Ronaldo. A questão deve ser trazida ao plano real, com análise de fatores objetivos, deixando a subjetividade e o “instinto torcedor” totalmente apartados do deslinde do litígio.

Novamente vale lembrar que, como já demonstrado, a esmagadora maioria dos atletas profissionais de futebol no Brasil¹⁸³ ganham módicos salários, estando, por conseguinte, muito longe daqueles milionários jogadores que, diuturnamente, estampam capas de revistas e periódicos. Mesmo em se tratando dos outros pouco mais afortunados, não pode a Justiça do Trabalho também desses profissionais se olvidar, pois, ainda que percebendo astronômicos salários, são trabalhadores que sustentam suas famílias, e a lei é feita para todos.

Outro autor que trata do mesmo tema, o Juiz do Trabalho da 9ª Região, Júlio Ricardo de Paula Amaral,¹⁸⁴ comunga dos mesmos pensamentos da maioria dos outros autores já citados, senão vejamos:

¹⁸³ De acordo com um estudo da Confederação Brasileira de Futebol (CBF) divulgado em 2012, há cerca de mil clubes profissionais no país, com 30.784 atletas registrados, sendo que 82% deles - no grupo, estão inclusos os atletas que jogam até de graça - recebem até dois salários mínimos por mês e apenas 2% dos jogadores recebem mais de 20 salários mínimos. (EXTRA GLOBO. **Triste realidade:** no Brasil, 82% dos jogadores de futebol recebem até dois salários mínimos. Publicado em 23/09/2012. Disponível em: <<http://extra.globo.com/esporte/triste-realidade-no-brasil-82-dos-jogadores-de-futebol-recebem-ate-dois-salarios-minimos-6168754.html#ixzz3rmwKfauh>>. Acesso em: 23 ago. 2015.)

¹⁸⁴ Júlio Ricardo de Paula Amaral é juiz do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Doutor em Direito Social pela Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM – Espanha), Máster em Direito – Diploma de Estudos Avançados – pela Universidade de Castilla-La Mancha

Tratando acerca da questão ligada ao trabalho desenvolvido pelo artista ou o atleta profissional, LUIZ OTÁVIO LINHARES RENAULT sustenta que *pouquíssimos seriam os casos de absoluta, de completa igualdade, uma vez que, sendo uma atividade psicofísica, o resultado do labor humano está sempre impregnado pelos traços da personalidade e do modo de ser único e ímpar de cada prestador de serviços*. Prosseguindo, afirma que *criar com o intelecto e trabalhar com o corpo, com as mãos, com os pés ou com a voz, de modo que, em algumas profissões, que constituem exceção, a desigualdade salarial é admitida, como ocorre, por exemplo, entre os atletas profissionais de futebol e os artistas de televisão*. A justificativa para tal posicionamento se assenta no fato de que *trabalho e arte transitam numa fronteira extremamente tênue, difícil de serem dissociados, ainda que por ficção do Direito do Trabalho, que almeja a dignidade do ser humano em todas as dimensões, seja à luz do trabalho técnico, científico, manual, intelectual ou artístico*.

Analisando-se os posicionamentos acima trazidos, percebe-se que, no campo teórico, seria perfeitamente possível a equiparação salarial entre trabalhadores com atividade intelectual, o que, aliás, foi reconhecido pelo Tribunal Superior do Trabalho por meio do item VII da Súmula nº 06. Isso, ainda, desde que sejam estabelecidos critérios objetivos para a aferição da perfeição técnica do trabalho desenvolvido.

Ocorre, entretanto, que, mesmo tendo sido admitida a sua possibilidade no campo teórico, no aspecto prático se mostra praticamente impossível o reconhecimento da equiparação salarial entre empregados que desenvolvam atividades intelectuais, tendo em vista que, nessas situações, em que pese entendimentos em sentido contrário (TST, Súmula nº 06, item VII), é muito difícil estabelecer critérios objetivos para a aferição da perfeição técnica do trabalho realizado.¹⁸⁵

Apesar de o posicionamento adotado neste trabalho ser contrário ao de Amaral, este autor apresenta outra boa reflexão, que é o fato de já ter sido reconhecida a possibilidade da equiparação salarial quando de trabalho intelectual, como preceitua o item VII da Súmula 06 do TST.¹⁸⁶ Dessa

(UCLM – Espanha), Mestre em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina (PR) - UEL, Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (FDUC – Portugal).

¹⁸⁵ AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Equiparação salarial: novas diretrizes após a Súmula nº 6 do Tribunal Superior do Trabalho. **Revista do TRT 9ª Região**, Curitiba, ano 33, v. 61, jul./dez. 2008. p. 27-28. Disponível em: <[¹⁸⁶ Súmula 06: “VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos.” \(BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 06 – Equiparação salarial. Art. 461 da CLT \(redação do item VI alterada\) – Res.](https://www.google.com.br/search?q=AMARAL%2C+J%3BALio+Ricardo+de+Paula.+Equipara%C3%A7%C3%A3o+salarial%3A+novas+diretrizes+ap%C3%B3s+a+S%C3%BAmula+n%C2%B0+6+do+Tribunal+Superior+do+Trabalho.&aq=AMARAL%2C+J%3BALio+Ricardo+de+Paula.+Equipara%C3%A7%C3%A3o+salarial%3A+novas+diretrizes+ap%C3%B3s+a+S%C3%BAmula+n%C2%B0+6+do+Tribunal+Superior+do+Trabalho.&aq=chrome..69i57j69i59.196j0j7&sourceid=chrome&es_sm=93&ie=UTF-8#>. Acesso em: 2 dez. 2015.</p>
</div>
<div data-bbox=)

maneira, se é possível equiparar dois jornalistas ou dois professores, por exemplo, por que não se podem equiparar dois atletas de futebol?

Não se pretende aqui afirmar que a equiparação do trabalho intelectual é fácil. Muito pelo contrário. Apenas se argumenta que, se o intelecto de um e outro podem ser comparados e tidos como equivalentes, por que a forma de jogar também não o pode?

Também importante mencionar que o preceito do item VII da citada Súmula determina que a aferição da perfeição técnica quando do trabalho intelectual deverá ser medida por critérios objetivos.

Como bem leciona Alice Monteiro de Barros, quando trata da equiparação salarial de empregados executantes de trabalhos intelectuais ou artísticos, é perfeitamente possível se comparar esse tipo de atividade, desde que usados critérios objetivos para tanto:

Em princípio, o art. 461 consolidado não excluiu da equiparação salarial as pessoas ocupantes de cargos de confiança ou que executem trabalhos predominantemente intelectuais ou artísticos, sendo vedado ao interprete estabelecer distinções. Ora, quando o desempenho da função exige predicados pessoais, como ocorre com os cargos de confiança que não sejam simplesmente técnicos, ou quando a prestação de serviços envolve trabalho intelectual ou artístico, toma-se mais difícil a avaliação da igualdade qualitativa dos trabalhos, ensejadora do nivelamento salarial. É que o trabalho intelectual poderá conter fatores insuscetíveis de equiparação, como estilo literário, imaginação, diferenças culturais que caracterizam o autor. No entanto, há outros elementos que são suscetíveis de parâmetro, a exemplo dos trabalhos acadêmicos, cuja perfeição técnica poderá ser aferida (cf. a propósito Ac. TST — E — RR — 463/88, Ac. SDI — 469/90 — Valentin Carrion. *Nova jurisprudência em Direito do Trabalho*, 1991, p. 204). Daí a dificuldade encontrada para se deferir a comparação entre advogados, por exemplo). **Logo, é possível a equiparação salarial** entre ocupantes de cargo de confiança e **entre trabalhadores intelectuais, desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, lembrando-se que, relativamente ao trabalho intelectual, ele poderá ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos** (Súmula n. 6, inciso VII, do TST).¹⁸⁷ (Grifos acrescentados)

198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015
Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6>. Acesso em: 24 jul. 2015.)

¹⁸⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 837-839.

Este é o ponto de maior relevância neste estudo de tudo que foi visto e exposto sobre a equiparação salarial: se o que prevê a lei impede a subjetividade do julgador na análise do tema da equiparação salarial, por que não analisar a questão de forma objetiva?

Diante desse questionamento, há que ser feito outro: é possível analisar objetivamente um ou outro atleta? Ousa-se afirmar que sim.

A acirrada competitividade dos novos tempos fez crescer a necessidade de se “medirem” mais detalhadamente os profissionais. Com auxílio de novas tecnologias, os clubes podem analisar a performance de cada atleta em diversas categorias, como velocidade, distância percorrida, tempo de atuação, posição que mais ocupa no campo, porcentagem de acerto de assistências, de chutes certos e errados, passes certos e errados, capacidade para dribles curtos e longos, cabeceios, entre várias outras. Essas técnicas são utilizadas para tomar as melhores decisões de escalação do time ideal ou até mesmo para direcionar treinamentos específicos para jogadores com defasagem em algum aspecto técnico ou tático.

Os novos “scouts” técnicos, além de avaliarem os jogadores individualmente, medem o time por completo, como: disposição dos jogadores no campo, posição, característica e função de cada um, manobras defensivas e ofensivas, inversões de bola para melhor transição defesa-ataque, triangulações, ultrapassagens, jogadas preparadas de escanteio, lateral e falta etc. Esses fatores são estudados pelos times nos aspectos das táticas individuais, coletivas e em grupo.

Um exemplo destas novas tecnologias é o CATAPULT,¹⁸⁸ sistema de GPS e acelerômetro que mede tudo que o atleta realiza em campo em

¹⁸⁸ “Em busca da excelência e atendendo ao nível de exigência do futebol moderno, a CBF firmou uma parceria com a Catapult Sports, empresa australiana de tecnologia aplicada a alta performance no esporte. O sistema será utilizado pelos jogadores durante os treinos da Seleção Brasileira e auxiliará na avaliação dos profissionais pela comissão técnica.

Fábio Mahseredjian, preparador físico da Seleção Brasileira, explica como o sistema desenvolvido pela Catapult Sports servirá à preparação da equipe do Brasil.

– Além das medidas de velocidade e distância percorridas pelo atleta, o sistema mede, também, a aceleração e a desaceleração, e o futebol hoje é feito disso. Além dos parâmetros físicos, é possível com os dados fornecidos traçar as movimentações feitas pelo jogador e projetar seu comportamento dentro de campo.

Médico fisiologista da Seleção Brasileira, Luis Antonio Crescente, reforça outro importante fator da tecnologia da Catapult.

– Esse sistema possui um acelerômetro que quantifica o esforço realizado pelo atleta. Enquanto o GPS fornece dados de distância percorrida e velocidade de execução, o

termos físicos (acelerações, mudanças de direção, *sprints*, distância percorrida etc.). Além de já ser utilizado pela CBF na preparação dos atletas das seleções nacionais, outros clubes como o Atlético Mineiro, Atlético Paranaense, Palmeiras, Internacional e alguns outros já utilizam esse sistema. Para se ter uma ideia, acessando o site próprio da CATAPULT (2015), se encontram disponíveis vários trabalhos que mediram muitos atletas de diversos esportes, inclusive do futebol.

Outro sistema de monitoramento e medição é o PROZONE, que usa uma tecnologia que permite o rastreamento de toda a superfície do campo de jogo. Utilizando as variáveis de espaço e tempo (largura e comprimento do campo mais o tempo de deslocamento dos atletas dentro deste espaço), esse sistema consegue, com extrema precisão e sem interferência humana, capturar com suas câmeras todas as ações realizadas e transformá-las em dados e mensurações, fornecendo relatórios com informações detalhadas e relevantes para todos aqueles ligados ao futebol.¹⁸⁹

Hoje em dia, essa tecnologia do PROZONE, que compila vários estudos estatísticos dos atletas, é também muito usada pelos clubes de futebol na hora de analisar os jogadores quando da contratação de possíveis reforços.

Notícia veiculada pelo site esportivo Globo Esporte, em 08.09.2015, reforça a explanação de que novas tecnologias de medição de desempenhos de atletas estão sendo utilizadas no futebol.¹⁹⁰ Essa reportagem fala sobre a aquisição de uma dessas tecnologias pelo Grêmio de Foot-ball Porto

acelerômetro pode medir desequilíbrios musculares pela simetria de passada durante a corrida, mede as acelerações, trocas de direção e números de sprints, ou seja, quantifica as demandas físicas realizadas pelos atletas. Com isto podemos confeccionar gráficos e análises individuais que, com certeza, irão aprimorar o trabalho.” (CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL. **CBF e Catapult firmam parceria por avanço tecnológico na Seleção**. Publicado em 23 jul. 2015. Disponível em: <<http://www.cbf.com.br/noticias/a-cbf/cbf-e-catapult-firmam-parceria-por-avanco-tecnologico-na-selecao-brasileira#.Ve3DNfIViko>>. Acesso em: 7 set. 2015.)

¹⁸⁹ CENTRO DE EXCELÊNCIA EM PERFORMANCE DE FUTEBOL. **Serviços. Representante da PROZONE+AMISCO no Brasil**. Publicado em 5 set. 2013. Disponível em: <<http://www.ceperf.com.br/servicos/94/representante-da-prozone+amisco-no-brasil>>. Acesso em: 7 set. 2015.

¹⁹⁰ MOURA, Eduardo. Software alemão estreia no Grêmio e leva dados até a tablets de jogadores. **Globo Esporte**. Publicado em 8 set. 2015. Disponível em: <<http://globoesporte.globo.com/futebol/times/gremio/noticia/2015/09/software-alemao-estrela-no-gremio-e-leva-dados-ate-tablets-de-jogadores.html>>. Acesso em: 8 set. 2015.

Alegrense. Cita-se trecho da reportagem como bom exemplo de como essas novas ferramentas estão sendo utilizadas:

Há pouco mais de uma semana, o Grêmio tem uma "arma secreta" para derrubar os adversários que virão pela frente, como o Corinthians, às 22h desta quarta-feira. Como um dirigente do próprio Tricolor ouvira de Schweinsteiger em evento na Alemanha, "pequenos detalhes", perceptíveis apenas para quem está em campo, fazem a diferença. O clube gaúcho já está utilizando na prática, ainda em caráter de testes, a plataforma desenvolvida pela alemã SAP (Sistemas, Aplicativos e Produtos para Processamento de Dados). Chama-se SAP Hana (High-Performance Analytic Appliance - ou Aplicação Analítica de Alta Performance, em tradução livre), **que permite análise em tempo real e dá 1,6 mil segmentos de eventos de dentro de uma partida quatro minutos, em média, após o apito final.** [...]

No final de agosto, os representantes do CDD gremista passaram a receber todas as estatísticas das partidas do Grêmio e de todos os rivais nas competições que o clube disputa. O pacote comprado pelos tricolores abrange hoje Brasileirão e Libertadores. Assim, o Tricolor pode acessar histórico de até três anos atrás das equipes que disputaram esses certames.

- Está finalizado o desenvolvimento da solução, utilizou uma plataforma da SAP, o SAP Hana, que é uma plataforma de Big Data, para processar grandes volumes de dados. Em cima desta plataforma, foi feita uma customização em cima das necessidades do Grêmio. Foi entregue no final do mês passado, está em uso pelos profissionais do clube, ainda em caráter de teste, de avaliação - comentou Dutra Jr ao GloboEsporte.com.

A compra do software alemão custou R\$ 3,5 milhões aos cofres gremistas.

Atualmente, os profissionais do clube estão tendo os primeiros contatos do software nas análises. Hoje, os dados são cruzados com as imagens feitas com câmeras portáteis pelo próprio clube. A partir deste cruzamento, é possível cortar em imagens as informações computadas pela plataforma e passar aos jogadores. Alguns integrantes do elenco já recebem os vídeos e dados diretamente em seus tablets pessoais.

- Assim como hoje nós estamos em um estágio que os atletas recebem, ou perto de receber, alguns já estão recebendo no seu iPad, os seus vídeos com seus lances e os lances dos adversários que terão enfrentamento direto - revelou o dirigente. (...)

Lá, ouvimos do Schweinsteiger que "o futebol é decidido em detalhes e muitos acabam não percebidos por quem está fora do campo. Só quem está dentro consegue". Essa riqueza é importantíssima - Antônio Dutra Júnior, vice-presidente.

O projeto gremista é, gradualmente, adquirir os principais campeonatos do mundo, para utilizá-los como parâmetro e comparar as métricas do Grêmio com as dos principais clubes e tirar metas para os atletas. Ou mesmo prospectar novos reforços.

A plataforma customizada serve não só para análise de desempenho, mas também para mercado. Se o diretor executivo Rui Costa estiver buscando um meia, digamos, boliviano, poderá avaliar todas as métricas do atleta. **Passes - com perna direita, perna esquerda, para frente, para trás -, finalizações - de perna direita, perna esquerda, de dentro da área, de longe... -, enfim, tudo o que o departamento de futebol gremista quiser avaliar, estará ao alcance de um clique. [...]**

É feito um entrelaçamento disso com o vídeo. O vídeo da transmissão ou o que é feito por nós, pela comissão, é sincronizado com os lances estatísticos do jogo.

"Quero ver todas as conclusões de pé direito do Pedro Rocha", essa marcação aí temos isso nesta linha do tempo e conseguimos avaliar. Isso é uma parte do trabalho. A outra é em cima destes 1,6 mil eventos, construímos métricas, algumas ainda em estágio de avaliação, porque temos que validar. Posso pegar um conjunto de métricas e avaliar em cima dos jogos do Cruzeiro, campeão de 2014. Aí ver como reagem analisando os jogos do Cruzeiro. Tenho uma meta para buscar atingir.

_INFORMAÇÕES SOBRE ADVERSÁRIOS

Os dados que o Grêmio recebe em média 5 minutos depois do jogo são de todos os adversários do Grêmio em todas as competições que o Grêmio participa. Hoje, estamos focados no Brasileiro e na Libertadores. São as duas competições que avaliamos os jogos do Grêmio e adversários. Acaba um jogo, o Grêmio recebe. Temos três anos de histórico. As últimas três Libertadores, os últimos três Brasileiros, são a base histórica. **E cada jogador tem um identificador individual, como se fosse um CPF. Quando ele faz uma transferência entre um clube e outro, é mantido o histórico. Se quiser saber percentual de acerto de passe, nos últimos três anos, mesmo que em dois clubes diferentes, terei a informação.**

_USO EM CONTRATAÇÕES

Tem a análise de performance e o outro produto que a solução gera é a análise de mercado. Qualquer jogador que for oferecido, ou que por questões da nossa filosofia estejamos interessados em buscar, podemos investigar por esses dados. Embora não substitua uma percepção ou indicação. Até porque temos uma série de outros fatores, extracampo, comportamental. Coisas que transcendem as estatísticas do gramado. É um complemento.¹⁹¹ (Grifos acrescidos).

Portanto, em razão dessas novas formas de aferimento, afirma-se ser totalmente possível comparar um atleta com outro.

¹⁹¹ MOURA, Eduardo. Software alemão estreia no Grêmio e leva dados até a tablets de jogadores. **Globo Esporte**. Publicado em 8 set. 2015. Disponível em: <<http://globoesporte.globo.com/futebol/times/gremio/noticia/2015/09/software-alemao-estrea-no-gremio-e-leva-dados-ate-tablets-de-jogadores.html>>. Acesso em: 8 set. 2015.

E não há que se falar em dificuldade de acesso a essas informações. Além daqueles acima mencionados, que têm caráter bastante profissional, existem outros sites especializados em aferir esses números, facilmente encontrados na internet. Além disso, há também alguns sites que medem a popularidade de cada atleta, demonstrando a visão geral do torcedor em relação ao profissional. Em alguns deles, por exemplo, os próprios torcedores votam semanalmente no “craque” da rodada do campeonato brasileiro e, ao final do campeonato, pode-se verificar quem foi o melhor jogador na opinião dos torcedores de todo o país.

