



Goleiro que virou reserva não pode reclamar

As regras no meio dos esportes são claras: o objetivo de cada clube é obter bons resultados. Dito isso, a posição de cada jogador, como titular ou reserva do time, dependerá do seu desempenho. O argumento, da Justiça trabalhista de primeira instância de São Paulo, derrubou a tentativa do goleiro do Santos, Saulo Squarzone Rodrigues dos Santos, de obter indenização por danos morais.

Ele entrou com pedido judicial alegando que merecia a indenização por ter sido colocado na reserva do time. Além disso, Saulo pedia que fosse declarada nula a prorrogação do seu contrato com o clube, que vale até 31 de janeiro de 2007. Titular na última temporada, Saulo passou a segundo reserva e a treinar em separado desde que o time passou a ser treinado pelo técnico Vanderley Luxemburgo.

Para o juiz “a agremiação empregadora tem o direito de deslocar o jogador da condição de titular a reserva de acordo com a avaliação de sua comissão técnica”. E acrescentou: “Somente caberia dano moral caso comprovasse o demandante a ocorrência de ato discriminatório ou persecutório na sua passagem de titular a reserva ou na determinação de treinos em separado, o que tampouco conseguiu demonstrar.”

Na ação, o goleiro afirmou que foi enganado pelo seu ex-empresário Flávio Pires e pelo clube. Segundo o jogador, ambos fizeram um conluio para que o contrato fosse prorrogado, sem que ele assim quisesse. Saulo contou que assinou um documento em branco, “sem conhecimento das conseqüências de seu ato”. Pedia, portanto, indenização também por isso.

O juiz Roberto Vieira de Almeida Rezende, da 5ª Vara do Trabalho de São Paulo, negou todos os pedidos de Saulo. Para ele, o contrato só poderia ser anulado se existisse prova de que houve vício de consentimento e, neste caso, o ônus da prova é do autor da ação. Como Saulo não provou o suposto conluio entre seu então empresário e o time de futebol, nem que foi induzido ao erro, o contrato continua valendo. Por isso, não há que se falar em dano moral.

Em sua defesa, o Santos pedia que o goleiro fosse condenado por litigância de má-fé. Mas o juiz entendeu que não ficou comprovada a malícia do autor da ação.

Leia a íntegra da decisão:

TERMO DE AUDIÊNCIA

Em 07 de abril de 2006, às 17:59 horas, na sala de audiências da 5ª Vara do Trabalho de Santos, sob a presidência do MM. Juiz do Trabalho, ROBERTO VIEIRA DE ALMEIDA REZENDE, foram apregoadas as partes litigantes: Saulo Squarzone Rodrigues dos Santos e Santos Futebol Clube.

Ausentes as partes.

Prejudicada a derradeira proposta conciliatória.



Foi submetido o processo a julgamento, tendo sido proferida a seguinte

SENTENÇA

Saulo Squarstone Rodrigues dos Santos, qualificado(a) nos autos, propôs reclamação trabalhista em face de Santos Futebol Clube, alegando ser atleta profissional de futebol e que manteve contrato de trabalho com o reclamado até 31.01.2006. Aduz que esse contrato foi irregularmente renovado em 01.02.2006, vez que havia preenchido a renovação antecipadamente em setembro de 2005, por influência de seu então empresário Flávio Pires que agiu em conluio com o réu, levando-o a erro. Assevera que notificou o demandado extrajudicialmente em 18.01.2006, acusando a existência das citadas irregularidades e manifestando sua intenção de não mais permanecer vinculado ao clube. Desta forma, pretende a decretação da nulidade da renovação do contrato de trabalho firmada em setembro de 2005 e efetivada em 01.02.2006 com sua liberação das obrigações contratuais e o pagamento das verbas rescisórias. Reclama ainda indenização por danos morais e pleiteia a antecipação da tutela jurisdicional, dentre outros títulos arrolados às fls. 03-20. Fazendo os protestos de estilo, requer a procedência total do feito, ao qual atribui o valor de R\$ 100.000,00.

O pedido de antecipação de tutela foi negado às fls. 55-59, entendendo este juízo que não havia prova inequívoca da certeza do direito.

