



Acordo para demissão de atleta exclui pagamento de multa rescisória

Se a demissão do atleta de um clube for feita por meio de acordo em distrato, nem sempre há a obrigatoriedade de cumprimento de aviso prévio ou de pagamento de multa rescisória. A [decisão](#) é do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em São Paulo, em julgamento de recurso contra sentença aplicada pela 65ª Vara do Trabalho de São Paulo.

A sentença da primeira instância foi dada em caso de Jhuan Kleber da Silva Nascimento, jogador da Portuguesa que, insatisfeito com sua condição de reserva, saiu do clube. A demissão do atleta estava acordada em distrato assinada por ele e pelo time assim que chegou ao clube, justamente para evitar futuros litígios judiciais.

Nascimento, no entanto, alegou que foi demitido sem justa causa. Com base no artigo 479 da CLT, defendeu que deveria receber a verba rescisória prevista em contrato (entre 100 e mil vezes o salário anual). Sobre a existência de um acordo de rescisão, Nascimento disse que ele foi obrigado a assiná-lo no mesmo momento em que chegou ao clube e assinou o contrato, só que a data de saída, no distrato, estava em branco.

A Portuguesa, por outro lado, afirmou que Jhuan Nascimento não cumpriu o aviso prévio de 15 dias previsto em seu contrato, e simplesmente parou de ir trabalhar. Por isso, defendeu que havia justa causa para a demissão.

Com base nas informações, a juíza do primeiro grau optou pela figura do acordo tácito — como ambos descumpriram com suas obrigações contratuais, nenhum dos dois receberia verba alguma do outro. A juíza não aceitou a tese de que a rescisão foi assinada pelo jogador sem que a data estivesse preenchida, pois não houve provas do fato.

O jogador, então, recorreu ao TRT-2, alegando que a decisão foi injusta, e que ele deveria receber o dinheiro por ter sido demitido. O Regional, contudo, não aceitou os argumentos de Jhuan Nascimento.

A segunda instância seguiu, unanimemente, o voto da desembargadora Jane Torres da Silva, que negou provimento à ação. Jane decidiu que, se o fim do contrato foi de comum acordo, não há violação ao Direito do Trabalho e, portanto, a sentença de acordo tácito é adequada ao caso.

Clique [aqui](#) para ler a decisão de segunda instância.

Date Created

01/07/2011