Portanto, reafirma-se que é possível sim comparar dois atletas de um mesmo time, seja para medir a produtividade e perfeição técnica de cada um, seja para medir a popularidade deles com os torcedores. E tudo de forma bem objetiva, com números e demonstrativos.

Vale também mencionar o uso dessas técnicas de aferição dos atletas em outros esportes coletivos, como o vôlei e o basquete, por exemplo.

No Brasil, a Confederação Brasileira de Vôlei (CBV) ranqueia todos os atletas que disputam o campeonato nacional. A ideia é simples: classificar os jogadores com uma pontuação, impedir que os clubes ultrapassem determinado número de pontos e, conseqüentemente, fazer com que o campeonato seja bem mais equilibrado. Cada jogador é pontuado de 0 a 7. Cada time que disputa o campeonato pode ter, no máximo, três jogadores de nota 7. E as equipes não podem ultrapassar a pontuação máxima de 40 na soma de todos os seus atletas.

Nos Estados Unidos, as ligas nacionais como a NBA (National Basketball Association), a NFL (National Football League) e a MLS (Major League Soccer), por exemplo, usam diferentes formas de ranquear seus atletas para estipulação de tetos salariais e limite de orçamentos salariais para cada time. Tudo no intuito de manter as equipes equânimes, incentivando, assim, maior competitividade entre elas.¹⁹²

¹⁹² Informações extraídas de sites esportivos, como o ESPN (ESPN. **Homepage**. Disponível em: <www.espn.uol.com.br>. Acesso em: 16 ago. 2015.), CLIC RBS (CLIC RBS. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.clicrbs.com.br/rs/>>. Acesso em: 15 ago. 2015.), NBA (NBA. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.nba.com/>>. Acesso em: 15 ago. 2015.), NFL (NFL. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.nfl.com/>>. Acesso em: 15 ago.

Destarte, não se pretende dizer que essas formas de avaliação são as mais adequadas, nem que essa modalidade seria a mais adequada para se medir cada profissional. Longe disso. Apenas se quer demonstrar mais alguns exemplos de como podem ser comparados objetivamente vários atletas de esportes coletivos.

De volta à equiparação salarial, como se entende ser a exemplificação a melhor forma de compreensão, se apresentará um exemplo ocorrido no futebol brasileiro em 2014.

O Cruzeiro Esporte Clube sagrou-se campeão do Campeonato Brasileiro de futebol em 2014. Dentro de seu plantel, dois jogadores foram destaque: os atacantes Ricardo Goulart e Marcelo Moreno. Ambos terminaram o Campeonato Brasileiro com 15 gols cada. Pelos bons desempenhos, ambos foram convocados para as seleções nacionais de seus países: Ricardo Goulart para a Seleção Brasileira, e Marcelo Moreno para a Seleção Boliviana. Mas uma diferença existia entre eles: o salário. Enquanto um ganhava R\$ 180.000,00 mensais,¹⁹³ o outro percebia R\$ 500.000,00 mensais do clube.

Goulart chegou ao Cruzeiro, contratado junto ao Goiás, em janeiro de 2013. Moreno chegou em janeiro de 2014, contratado junto ao Grêmio.

A seguir serão demonstrados alguns números desses dois atletas no Campeonato Brasileiro de 2014:

Tabela 1 – Dados estatísticos de Ricardo Goulart e Marcelo Moreno

Ricardo Goulart	Marcelo Moreno
15 gols marcados em 26 jogos disputados – média de 0,577 gols por jogo	15 gols marcados em 32 jogos disputados – média de 0,468 gols por jogo
02 cruzamentos na área	02 cruzamentos na área
23 dribles	16 dribles
02 assistências	03 assistências
10 lançamentos	04 lançamentos

2015.) e Major League Soccer (MAJOR LEAGUE SOCCER. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.mlssoccer.com/>>. Acesso em: 15 ago. 2015.).

¹⁹³ Dados sobre os contratos aqui mencionados foram extraídos dos sites Lancenet (LANCENET. **Homepage**. Disponível em: <www.lancenet.com.br>. Acesso em: 16 ago. 2015.) e ESPN (ESPN. **Homepage**. Disponível em: <www.espn.uol.com.br>. Acesso em: 16 ago. 2015.).

Ricardo Goulart	Marcelo Moreno
Passes certos: 843 (87%) Passes errados: 123 (13%)	Passes certos: 418 (84%) Passes errados: 76 (16%)
Finalizações certas: 33 Finalizações erradas: 37 Aproveitamento: 89%	Finalizações certas: 43 Finalizações erradas: 52 Aproveitamento: 82%

Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados de Footstats.¹⁹⁴

Tratando-se os referidos atletas de dois atacantes, que se revezavam de um lado a outro do campo – um mais pela esquerda, outro mais pela direita; enquanto um buscava a bola, o outro estava mais dentro da área adversária e vice-versa –, o que se espera deles são gols, dribles, arrancadas em direção ao gol adversário, cruzamentos, lançamentos, passes certos etc.; e todos esses itens podem ser perfeitamente mensurados.

Assim, pode-se observar que, comparando objetivamente, os números dos dois jogadores foram muito parecidos ao longo do Campeonato Brasileiro, sendo que, a partir dos critérios acima demonstrados, Ricardo Goulart foi ligeiramente mais efetivo como atacante que Marcelo Moreno, donde se pode concluir que aquele desenvolveu suas funções com maior perfeição técnica que este.

Outro fato também merece destaque. Ricardo Goulart foi o atleta que trouxe maior retorno financeiro ao clube, pois, enquanto Marcelo Moreno foi devolvido ao seu clube de origem sem que o Cruzeiro recebesse nenhum valor por isso, Goulart foi vendido para um time do exterior por R\$ 48.000.000,00. Como ele foi comprado por R\$ 5.500.000,00, houve uma valorização no seu passe maior que 870%, gerando astronômico lucro ao Cruzeiro Esporte Clube.¹⁹⁵ Ou seja, o clube literalmente descartou Marcelo Moreno, quando não quis renovar seu contrato de trabalho, ao mesmo tempo que lucrou muito com a venda de Ricardo Goulart, muito em razão do excelente desempenho demonstrado dentro de campo, que resultou na sua grande valorização no mercado.

¹⁹⁴ FOOTSTATS. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.footstats.net/>>. Acesso em: 28 ago. 2015.

¹⁹⁵ Dados sobre os contratos aqui mencionados foram extraídos dos sites Lancenet (LANCENET. **Homepage**. Disponível em: <www.lancenet.com.br>. Acesso em: 16 ago. 2015.) e ESPN (ESPN. **Homepage**. Disponível em: <www.espn.uol.com.br>. Acesso em: 16 ago. 2015.).

Diante de tais fatos, seria então, de certa forma, até mais simples justificar o maior salário de Ricardo Goulart, pois restou demonstrado ser ele um atacante com maior produtividade e maior perfeição técnica que Marcelo Moreno.

Acontece que Ricardo Goulart detinha o menor salário, percebendo apenas 36% do valor da remuneração do seu companheiro de ataque. Era ele quem recebia R\$ 180.000,00 enquanto Marcelo Moreno recebia R\$ 500.000,00 mensais no ano de 2014.

E isso sem mencionar os atacantes que eram os reservas imediatos de Ricardo Goulart. Dentre alguns, Borges recebia R\$ 250.000,00, Dagoberto R\$ 380.000,00 e Júlio Batista a incrível soma de R\$ 1.000.000,00 mensais! Reitera-se que esses três últimos jogadores ficavam no banco de reservas.

Importante mencionar que os dados aqui utilizados são meramente exemplificativos, simplesmente para elucidação da questão. Os valores de referência – como salários e estatísticas – foram extraídos de sites esportivos na internet (como globo.com, lancenet.com.br e espn.uol.com.br) sem intuito de atribuir qualquer caráter oficial.

O que se pretende é alimentar a discussão do tema da equiparação salarial do jogador de futebol, e não determinar como devem proceder os clubes na forma de contratação e pagamento de salários de seus atletas.

Também deve ser levada em conta a forma de remuneração. Será demonstrado no próximo item como é formada a remuneração do atleta profissional. Mas não se adentrará na discussão sobre a origem dos recursos, se provenientes de empresários, patrocinadores etc., pois não é esse o objetivo do presente estudo, e, devido à complexidade do tema, tal discussão deve ser feita em trabalho apartado.

8 DA COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO DO ATLETA DE FUTEBOL

A remuneração do atleta profissional de futebol não se esgota apenas com o salário básico, pois, como veremos a seguir, existem ainda outras parcelas que contemplam a remuneração do jogador, dentre elas o direito de imagem, o direito de arena, as luvas e os bichos.

Como descreve Jean Marcel Mariano de Oliveira, realmente o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol é por demais especial no que se refere à remuneração, considerando-se que os valores que envolvem toda a organização desse esporte no Brasil, especialmente aqueles provenientes da mídia e da venda de ingressos aos espectadores, interferem de maneira direta na contraprestação do atleta.¹⁹⁶

Em se tratando da diferenciação dos conceitos de salário e remuneração, bem definem Maurício de Figueiredo Corrêa Veiga e Fabrício Trindade de Sousa:

Em que pese a origem comum, em hipótese alguma, são sinônimos, na medida em que o primeiro pode ser considerado o gênero de contraprestações devidas e pagas ao empregado em razão da relação de emprego existente, enquanto que o salário é espécie, paga pelo empregador e traduzindo-se na mais importante parcela contraprestativa.¹⁹⁷

Para Maurício Godinho Delgado, "Salário é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho".¹⁹⁸ Acrescenta ele ainda que se trata de um complexo de parcelas e não de uma única verba.

Em igual sentido, Sérgio Pinto Martins:

Salário é a prestação fornecida diretamente ao trabalhador pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho, seja em razão da contraprestação do trabalho, da disponibilidade do trabalhador,

¹⁹⁶ OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. **O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol**. São Paulo: LTr, 2009.

¹⁹⁷ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa; SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam: aspectos trabalhista-desportivos**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 126.

¹⁹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 759.

das interrupções contratuais ou demais hipóteses previstas em lei.¹⁹⁹

Para esse mesmo autor, a remuneração é parcela mais complexa, mais ampla, pois “consiste no salário mais as gorjetas ou no salário e mais as prestações que são pagas por terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho”.²⁰⁰

Alice Monteiro de Barros assim conceitua o salário e a remuneração:

[...] preferimos conceituar o salário como a retribuição devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, de forma habitual, não só pelos serviços prestados, mas pelo fato de se encontrar a disposição daquele, por força do contrato de trabalho. Como o contrato é sinalagmático no conjunto e não prestação por prestação, essa sua característica justifica o pagamento do salário nos casos de afastamento do empregado por férias, descanso semanal, intervalos remunerados, enfim, nas hipóteses de interrupção do contrato.

Já a remuneração é a retribuição devida e paga ao empregado não só pelo empregador, mas também por terceiro, de forma habitual, em virtude do contrato de trabalho. Pelo que se vê, seu conceito é mais amplo: abrange o salário e seus componentes, como também os adicionais e as gorjetas.²⁰¹

Para José Martins Catharino, salário é a “contraprestação devida a quem põe seu esforço pessoal à disposição de outrem em virtude do vínculo jurídico de trabalho, contratual ou instituído”.²⁰²

Na legislação positivada, o art. 457 da CLT dispõe que:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

¹⁹⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 52.

²⁰⁰ Ibid., loc. cit.

²⁰¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 748-749.

²⁰² CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1951. p. 90.

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.²⁰³

Então, pode-se dizer que o conceito de remuneração é mais abrangente que o de salário, pois a remuneração é composta por todas as prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela realização do serviço.

A própria legislação especial define como é formada a remuneração do atleta profissional, como se verifica no § 1º do art. 31 da Lei nº 9.615/98:

Art. 31. A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário ou de contrato de direito de imagem de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses, terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para transferir-se para qualquer outra entidade de prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos. (Redação dada pela Lei nº 13.155, de 2015)

§ 1º São entendidos como salário, para efeitos do previsto no caput, o abono de férias, o décimo terceiro salário, **as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.**²⁰⁴ (Grifos acrescentados)

Diante disso, na visão de Alexandre de Souza Agra Belmonte:

[...] a remuneração do atleta profissional é formada por parte fixa, consistente no salário básico mensal, e por parte variável, composta pelas gratificações, prêmios e demais parcelas proporcionadas pelo contrato. As parcelas de cunho retributivo são consideradas para todos os efeitos salariais e remuneratórios, e as parcelas pagas por terceiros em função do contrato, ainda que indiretamente pelo empregador, repercutem apenas no FGTS, nas gratificações natalinas e nas férias, a exemplo das gorjetas.

²⁰³ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.

²⁰⁴ BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 25 mar. 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6354.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.

Parcelas de natureza indenizatória, como ajuda de custo e diárias para viagens, não compõem nem o salário, nem a remuneração.²⁰⁵

Assim, viu-se que a composição da remuneração do jogador de futebol é formada pelo salário básico, acrescido de outras verbas variáveis que serão estudadas a seguir. Contudo se verá também que existem diferentes interpretações no tocante à natureza jurídica de algumas dessas parcelas.

É importante mencionar que, em se tratando de equiparação salarial do art. 461 da CLT, quando o salário é equiparado, somente as verbas de caráter personalíssimo percebidas pelo paradigma é que podem ser excluídas. Ou seja, em caso de equiparação salarial entre dois jogadores, todas as verbas que compõem a remuneração do atleta paradigma devem ser utilizadas para base de cálculo das diferenças salariais, e não somente o salário básico, uma vez que toda parcela eminentemente retributiva pela contraprestação laboral há de possuir natureza salarial, excluindo-se, apenas, aquelas parcelas de natureza indenizatória, como ajuda de custo e diárias de viagens, por exemplo.

Essa questão levantada é de suma importância no tema em análise, uma vez que pode haver (e é sabido ser muito comum no meio) fraude na forma de pagamento da remuneração do atleta. O empregador tenta mascarar o verdadeiro rendimento do jogador com o pagamento de pequena parte como salário básico e o valor mais expressivo pago em outros títulos, gerando a fraude de contratação, repudiada pela legislação trabalhista vigente – art. 9º da CLT²⁰⁶ e art. 444 também da CLT²⁰⁷.

²⁰⁵ BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. Direito Desportivo, Justiça Desportiva e principais aspectos jurídico-trabalhistas da relação de trabalho do atleta profissional. **Revista do TRT 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 47, p. 77-97, jan./jun. 2010. p. 85.

²⁰⁶ “Art. 9º – Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.)

²⁰⁷ “Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, às convenções coletivas que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.” (Ibid.)

Se assim permitido fosse, quando da equiparação salarial, haveria comparação das diferenças salariais apenas do salário básico pago, o que se trata de evidente erro, pois não se esgotaria a real discriminação salarial.

8.1 O “bicho”

O “bicho”, segundo Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, é parcela econômica variável e condicional, usualmente paga ao atleta pela entidade de prática desportiva em face dos resultados positivos alcançados pela equipe futebolística, gratificada ao atleta como incentivo ou em reconhecimento por sua boa prestação de serviços.²⁰⁸

Para Alice Monteiro de Barros:

A importância intitulada “bicho” pela linguagem futebolística e, frise-se, paga ao atleta, em geral, por ocasião das vitórias ou empates, possuindo natureza de prêmio individual, resultante de trabalho coletivo, pois visa não só a compensar os atletas, mas também a estimulá-los; essa verba funda-se em uma valorização objetiva, conseqüentemente, dado o seu pagamento habitual e periódico, tem feição retributiva (Inteligência do art. 31, § 1º, da Lei n. 9.615, de 24 de março de 1998). Os bichos são fixos e variáveis, podendo, excepcionalmente, ser pagos até mesmo em caso de derrotas, quando verificado o bom desempenho da equipe. Isso porque a obrigação do atleta é de meio e não de resultado, ou seja, sua atividade, não está circunscrita a obtenção de um resultado positivo, exitoso, mas ao fato de executar as funções com diligência ou estar à disposição do clube para fazê-lo, pois compete ao técnico convocá-lo ou não, bem como mantê-lo ou retirá-lo da partida de futebol.²⁰⁹

Conceitua Sérgio Pinto Martins que:

Bicho é a importância paga pelo clube ao jogador por vitórias, empates ou título alcançado. Normalmente, é pago aos atletas que participam da partida, mas pode ser pago a todos os atletas. Visa estimular ou incentivar os atletas pelo resultado positivo na partida. Pode representar salário-condição, pois depende do atingimento do objetivo determinado pelo clube. Pode representar gratificação ajustada, por ser liberalidade do empregador ou espécie de prêmio pelo desempenho coletivo da equipe, embora seja pago individualmente. Tem característica aleatória, por depender na

²⁰⁸ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A matriz do trabalho na Constituição de 1988 e o atleta profissional de futebol. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, n. 8, p. 903-914, ago. 2012.

²⁰⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 780.

sorte da partida de vencer o adversário. O pagamento pode ser estabelecido por vitória ou empate, mas pode ser determinado em razão da conquista do campeonato pelo clube, ocasião em que o valor será maior do que é pago normalmente por vitórias ou empates.²¹⁰

Sobre o histórico da parcela, Maurício de Figueiredo Corrêa Veiga e Fabrício Trindade de Sousa assim dispõem:

Encontra-se sua origem pela conduta dos torcedores do Clube de Regatas Vasco da Gama – RJ. Em 1932, o Vasco da Gama estreou e foi campeão da Liga Metropolitana, o campeonato carioca da época. Os torcedores, eufóricos com o time, tinham o hábito de apostar na vitória do Vasco. E, como quase sempre ganhavam, começaram a dividir o lucro com os jogadores.

Todavia, os jogadores eram amadores, o que impedia de receber remuneração pela prática do esporte. [...]

Criou-se então uma espécie de tabela do bicho. De acordo com a importância do adversário, os jogadores recebiam um animal. Ia desde um coelho até uma vaca. Uma vitória contra o América, campeão do ano anterior, valia uma vaca. Já ganhar do Fluminense resultava em duas ovelhas e um porco. Criou-se então o bicho.²¹¹

No entender de Domingos Sávio Zainaghi:

As origens do vocábulo remontam à época do amadorismo, pois os jogadores ganhavam por vitórias, e espalhavam que o dinheiro extra que haviam recebido vinha do “jogo do bicho” que era, naqueles tempos, uma prática lícita. O jargão se popularizou e faz parte do vocabulário futebolístico. Sua natureza jurídica é de gratificação ou bonificação, uma vez que só é pago em virtude de resultados positivos: vitórias, classificações e conquistas de títulos. Algumas vezes os bichos são pagos por empates e até mesmo em derrotas, quando os dirigentes entendem que houve grande esforço e dedicação dos atletas.²¹²

Dessa maneira, pode-se então concluir que o “bicho” é parcela ajustada paga como incentivo ao atleta para a busca de bons resultados. Por isso entende-se ter essa parcela a mesma classificação jurídica do “prêmio”, que, segundo Alice Monteiro de Barros, é modalidade de salário vinculado a

²¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 56.

²¹¹ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa; SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam: aspectos trabalhista-desportivos**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 163.