O reclamado ofertou defesa escrita, sob a forma de contestação, na qual sustentou preliminares de impugnação de documentos e de aplicação de penalidades pela litigância maliciosa por parte do autor. No mérito, aduz que o demandante foi contratado para o período compreendido entre 01.06.2004 e 31.05.2005, tendo havido renovação para o período de 01.02.2005 a 31.01.2006. Afirma que houve termo aditivo contratual em setembro de 2005 para majoração do salário do autor e que a renovação para o período compreendido entre 01.02.2006 e 31.01.2007 somente ocorreu na data constante do contrato. Alterca ainda que não houve qualquer vício de consentimento na renovação contratual havida, não tendo ocorrido a assinatura de qualquer documentação em branco. Impugna os demais pedidos da autoria. Por fim, protestando por provas, espera que a ação seja julgada improcedente com a condenação do(a) autor(a) nas cominações legais.

Juntaram-se documentos.

O reclamante se manifestou oralmente sobre a defesa e documentos às fls. 68.

Sem outras provas, encerrou-se a fase instrutória.

Razões finais remissivas pelas partes.

Propostas de conciliação infrutíferas.

Relatados.



PASSA-SE A FUNDAMENTAR E A DECIDIR:

DA IMPUGNAÇÃO DE DOCUMENTOS.

Impugna o reclamado os documentos juntados por cópias simples com a inicial, chamando em seu favor o quanto previsto no art. 830 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Frise-se que, contudo, a impugnação lançada pelo réu sobre os documentos juntados por cópias com a inicial lhes diz respeito tão-somente a sua forma. No entanto, não fora apontado qualquer vício que lhe pudesse macular irremediavelmente o conteúdo, razão pela qual não é acolhida. Eis a jurisprudência:

“Formalidade de autenticação de documentos. Dispensável apresentar-se, na espécie, a exigência formal do art. 830 da CLT, seja porque os documentos juntados são comuns às partes (instrumentos normativos), seja porque seu conteúdo não sofreu impugnação da reclamada, pelo que o decreto de improcedência exarado em 1o grau, com base na ausência dessa formalidade, não pode vingar. Apelo obreiro provido.” (TRT/SP 02960120358 – Ac. 7a Turma 02970370500 – Rel. Juíza Anélia Li Chum – DOE 28.08.97).

DA NULIDADE DA RENOVAÇÃO CONTRATUAL.

Pretende o autor a decretação da nulidade da renovação de seu contrato de trabalho, como atleta profissional de futebol, entre 01.02.2006 e 31.01.2007, alegando que foi induzido a erro por seu então empresário, Sr. Flávio Pires, que, agindo em conluio com o demandado, o levou a assinar a documentação pertinente em branco, em setembro de 2005.

Em sua contestação, o réu argumenta que, em setembro de 2005, houve mero aditamento ao contrato de trabalho do autor para aumento do valor salarial e que a renovação do contrato de trabalho se operou tão-somente em fevereiro de 2006, sem qualquer vício de consentimento.

A solução da controvérsia passa obrigatoriamente pela análise do cumprimento das formalidades legais para a contratação do atleta profissional de futebol.

As formalidades de contratação de emprego por parte do atleta profissional de futebol estão previstas na legislação extravagante, em especial nas Leis n.ºs 6.354/76 e 9.615/98.

Nos moldes do art. 3º, § 2º do primeiro diploma citado, os contratos de trabalho dos atletas deverão ser numerados pelo empregador, em ordem numérica e cronológica. Ademais, segundo o mesmo dispositivo, os contratos deverão ser datados e assinados, de próprio punho, pelo responsável legal. Não observadas tais exigências formais, o contrato de trabalho do atleta deve ser considerado nulo.

A análise formal da documentação trazida ao corpo do processado, notadamente a renovação contratual e termo aditivo de fls. 98/100, não revela desobediência ao preceito legal supracitado.



Imperioso asseverar ainda que o contrato de trabalho está devidamente depositado e homologado junto à Confederação Brasileira de Futebol.

Assim, somente seria possível reconhecer a nulidade contratual se presente algum vício de consentimento na confecção da renovação contratual de fls. 98/100.

Alegando o autor que a renovação foi firmada em setembro de 2005, mediante a ocorrência de vício de consentimento, vez que induzido por seu então empresário, Sr. Flávio Pires, a assinar a documentação em branco, sem conhecimento das conseqüências de seu ato, atraiu em sua direção o ônus probatório dessas razões, mormente considerando-se que o demandado nega o fato. Aplicação dos artigos 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e do art. 333, inciso I, do Código de Processo Civil.

O demandante deve produzir prova segura no sentido de demonstrar a presença de vício de consentimento. De fato, o erro, o dolo ou a coação (*vis absoluta e vis compulsiva*) maculam o negócio jurídico, mas devem ser provados, não sendo plausível decretar a nulidade de uma avença, seja qual for a sua natureza, pela simples alegação da parte ou fundada em mero indício de defeito na emissão da vontade. Raciocínio diverso importaria abrir enorme flanco para a realização de negócios jurídicos de forma irresponsável no seio da sociedade, com severos perigos para a segurança jurídica no campo contratual. Afinal, possível e fácil seria àquele que age de má-fé se furtar de dois dos mais importantes princípios de todo o direito contratual: o **pacta sunt servanda** e a boa-fé objetivamente considerada.

Feitas essas considerações, há que se destacar que o reclamante não logrou demonstrar a presença de qualquer vício de consentimento, ao firmar a renovação contratual, não produzindo qualquer prova no sentido de demonstrar que tenha sido enganado, coagido ou levado a erro no momento de sua assinatura. Não comprovada a existência de conluio entre reclamado e o então empresário do autor em setembro de 2005, como alegado na inicial: ônus da prova que o demandante não cumpriu e que lhe pertencia.

De outra banda, tampouco fez prova clara de que a renovação do contrato de trabalho não tenha ocorrido na data nele constante (fls. 98/100). A simples notificação extrajudicial enviada ao demandado em 18.01.2006 não é prova suficiente do fato, sendo certo que, após essa data as partes podem ter entrado em negociação e renovado a avença em 01.02.2006.

Ainda que se considerasse a ocorrência da assinatura da renovação antecipadamente, importa notar que o autor não estaria coberto pela alegação de que não tinha ciência das conseqüências do ato, pois, conforme documento de fls. 27, juntado pelo próprio autor, seria fato público e notório que “ao ser perguntado sobre contrato, no ano passado, Saulo sempre disse que tinha um ‘contrato de gaveta’ assinado renovando o contrato com o Peixe por mais um ano”. Logo, ainda que se provasse cabalmente a assinatura da renovação em setembro de 2005, fato incontestável que tinha plena consciência dos termos e das conseqüências do ato, não se configurando também qualquer vício na formação e emissão de sua vontade.

Não há vício formal ou de consentimento a ser reconhecido e a ensejar a declaração da nulidade da



renovação da contratação. Logo, sob esse aspecto, não há que se falar em liberação do atleta profissional ora reclamante.

Considerando que não há nulidade e que o contrato de trabalho do atleta ainda está vigente, não há que se cogitar de pagamento de verbas rescisórias ou multas dos artigos 467 e 477 da Consolidação das Leis do Trabalho. O autor continuará à disposição do reclamado até 31.01.2007, conforme acordado no documento de fls. 98/100.

DO DANO MORAL.

Ainda na vigência da redação primitiva do art. 114 da Constituição da República, a jurisprudência já se inclinava no sentido de que a questão do dano moral, quando decorrente da relação de trabalho subordinado, deveria ser solucionada por esta Justiça Especializada.

Eis os exemplos desta posição da majoritária jurisprudência:

DANO MORAL – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO – DIREITO À INDENIZAÇÃO – IMPUTAÇÃO INFUNDADA DE CRIME. 1. Pacífica é a jurisprudência do TST no sentido de que a Justiça do Trabalho é competente para julgar pedido de indenização por dano moral. Precedentes. 2. Além de o recurso de revista esbarrar no óbice da Súmula nº 126 do TST, uma vez que somente se fosse possível a esta Corte rever fatos e provas é que se poderia chegar à conclusão pretendida pela Recorrente, verifica-se do quadro traçado (imputação infundada de crime ao empregado, com condução à delegacia) que a honra, a imagem e a intimidade da pessoa humana (bens protegidos pelo art. 5º, X, da Constituição Federal) foram, na hipótese, tismadas pelo procedimento patronal, o que justifica a indenização imposta. Recurso de revista não conhecido. (Recurso de Revista nº 577430/GO/TO, 4ª Turma do TST, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho. j. 21.05.2003, DJ 06.06.2003).

DANOS MORAIS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A Justiça do Trabalho tem competência para apreciar e julgar ações entre empregados e empregadores e outras controvérsias decorrentes da relação de emprego, nelas se incluindo toda e qualquer ação que objetive a reparação por danos oriundos da relação de emprego havida entre as partes, como é a hipótese em evidência. Ainda que a indenização por dano moral pertença ao âmbito do Direito Civil, se o pedido decorrer ou tiver como origem contrato de trabalho, a competência para julgar o caso será desta Justiça Especializada, e não da Justiça Comum. Nesse sentido, aliás, é o entendimento lançado pelo Excelso Supremo Tribunal Federal nos autos do Processo nº RE 238737 – SP (decisão publicada no DJ de 5-2-99). Embargos conhecidos em parte e desprovidos. (Embargos em Recurso de Revista nº 699490/SC, SBDI-1 do TST, Rel. Min. José Luciano de Castilho Pereira. j. 02.06.2003, unânime, DJ 13.06.2003).