²¹² ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 60.

fatores de ordem pessoal do trabalhador, como produtividade e eficiência.²¹³

Para essa autora:

Em geral, os prêmios de feição salarial dividem-se em: prêmio coletivo, cujo principal exemplo é o prêmio-produção, que tem por fato gerador determinada produção a ser atingida, e o prêmio individual, que se assenta no rendimento do trabalhador. **Exemplo de prêmio individual é a importância paga ao atleta a título de “bicho”, por ocasião das vitórias ou empates, em função de um rendimento individual, mas resultante de trabalho coletivo.** Tem em mira não apenas compensar o atleta, mas também estimulá-lo.²¹⁴ (Grifo acrescido)

E como assegura Jean Marcel Mariano de Oliveira, o “bicho” serve como instrumento motivador de eficiência inegável no meio futebolístico, na medida em que acaba beneficiando a grande maioria dos atletas profissionais que têm remuneração fixa bem mais baixa, como já mencionado.²¹⁵

Por fim, aponta o citado autor que o art. 24 da Lei nº 6.354/76,²¹⁶ já revogado pela Lei nº 9.615/98, dispunha que seria vedada à associação empregadora pagar como incentivo ao atleta prêmios ou gratificações superiores à remuneração básica dele. Para Jean Marcel Mariano de Oliveira, a finalidade do legislador ao criar tal dispositivo legal seria impedir, ou pelo menos dificultar práticas discriminatórias em favor de atletas mais famosos.²¹⁷ Acontece que a situação sempre teve grande dificuldade de fiscalização, além do fato de que tais prêmios podem representar para atletas menos expressivos, em caso de conquistas do título de campeão, valores muitas vezes superiores ao seu salário mensal.

Na lição de Sérgio Pinto Martins:

O ideal é que o clube não deve pagar, como incentivo em cada partida, prêmios ou gratificações superiores à remuneração mensal do atleta. O objetivo é que o pagamento não seja feito apenas em prêmios ou bicho, mas em salário fixo. Se o atleta não ganhar ou

²¹³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

²¹⁴ Ibid., p. 780.

²¹⁵ OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. **O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol**. São Paulo: LTr, 2009.

²¹⁶ “Art. 24. É vedado à associação empregadora pagar, como incentivo em cada partida, prêmios ou gratificações superiores à remuneração do atleta.” (BRASIL. Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976. Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 3 set. 1976. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6354.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.)

²¹⁷ OLIVEIRA, op. cit., 2009.

empatar as partidas, nada receberá. Isso não é possível. Muitas vezes, porém, o pagamento do bicho por ganhar o campeonato acaba sendo superior aos salários de muitos atletas. José Martins Catharino leciona que “quando o salário propriamente dito é pequeno e a gratificação é elevada, fica fortalecida a convicção que esta deriva de obrigação assumida pelo patrão, embora a ela queira se furtar. Quando isto se dá, muitas vezes é até flagrante a fraude grosseira do salário”.²¹⁸

Outro fato relacionado à parcela “bicho” são as popularmente denominadas “mala branca” e “mala preta”, que nada mais são que o “bicho” pago por terceiros, entidades desportivas ou não (patrocinador, dirigente de outro clube, torcedor etc.), também como incentivo a determinado resultado que vá favorecer aquele que paga. Pode ser tanto para um resultado positivo (por uma vitória que, nesse caso, é denominado de “mala branca”), quanto para o lado negativo (a facilitação proposital de uma derrota, por exemplo, denominada assim de “mala preta”). Apesar de ser ilícita, antiética e imoral, passível de punição, essa última prática mencionada ainda permeia o meio do futebol, não sendo raros os comentários a respeito.

Logo, sendo o “bicho” constituído por uma gratificação ajustada – proveniente do empregador ou de terceiros –, paga de forma habitual ao longo do contrato de trabalho, entende-se que possui nítida natureza jurídica de salário, como dispõe a legislação vigente (art. 31, § 1º, da Lei Pelé; art. 457, *caput* e § 1º da CLT). Por isso, deve integrar a remuneração do atleta, para todos os efeitos legais e nas demais parcelas trabalhistas (como férias + 1/3, 13º salário, repouso semanal remunerado, FGTS e verbas resilitórias), inclusive para a base de cálculo de diferenças salariais em caso de conquista de equiparação salarial.

Comungam desse entendimento Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, quando afirmam que essa parcela possui nítida característica de prêmio trabalhista e, por isso, é indubitável salário em sentido amplo.²¹⁹ A natureza jurídica salarial dos “bichos”, que são pagos com certa habitualidade ao longo da prestação laborativa, provoca seu

²¹⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 57.

²¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A matriz do trabalho na Constituição de 1988 e o atleta profissional de futebol. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, n. 8, p. 903-914, ago. 2012.

cômputo no conjunto salarial do atleta futebolístico, de maneira a acarretar o conhecido *efeito expansionista circular dos salários*, tão próprio ao segmento trabalhista.

E o entendimento de que os valores pagos como “bicho” integram a remuneração do atleta também é majoritário nos tribunais trabalhistas, como nos julgados abaixo citados:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. FGTS. PRESCRIÇÃO TRINTENÁRIA. O recurso em relação ao tema não pode medrar. É que a decisão está amparada na Súmula 362 desta Corte, tornando inviável a revista, quer por violação, quer por dissenso (artigo 896, § 4º, da CLT). **BICHOS - PRESCRIÇÃO - CONFLITO COM O ENUNCIADO 294/TST.** A prescrição conta-se nos termos do art. 7º, XXIX, da CF/88, da data do ajuizamento da ação. Como esta foi proposta em 13.jul.2004, prescritas as parcelas anteriores a 13.jul.1999, como já declarado na sentença, o que não alcança a alteração, que teria ocorrido em 2000. De resto, não foram deferidas diferenças posteriores a 2000, apenas a integração enquanto paga-. Não há conflito com a Súmula 294, pois ficou muito claro no julgado que a ação foi proposta dentro do biênio prescricional. Foi reconhecido pelo próprio demandado o pagamento da parcela até o ano de 2000. **BICHOS - INTEGRAÇÃO - VIOLAÇÃO DO O ARTIGO 31, § 1º, DA LEI 9.615/98 E DISSENSO PRETORIANO.** Caracterizada a habitualidade e periodicidade, ressalta o caráter retributivo-salarial. Mesmo que a gratificação dependesse de o demandante treinar goleiros, a condição imposta pelo empregador não tem maior relevo em face do contido no parágrafo 1º do artigo 31 da Lei nº 9.615/98, perfeitamente amoldável ao caso concreto, que estipula a natureza salarial do prêmio. Agravo conhecido e não provido.²²⁰

JOGADOR DE FUTEBOL. I - INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO DA PARCELA "BICHOS". A parcela "bichos" paga, aos jogadores de futebol em caso de vitória do clube empregador em determinada partida, detém nítida natureza salarial. O art. 31, § 1º da Lei 9.615/1998 determina que o pagamento de gratificações e de prêmios possui natureza salarial e os "bichos" são pagos a esse título e de forma habitual, o que atrai a conclusão de que integram a remuneração do jogador de futebol para todos os fins, inclusive reflexos. **II - CLÁUSULA PENAL.** A cláusula penal ou "multa por quebra de contrato", prevista no art. 28 da Lei 9.615/1998, é aplicável apenas no rompimento contratual promovido pelo jogador de futebol, visto que tem por objetivo indenizar os clubes pelo investimento feito naquele determinado jogador de futebol.²²¹

EMENTA: "BICHO". PREMIAÇÃO ESPECIAL PAGA AOS ATLETAS PROFISSIONAIS E À COMISSÃO TÉCNICA.

²²⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 94540-65.2004.5.03.0010, Relator: José Ronald Cavalcante Soares, Data de Julgamento: 08/03/2006, 3ª Turma, Data de Publicação: **DJ** 31/03/2006.

²²¹ PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Acórdão 14747-2008-9-9-0-9, Relator: Desembargadora Ana Carolina Zaina, Revisor: Desembargador Marcio Dionisio Gapski, 2ª Turma, Data de Publicação: **DJ**, 18/02/2011.

NATUREZA SALARIAL. REPERCUSSÃO NAS DEMAIS PARCELAS TRABALHISTAS. O vocábulo "bicho", largamente utilizado na seara esportiva, notadamente no âmbito do futebol profissional, nada mais é do que uma premiação especial paga aos atletas e comissão técnica da equipe pelas vitórias e, até mesmo, empates nos jogos disputados, bem como pelos títulos conquistados. Diante disso, evidencia-se o fato de que a citada premiação não é paga por mera liberalidade da associação desportiva, mas, ao revés, configura verdadeira gratificação ajustada com objetivo claro de remunerar o bom desempenho de todos aqueles que contribuíram para o êxito do clube nas competições. Portanto, o caráter contraprestativo da parcela é notório, de modo que se, in casu, restou demonstrada, outrossim, a habitualidade em seu pagamento, torna-se necessária a sua integração nas demais verbas trabalhistas de direito, na exata forma traçada pelo artigo 457, §1º, da CLT, gerando, assim, o natural efeito circular expansionista do salário.²²²

1) DIREITO DE ARENA - NECESSIDADE DE APRESENTAÇÃO DE CONTRATOS FIRMADOS ENTRE CLUBES E EMISSORAS - PROVA A CARGO DO RECLAMANTE. A parcela denominada direito de arena, quando devida, deve ser calculada consoante previsão do artigo 42, parágrafo 1º, da Lei 9.615/98, ou seja, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais serão repassados aos sindicatos de atletas profissionais, e estes distribuirão, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo. Para a análise da pretensão e a correta apuração da verba devem ser apresentados os contratos firmados entre os clubes e as emissoras, prova que deve ser requerida pelo reclamante (arts. 818, e 333, I, do CPC) 2) **ATLETA PROFISSIONAL - BICHOS - ESPÉCIE DE PRÊMIO - NATUREZA SALARIAL, CONDICIONADA AO PAGAMENTO COM HABITUALIDADE.** Os "bichos" são espécie de prêmio e fundam-se em uma razão objetiva, qual seja, o bom desempenho do clube na competição. De acordo com o que dispõe o inciso III, do artigo 3º da Lei nº 6.345/76, toda parcela recebida pelo atleta em função do contrato, ainda que não prevista taxativamente, será integrada à remuneração, desde que paga com habitualidade.²²³

ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. "BICHOS". INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO. A parcela denominada "bichos" é vocábulo consagrado e que compõe o que se conhece por "jargão futebolístico". Tendo em vista o pagamento costumeiro e habitual da referida verba, em decorrência de ajuste entre as partes, adquire o caráter de efetiva gratificação o que revela, indiscutivelmente, a natureza salarial da parcela. Integram a remuneração do autor, para todos os efeitos legais.²²⁴

²²² MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. RO 0001562-80.2011.5.03.0024 Relator: Marcio Ribeiro do Valle; Revisor: Denise Alves Horta. Oitava Turma; Data de Publicação: DEJT, 04/05/2012; Disponibilização: 03/05/2012.

²²³ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. RO 000031449-2011.5.02.0431. Relator: Rovirso Aparecido Boldo; Revisor: Sílvia Almeida Prado. 8ª Turma. Data de Publicação: DEJT 06/02/2012.

²²⁴ PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Acórdão 27781-2000-6-9-0-7, Relator: Sergio Murilo Rodrigues Lemos, Juiz Revisor Sueli Gil El-Rafih; Data de Publicação: 03/09/2004.

8.2 Das luvas

Como salienta Alice Monteiro de Barros, o termo “luva” não é exclusividade do mundo esportivo, pois o Decreto nº 24.150/34, sobre renovação de locação comercial, conhecido como “Lei de Luvas”, também se utiliza desse termo.²²⁵

Para o enfoque aqui adotado, as “luvas”, como conceituam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, consistem em retribuição material paga pela entidade empregadora ao atleta profissional de futebol em face da celebração de seu contrato de trabalho, seja pela contratação, seja pela renovação contratual.²²⁶

Na definição de Sérgio Pinto Martins:

Luva é a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que foi convencionado, pela assinatura do contrato. Em Portugal, as luvas são chamadas de prêmio assinatura. São pagas em razão do passado do atleta, como da eficiência do atleta antes de ser contratado por um clube. Representam reconhecimento pelo desempenho e pelos resultados alcançados pelo profissional em sua carreira. As luvas dos jogadores são pagas quando há a assinatura de um contrato desportivo ou em razão de renovação do contrato do atleta.²²⁷

A conceituação na legislação positivada dessa parcela foi trazida pelo art. 12 da Lei nº 6.354/76, da seguinte forma:

Art. 12. Entende-se por luvas a importância paga pelo empregador ao atleta na forma do que for convencionado, pela assinatura do contrato.²²⁸

²²⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 781.

²²⁶ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A matriz do trabalho na Constituição de 1988 e o atleta profissional de futebol. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, n. 8, p. 903-914, ago. 2012.

²²⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 53.

²²⁸ BRASIL. Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976. Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 3 set. 1976. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6354.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.

Têm, portanto, as “luvas” “caráter de complemento da remuneração. Podem ser pagas de uma só vez ou em parcelas semestrais e, também, em cotas mensais com o salário”.²²⁹

Complementa Sérgio Pinto Martins:

São as luvas pagas antecipadamente, em uma única prestação ou em parcelas, como normalmente acontece. Podem ter valor fixo ou variável. Podem as luvas tanto ser pagas em dinheiro, como em utilidades, como até em automóveis.²³⁰

Como demonstra Domingos Sávio Zainaghi, o termo “luvas” é usado como metáfora, pois constitui pagamento feito ao atleta em decorrência de sua capacidade técnica (“ficou bom como uma luva”); ou seja, remunera na medida da exata capacidade do jogador. Esse autor faz distinção entre dois tipos de “luvas”, podendo ser elas convencionais ou imperativas.

Distingue-se que as convencionais podem ser pagas em dinheiro ou “*in natura*”, enquanto as imperativas somente podem ser pagas em dinheiro. Não se confundem as “luvas” com os prêmios ou gratificações. São fixadas levando-se em conta o passado do atleta e não seu desenvolvimento durante a vigência do contrato.²³¹

Utilizada como forma de sedução do atleta para a assinatura do contrato, as “luvas” hoje são uma grande “arma” dos clubes para se ganhar uma possível disputa com outro time concorrente, tendo seu valor ajustado muito em virtude da qualidade e eficiência do próprio jogador antes mesmo de ser contratado, bem como no seu potencial produtivo futuramente.

E devido à diferente conceituação feita por Zainaghi, a que aqui interessa seria apenas aquela paga em dinheiro, ou seja, as luvas imperativas. Isso porque, quando de uma ação de equiparação salarial, apenas a diferença de salário é que poderia ser mensurada e devidamente paga pela discriminação salarial.

Por se tratar de parcela paga antecipadamente, até mesmo antes do início do pacto laboral do atleta no clube, imagina-se que poderia haver certa

²²⁹ ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 60.

²³⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 53.

²³¹ ZAINAGHI, op. cit., p. 61.

diversidade de interpretação quanto à possibilidade de ser essa parcela salarial equiparada ou não.

Primeiramente, é importante destacar que se entende ter a parcela “luvas” nítida natureza jurídica salarial. E esse entendimento parece ser pacífico, tanto na doutrina, quanto na jurisprudência. Aqueles poucos que defendem que não se pode atribuir natureza salarial às “luvas” assim o fazem por entenderem que se trata de parcela paga uma única vez e com objetivo de atrair o empregado para a empresa, correspondendo à compra do passe, o que seria suficiente para retirar-lhe o caráter contraprestativo estabelecido no art. 457 da CLT.

Sérgio Pinto Martins, de cujo entendimento este trabalho compartilha, assim dispõe:

As luvas têm natureza jurídica salarial, pois são inclusas no contrato de trabalho. São espécie de gratificação (§ 1º do art. 31 da Lei n. 9.615). Seriam as luvas espécie de salário pago antecipadamente. Não representam indenização, pois não têm por objetivo ressarcir nada. Integram as férias e a gratificação de Natal, além de haver incidência do FGTS sobre referida verba.²³²

Para Maurício da Veiga e Fabrício Sousa, sendo as “luvas” importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que for convencionado pela assinatura do contrato, não se enquadra essa verba no que seria o conceito de parcela indenizatória, pois não é paga em razão de ressarcimento de despesa, nem mesmo em razão de afastar qualquer possibilidade de adimplir eventual descumprimento de direito trabalhista, tendo, logo, natureza jurídica de salário.²³³

Para Alexandre de Souza Agra Belmonte, como as “luvas” visam compensar o valor adquirido pelo atleta em função de seu desempenho funcional na curta carreira, podendo consistir em dinheiro, bens imóveis e bens móveis, como títulos e automóveis, para pagamento de uma só vez ou

²³² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 53.

²³³ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa; SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam**: aspectos trabalhista-desportivos. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

em parcelas, integram a remuneração, por força e inteligência do art. 31, § 1º, da Lei nº 9.615/98.²³⁴

Complementa esse ilustre autor que:

Para Alice Monteiro de Barros, com apoio em Catharino, as luvas não têm natureza indenizatória, porque não visam a ressarcir dano advindo de perda, e sim de salário pago por antecipação. Também o TST tem atribuído natureza salarial às luvas.

Realmente, elas têm natureza salarial, constituindo salário pago por antecipação em relação ao contrato a ser cumprido, visando a retribuir o valor intrínseco representado pela habilidade profissional ou desempenho funcional do atleta, ou seja, a sua qualidade de jogador.²³⁵

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado também entendem ter essa verba natureza salarial reconhecida pelo Direito brasileiro, tanto no art. 12 da antiga Lei nº 6.354/76, como no art. 31, § 1º, da Lei nº 9.615/98, principalmente quando pagas de maneira diluída no contrato de trabalho, à semelhança das gratificações habituais periodicamente entregues. Entretanto, para esses dois autores, na prática pode afetar seu critério de integração salarial, quando a parcela é paga em uma única parcela – ilustrativamente, um automóvel ou um apartamento –, seu reflexo se esgotará no tempo, não atingindo os diversos anos contratuais, o que retiraria o caráter contraprestativo e, conseqüentemente, a natureza salarial da verba.²³⁶

Esse pensamento, portanto, vai ao encontro do que há pouco foi esposado, pois diferentes interpretações de se integrar ou não à remuneração as “luvas convencionais” podem surgir no deslinde de uma ação de equiparação salarial, em que o equiparando pretende também as diferenças dos valores de “luvas” pagas ao paradigma.

Reitera-se, pois, que, se a verba tem caráter salarial, deve sim integrar a base de cálculo das diferenças salariais conquistadas. Basta supor

²³⁴ BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. Direito Desportivo, Justiça Desportiva e principais aspectos jurídico-trabalhistas da relação de trabalho do atleta profissional. **Revista do TRT 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 47, p. 77-97, jan./jun. 2010.

²³⁵ *Ibid.*, p. 86.

²³⁶ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A matriz do trabalho na Constituição de 1988 e o atleta profissional de futebol. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, n. 8, p. 903-914, ago. 2012.

a situação em que o empregador, na tentativa de burlar a legislação trabalhista, remunera o suposto paradigma de forma fraudulenta, pagando-lhe um mínimo salário e uma enorme parcela de “luvas”, a fim de que esse grande valor não integre a remuneração deste empregado, o que diminuiria consideravelmente o custo da empresa.

Os julgados abaixo colacionados exemplificam esse tipo de situação:

RECURSO DE REVISTA. DIREITO DE ARENA, IMAGEM E LUVAS. NATUREZA JURÍDICA. A jurisprudência desta Corte tem atribuído natureza jurídica remuneratória à parcela paga ao atleta decorrente do denominado direito de arena, imagem e luvas. De outro lado, não corresponde a uma parcela paga diretamente pelo empregador, aproximando-se do sistema das gorjetas. Em face de sua similaridade com as gorjetas, aplica-se, por analogia, o artigo 457 da CLT e a Súmula nº 354 do TST, o que exclui os reflexos no cálculo do aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal e autoriza, *contrario sensu*, na gratificação natalina, férias com o terço constitucional e no FGTS. Precedentes. Não conhecido. **DIREITO DE ARENA. PERCENTUAL FIXADO. CLÁUSULA CONTRATUAL QUE SUPRIME DIREITO ASSEGURADO POR LEI. IMPOSSIBILIDADE.** Na hipótese, o eg. Regional com base no princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas declarou a nulidade de cláusula contratual em que houve renúncia de direito mínimo assegurado por lei. Precedentes. Não conhecido.²³⁷

ATLETA PROFISSIONAL. DIREITO DE IMAGEM. PRÊMIOS. LUVAS. AUXÍLIO-MORADIA. NATUREZA JURÍDICA. INTEGRAÇÃO. Hipótese dos autos em que o pagamento da parcela direito de imagem não foi atrelada à veiculação dos jogos pela televisão, tampouco aventada condição para o recebimento da parcela, mas foi estabelecida em valor fixo e em termos que não deixam dúvidas quanto ao compromisso de pagamento regular. A premiação, por sua vez, tem caráter retributivo. Já as luvas têm viés de antecipação salarial, na medida em que pagas pelo histórico da carreira do atleta. O auxílio-moradia foi pago ao Reclamante por todo o contrato de trabalho, na forma de aluguel, sem qualquer desconto. Todas essas parcelas, portanto, ostentam natureza salarial e devem compor a remuneração.²³⁸

PRESCRIÇÃO TOTAL. SEGUNDA PARCELA DAS LUVAS. Percebe-se do acórdão regional que a presente ação foi ajuizada em 2011 e, declarada a prescrição quinquenal, a segunda parcela das luvas está abrangida pelo período imprescrito (2006/2011). Ilesos, portanto, os dispositivos indicados como violados e a Súmula 294 do TST. **CONTRATO DE MÚTUO SIMULADO PARA**

²³⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 1462-72.2012.5.09.0041, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, 5ª Turma, Data de Julgamento: 05/11/2014, Data de Publicação: DEJT 14/11/2014.

²³⁸ DISTRITO FEDERAL/TOCANTINS. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. RO: 2034201010310001 DF 02034-2010-103-10-00-1 RO, Relator: Desembargadora Flávia Simões Falcão, Revisor: Desembargador Pedro Luis Vicentin Foltran; 1ª Turma, Data de Julgamento: 07/03/2012, Data de Publicação: DEJT 16/03/2012.

DISFARÇAR O PAGAMENTO DE LUVAS. FRAUDE NO CONTRATO DE TRABALHO CARACTERIZADA. O Tribunal Regional reconheceu que a prova oral produzida, corroborada por documentos, revelou que é comum o pagamento das luvas e convence de que luvas teriam sido prometidas ao reclamante. Adotou o entendimento da sentença no sentido de que "não se mostra crível que o reclamante tivesse de fato contraído empréstimo para aplicar a importância em fundo de investimento, com rendimento menor do que aquele previsto no contrato de abertura de crédito, tratando-se, portanto, de simulação para viabilizar o pagamento das luvas ajustadas". Concluiu por evidenciada a fraude e comprovado nos autos que o valor aplicado no fundo de investimento não foi liberado ao término do prazo de 4 anos, tampouco quando da dispensa sem justa causa, razão pela qual manteve a sentença que condenara a empresa ao pagamento de R\$93.000,00 (noventa e três mil reais) referente à 2ª parcela das "luvas". Não se constata violação dos artigos 5º, II, XXXVI, da Constituição Federal; 9º, 457, 458, 468 e 818, da CLT; 333, I, do CPC; 586 do Código Civil e 12 da Lei 6354/76 (conceito de luvas), nem contrariedade às Súmula 78 e Orientação Jurisprudencial 197 da SBDI-1 do TST, uma vez que a decisão regional está fundamentada nas circunstâncias constantes dos autos e nos aspectos objetivos e instrumentais da prova para reconhecer a existência de fraude no pagamento de luvas, por meio de simulação de empréstimo, para o fim de atrair a contratação do autor. Ilesos os artigos 150 e 586 do Código Civil, porque no presente caso não se postulou indenização em face de "dolo", mas tão somente o pagamento das luvas prometidas para a contratação do empregado, tendo havido fraude por simulação de contrato de mútuo. **LUVAS. NATUREZA SALARIAL.** O Tribunal Regional entendeu que as luvas têm natureza salarial. Aplicou por analogia o artigo 12 da Lei 6.354/1976 e manteve a sentença que determinara a incidência de FGTS e de multa do FGTS com base no valor integral das luvas. Consoante assinalado no tema anterior, foi reconhecida a existência de fraude no pagamento de luvas, por meio de simulação de empréstimo, para o fim de atrair a contratação do autor. A jurisprudência desta Corte vem se firmando no sentido de que as luvas se destinam a estimular e incentivar a contratação de empregados, e, com essa finalidade, tal como original e expressamente prevista na legislação aplicada ao atleta profissional, a parcela se reveste de natureza salarial. Quanto aos reflexos em outras parcelas, contudo, há que se fazer alguns esclarecimentos. O Tribunal Regional apenas manteve a decisão de primeira instância no aspecto. Conforme se observa, além da incidência do FGTS e da respectiva multa de 40%, não foram deferidos reflexos das luvas nas demais verbas, nem a incorporação das luvas para efeito de apuração de incidência habitual em outras parcelas. Desse modo, não há violação dos arts. 5º, II e XXXVI, da Constituição Federal; 9º, 457, 458, 468 e 818 da CLT; 333, I, do CPC; 150, 586 e seguintes do Código Civil e 12 da Lei 6354/76, tendo em vista o reconhecimento da natureza salarial das luvas implicar os reflexos de FGTS por decorrência de expressa previsão em norma infraconstitucional. Não há falar em contrariedade às Súmula 78 e Orientação Jurisprudencial 197 da SBDI-1, ambas desta Corte, abaixo transcritas, tanto porque canceladas em 2003 (convertidas na Súmula 253), muito antes do ajuizamento da presente ação; como porque não caracterizada a percepção de gratificação periódica; e, também, não trata o referido

verbete de reflexos em FGTS, nem mesmo na atual redação da Súmula 253 desta Corte.²³⁹

8.3 Direito de arena

Como preleciona Alexandre de Souza Agra Belmonte, “O espetáculo proporciona aos atletas, como seus protagonistas, a exibição pública e, de forma conexa, agregada ou vizinha dos direitos autorais, o direito de exploração econômica da imagem”.²⁴⁰

Pode-se conceituar o direito de arena, de acordo com Jean Marcel Mariano de Oliveira, como a participação devida pelo clube empregador a seus atletas empregados dos valores provenientes do preço por aquele cobrado dos órgãos de imprensa para transmissão e retransmissão dos eventos nos quais tais entidades estejam envolvidas.²⁴¹

Em outras palavras, do preço cobrado pelos clubes para que a imprensa possa transmitir os jogos dos quais participem os atletas terão direito a um percentual a ser pago pelo próprio clube empregador. [...] pelo motivo dessa conceituação é que decorrem as dificuldades em se determinar precisamente a natureza jurídica de tais valores pagos aos atletas.²⁴²

O direito à participação na exploração econômica da imagem está assegurado no art. 5º, XXVIII, “a”, da CR/88. Goza da proteção jurídica contra a exposição de sua imagem como pessoa pública que é, podendo se insurgir contra a reprodução desautorizada.²⁴³

Tendo fundo constitucional, à medida que se trata de vantagem derivada do direito de uso de sua imagem, apesar de evidente correlação com o “direito de imagem”, o direito de arena é parcela diversa desta.

Como lecionam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, o direito de imagem, como será visto em tópico próprio, é parcela

²³⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR - 276-36.2011.5.03.0002, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, Data de Julgamento: 05/08/2015, Data de Publicação: **DEJT** 07/08/2015.

²⁴⁰ BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. Direito Desportivo, Justiça Desportiva e principais aspectos jurídico-trabalhistas da relação de trabalho do atleta profissional. **Revista do TRT 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 47, p. 77-97, jan./jun. 2010. p. 89.

²⁴¹ OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. **O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol**. São Paulo: LTr, 2009.

²⁴² *Ibid.*, p. 36.

²⁴³ BELMONTE, *op. cit.*, p. 89.

de caráter bem mais amplo, ao passo que o direito de arena resulta de uma projeção, coletivamente considerada, do direito de imagem de cada atleta profissional da entidade desportiva. Completam esses autores que:

[...] o direito de arena possui ainda uma dimensão própria, que é a circunstância de constituir nova realidade, específica, que é a obra coletiva, o espetáculo, algo superior e distinto do simples somatório de individualidades.²⁴⁴

Foi originalmente instituída pela Lei Pelé, que em seu art. 42 assim dispunha:

Art. 42. Às entidades de prática desportiva pertence o direito de negociar, autorizar e proibir a fixação, a transmissão ou retransmissão de imagem de espetáculo ou eventos desportivos de que participem.

§ 1º Salvo convenção em contrário, vinte por cento do preço total da autorização, como mínimo, será distribuído, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo ou evento.²⁴⁵

Mas a partir da alteração trazida pela Lei nº 12.395/11, passou a ter a seguinte redação:

Art. 42. Pertence às entidades de prática desportiva o direito de arena, consistente na prerrogativa exclusiva de negociar, autorizar ou proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão ou a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de espetáculo desportivo de que participem.

§ 1º Salvo convenção coletiva de trabalho em contrário, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais serão repassados aos sindicatos de atletas profissionais, e estes distribuirão, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo, como parcela de natureza civil.²⁴⁶

²⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A matriz do trabalho na Constituição de 1988 e o atleta profissional de futebol. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, n. 8, p. 903-914, ago. 2012. p. 908.

²⁴⁵ BRASIL. Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976. Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 3 set. 1976. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6354.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.

²⁴⁶ BRASIL. Lei nº 12.395, de 16 de março de 2011. Altera as Leis nºs 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto, e 10.891, de 9 de julho de 2004, que institui a Bolsa-Atleta; cria os Programas Atleta Pódio e Cidade Esportiva; revoga a Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 17 mar. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12395.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.

Assim, definido desde a publicação original da Lei Pelé, o direito de arena continua vigorando, tendo seu percentual reduzido, dos originais “mínimo de 20%” da receita total do espetáculo ou evento, para apenas 5% na nova redação. Outra significativa mudança foi a transferência para os sindicatos de atletas profissionais do repasse do valor obtido com a exploração do espetáculo, que antes era prerrogativa das entidades da prática desportiva.

Pouco tempo depois, em 2013, o Decreto nº 7.984, acabou por regulamentar a forma de pagamento dessa parcela:

Art. 46. Para fins do disposto no § 1º do art. 42 da Lei nº 9.615, de 1998, a respeito do direito de arena, o percentual de cinco por cento devido aos atletas profissionais será repassado pela emissora detentora dos direitos de transmissão diretamente às entidades sindicais de âmbito nacional da modalidade, regularmente constituídas.

Parágrafo único. O repasse pela entidade sindical aos atletas profissionais participantes do espetáculo deverá ocorrer no prazo de sessenta dias.²⁴⁷

Percebe-se, portanto, que a mais recente redação atribuída à legislação passa a se referir à entidade sindical de âmbito nacional como a responsável pelo recebimento e repasse aos atletas da citada verba.

Assim como aconteceu com o direito de uso de imagem, que se verá a seguir, a alteração trazida pelo § 1º do art. 42 da Lei 9.615/98 introduziu alteração na linha interpretativa até então dominante da natureza jurídica salarial da parcela “direito de arena”, como afirmam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado.²⁴⁸ É que o novo preceito legal enquadra o direito de arena como sendo parcela de natureza civil, paga por terceiro, que é o sindicato da categoria.

O novo preceito normativo busca afastar, como visto, o enquadramento salarial ou remuneratório da verba paga pela cessão do

²⁴⁷ BRASIL. Decreto nº 7.984, de 8 de abril de 2013. Regulamenta a Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto. **Diário Oficial da União**, 9 abr. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D7984.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.

²⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A matriz do trabalho na Constituição de 1988 e o atleta profissional de futebol. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, n. 8, p. 903-914, ago. 2012.

direito de uso da imagem do atleta profissional, ainda que seja resultante de relação jurídica conexa ao contrato de trabalho.²⁴⁹

Em que pese a divergência quanto à natureza jurídica dessa verba, se salarial ou não, partilha-se do entendimento da grande maioria da doutrina e da jurisprudência de que ela possui sim natureza remuneratória, pois paga em contraprestação pelo serviço prestado pelo empregado ao empregador, mesmo que paga por terceiros, em analogia ao que determina o art. 457 da CLT²⁵⁰ e a Súmula 354 do TST²⁵¹.

Para Sérgio Pinto Martins:

Como o pagamento é feito por terceiro, alheio ao contato de trabalho, pode-se dizer que é uma espécie de gorjeta, mas decorre do contrato de trabalho. Inexistindo esse, não haveria o respectivo pagamento.

O direito de arena não é salário por não ser pago pelo empregador. Compõe o direito de arena a remuneração, como ocorre com as gorjetas, que são pagas por terceiros, mas integram a remuneração. São decorrentes do contrato de trabalho. Sem ele não há pagamento de direito de arena. Repercute o direito de arena na gratificação de Natal, férias mais um terço e terá a incidência do FGTS. Não integra o aviso prévio, o repouso semanal remunerado, as horas extras e o adicional noturno, que são calculados sobre o salário (S. 354 do TST).²⁵²

Para a equiparação salarial, a discussão de a verba “direito de arena” se integrar ou não à remuneração não seria extremamente importante. Isso porque, como os valores deverão serem pagos em montantes iguais aos

²⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A matriz do trabalho na Constituição de 1988 e o atleta profissional de futebol. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, n. 8, p. 903-914, ago. 2012. p. 909.

²⁵⁰ “Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.” (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.)

²⁵¹ “Súmula nº 354 do TST - GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES - As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.” (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 354 – GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES (mantida) - Res. 121/2003, **DJ** 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-354>. Acesso em: 24 jul. 2015.)

²⁵² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 68.

atletas da equipe, como determina o § 1º do art. 42 da Lei nº 9.615/98, não haveria diferenças entre o valor que o equiparando recebeu e o valor que recebeu o paradigma. Portanto, quanto a essa verba, se paga em montante igual a um e a outro, não há que se falar em discriminação salarial.

As decisões a seguir transcritas foram prolatadas já com o advento da Lei nº 12.395, de 2011:

RECURSO DE REVISTA. 1. NATUREZA JURÍDICA DA PARCELA "DIREITO DE ARENA". O direito de arena possui natureza salarial, uma vez que é vinculado ao contrato de trabalho e à prestação de serviços dos jogadores profissionais aos clubes, ainda que pago por terceiros. Assim, aplicam-se por analogia as disposições do art. 457 da CLT e da Súmula nº 354 desta Corte Superior, com conseqüente reflexo dessa parcela sobre férias acrescidas de 1/3, 13º salário e FGTS. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. **2. REDUÇÃO DO PERCENTUAL DO "DIREITO DE ARENA".** Segundo a dicção do art. 42, § 1º, da Lei nº 9.615/98, em vigência por ocasião do contrato de trabalho, não pairam dúvidas em relação ao percentual a ser rateado entre os participantes, pois ela é clara ao prever que o valor referente ao direito de arena seria, no mínimo, de 20%. A expressão "salvo convenção em contrário" se referia apenas à possibilidade de se aumentar referido adicional. Dessa forma, não poderia o sindicato profissional renunciar a direito já incorporado ao patrimônio jurídico dos atletas, acordando a redução do percentual supramencionado no montante de 5%, porquanto restringiu direito mínimo legalmente assegurado ao reclamante. Recurso de revista conhecido e provido.²⁵³

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. DIREITO DE ARENA. NATUREZA JURÍDICA. REFLEXOS. I. Ao manter a decisão de origem em que se entendeu que o direito de imagem deve "integrar-se ao cálculo de fundo de garantia por tempo de serviço, décimo terceiro salário e férias abonadas" (fl. 349), o Tribunal Regional proferiu decisão em conformidade com a jurisprudência predominante no âmbito desta Corte Superior. II. Inviável o recebimento do recurso de revista, nos termos da Súmula nº 333 do TST e dos arts. 896, § 7º, da CLT e 557, caput, do CPC. **2. DIREITO DE ARENA. FORMA DE CÁLCULO. REDUÇÃO DO PERCENTUAL DE 20% PREVISTO EM LEI. VALIDADE DO ACORDO HOMOLOGADO EM JUÍZO CÍVEL.** I. A Corte Regional não emitiu tese acerca da matéria disciplinada no art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal (incidência do óbice da Súmula nº 297 do TST). II. Os arestos transcritos são inespecíficos (Súmulas nºs 23 e 296 do TST), pois não retratam a mesma situação fática delineada nos presentes autos nem abrangem todos os fundamentos adotados na decisão recorrida (ônus da Reclamada de provar que a estipulação convencional é mais vantajosa do que aquela prevista em lei). **3. CONTRIBUIÇÕES FISCAIS. EXPEDIÇÃO DE**

²⁵³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 3809-09.2011.5.02.0203, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Julgamento: 24/06/2015, Data de Publicação: DEJT 30/06/2015.

OFÍCIO À SECRETARIA DA RECEITA FEDERAL. I. Não procede a indicada violação do art. 1º da Lei nº 7.713/1998, pois no referido dispositivo legal não se disciplina especificamente a matéria discutida nos presentes autos (obrigatoriedade ou não de expedição de ofício junto à Secretaria da Receita Federal para efeito de apuração de incidência dos recolhimentos fiscais pertinentes). II. Não demonstrada nenhuma das hipóteses de cabimento do recurso de revista previstas no art. 896 da CLT. III. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento.²⁵⁴

DIREITO DE ARENA. NATUREZA JURÍDICA REMUNERATÓRIA. O artigo 5º, XXVIII, a, da Constituição de 1988, lei, assegura "a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive em atividades desportivas" e constitui o substrato da disposição legal que garante o direito de arena devido ao atleta profissional (art. 42 da Lei nº 9.615/98, cuja redação original vigorava no curso do contrato). O direito de arena resulta da prerrogativa assegurada às entidades de prática desportiva de autorizar a transmissão e/ou retransmissão de evento ou espetáculo desportivo e parte do valor recebido sob este título deve ser repassada aos atletas participantes, em partes iguais. Tratando-se de valor pago em virtude da participação em jogos, a qual decorria do vínculo de emprego com o clube, indiscutível o caráter salarial da parcela, no período abrangido pelo pedido inicial, devendo integrar a remuneração do atleta empregado. A onerosidade, no caso, decorre da oportunidade concedida ao empregado para auferir a vantagem. Logo, o valor alusivo ao direito de arena compõe o cálculo do FGTS, 13º salário, férias e contribuições previdenciárias, em conformidade com o entendimento contido na Súmula nº 354 do TST, aqui adotado por analogia.²⁵⁵

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMADO. PRESCRIÇÃO. VALIDADE DO ACORDO PARA TORNEIOS SULAMERICANOS. O presente agravo de instrumento não merece ser provido, na medida em que não desconstituiu os fundamentos sobre os quais se alicerçou a decisão agravada para denegar seguimento ao recurso de revista interposto pelo reclamado. Agravo de instrumento conhecido e não provido. B) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. 1. **NATUREZA JURÍDICA DA PARCELA "DIREITO DE ARENA".** O direito de arena possui natureza salarial, uma vez que é vinculado ao contrato de trabalho e à prestação de serviços dos jogadores profissionais aos clubes, ainda que pago por terceiros. Assim, aplicam-se por analogia as disposições do art. 457 da CLT e da Súmula nº 354 desta Corte Superior, com consequente reflexo dessa parcela sobre férias acrescidas de 1/3, 13º salário e FGTS. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido, no aspecto. 2. **REDUÇÃO DO PERCENTUAL DO "DIREITO DE ARENA".** Segundo a dicção do art. 42, § 1º, da Lei nº 9.615/98, em vigência por ocasião do contrato de trabalho, não pairam dúvidas em relação ao percentual a ser rateado entre os

²⁵⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR - 163200-22.2009.5.02.0089, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, 4ª Turma, Data de Julgamento: 03/06/2015, Data de Publicação: **DEJT** 12/06/2015.