COMPETÊNCIA. DANO MORAL. É competente a Justiça do Trabalho para apreciar e julgar ação de empregado contra empregador em que se postule indenização por dano moral ocorrido no âmbito do relacionamento empregatício e em decorrência dele, pois importa em descumprimento do pactuado o procedimento que cause constrangimento a uma das partes, colocando-a em situação vexatória ou equivalente, impossibilitando o prosseguimento do contrato, fundado sempre na confiança e no respeito mútuos. (Recurso Ordinário nº 20010127431 (20020063444), 6ª Turma do TRT da 2ª Região, Relª. Designada Rosa Maria Zuccaro. j. 05.02.2002, Publ. 01.03.2002).

A alteração do art. 114 da Constituição Federal pela Emenda Constitucional n.º 45, não deixa mais dúvidas quanto à competência da Justiça Proletária para conhecer e julgar o dano moral resultante da relação de trabalho. Portanto, não há mais que se discutir a respeito da competência que pertence, pois, a este juízo.

Pretende a autoria o recebimento de indenização por dano moral, argumentando que fora ferida em seu íntimo por ato praticado pela demandada.

Em contestação à pretensão a reclamada afirma que não houve qualquer ação ou omissão de sua parte que possa haver causado dano moral ao autor.

O dano moral, via de regra, atinge o indivíduo em seu íntimo. Sendo assim, resulta normalmente de ações ou omissões que possam macular a vítima em sua honra ou higidez psicológica.

A avaliação do dano moral, tendo em vista o caráter intimista, de sua configuração não pode exigir a prova do dano em si. Sendo o dano dotado de caráter íntimo, subjetivo, não pode ser provado especificamente. Disto resulta que a doutrina tem se sedimentado no sentido de que, para a concessão da indenização do dano moral, deve o interessado comprovar o fato objetivo que aduz ter-lhe causado o prejuízo interior e o juiz avaliar se este fato realmente causaria ou não um abalo íntimo na maioria ou na média das pessoas em iguais condições.

Tendo em vista as ponderações acima em confronto com o art. 818 do texto consolidado e o art. 333 do Código de Processo Civil, cumpre ao autor comprovar o fato – ação ou omissão – que ensejaria a indenização por dano moral. Por seu turno, cumpre à ré a contraprova.

Conforme restou apreciado no item anterior, não houve prova pelo reclamante de que tenha sido enganado ou levado a erro pelo demandado em conluio com seu ex-empresário. Assim, não há dano moral a ser indenizado por tal fundamento.

Quanto ao fato de o reclamante passar do posto de goleiro titular a segundo reserva, após a contratação de novo técnico para a equipe, tampouco se vislumbra a ocorrência de dano moral.

Afinal, o jogador profissional de futebol tem condições sui generis de trabalho, tanto isso é verdade que se sujeita a regulamentações específicas, como também apontado no item anterior. Dentre as condições de trabalho especiais do atleta profissional está o fato de que sua progressão funcional ou a manutenção



do posto que ocupa na equipe está irremediavelmente ligada à avaliação de seu desempenho pelos integrantes da comissão técnica desta. Em outras palavras significa dizer que a agremiação empregadora tem o direito de deslocar o jogador da condição de titular a reserva de acordo com a avaliação de sua comissão técnica, a fim de obter melhores resultados. Neste particular, cuida-se do exercício do jus variandi pelo empregador. Assim, não houve fato ensejador de indenização por dano moral.

Igualmente, o fato de treinar em separado não configura, por si só, ato excessivo do empregador que lesione a honra do atleta. Afinal, seguindo as máximas da experiência, este juízo crê que o treino em separado pode resultar da necessidade de melhorar aspectos específicos e pessoais do desempenho do atleta.

Somente caberia dano moral caso comprovasse o demandante a ocorrência de ato discriminatório ou persecutório na sua passagem de titular a reserva ou na determinação de treinos em separado, o que tampouco conseguiu demonstrar.

Sendo assim, improcedente o pedido de danos morais.

DA LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ.