²⁵⁵ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO: 0000287-74.2013.5.03.0138, Relator: Cristiana M. Valadares Fenelon, Revisor: Emerson Jose Alves Lage; Primeira Turma, Data de Publicação: **DEJT** 01/10/2014 - 30/09/2014.

participantes, pois ela é clara ao prever que o valor referente ao direito de arena seria, no mínimo, de 20%. A expressão "salvo convenção em contrário" se referia apenas à possibilidade de se aumentar referido adicional. Dessa forma, não poderia o sindicato profissional renunciar a direito já incorporado ao patrimônio jurídico dos atletas, acordando a redução do percentual supramencionado no montante de 5%, porquanto restringiu direito mínimo legalmente assegurado ao reclamante. Recurso de revista conhecido e provido, no particular.²⁵⁶

RECURSO DE REVISTA. DIREITO DE ARENA. CONTRATO DE TRABALHO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 9.615/1998. REDUÇÃO DO PERCENTUAL POR MEIO DE ACORDO JUDICIAL. IMPOSSIBILIDADE. Discute-se a possibilidade de redução do percentual referente ao direito de arena, por meio de acordo judicial. Segundo a jurisprudência desta Corte, o percentual de 20%, estabelecido no art. 42, § 1º, da Lei nº 9.615/1998 para o cálculo do direito de arena dos contratos realizados na vigência desta Lei, é o percentual mínimo assegurado que será distribuído aos atletas profissionais, pelo que não poderá ser reduzido por acordo judicial nem por negociação coletiva. Precedentes. Decisão recorrida em sintonia com a atual jurisprudência desta Corte. Recurso de revista de que não se conhece. **DIREITO DE ARENA. NATUREZA JURÍDICA REMUNERATÓRIA E REFLEXOS.** 1 - A decisão recorrida está em sintonia com a jurisprudência predominante nesta Corte no sentido de que o direito de arena tem natureza jurídica remuneratória, sendo aplicável para o fim de reflexos, por analogia, a Súmula 354 do TST (que trata de gorjetas e afasta os reflexos em aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado). 2 - No caso dos autos, o TRT reconheceu a natureza jurídica remuneratória da parcela e deferiu os reflexos em 13º salários, férias com adicional de 1/3 e FGTS, o que se admite. Precedentes. 3 - Recurso de revista de que não se conhece.²⁵⁷

RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DIREITO DE ARENA. NATUREZA JURÍDICA REMUNERATÓRIA. De origem constitucional e ligada à imagem, a participação em jogos de futebol e eventos desportivos gera o direito à percepção de parte da receita auferida pela entidade que contrata a sua transmissão ou retransmissão (artigos 5º, XXVIII, da Constituição Federal e 42, § 1º, da Lei nº 9.615/98). Tal retribuição constitui direito individual, na medida em que, sem o atleta, não há que se falar no espetáculo e é por meio do esforço humano por ele despendido, a sua energia produtiva, que o resultado é alcançado. É direito conexo ao contrato de trabalho, com o qual possui inquestionável vínculo, e apresenta natureza remuneratória, mas não salarial, considerando que, embora também decorra do labor prestado pelo atleta, o pagamento é efetuado por terceiro, representado pela dedução do percentual aludido, incidente sobre a quantia obtida pelo clube. Dessa conclusão decorre que, para efeito de reflexos, a parcela se equipara às gorjetas. Assim, a citada verba gera reflexos apenas sobre o 13º salário e o FGTS, mas não sobre o aviso-prévio, o adicional noturno, as horas extras e o repouso semanal

²⁵⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 184197.2010.5.03.0025, Relator: Dora Maria da Costa, , 8ª Turma. Data de Julgamento: **DEJT 25/02/2015**.

²⁵⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 9777-2010.5.04.0010, Relator: Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma Data de Julgamento: 10/06/2015,

remunerado, nos moldes da Súmula nº 354 desta Corte. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece. ATLETA PROFISSIONAL. DIREITO DE ARENA. REDUÇÃO DO PERCENTUAL LEGAL. ACORDO ENTRE CLUBE E SINDICATO. IMPOSSIBILIDADE. Nos termos do disposto no artigo 42, § 1º, da Lei nº 9.615/98, em sua redação original, salvo convenção em contrário, vinte por cento do preço total da autorização, como mínimo, será distribuído, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo ou evento. O entendimento majoritário desta Corte Superior é no sentido de que nem a norma coletiva nem o acordo entre o reclamado e o sindicato da categoria podem afastar a incidência da norma legal, por ser mais benéfica ao atleta e, também, porque deve ser respeitada como patamar mínimo. Ressalte-se que a condenação se refere a período anterior à alteração do citado dispositivo pela Lei nº 12.395/2011. Recurso de revista de que não se conhece. MULTA PREVISTA NO ARTIGO 475-J DO CPC. INAPLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. ENTENDIMENTO MAJORITÁRIO. Ressalvado o meu posicionamento quanto ao tema, de acordo com a jurisprudência prevalecente desta Corte, a multa prevista no artigo 475-J do CPC não se aplica ao processo do trabalho, já que a CLT não é omissa e possui disciplina própria, consubstanciada nos seus artigos 880 e seguintes, que estabelecem a garantia da dívida por depósito ou pela penhora de bens bastantes ao pagamento da condenação. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.²⁵⁸

8.4 O direito de imagem

O direito de imagem é a garantia do atleta de que ele não terá sua imagem exposta ou explorada sem seu consentimento, da mesma forma que tem garantido que não terá sua personalidade alterada comercialmente, de forma a gerar prejuízos à sua reputação. É direito assegurado no art. 5º, incisos V, X e XXVIII, da CR/88²⁵⁹ e negociados diretamente entre o atleta (ou a empresa que o detém) e a entidade desportiva, podendo estabelecer livremente valores e regras a serem observadas durante o contrato.

Como ressaltam Maurício de Figueiredo Corrêa Veiga e Fabrício Trindade de Sousa, o direito de imagem está diretamente associado ao

²⁵⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 80004-2012.5.09.0011, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma. Data de Julgamento: 13/05/2015.

²⁵⁹ “Art. 5º. [...] V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; [...] XXVIII - são assegurados, nos termos da lei: a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;” (BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 26 jul. 2015.)

direito da personalidade, tendo em vista que junto com o nome, a honra, a liberdade, a privacidade e o corpo, é um dos direitos que visam à proteção do ser humano e das origens de seu próprio espírito.²⁶⁰

Completam os autores que “esse direito possui uma característica peculiar que o difere dos demais direitos da personalidade que é o conteúdo patrimonial, passível de exploração econômica”²⁶¹ e destacam:

Trata-se de direito personalíssimo e intransferível, podendo haver permissão, autorização ou concessão de seu uso, previamente estabelecidos, em contrato, como por exemplo: finalidade de uso, abrangência territorial, meios de divulgação, quantidade de publicação, etc. O direito à imagem não pode ser transferido, mas tão somente licenciado para determinado fim e por tempo certo. Portanto, é válida e lícita a cessão do direito de explorar comercialmente o uso da imagem, pois fato se configura em cessão da faculdade de aproveitamento econômico e exploração comercial da imagem. Entretanto, a referida cessão não representa a transmissão da titularidade do direito de imagem. [...]

É de se destacar que diante das peculiaridades que envolvem o atleta profissional, a imagem não se limita a fisionomia do jogador “se dirigindo a quaisquer partes destacadas do corpo, desde que por elas se possa reconhecer o indivíduo”, conforme ensina Carla Vasconcelos Carvalho, destacando, nesta hipótese que “Vislumbre-se o caráter identificador da imagem por partes e a consequente necessidade de tutela, na imagem de diversas celebridades do esporte, desde as pernas tortas de Mané [sic] Garrincha ao sorriso dos Ronaldos”.²⁶²

Certamente por isso a conceituação de Sérgio Pinto Martins no sentido de que:

A denominação correta é contrato de licença do uso de imagem ou contrato de cessão de direito de imagem e não contrato de imagem. Não se pode falar em contrato de imagem, pois não vai ser vendida a imagem da pessoa, mas cedida a licença para seu uso.²⁶³

A conceituação mais simplificada, a nosso ver, é aquela exposta pelo Ministro do TST Alexandre de Souza Agra Belmonte, que assim atesta:

²⁶⁰ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa; SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam**: aspectos trabalhista-desportivos. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

²⁶¹ Ibid., p. 129.

²⁶² Ibid., p. 129-130.

²⁶³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 59.

Diferente do direito de arena, ligado à exibição da imagem profissional do atleta em eventos desportivos pela agremiação contratante e com as suas cores e símbolos, é o de exploração de sua imagem pessoal para efeito de publicidade, por meio de contrato civil paralelo ao de emprego, denominado de cessão de imagem. O atleta tem o direito de contratar com terceiros o recebimento de parcelas de propaganda (nome ou retrato em bonés, tênis, roupas) ou de uso da imagem (por exemplo, em figurinhas), ou mesmo o de impedir que ele ocorra. Logo, podem ser invocadas duas situações distintas: a) o aproveitamento econômico, pelo próprio empregador, de publicidade feita com utilização da imagem profissional do empregado, nos eventos desportivos de que participe a associação desportiva; b) o aproveitamento, unicamente pelo empregado, de contrato feito com terceiros, para a utilização de sua imagem pessoal.²⁶⁴

Pelo acima exposto, o contrato de licença e uso da imagem pode ser feito de duas formas: entre o atleta e o clube empregador, para aproveitamento econômico deste, ou entre o atleta e um terceiro, como algum patrocinador individual, por exemplo.

Em relação à natureza jurídica da parcela, para os fins deste trabalho, interessa aquela que compõe o contrato de trabalho, a fim de apurar diferenças salariais em caso de equiparação salarial. Portanto, entende-se que apenas aquela parcela advinda de contrato proveniente do clube empregador é que se comunicaria.

Compartilha-se do mesmo entendimento de Alexandre de Souza Agra Belmonte:

O direito à exploração da imagem pessoal por meio de contratos de cessão feitos diretamente pelo atleta com terceiros não tem natureza remuneratória, não se integrando, assim, ao salário. Mas a percepção dos valores correspondentes através de gerenciamento feito pelo próprio empregador gera, por analogia à norma legal pertinente à integração das gorjetas (art. 457 da CLT e Súmula nº 354 do TST), a sua projeção nas parcelas de natureza remuneratória, eis que o próprio tomador propicia e administra o ganho extra para o atleta. Tal projeção não há de ser afastada nas hipóteses em que a arrecadação, nos moldes acima referidos, ocorrer por meio de empresa criada pelo atleta para a contratação com a entidade desportiva empregadora com o intuito de descaracterizar a natureza remuneratória da parcela (art. 9º da CLT).²⁶⁵

²⁶⁴ BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. Direito Desportivo, Justiça Desportiva e principais aspectos jurídico-trabalhistas da relação de trabalho do atleta profissional. **Revista do TRT 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 47, p. 77-97, jan./jun. 2010. p. 90.

²⁶⁵ *Ibid.*, p. 91.

No mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado ensinam:

No tocante à natureza jurídica da parcela, a jurisprudência dominante a tem considerado salarial, em face de o art. 87 da lei 9.615/98, em sua origem, não ter explicitado tal aspecto, fazendo incidir a regra geral manifestada no art. 31, §1º da mesma lei (“São entendidos como salário... demais verbas inclusas no contrato de trabalho”); afinal, esta regra geral é também clássica a todo o Direito do Trabalho (art. 457, CLT). Para esta interpretação, a cessão do direito do uso da imagem corresponde a inegável pagamento feito pelo empregador ao empregado, ainda que acessório ao contrato principal, enquadrando-se como verba que retribui a existência do próprio contrato de trabalho.²⁶⁶

Importante mencionar que, com a atualização introduzida em 2011 pela legislação especial, pode haver certa divergência de interpretação quando analisada a natureza salarial desta parcela. Isso em razão da alteração da Lei ter trazido um conceito que pode abrir uma “brecha” legal na forma de contratação do uso da imagem, instituindo que o contrato de imagem poderá ter caráter civil.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado demonstram a mesma preocupação a esse respeito:

Entretanto, a inserção, na Lei Pelé, de nova regra jurídica, por meio da recente Lei 12.395, de 2011, pode introduzir certa alteração na linha interpretativa até então dominante. É que o novo preceito legal enquadra, explicitamente, o negócio jurídico de cessão do direito de imagem como ajuste contratual de natureza civil, que fixa direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato de trabalho entre o atleta e a entidade desportiva. [...]

A nova regra jurídica busca afastar o enquadramento salarial ou remuneratório da verba paga pela cessão de direito de uso da imagem do atleta profissional, ainda que seja resultante de pacto conexo ao contrato de trabalho. Opta o novo dispositivo pela natureza meramente civil da parcela, desvestida de caráter salarial.²⁶⁷

Ao tratar da natureza jurídica da parcela paga pelo uso da imagem, é importante também enfrentar a questão das tentativas dos clubes empregadores de burlar a legislação trabalhista, a fim de “baratear” o custo

²⁶⁶ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A matriz do trabalho na Constituição de 1988 e o atleta profissional de futebol. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, n. 8, p. 903-914, ago. 2012. p. 908.

²⁶⁷ *Ibid.*, loc. cit.

com o atleta empregado, da mesma forma como já demonstrado anteriormente quando da análise sobre o pagamento das “luvas”.

A respeito dessa questão discorre Domingos Sávio Zainaghi:

Como os clubes sofreram grandes perdas durante os últimos anos, a alteração da Lei n. 9.615/98, ocorrida em 2011 (Lei n. 12.395), buscou-se uma saída legislativa, ao nosso sentir equivocada. Assim diz a citada alteração: Art. 87-A. o direito ao uso da imagem do atleta pode ser por ele cedido ou explorado, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho desportivo.

De nada adiantará a afirmação legal supra quando estivermos diante de um contrato de cessão do uso de imagem, onde, após análise detida da realidade, conclua-se que o pacto civil foi celebrado com o intuito de fraudar a lei, aplicando-se o princípio da primazia da realidade. Esqueceu-se, data vênia, o legislador de que quem dá a natureza jurídica dos institutos é o direito e não a lei.

Insistimos para que não sejamos mal interpretados: é válida a cessão do uso da imagem, seja em contrato celebrado diretamente com o atleta, ou até com empresa que receba tais valores, sendo que só não será válido, e, portanto, nulo, quando for utilizado para fraudar direitos trabalhistas.

Em nossa atividade de advogado, tivemos vários casos que a Justiça do Trabalho entendeu fraudulento o pactuado (em todos), chamando atenção um onde o atleta tinha um salário em CTPS no importe de R\$ 5.000,00, mensais, e um contrato de cessão de imagem onde recebia R\$ 35.000,00. Detalhe, jamais sua imagem foi utilizada em ações de marketing.²⁶⁸

Também para Maurício de Figueiredo Corrêa Veiga e Fabrício Trindade de Sousa, essa “brecha” não pode servir de pretexto para se corromper o pagamento de salários, o que significaria burlar normas elementares para o Direito do Trabalho. A natureza civil do contrato de uso da imagem somente poderá ser lícita se genuíno for o contrato, o que quer dizer que não pode ter sua utilização destorcida à luz da legislação trabalhista.²⁶⁹

Discorre Domingos Sávio Zainaghi sobre a possibilidade de fraude:

²⁶⁸ ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 70.

²⁶⁹ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa; SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam**: aspectos trabalhista-desportivos. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

No campo desportivo muito tem-se falado, escrito e julgado sobre o direito à imagem, um instituto que deve ser estudado e tratado no campo das relações civis e não das trabalhistas.

Um atleta de futebol pode ceder sua imagem para publicidade ou ações de marketing a qualquer empresa, ou até mesmo para o seu clube empregador, pois isso, como regra, não se considera fraude.

[...]

Majoritariamente, a imagem dos atletas desperta mais interesse a anunciantes em razão de seus atributos profissionais, independentemente da beleza.

Logo, uma coisa é receber salários para jogar futebol, outra é receber pela cessão do uso da imagem.

Conhecedores de tudo que estamos falando aqui, os clubes muitas vezes de forma equivocada celebram contrato de cessão do uso de imagem com todos os atletas, mas como forma de se burlar a legislação trabalhista, e é nesse ponto que reside o grande problema. Um atleta é contratado para receber um certo valor de salário, e outro igual a título de cessão de imagem.

O art. 9º da CLT afirma que “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Foi esse o ponto que os clubes não se aperceberam do erro que estavam cometendo quando passaram indiscriminadamente a celebrar contrato de imagem (ou cessão do uso de imagem). Como afirmado, nem todo contrato de cessão do uso de imagem é fraudulento, mas se um atleta desconhecido ou ainda que conhecido não tenha apelo de marketing, invariavelmente a consequência será a Justiça do Trabalho declará-lo fraudulento.²⁷⁰

A constituição de pessoa jurídica para o pagamento do direito de uso de imagem é situação frequente no meio futebolístico, constituindo claramente fraude trabalhista. Como exemplo de fraude, cita-se aquele mesmo utilizado por Maurício de Figueiredo Corrêa Veiga e Fabrício Trindade de Sousa de que um jogador sem notoriedade tenha valor de salário assinado na carteira de trabalho bem inferior ao valor pago de direito de imagem, ou ainda o exemplo de um jogador que venha ganhando notoriedade com o passar do tempo e tem o seu salário contratual estagnado, porém o valor do contrato de cessão de imagem aumenta de forma constante.²⁷¹

²⁷⁰ ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 68-69.

²⁷¹ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa; SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam: aspectos trabalhista-desportivos**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

O uso de pagamento através de pessoa jurídica pode ser vantajoso para o clube empregador – que pagará menos encargos trabalhistas e sociais – e, ao mesmo tempo, atrativo para o atleta – que arcará com menos tributos quando os valores são recebidos por meio de sua empresa. Principalmente em se tratando de atletas de dado renome, que farão uso da imagem para melhores rendimentos.

Porém o mesmo não acontece com aqueles que não possuem a mesma notoriedade, que não farão uso da publicidade em seu proveito, casos estes que, como demonstrado acima, são totalmente fraudulentos, se tornando vantajosos apenas para o clube, pois o empregado não terá repercussão da maior parte de sua remuneração nas demais verbas contratuais, como férias, 13º salário, FGTS, previdência social etc.

Como lembram Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, é bom que se esclareça que a ordem jurídica, como dela é natural, e como também já mencionado previamente, ressalva as situações de fraude, simulação e congêneres (art. 9º da CLT).²⁷² Desse modo, o contrato de cessão de uso de imagem tem que corresponder a efetivo conteúdo real, em vez de emergir como simples artifício para escamotear a efetiva remuneração do trabalhador.

Para o tema da equiparação salarial aqui tratado, entende-se que essa parcela integra a remuneração do empregado para todos os fins de direito, inclusive para base de cálculo das diferenças salariais, pois, assim como todas as outras aqui estudadas, também visa essa verba retribuir o trabalho do atleta.

Resta dizer que a apreciação ou não da validade e da natureza jurídica salarial do contrato de uso da imagem ficará a cargo do julgador da lide. A ele caberá decidir quais parcelas integrarão a remuneração do equiparando e do paradigma equiparado. Para tanto, deverá ele se valer do princípio da primazia da realidade, em que a verdade real prevalece sobre a formal, a observação dos já citados arts. 9º e 444 da CLT, bem como da

²⁷² DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A matriz do trabalho na Constituição de 1988 e o atleta profissional de futebol. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, n. 8, p. 903-914, ago. 2012.

observação do art. 167 do Código Civil,²⁷³ que prevê como nulo todo negócio jurídico simulado.

A seguir, citam-se alguns exemplos de julgados a respeito da natureza jurídica da parcela:

RECURSO DE REVISTA. DIREITO DE IMAGEM. NATUREZA JURÍDICA. ATLETA PROFISSIONAL. Nos termos da jurisprudência deste Tribunal **os valores pagos a título de direito à imagem ao atleta profissional têm natureza salarial, quando evidenciado que o seu pagamento tem como objetivo, na realidade, desvirtuar a aplicação da legislação trabalhista.** Recurso de revista não conhecido. MULTA DO ART. 475-J DO CPC. INCOMPATIBILIDADE COM O PROCESSO DO TRABALHO. A aplicação das regras do Código de Processo Civil exige que a CLT seja omissa e que haja compatibilidade com o Processo do Trabalho. Além de inexistir a omissão, a regra do art. 475-J do CPC não apresenta compatibilidade com o procedimento da execução trabalhista. Nesse sentido firmou-se a jurisprudência da c. SDI no julgamento dos leading cases E-RR - 38300-47.2005.5.01.0052 (Relator Ministro Brito Pereira) e E-RR - 1568700-64.2006.5.09.0002 (Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga), julgados em 29/06/2010. Recurso de revista conhecido e provido.²⁷⁴

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO - ATLETA PROFISSIONAL - DIREITO DE IMAGEM - NATUREZA JURÍDICA SALARIAL - INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO. A renda auferida pelo atleta profissional de futebol pelo uso de sua imagem por parte do clube que o emprega possui natureza salarial e deve ser integrada à sua remuneração para todos os fins. Na situação, tal parcela constitui uma das formas de remunerar o jogador pela participação nos eventos desportivos disputados pela referida entidade, decorrendo diretamente do trabalho desenvolvido pelo empregado. Recurso de revista do reclamado não conhecido. **RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - ATLETA PROFISSIONAL - CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO - CLÁUSULA PENAL - OBRIGAÇÃO IMPOSTA APENAS AO ATLETA PROFISSIONAL PELO ROMPIMENTO ANTECIPADO DO PACTO LABORAL.** O caput do art. 28 da Lei nº 9.615/98, em sua redação original, ao estabelecer a cláusula penal para os casos de descumprimento, rompimento ou rescisão contratual, dirige-se somente ao atleta profissional. Tal penalidade não se aplica às hipóteses de rescisão indireta ou voluntária e antecipada do contrato de trabalho por iniciativa do empregador. Recurso de revista do reclamante não conhecido.²⁷⁵

²⁷³ “Art. 167. É nulo o negócio jurídico simulado, mas subsistirá o que se dissimulou, se válido for na substância e na forma.” (BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.)

²⁷⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 5980005-2012.5.21.0009, Data de Julgamento: 05/11/2014, Data de Publicação: **DEJT** 07/11/2014.

²⁷⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 172341.2010.5.12.0003, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, Data de Julgamento: 29/04/2014, Data de Publicação: **DEJT** 05/05/2014.

RECURSO DE REVISTA - CLUBE ATLÉTICO PARANAENSE - DIREITO DE ARENA - PERCENTUAL ESTABELECIDO NA ANTIGA REDAÇÃO DO ART. 42, § 1º, DA LEI Nº 9.615/88 - ACORDO JUDICIAL EM QUE FOI TRANSACIONADO O PERCENTUAL REFERENTE AO REPASSE AOS ATLETAS-IMPOSSIBILIDADE. A discussão tratada na hipótese refere-se à validade da transação judicial celebrada entre o sindicato que representa os atletas de futebol e a entidade que representa as entidades desportivas empregadoras, estipulando o percentual de 5% a título de direito de arena a ser repassado aos atletas. De acordo com Silmara Chinellato, a ressalva de convenção em contrário teria apenas a finalidade de resguardar a possibilidade de divisão em partes diferentes, proporcionais à participação de cada atleta no espetáculo esportivo televisionado, ou outra forma que melhor atendesse a atletas e entidades desportivas. Embora entenda possível a redução do percentual de 20% por convenção dos entes coletivos, na hipótese, o reclamado não comprovou que a diminuição do percentual de repasse de direito de arena foi compensada pela inclusão de outras verbas publicitárias na base de cálculo do referido direito, com o que teriam sido elevados os valores repassados aos atletas. Nos termos em que proferida a decisão pelo Tribunal Regional, não se verificam as violações narradas, porquanto foi observado apenas e simplesmente o disposto no § 1º do art. 42 da Lei nº 9.615/98 quanto à distribuição obrigatória de, no mínimo, vinte por cento do direito de arena. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. **ATLETA PROFISSIONAL - DIREITO DE IMAGEM - NATUREZA JURÍDICA SALARIAL - INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO.** A renda auferida pelo atleta profissional de futebol pelo uso de sua imagem por parte do clube que o emprega possui natureza salarial e deve ser integrada à sua remuneração para todos os fins. Na situação, tal parcela constitui uma das formas de remunerar o jogador pela participação nos eventos desportivos disputados pela referida entidade, decorrendo diretamente do trabalho desenvolvido pelo empregado. Recurso de revista não conhecido.²⁷⁶

²⁷⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 40617-2012.5.09.0651, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma. Data de Julgamento: 10/06/2015. Data de Publicação: **DEJT**

9 IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

Outro princípio constitucional que merece menção é o da irredutibilidade salarial, insculpido no art. 7º, VI, da Constituição da República, visando garantir que o empregado não tenha seu salário reduzido pelo empregador, durante todo o período que perdurar o contrato de trabalho. Tal medida tem por objetivo assegurar estabilidade econômica para o trabalhador. O referido artigo, *in verbis*:

Art. 7º. [...] VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.²⁷⁷

Cumpra então destacar que, uma vez conquistada a equiparação salarial, o novo salário acompanhará o empregado até o fim do seu pacto laboral. Ou seja, a partir do momento em que o salário do empregado aumenta com a equiparação salarial, não poderá haver diminuição ou retorno ao patamar anterior, mesmo com a demissão do paradigma, sob pena de se infringir o princípio constitucional da irredutibilidade de salários.

Dessarte, em relação à simultaneidade no exercício da mesma função, não necessariamente precisam ter equiparando e paradigma trabalhado o tempo todo juntos, apenas parte dele já é o suficiente. Isso porque, como mostrado, assim que o novo salário é conquistado, fica incorporado ao contrato de trabalho, acompanhando o empregado até o fim de seu pacto laboral.

Obviamente que deve ser observado o prazo prescricional da ação, mas esse é assunto para outro estudo.

Não menos importante mencionar que a equiparação salarial não retroage no tempo. Ou seja, as diferenças salariais somente são consideradas a partir do momento da concomitância laboral.

Como este trabalho trata do atleta profissional de futebol, oportuno destacar a lição de Sérgio Pinto Martins no sentido de que, para esse tipo de

²⁷⁷ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 26 jul. 2015.

empregado, existe a possibilidade de se reduzir o seu salário, em duas situações. A primeira delas é quando o clube empregador estiver impedido, temporariamente, de participar de competições por infração disciplinar ou licença. Nesse caso, não significa que o salário do atleta poderá ser reduzido (nenhum prejuízo poderá advir para o atleta, porque os riscos da atividade são do empregador, conforme art. 2º da CLT ²⁷⁸), mas sim a sua remuneração, pois, como o time não participa dos jogos, não há “bicho” ou “direito de arena” a serem pagos.²⁷⁹

A segunda situação lembrada por esse autor é o caso de renovação contratual do profissional, quando o novo salário pactuado poderá ser reduzido. Isso ocorre, principalmente, quando um atleta já não possui as mesmas condições físicas ou técnicas para jogar futebol. A cada contrato,²⁸⁰ as condições de trabalho do pacto de prazo determinado são ajustadas, não havendo, portanto, qualquer limitação da nova pactuação, inclusive quanto aos salários.

²⁷⁸ “Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.)

²⁷⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. São Paulo: Atlas, 2011.

²⁸⁰ Os contratos do atleta profissional de futebol são necessariamente por prazo determinado, conforme estipula o art. 30 da Lei nº 9.615/98: “Art. 30 – O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos” (BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 25 mar. 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6354.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.).

10 O ÔNUS DE PROVA NA EQUIPARAÇÃO SALARIAL E SUA DISTRIBUIÇÃO

Assinala Cléber Lúcio de Almeida que:

[...] às partes, todavia, não basta a alegação de fatos, cumprindo-lhes demonstrar a sua ocorrência, vez que somente o fato provado pode servir de fundamento da decisão e que fato não provado é, no processo, fato juridicamente inexistente.²⁸¹

Portanto, têm as partes o ônus de produzirem prova daqueles fatos por elas apontados como fundamento de suas pretensões.

Complementa esse autor, ainda, que:

As partes têm o ônus, e não a obrigação de provar os fatos que alegam como fundamento de suas pretensões. A prova deve ser produzida não porque a parte esteja obrigada à sua produção, mas porque, se não o fizer, corre o risco de não ter acolhida a sua pretensão. Dito de outra forma, a parte não tem obrigação de produzir prova, mas a necessidade de fazê-lo, visto que a ausência da prova poderá comprometer o seu êxito na demanda.²⁸²

Igualmente às demais situações no contexto trabalhista, o ônus de prova na equiparação salarial segue o mesmo parâmetro: cabe ao reclamante da ação a prova dos fatos constitutivos do direito à equiparação, ao passo que à empresa reclamada cabe a prova dos fatos extintivos, modificativos ou impeditivos do direito à pleiteada equiparação (arts. 818 da CLT e 333 do CPC, e Súmula 06, VIII, do TST²⁸³).

²⁸¹ ALMEIDA, Cléber Lúcio. **Direito Processual do Trabalho**. 5. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2014. p. 779.

²⁸² Ibid., loc. cit.

²⁸³ “**Art. 818 da CLT** - A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.” (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.)
 “**Art. 333 do CPC**. O ônus da prova incumbe: I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito; II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.” (BRASIL. Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, 17 jan. 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.)
 “**Súmula 06, VIII** - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 06 – Equiparação salarial. Art. 461 da CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015 Disponível em:

Fatos constitutivos do direito, nesse caso, são a prova da identidade de função, identidade de empregador e simultaneidade no exercício funcional.

Para Maurício Godinho Delgado, os fatos modificativos do direito à equiparação salarial são a diferença de produtividade e perfeição técnica na realização do trabalho; os fatos impeditivos são a diferença de tempo de serviço superior a dois anos, a existência de plano de cargos e salários na empresa e paradigma ocupando função readaptada.²⁸⁴

Para Gustavo Barbosa Garcia:

As alegações de diversidade de produtividade e de perfeição técnica, ou de diferença de tempo de serviço superior a dois anos representam fatos impeditivos ao direito à equiparação salarial.²⁸⁵

Quanto à diferença de localidade, para alguns autores, a exemplo de Maurício Godinho Delgado²⁸⁶ e Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino²⁸⁷, trata-se de fato constitutivo do direito, e não de fato extintivo, como se acredita ser o mais correto entendimento. Para eles, seria ônus do reclamante provar a identidade de localidade, e não ônus da defesa provar a divergência de localidade, do que se discorda.

Essencial também aduzir que se comunga do entendimento da maioria da doutrina quanto à análise do ônus de prova e os princípios protetivos do Direito do Trabalho, como o princípio da norma mais favorável, princípio do *in dubio pro misero* e o princípio da possibilidade ou da aptidão para a prova, possibilitando a inversão do *onus probandi* quando o julgador achar necessário. Assim sendo, tem-se que todo e qualquer princípio protetivo utilizado pela legislação trabalhista deve também ser utilizado quando da produção da prova pelas partes na instrução processual.

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6>. Acesso em: 24 jul. 2015.)

²⁸⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

²⁸⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 263.

²⁸⁶ DELGADO, op. cit.

²⁸⁷ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010.

Na lição de Carlos Henrique Bezerra Leite:

Está previsto no art. 333 do CPC, que diz: “O ônus da prova incumbe: I— ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito; II— ao réu, quanto a existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.” O direito processual do trabalho consagra-o no art. 818 da CLT, *in verbis*: “A prova das alegações incumbe a parte que as fizer.”

Modernamente, tem-se mitigado o rigor das normas acima transcritas, **quando o juiz, diante do caso concreto, verificar a existência de dificuldades para o trabalhador se desincumbir do *onus probandi*. Daí o surgimento de um novo princípio, que permite ao juiz inverter o ônus da prova de acordo com a aptidão de quem se encontra em melhores condições de trazer a juízo a prova da verdade real.**

O próprio CDC, que, segundo pensamos, aceita a aplicação subsidiária na espécie, admite a inversão do ônus da prova, como se depreende do seu art. 6º, VIII, que prescreve, entre os direitos básicos do consumidor, a “facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias da experiência”.

Ora, se é uma regra aplicável ao processo civil, cremos que, a par da omissão do texto consolidado, não existe qualquer incompatibilidade na sua aplicação supletória, porquanto em perfeita sintonia com a principiologia protetiva do direito processual do trabalho (CLT, art. 769). Aliás, há nítida correlação social e política entre trabalhadores e consumidores hipossuficientes.²⁸⁸ (Grifo acrescido)

Maurício Godinho Delgado descreve sobre o princípio da norma mais favorável da seguinte forma:

Na fase jurídica (após construída a regra, portanto), o mesmo princípio atua quer como critério de hierarquia de regras jurídicas, quer como princípio de interpretação de tais regras.

Como *critério de hierarquia*, permite eleger como regra prevalecente, em uma dada situação de conflitos de regras, aquela que for mais favorável ao trabalhador, observados certos procedimentos objetivos orientadores, evidentemente.

Como *princípio de interpretação* do Direito, permite a escolha da interpretação mais favorável ao trabalhador, caso antepostas ao intérprete duas ou mais *consistentes* alternativas de interpretação em face de uma regra jurídica enfocada. Ou seja, informa esse princípio que, no processo de aplicação e interpretação do Direito, o operador jurídico situado perante um quadro de conflito de regras

²⁸⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 72.

ou de interpretações consistentes a seu respeito deverá escolher aquela mais favorável ao trabalhador, a que melhor realize o sentido teleológico essencial do Direito do Trabalho.²⁸⁹ (Grifo no original)

Para Américo Plá Rodriguez, sobre a interpretação mais favorável ao empregado:

Barassi fundamenta o princípio da interpretação favorável ao trabalhador em duas ordens de razões. Por um lado, a grandiosidade das leis protetoras e asseguradoras, destinadas a tutelar e assistir ao contratante mais débil, o trabalhador, ainda que abstratamente o enquadramento sindical não tolere seja ele considerado como um indivíduo em atitude de combate frente a cada empresário. Por outro lado, a unidade fundamental do Direito do Trabalho, que reúne todas as normas de um sistema próprio. [...]

Hueck e Nipperdey afirmam que uma observação superficial sobre o desenvolvimento histórico do Direito do Trabalho mostra que este se origina da especial necessidade de proteção, primeiro dos operários e depois dos trabalhadores em geral. Em consequência, todo este ramo jurídico está impregnado de especial peculiaridade. Por isso, o Direito do Trabalho é, antes de tudo, um direito protetor dos trabalhadores, entendida a expressão no sentido mais amplo. A especial necessidade de proteção do trabalhador tem duplo fundamento: 1) o sinal distintivo do trabalhador é sua dependência, sua subordinação às ordens do empregador. Essa dependência afeta a pessoa do trabalhador; 2) a dependência econômica, embora não necessária conceitualmente, apresenta-se na grande maioria dos casos, pois em geral somente coloca sua força de trabalho a serviço de outro quem se vê obrigado a isso para obtenção de seus meios de vida. A primeira e mais importante tarefa do Direito do Trabalho foi procurar limitar os inconvenientes resultantes dessa dependência pessoal e econômica.²⁹⁰

Há de se destacar, obviamente, que a utilização dos princípios protetivos acima mencionados deve ser feita com parcimônia pelo julgador, analisando concretamente caso a caso, e na medida de sua necessidade. Aliás, essa cautela é bastante recomendada dentre os vários doutrinadores aqui pesquisados.

Quando discorre sobre o princípio do *in dubio pro misero*, Carlos Henrique Bezerra Leite afirma que:

²⁸⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 80-81.

²⁹⁰ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 36-37.

Consiste na possibilidade de o juiz, em caso de dúvida razoável, interpretar a prova em benefício do empregado, geralmente autor da ação trabalhista. Afinal, o caráter instrumental do processo não se confunde com sua forma. [...]

O princípio ora focalizado não é aceito pacificamente pela doutrina juslaboralista no âmbito do direito processual do trabalho, pois, neste, o juiz deve velar pela igualdade entre as partes, orientando-se, em tal mister, pela teoria da distribuição do ônus da prova.²⁹¹

Amauri Mascaro Nascimento, ao dispor sobre as técnicas de interpretação do Direito do Trabalho, menciona sobre a cautela na observação da norma mais favorável ao empregado:

Manuel Alonso García adverte, no entanto, que o princípio do in dubio *pro operario* como fonte inspiradora do legislador não se confunde com a sua aplicação jurisdicional, que deve sofrer restrições: “A função tutelar do juiz, nas relações jurídico-laborais e enquanto expressão do princípio *pro operario*, não pode invadir o campo reservado ao legislador. Seu trabalho é meramente aplicativo. E só desse modo o juiz pode desenvolver o conteúdo do referido princípio. Tal desenvolvimento, no âmbito judicial, tem, a nosso ver, uma única possibilidade: a que nasça da interpretação da norma. Entre várias interpretações possíveis — todas, portanto, ajustadas ao direito — o juiz pode seguir a mais favorável ao trabalhador. Na realidade, o princípio *pro operario* converte-se, por este caminho, em mera tradução, no campo jurídico-laboral, do que é o princípio *pro reo* no direito penal”.

Prossegue: “O princípio *pro operario* não é, pois, princípio judicial, senão enquanto e só enquanto da interpretação da norma, levada a cabo pelo juiz, resultam vários sentidos possíveis — todos lógicos e justos —, dos quais algum será mais favorável ao trabalhador que o outro ou os demais. No mais quer dizer, em sua essência mesma — o princípio *pro operario* é, única e exclusivamente, um princípio ou manifestação legal. A doutrina pronuncia-se hoje já plenamente nesse sentido. Todos coincidem em afirmar que não é o juiz o indicado para fazer do princípio *pro operario* um mecanismo de criação de normas. Inclusive, aplicado pela via legal, afirma-se que é um princípio em crise, cuja época de máximo desenvolvimento correspondeu aos momentos nos quais o direito do trabalho era disciplina em formação, mas cuja força e sentido decresceram notavelmente no tempo, quando o direito do trabalho é ramo jurídico com suas concepções plenamente elaboradas e com um conjunto normativo regulador das distintas situações possíveis dentro do mundo do direito”.²⁹²

²⁹¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 496-497.

²⁹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 496-497.