As normas processuais civis referentes à litigância de má-fé são plenamente aplicáveis em sede trabalhista, dado que todo o ordenamento jurídico tem como princípio fundante a proteção à boa-fé. Ademais, há subsidiariedade da processualística comum em relação à laboral.

A ação maliciosa deve ser coibida por implicar terríveis prejuízos para àquele que litiga com honestidade e aos próprios fins da Justiça. Consciente da importância do princípio da boa-fé e da lealdade para a existência e a sustentação da ordem jurídica vigente, o legislador pátrio facultou ao juiz punir, de ofício, o litigante de má-fé.

Todavia, importa asseverar que, para a aplicação da de penalidade é imprescindível que reste comprovada pela análise detida do conjunto processual a malícia do agente. Afinal, a melhor doutrina e a mais festejada jurisprudência tem caminhado no sentido de afirmar que a boa-fé se presume e a má-fé se prova. Somente quando evidenciada a malícia na conduta processual deve ela ser coibida.

Não se pode dizer que o autor tenha faltado com seu dever lealdade processual, como quer o demandado em sua peça de resistência.

Nada indica que se tenha enquadrado em qualquer das situações previstas pelo art. 17 do pergaminho civil adjetivo, não se podendo lhe impor o pagamento da indenização prevista no art. 18 do mesmo diploma legal. Indefere-se o requerimento nesse sentido.

DOS HONORÁRIOS DE ADVOGADO.

O art. 133 da Constituição da República e a Lei n. 8906/94 não tiveram o condão de revogar o art. 791 do texto consolidado, de modo que continua em plena vigência o “jus postulandi” das partes na Justiça do Trabalho. Igualmente não atingidos os dispositivos da Lei n. 5584/70 que, desta feita, ainda regulamenta a sucumbência na seara laboral. Assim orienta o Enunciado 329, que manteve vivo o



entendimento já consubstanciado no Enunciado 219, ambos da Súmula do C.TST.

“O jus postulandi na Justiça do Trabalho. Exegese do art. 133 da Constituição Federal. O art. 133 da Constituição Federal não extinguiu o jus postulandi no Processo do Trabalho, mas tão-somente pôs em relevo a natureza das funções exercidas pelo advogado.” (TRT/SP 02950031964 – Ac. 6a Turma 02960285250 – Rel. Juiz Amador Paes de Almeida – DOE 19.06.96).

Frise-se, por derradeiro, que o STF concedeu liminar em ADIN, visando suspender os efeitos do art. 1º do novo Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil. Logo, indevida a verba honorária.

DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA.

O reclamante não apresentou qualquer prova concreta de que não esteja empregado ou de que receba mensalmente, na atualidade, quantia inferior a dois salários mínimos. Ademais, não habita o conjunto documental dos autos qualquer atestado ou declaração de pobreza.

E ainda que qualquer dos requisitos acima estivessem presentes, mister se faz afastar o pedido, posto que o autor constituiu advogado particular, não estando, portanto, presente o pressuposto essencial para a concessão dos benefícios da Justiça Gratuita, qual seja: a assistência judicial ao necessitado.

Assim se posiciona a jurisprudência:

“Na Justiça do Trabalho não há falar em assistência judiciária, quando o reclamante não está assistido por sindicato de classe e sim por advogado particular.” (TRT/SP 02940288040 – Ac. 9a Turma 02950513497 – Rel. Juiz Sérgio José Bueno Junqueira Machado, DOE 21.11.95).

Fundamentada a decisão.

PASSA-SE A CONCLUIR:

P O S T O I S T O, nos termos da fundamentação supra, que passa a fazer parte do presente dispositivo para todos os efeitos, julga-se a presente reclamatória trabalhista IMPROCEDENTE para absolver o reclamado, Santos Futebol Clube, dos pedidos formulados pelo reclamante, Saulo Squarson Rodrigues dos Santos, na peça inicial.

Custas pelo autor, sobre o valor de R\$ 100.000,00, atribuído à causa, no importe de R\$ 2.000,00.

Recorda-se às partes que os embargos meramente protelatórios, assim entendidos aqueles que não aventarem real hipótese de omissão, contradição, obscuridade ou erro material no julgado, estarão sujeitos às penalidades previstas em lei. Atendem ainda os litigantes que o eventual erro na apreciação da prova não constitui matéria de embargos de declaração, no termos da lei processual civil vigente.

Trânsita em julgado, faça-se cumprir.

Sentença publicada em audiência. Cientes as partes. Nada mais.



ROBERTO VIEIRA DE ALMEIDA REZENDE

Juiz do Trabalho

Date Created

07/04/2006