Já para Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Por se tratar de princípio inerente ao Direito (material) do Trabalho, entende-se que o *in dubio pro operario* não apresenta caráter processual, uma vez que o Direito Processual do Trabalho possui disposições específicas e próprias, como a avaliação da qualidade das provas produzidas e a aplicação das regras de ônus da prova.²⁹³

Como anteriormente já consignado, o que interessará para o deslinde da questão no caso dos atletas profissionais de futebol será a prova da identidade funcional, como fato constitutivo do direito do autor, e a prova, por parte da defesa, de algum elemento descaracterizador desse direito, que seria a prova da diferença de produtividade e perfeição técnica do paradigma em relação ao equiparando.

Isso porque, como já esclarecido, o mesmo empregador e a mesma localidade estariam naturalmente presentes, pois ambos devem ter atuado – ou estarem ainda atuando – para o mesmo clube. O mesmo acontece com a diferença de tempo na função de dois anos, pois, se existente, como se trata de atletas futebolísticos, atuando para o mesmo clube, seria facilmente caracterizada. Os outros dois elementos impeditivos do direito, que são o quadro de carreiras e a readaptação funcional, acredita-se serem muito pouco prováveis para um clube de futebol.

Ou seja, caberia ao reclamante da ação a difícil tarefa de provar que ele exerceu (ou ainda exerce) idêntica função de seu paradigma, demonstrando, ainda, que ambos desenvolviam trabalho de igual valor, portanto, sem diferença de produtividade ou perfeição técnica entre eles.

Transcrevem-se, a seguir, dois julgados que dispõem sobre a distribuição do ônus de prova quando discutida a equiparação salarial:

ISONOMIA SALARIAL. O artigo 461 da CLT prevê que sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. **Dessa forma, compete ao autor a prova da igualdade da função (fato constitutivo do seu direito), e ao réu, dos fatos modificativos, impeditivos ou extintivos do pleito equiparatório, quais sejam, diferença de produtividade e**

²⁹³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011. p. 36.

perfeição técnica, diferença de tempo no exercício da função superior a dois anos, labor em localidades diferentes e existência de quadro de carreira.²⁹⁴ (Grifo acrescido).

EMENTA: EQUIPARAÇÃO SALARIAL - REQUISITOS E PROVA -

O artigo 461 da CLT, que regulamento o instituto da equiparação salarial, dispõe que sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestados ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponde igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Entende-se como trabalho de igual valor aquele realizado com igual produtividade e mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos. **Compete ao autor, por se tratar de fato constitutivo do direito, a prova da identidade funcional. Havendo tal comprovação, constitui ônus do empregador comprovar a existência de fatos impeditivos, modificativos ou extintivos da pretensão equiparatória.** No caso, o reclamante se desincumbiu do seu ônus de provar o fato constitutivo de seu direito. Entrementes, a reclamada não cuidou de comprovar fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação, não tendo comprovado a maior produtividade dos modelos (Súmula 06 do TST). Recurso que se nega provimento.²⁹⁵ (Grifo acrescido)

Portanto, em uma suposta tentativa de equiparação dos jogadores já citados, para que Ricardo Goulart (autor da ação) obtenha equiparação salarial, caberia a ele demonstrar que exerceu a mesma função que Marcelo Moreno (o paradigma), sendo ônus do Cruzeiro Esporte Clube (empregador e réu na ação) as provas dos fatos impeditivos, extintivos ou modificativos do direito para elidir o pleito de equiparação salarial.

²⁹⁴ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO 00370-2014-022-03-00-1 - Relator Juiz Convocado Oswaldo Tadeu B. Guedes, Revisor: desembargador Paulo Roberto de Castro, 7ª Turma; Data de publicação: **DJEMG** 27/01/2014.

²⁹⁵ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO 0001667-86.2013.5.03.0024. Relator: Paulo Roberto de Castro; Revisor: Convocada Martha Halfeld F. de Mendonca Schmidt. 7ª Turma; Data de Publicação: **DEJT** 30/01/2015.

11 CONSIDERAÇÕES SOBRE O TEMA E SUA APLICABILIDADE

Como sobejamente demonstrado, o instituto da equiparação salarial, derivado do princípio constitucional da isonomia, tem enorme força no Direito Trabalhista e, portanto, deve ser respeitado.

Assim, cabe às empresas – conceito esse que se estende aqui aos clubes de futebol – observá-lo quando da definição dos salários de seus atletas empregados. Ainda mais que, como se sabe, a Justiça do Trabalho tende a ser protecionista com o trabalhador, em face da ideia de vulnerabilidade do empregado diante de seu empregador. Além disso, como já demonstrado, existem outros dois princípios norteadores justralhistas, que são o princípio do *in dubio pro operario* e o princípio da norma mais favorável, os quais determinam que, em caso de situações conflitantes entre interpretações de certo preceito normativo, deve-se optar pela mais favorável ao empregado.

De acordo com Alfredo J. Ruprecht, “toda a evolução do Direito do Trabalho tem sido primordialmente no sentido protetor da classe trabalhadora, o que tem resultado numa peculiar especialidade”.²⁹⁶ Acrescenta ele ainda que:

[...] o trabalhador depende do empregador, não só em tudo que diz respeito à tarefa que executa, mas também economicamente; portanto, é justo, para evitar que se torne totalmente submisso, protegê-lo contra os possíveis excessos ou desvios de seu empregador.²⁹⁷

Consequentemente, cabe ao empregador agir para que não exista discrepância salarial para empregados exercentes de mesma função dentro de seu quadro de trabalhadores. E é a própria legislação trabalhista que dá amparo para que a discriminação salarial não ocorra.

Como a regra permite que o empregador pague maior remuneração àquele que é melhor empregado, basta fazer com que aquele que possui a

²⁹⁶ RUPRECHT, Alfredo J. **Os Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p. 10.

²⁹⁷ *Ibid.*, loc. cit.

melhor remuneração demonstre superior produtividade ou maior perfeição técnica que os demais exercentes da mesma função.

A justificativa de se pagar maior remuneração àquele que tem o melhor currículo somente se justifica se, ao longo do pacto laboral, o mais bem remunerado trabalhe melhor ou traga maior resultado ao seu empregador que aqueles com menor remuneração.²⁹⁸

A própria lei autoriza o tratamento diferenciado para condições desiguais, desde que comprovado que o desnível salarial tenha origem em fator objetivo, e não subjetivo.

Ensina Luiz de Pinho Pedreira da Silva que:

O sentido do princípio da não discriminação foi muito bem captado pelos professores germânicos Alfred Hueck e H. C. Niepperdey com estas palavras: **Quanto ao conteúdo, o princípio da igualdade de tratamento não significa uma completa igualação. Não atenta contra proibição alguma que uma pessoa seja tratada especialmente.** Mas enquanto o empregador proceda de acordo com pontos de vista gerais, e enquanto atue segundo regulamentações estabelecidas por ele próprio, não deve excetuar, arbitrariamente, de tais regras um trabalhador em concreto. **É arbitrário o tratamento desigual em casos semelhantes por causas não objetivas.**²⁹⁹ (Grifos acrescentados)

Portanto, é lícito ao empregador tratar os desiguais de forma desigual, desde que transparentes os motivos que levaram a empresa a assim fazer. O que é vedado pela legislação é tratar os iguais de forma

²⁹⁸ Considera-se também importante mencionar que o poder diretivo da empresa não pode ser tamanho a ponto de se discriminar, por exemplo, algum atleta que seja contratado de um clube de menor expressão nacional com outro que seja contratado de outro clube que, digamos, tenha maior expressão. Novamente no exemplo dos jogadores já utilizados, não somente pelo fato de Ricardo Goulart ter sido contratado de um time mais modesto (o Goiás Esporte Clube), que o salário pago a esse atleta poderá ser menor que o pago aos outros colegas que desempenhem a mesma função, somente pelo fato de esses colegas terem sido contratados junto a clubes mais expressivos (Marcelo Moreno foi contratado junto ao Grêmio de Foot-Ball Porto Alegre, clube consideravelmente com maior expressividade nacional). Como demonstrado anteriormente, a vida pregressa do empregado somente poderá servir para diferenciação salarial se esse empregado melhor remunerado seja mais produtivo ou que demonstre maior perfeição técnica no desempenho de suas atividades. O atleta que percebe maior salário deve fazer mais gols, acertar mais passes, ter melhor rendimento em campo, vender mais camisas, etc., para daí sim justificar sua discrepância salarial. Não estamos aqui tratando da qualidade de cada time. Longe disso. Apenas se argumenta que o fato de o empregado estar em posição desfavorável no momento de sua contratação não pode ser motivo justificador para o empregador se aproveitar dessa situação.

²⁹⁹ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 171.

desigual, sob pena de arcar com tal discriminação nas “pesadas mãos” da Justiça do Trabalho.

Não se pode negar que existem aqueles realmente “iluminados”, que são claramente diferenciados dos outros, digamos, mais “comuns”. Michael Jordan é considerado pelos especialistas o melhor jogador de basquete de todos os tempos, mas não porque era o principal garoto propaganda da poderosa Nike à sua época. São seus números que demonstram sua superioridade sobre os demais: seis vezes campeão da NBA; cinco vezes eleito o melhor jogador da temporada; o maior pontuador da liga em dez temporadas; quarto maior pontuador de todos os tempos da NBA, com 32.292 pontos na carreira; melhor pontuador dos *playoffs* de todos os tempos, com 5.987 pontos; duas medalhas de ouro olímpicas.³⁰⁰ Realmente um atleta diferenciado.

Outro Michael famoso, o Schumacher, também é um notável no mundo do esporte, considerado por especialistas (e por vários fãs) o melhor piloto de automobilismo de todos os tempos. E são também seus números que demonstram isso. Detentor do maior número de títulos mundiais de Fórmula 1 (sete), possui, ainda, inúmeros outros recordes, incluindo o maior número de voltas mais rápidas, maior número de “pole positions”, de pontos marcados nos campeonatos mundiais, mais corridas ganhas em uma única temporada (2004), além do recorde do maior número de vitórias na categoria (foram 91 vitórias em 249 disputados).³⁰¹

Considerado um dos maiores lutadores de todos os tempos no MMA, Anderson Silva conquistou 17 vitórias seguidas como profissional, sendo dez defesas de cinturão e até hoje é o dono da maior sequência de triunfos e de títulos defendidos do UFC (Ultimate Fighting Championship, hoje o maior evento de MMA do planeta).³⁰² Números de um verdadeiro campeão.

Tratando de notáveis atletas, não se pode deixar de mencionar Edson Arantes do Nascimento, o Rei Pelé. Reconhecidamente o melhor

³⁰⁰ ESPN. **Homepage**. Disponível em: <www.espn.uol.com.br>. Acesso em: 16 ago. 2015.

³⁰¹ GLOBO ESPORTE. Michael Schumacher. Disponível em: <<http://globoesporte.globo.com/atleta/michael-schumacher.html>>. Acesso em: 28 ago. 2015.

³⁰² UFC. **Anderson Silva**. Disponível em: <<http://www.ufc.com.br/fighter/Anderson-Silva>>. Acesso em: 28 ago. 2015.

jogador de futebol de todos os tempos. Nem é preciso dizer que também são seus números que retratam isso. Além de ter se sagrado três vezes campeão mundial com a Seleção Brasileira de Futebol (em 1958, 1962 e 1970), fez nada menos que 1.283 gols ao longo de sua carreira.³⁰³ Uma marca impressionante.³⁰⁴

Assim como esses atletas de conhecido destaque, existem vários outros que poderiam se encaixar neste clube de notáveis, como Magic Johnson e Larry Bird no basquete, Ayrton Senna e Alain Prost no automobilismo, Victor Belfort e Jon Jones no MMA, e Rivelino, Ronaldo e Romário no futebol, só para citar alguns.

Não se tem aqui o intuito de comparar um a outro. Nem mesmo de comprovar quem é melhor que quem. Apenas demonstrar que aqueles atletas que são considerados os melhores são assim considerados pelos números por eles apresentados ao longo de suas carreiras, e não por mero achismo. Ou seja, é perfeitamente possível utilizar dados objetivos para a qualificação de qualquer atleta, seja ele praticante de esporte individual, seja coletivo.

E dados objetivos podem ser aferidos até em situações em que se necessite de um pouco de subjetividade.³⁰⁵ Seria o caso, por exemplo, de se aferir qual jogador traz maior retorno financeiro ao clube com a venda de camisas ou outros produtos licenciados, retratando, dessa forma, aquele que tem maior carisma junto ao torcedor.

O que se pretende com o presente estudo é aguçar a discussão quanto à possibilidade de se equiparar qualquer classe de empregado. A lei é feita para todos, e, por isso, deve a todos ser aplicada.

³⁰³ MORETTI, Lucas. Por que o Pelé foi o maior jogador de todos os tempos? Ex-jogadores e comentaristas explicam. **SRZD**, publicado em 21/10/2010. Disponível em: <<http://www.sidneyrezende.com/noticia/105650+por+que+pele+foi+o+maior+jogador+de+todos+os+tem>>. Acesso em: 28 ago. 2015.

³⁰⁴ Mesmo com números impressionantes, há ainda aqueles (poucos *hermanos*) que acham que Maradona foi melhor que Pelé. Um grande exemplo de como a subjetividade pode influir (negativamente) na questão.

³⁰⁵ Por exemplo, de acordo com um famoso site de enquete entre os internautas, 66,2% contra 33,8% acham que Ricardo Goulart é melhor que Marcelo Moreno. (FUTVOX. Enquete. **Hoje, quem você prefere: Marcelo Moreno ou Ricardo Goulart?** Disponível em: <<http://futvox.com.br/enquete/11613/hoje-quem-voce-prefere-marcelo-moreno-ou-ricardo-goulart/>>. Acesso em: 28 ago. 2015.)

Não se ousa pretender que a partir deste trabalho haja uma verdadeira “enxurrada” de ações trabalhistas com o pleito equiparatório entre vários atletas. Como por diversas vezes já mencionado, pretende-se apenas trazer a discussão a um patamar mais elevado, com maior riqueza de detalhes, até mesmo pela peculiaridade que impõe o tema.

Sabe-se a dificuldade que seria provar o trabalho de igual valor de um e outro jogador de futebol, da mesma forma como é difícil se comprovar a identidade funcional de trabalho intelectual. Mas ser difícil comparar tal situação não quer dizer que é impossível fazê-lo. E em se tratando de trabalho de igual valor, são necessárias outras várias deduções, com base em todas as situações e conclusões aqui já levantadas, devendo ser afastado qualquer nível de subjetividade do julgador no deslinde da questão.

Interessantíssima discussão seria esta em relação à diferença de produtividade e perfeição técnica para se elidir o pleito equiparatório de dois jogadores de futebol. Quais dados seriam suficientes para se dirimir a questão? Quais números seriam tidos como relevantes? O número de gols para um atacante? O número de desarmes para um marcador de meio campo? O número de assistências de um lateral? Como não existem regras para se saber quais dados são mais relevantes no deslinde do pleito de equiparação salarial que evolve qualquer outra profissão, do mesmo modo, no caso do jogador de futebol, ficará a critério do julgador definir quais critérios seriam utilizados para essa mensuração. O que se defende, por isso se reitera, é que o julgador deixe de lado a subjetividade para decidir a matéria.

Sabe-se que a aferição da relação de identidade nesses casos não deve ser exatamente determinada somente por critérios fixos, pois o trabalho é um retrato da personalidade de cada um, sendo, portanto, insuscetível de serem absolutamente idênticos um e outro empregados. Mas se assim o fosse, provindo da ideia de que ninguém é igual a ninguém, nunca se poderia equiparar um empregado a outro, e a lei perderia completamente o sentido. Como comparar dois gerentes de banco? Cada um tem sua forma peculiar de trabalhar, nem por isso faltam ações trabalhistas com pleitos procedentes de equiparação salarial entre bancários.

O Direito é evolutivo, e as situações jurídicas devem se amoldar às situações do nosso cotidiano.

Como brilhantemente descreve Fábio Konder Comparato na introdução de sua obra:

[...] a parte mais bela e importante de toda a História: a revelação de que todos os seres humanos, apesar das inúmeras diferenças biológicas culturais que os distinguem entre si, merecem igual respeito, como únicos entes do mundo capazes de amar, descobrir a verdade e criar a beleza. É o reconhecimento universal de que, em razão dessa radical igualdade, ninguém –nenhum indivíduo, gênero, etnia, classe social, grupo religioso ou nação- pode afirmar-se superior aos demais.

Este livro procura mostrar como se foram criando e estendendo progressivamente, a todos os povos da Terra, as instituições jurídicas de defesa da dignidade humana contra a violência, o aviltamento, a exploração e a miséria.³⁰⁶

A questão, analisada de forma imprópria, criará um nivelamento injusto de salários. Ao passo que, se analisada de forma própria, garantirá a vários trabalhadores os direitos assegurados constitucionalmente.

Propõe-se que os operadores do Direito se afastem da errada e perfunctória ideia de que equiparar jogadores de futebol seria o mesmo que achar (ou pretender) que todo profissional deva receber o mesmo salário do Ronaldinho Gaúcho ou do Neymar. Esses jogadores são realmente diferenciados, com números relevantes, e imensa legião de fãs. Verdadeiros mitos. Uma ação de equiparação salarial com figurões como esses não faria o menor sentido. Não é isso que se busca com este trabalho.

Novamente vale lembrar que a esmagadora maioria dos profissionais futebolísticos ganham baixíssimos salários e sofrem com a discriminação salarial da mesma forma como qualquer outro cidadão empregado, independentemente de sua profissão. O futebol não vive somente do glamour que estamos acostumados a ver nos noticiários e periódicos.³⁰⁷ Desse

³⁰⁶ COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 13.

³⁰⁷ A fim de se ilustrar a afirmação, colaciona-se a notícia do “O Lado B do Futebol”: “O desejo de atuar por um grande clube acompanha muitos atletas em times de menor expressão. No Arsenal de Santa Luzia, entretanto, esse sonho tem se transformado em pesadelo. Os jogadores da Águia entraram em contato com a redação do Superesportes alegando que contam com condições precárias de treinamento e falta de alimento no alojamento da equipe. Ainda segundo a denúncia, o clube não estaria arcando com custos

esporte dependem milhares de trabalhadores brasileiros, que tentam dos mais diversos campos do país extrair o seu sustento e o de sua família.

Portanto, o que se busca aqui é quebrar o arquétipo, para tratar a matéria da equiparação salarial para o atleta profissional de futebol no campo prático, com critérios objetivos, e não somente no campo teórico, com critérios subjetivos, vislumbrando uma real possibilidade e necessidade de se analisar mais detalhadamente a questão.

de transporte, deixando esses e outros gastos sob responsabilidade dos atletas. A reportagem colheu dezenas de depoimentos sobre a situação e, a convite dos próprios jogadores, compareceu a um dos treinamentos do time que disputa a 2ª Divisão do Campeonato Mineiro – categoria abaixo dos Módulos I e II do Estadual. O Arsenal treina nas proximidades do Parque Municipal Professor Guilherme Lage, no Bairro São Paulo, em Belo Horizonte. O acesso ao local ocorre por meio da BR-262, pelo Anel Rodoviário. O campo de treinamento não poderia ter um nome mais adequado: Matadouro. Além da presença dos atletas, comissão técnica e diretoria, a atividade conta com convidados nada ilustres. Bois, vacas, bodes, cavalos pastam na grama alta e competem com os atletas por um espaço dentro de campo. Sem vestiários, os jogadores se trocam ao ar livre enquanto dividem o local com os animais”. (MINOVES, Arthur Sala. Equipe de Santa Luzia treina com animais em campo; atletas reclamam de fome em alojamento. **Superesportes**, 25 ago. 2015. Disponível em: <http://www.superesportes.com.br/app/1,17/2015/08/25/noticia_interior,317798/equipe-de-santa-luzia-treina-com-animais-em-campo-atletas-reclamam-de-fome-em-alojamento.shtml>. Acesso em: 25 set. 2015.)

12 CONCLUSÃO

Como visto, de acordo com o art. 461 da CLT e conforme a Súmula 06 do TST, em conjunto com preceitos constitucionais de igualdade insculpidos nos arts. 5º e 7º da CR/88, e as normas internacionais de igualdade das Convenções 100 e 111 da OIT, conclui-se que é direito de todo trabalhador a isonomia salarial.

Viu-se, também, que as normas de conteúdo trabalhista são decorrentes do que dispõem os princípios constitucionais de igualdade, que expressamente impossibilitam o tratamento diferenciado entre qualquer cidadão. Essa regulamentação passou a ser um relevante aspecto dos direitos sociais indispensáveis à dignidade da pessoa, não apenas como ser humano, mas igualmente como empregado frente aos empregadores e aos demais empregados.

Como todos são iguais perante a lei, não pode haver qualquer tipo de discriminação salarial aos empregados que exerçam a mesma função para o mesmo empregador, independente de sexo, idade, deficiência, raça e credos religiosos ou políticos. É garantia constitucional, regulamentada pela legislação infraconstitucional.

Assim, certo é que todos os empregados podem se beneficiar do preceito constitucional da isonomia que consagrou a equiparação salarial. E sendo direito assegurado constitucionalmente, regulado pela legislação trabalhista geral, deve ser estendida a qualquer classe de trabalhador empregado, inclusive ao atleta profissional de futebol.

Não há previsão na legislação especial para se excluir o direito equiparatório do jogador, como acontece com outros direitos trabalhistas anteriormente demonstrados.

Porém, é essencial para a igualdade salarial que se enquadrem nos pressupostos legais do art. 461 da CLT, aliados ao disposto na Súmula 06 do TST. Nesse quadro, o trabalho igual terá contraprestação salarial igual, desde que preenchidos os requisitos legais, com a comprovação pelo autor (reclamante) dos fatos constitutivos do direito à equiparação salarial, e desde que não sejam apresentados pelo empregador (reclamado) nenhum dos fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do pleito equiparatório.

Pelo presente estudo, verificou-se que, quando da análise da matéria, deve o julgador se afastar de qualquer subjetividade ao tratar a questão, utilizando-se de critérios objetivos para fazê-lo.

Embora não seja fácil comparar dois jogadores de futebol, afirma-se ser possível fazê-lo, tendo em vista as novas tecnologias aliadas ao esporte.

Ao empregador, é lícito pactuar com seus empregados salários diferenciados para aqueles exercentes de iguais funções, desde que preenchidos requisitos objetivos ensejadores da discrepância remuneratória, podendo ele remunerar melhor aquele que, comprovadamente, traga melhor resultado para a empresa.

A discriminação salarial somente ocorre quando aqueles que se sentem inferiorizados pela menor remuneração não vislumbram os reais motivos que fazem outros receberem maiores salários.

Supõe-se que o legislador pretendeu, com todo o arsenal positivado aqui exposto, que não ocorresse discriminação na admissão ou ao longo do contrato de trabalho do empregado, seja ele bancário, marceneiro, engenheira, professora, enfermeiro, ou até mesmo atleta profissional de futebol. Mas, como demonstrado, ocorrendo a discriminação, existe um remédio processual válido para corrigir essa injustiça, que é a ação judicial de equiparação salarial.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cléber Lúcio. **Direito Processual do Trabalho**. 5. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2014.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Equiparação salarial: novas diretrizes após a Súmula nº 6 do Tribunal Superior do Trabalho. **Revista do TRT 9ª Região**, Curitiba, ano 33, v. 61, jul./dez. 2008. Disponível em: <[BAÍA, Júlio César de Paula Guimarães. **Direitos econômicos do atleta de futebol**: uma análise de sua negociação para investidores. Belo Horizonte: D'Plácido, 2015.](https://www.google.com.br/search?q=AMARAL%2C+J%3%BAlio+Ricardo+de+Paula.+Equipara%C3%A7%C3%A3o+salarial%3A+novas+diretrizes+ap%C3%B3s+a+S%C3%BAmula+n%C2%B0+6+do+Tribunal+Superior+do+Trabalho.&aq=AMARAL%2C+J%3%BAlio+Ricardo+de+Paula.+Equipara%C3%A7%C3%A3o+salarial%3A+novas+diretrizes+ap%C3%B3s+a+S%C3%BAmula+n%C2%B0+6+do+Tribunal+Superior+do+Trabalho.&aq=chrome..69i57j69i59.196j0j7&sourceid=chrome&es_sm=93&ie=UTF-8#>. Acesso em: 2 dez. 2015.</p></div><div data-bbox=)

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BDO. **6º Valor das marcas dos clubes brasileiros** – Finanças dos clubes. 2013. Disponível em: <http://www.bdobrazil.com.br/pt/PDFs/Estudos_Zipados/ValordasMarcasde2013.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2015.

BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. Direito Desportivo, Justiça Desportiva e principais aspectos jurídico-trabalhistas da relação de trabalho do atleta profissional. **Revista do TRT 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 47, p. 77-97, jan./jun. 2010.

BRASIL. Constituição (1824). **Constituição Política do Império do Brasil**, de 25 de março de 1824. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm>. Acesso em: 26 jul. 2015.

BRASIL. Constituição (1891). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, de 24 de fevereiro de 1891. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm>. Acesso em: 26 jul. 2015.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, de 16 de julho de 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 26 jul. 2015.

BRASIL. Constituição (1937). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**, de 10 de novembro de 1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em: 26 jul. 2015.

BRASIL. Constituição (1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**, de 18 de setembro de 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em: 26 jul. 2015.

BRASIL. Constituição (1967). **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em: 26 jul. 2015.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 26 jul. 2015.

BRASIL. Decreto nº 7.984, de 8 de abril de 2013. Regulamenta a Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto. **Diário Oficial da União**, 9 abr. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D7984.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. LINDB - Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Redação dada pela Lei nº 12.376, de 2010). **Diário Oficial da União**, 9 set. 1942. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm>. Acesso em: 9 dez. 2015.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.

BRASIL. Lei nº 12.395, de 16 de março de 2011. Altera as Leis nºs 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto, e 10.891, de 9 de julho de 2004, que institui a Bolsa-Atleta; cria os Programas Atleta Pódio e Cidade Esportiva; revoga a Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 17 mar. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12395.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.

BRASIL. Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, 17 jan. 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.

BRASIL. Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976. Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 3 set. 1976. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6354.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.

BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 25 mar. 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6354.htm>. Acesso em: 23 jul. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. A-AIRR 113518 113518/2003-900-04-00.9, Relator: Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 04/11/2009, 7ª Turma, Data de Publicação: **DEJT** 13/11/2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 10469220125030002, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 24/06/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: **DEJT**, 30/06/2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 1305407719995040021 130540-77.1999.5.04.0021, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 04/09/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: **DEJT** 13/09/2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 163200-22.2009.5.02.0089, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, 4ª Turma, Data de Julgamento: 03/06/2015, Data de Publicação: **DEJT** 12/06/2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 184197.2010.5.03.0025, Relator: Dora Maria da Costa, 8ª Turma. Data de Julgamento: **DEJT** 25/02/2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 2005500822002502 2005500-82.2002.5.02.0900, Relator: Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, Data de Julgamento: 28/02/2007, 6ª Turma, Data de Publicação: **DJ** 16/03/2007.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 23877720125030092, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 03/12/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: **DEJT** 12/12/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 276-36.2011.5.03.0002, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, Data de Julgamento: 05/08/2015, Data de Publicação: **DEJT** 07/08/2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 7954420125040003, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 13/05/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: **DEJT** 15/05/2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 827405420025010531 82740-54.2002.5.01.0531, Relator: Horácio Raymundo de Senna Pires, Data de Julgamento: 12/08/2009, 6ª Turma, Data de Publicação: **DEJT** 21/08/2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 94540-65.2004.5.03.0010, Relator: José Ronald Cavalcante Soares, Data de Julgamento: 08/03/2006, 3ª Turma, Data de Publicação: **DJ** 31/03/2006.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. ARR 15727320115090084, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 20/05/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: **DEJT** 22/05/2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 1037001820045050024 103700-18.2004.5.05.0024, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 08/06/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: **DEJT** 17/06/2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 1310003520055030004 131000-35.2005.5.03.0004, Relator: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Julgamento: 06/11/2013, Data de Publicação: **DEJT** 08/11/2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 1462-72.2012.5.09.0041, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, 5ª Turma, Data de Julgamento: 05/11/2014, Data de Publicação: **DEJT** 14/11/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 172341.2010.5.12.0003, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, Data de Julgamento: 29/04/2014, Data de Publicação: **DEJT** 05/05/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 22083020115090669, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 17/06/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: **DEJT** 19/06/2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 3498720115150094, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 19/11/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: **DEJT** 21/11/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 3809-09.2011.5.02.0203, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Julgamento: 24/06/2015, Data de Publicação: **DEJT** 30/06/2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 40617-2012.5.09.0651, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma. Data de Julgamento: 10/06/2015. Data de Publicação: **DEJT** 11/06/2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 5980005-2012.5.21.0009, Data de Julgamento: 05/11/2014, Data de Publicação: **DEJT** 07/11/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 6843220105090863 684-32.2010.5.09.0863, Relator: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Julgamento: 06/02/2013, Data de Publicação: **DEJT** 15/02/2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 80004-2012.5.09.0011, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, , 7ª Turma. Data de Julgamento: 13/05/2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 9777-2010.5.04.0010, Relator: Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma Data de Julgamento: 10/06/2015,

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 06 – Equiparação salarial. Art. 461 da CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – **DEJT** divulgado em 12, 15 e 16.06.2015 Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6>. Acesso em: 24 jul. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 19 – Quadro de carreira (mantida) - Res. 121/2003, **DJ** 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-19>. Acesso em: 24 jul. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 354 – GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES (mantida) - Res. 121/2003, **DJ** 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-354>. Acesso em: 24 jul. 2015.

CATAPULT. **Research**. Disponível em: <www.catapultsports.com/research>. Acesso em: 5 jun. 2015.

CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1951.

CENTRO DE EXCELÊNCIA EM PERFORMANCE DE FUTEBOL. Serviços. **Representante da PROZONE+AMISCO no Brasil**. Publicado em 5 set. 2013. Disponível em: <<http://www.ceperf.com.br/servicos/94/representante-da-prozone+amisco-no-brasil>>. Acesso em: 7 set. 2015.

CLIC RBS. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.clicrbs.com.br/rs/>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL – CBF. **CBF e Catapult firmam parceria por avanço tecnológico na Seleção**. Publicado em 23 jul. 2015. Disponível em: <<http://www.cbf.com.br/noticias/a-cbf/cbf-e-catapult-firmam-parceria-por-avanco-tecnologico-na-selecao-brasileira#.Ve3DNfIViko>>. Acesso em: 7 set. 2015.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL – CBF. **Homepage**. Disponível em: <www.cbf.com.br>. Acesso em: 20 jul. 2015.

D'OLIVEIRA, Maria Cristina Barreiros. Breve análise do princípio da isonomia. **Revista Processus**, Brasília, ano 1, n. 1, p. 22-31, jan./mar. 2010. Disponível em: <http://institutoprocesso.com.br/2012/wp-content/uploads/2011/12/3_edicao1.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A matriz do trabalho na Constituição de 1988 e o atleta profissional de futebol. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, n. 8, p. 903-914, ago. 2012.

DISTRITO FEDERAL/TOCANTINS. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. RO 2034201010310001 DF 02034-2010-103-10-00-1 RO, Relator: Desembargadora Flávia Simões Falcão, Revisor: Desembargador Pedro Luis Vicentin Foltran; 1ª Turma, Data de Julgamento: 07/03/2012, Data de Publicação: **DEJT** 16/03/2012.

DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008.

ESPN. **Homepage**. Disponível em: <www.espn.uol.com.br>. Acesso em: 16 ago. 2015.

EXTRA GLOBO. **Triste realidade**: no Brasil, 82% dos jogadores de futebol recebem até dois salários mínimos. Publicado em 23/09/2012. Disponível em: <<http://extra.globo.com/esporte/triste-realidade-no-brasil-82-dos-jogadores-de-futebol-recebem-ate-dois-salarios-minimos-6168754.html#ixzz3rmwKfauh>>. Acesso em: 23 ago. 2015.

FOOTSTATS. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.footstats.net/>>. Acesso em: 28 ago. 2015.

FUTVOX. Enquete. **Hoje, quem você prefere: Marcelo Moreno ou Ricardo Goulart?** Disponível em: <<http://futvox.com.br/enquete/11613/hoje-quem-voce-prefere-marcelo-moreno-ou-ricardo-goulart/>>. Acesso em: 28 ago. 2015.

GABRICH, Frederico de Andrade; COSTA, Fabiano de Oliveira. Futebol S/A. In: GABRICH, Frederico de Andrade (Org.). **Inovação no Direito**. Belo Horizonte: Universidade Fumec, 2012. p. 241-276.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011.

GLOBO ESPORTE. Michael Schumacher. Disponível em: <<http://globoesporte.globo.com/atleta/michael-schumacher.html>>. Acesso em: 28 ago. 2015.

GÓES, Maurício de Carvalho. **A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009.

LANCENET. **Homepage**. Disponível em: <www.lancenet.com.br>. Acesso em: 16 ago. 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009.

LOPES, Otávio Brito. A questão da discriminação no trabalho. **Revista Jurídica Virtual**, Brasília, v. 2, n. 17, p. 1-8, out. 2000. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi6h-LS8dbJAhVLI5AKHcxbCTcQFggcMAA&url=https%3A%2F%2Frevistajuridica.presidencia.gov.br%2Ffojs_saj%2Findex.php%2Fsaj%2Farticle%2Fdownload%2F981%2F966&usg=AFQjCNG8j5xrm010rTsDH7TTU20wMmp_dg&sig2=sGNg1sP7EhRfgZzsD4gRAw&bvm=bv.109910813,d.Y2l>. Acesso em: 11 dez. 2015.

LORENTZ, Lutiana Nacur. A Justiça Desportiva. In: ORSINI, Adriana Goulart de Sena; ÁVILA, Flávia de; FANTINI, Karine Monteiro de Castro; SILVA, Nathane Fernandes da (Orgs.). **Mecanismos de soluções de controvérsias trabalhistas nas dimensões nacional e internacional**. São Paulo: LTr, 2015. p. 151-161.

LORENTZ, Lutiana Nacur; MIRANDA, Wagner Camilo. A discriminação nas relações laborais pré-contratuais, contratuais e pós-contratuais através das "listas sujas". In: CONPEDI, 23., 2014, Florianópolis/SC. **Anais...** Florianópolis/SC: 5 a 8 nov. 2014. p. 34-57. Disponível em: <<http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=0a03d5e4473c0629>>. Acesso em: 21 out. 2015.

MACIEL JÚNIOR, Vicente de Paula. Equiparação Estrutural. **Revista da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região - Amatra XV**, São Paulo, LTr, n. 5, p. 153-170, abr. 2012.

MAJOR LEAGUE SOCCER. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.mlssoccer.com/>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. São Paulo: Atlas, 2011.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da Igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Ação Ordinária 0001627-49.2013.5.03.0107. Reclamante: Isabella Cordeiro Diniz. Reclamado: Banco Santander Brasil S/A. Juiz Dr. Marco Antonio Ribeiro Muniz Rodrigues. Data de julgamento: 12.12.2014. Data de Publicação. **DEJT**, 12.12.2014.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO 0000287-74.2013.5.03.0138, Relator: Cristiana M. Valadares Fenelon, Revisor: Emerson Jose Alves Lage; Primeira Turma, Data de Publicação: **DEJT** 01/10/2014 - 30/09/2014.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO 0001562-80.2011.5.03.0024 Relator: Marcio Ribeiro do Valle; Revisor: Denise Alves Horta. Oitava Turma; Data de Publicação: **DEJT**, 04/05/2012; Disponibilização: 03/05/2012.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO 0001667-86.2013.5.03.0024. Relator: Paulo Roberto de Castro; Revisor: Convocada Martha Halfeld F. de Mendonca Schmidt. 7ª Turma; Data de Publicação: **DEJT** 30/01/2015.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO 00370-2014022-03-00-1 - Relator Juiz Convocado Oswaldo Tadeu B. Guedes, Revisor: desembargador Paulo Roberto de Castro, 7ª Turma Data de publicação: **DJEMG** 27/01/2014.

MINOVES, Arthur Sala. Equipe de Santa Luzia treina com animais em campo; atletas reclamam de fome em alojamento. **Superesportes**, 25 ago. 2015. Disponível em: <http://www.superesportes.com.br/app/1,17/2015/08/25/noticia_interior,317798/equipe-de-santa-luzia-treina-com-animais-em-campo-atletas-reclamam-de-fome-em-alojamento.shtml>. Acesso em: 25 set. 2015.

MORETTI, Lucas. Por que o Pelé foi o maior jogador de todos os tempos? Ex-jogadores e comentaristas explicam. **SRZD**, publicado em 21/10/2010. Disponível em: <<http://www.sidneyrezende.com/noticia/105650+por+que+pele+foi+o+maior+jogador+de+todos+os+tem>>. Acesso em: 28 ago. 2015.

MOURA, Eduardo. Software alemão estreia no Grêmio e leva dados até a tablets de jogadores. **Globo Esporte**. Publicado em 8 set. 2015. Disponível em: <<http://globoesporte.globo.com/futebol/times/gremio/noticia/2015/09/software-alemao-estrea-no-gremio-e-leva-dados-ate-tablets-de-jogadores.html>>. Acesso em: 8 set. 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Equiparação salarial e o item VI da Súmula n. 6 do C. TST. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 71-80, jul./dez. 2007. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Amauri_Nascimento.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2015.

NBA. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.nba.com/>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

NFL. **Homepage**. Disponível em: <<http://www.nfl.com/>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

OIT BRASIL. **Convenções ratificadas pelo Brasil**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso em: 8 ago. 2015.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano. O princípio da não-discriminação e sua aplicação às leis de trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1176, 20 set. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/8950>>. Acesso em: 11 dez. 2015.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Comentários às Súmulas do TST**. 10. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano de. **O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol**. São Paulo: LTr, 2009.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Acórdão 27781-2000-6-9-0-7, Relator: Sergio Murilo Rodrigues Lemos, Juiz Revisor Sueli Gil El-Rafihi; Data de Publicação: 03/09/2004.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Acórdão 14747-2008-9-9-0-9, Relator: Desembargadora Ana Carolina Zaina, Revisor: Desembargador Marcio Dionisio Gapski, 2ª Turma, Data de Publicação: **DJ**, 18/02/2011.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. RO 000031449-2011.5.02.0431. Relator: Rovirso Aparecido Boldo; Revisor: Silvia Almeida Prado. 8ª Turma. Data de Publicação: **DEJT** 06/02/2012.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

SOCIEDADE DAS NAÇÕES. **Tratado de Paz de Versalhes**, 28 jun. 1919. Disponível em: <<http://old.dipublico.org/tratados/8esp.html>>. Acesso em: 11 dez. 2015.

UFC. **Anderson Silva**. Disponível em: <<http://www.ufc.com.br/fighter/Anderson-Silva>>. Acesso em: 28 ago. 2015.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa; SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam**: aspectos trabalhista-desportivos. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os atletas profissionais de futebol no Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.