

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

THIAGO MOREIRA MARQUES PEREIRA DE LIMA

**AS INDENIZAÇÕES TRABALHISTAS DEVIDAS AOS FAMILIARES
DOS ATLETAS MORTOS NA TRAGÉDIA DA CHAPECOENSE**

Recife
2017

THIAGO MOREIRA MARQUES PEREIRA DE LIMA

**AS INDENIZAÇÕES TRABALHISTAS DEVIDAS AOS FAMILIARES
DOS ATLETAS MORTOS NA TRAGÉDIA DA CHAPECOENSE**

Monografia apresentada à Faculdade
Damas da Instrução Cristã como requisito
parcial para obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Área de concentração: Ciências Jurídicas
Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de
Sá Filho

Recife
2017

Ficha catalográfica

Elaborada pela biblioteca da Faculdade Damas da Instrução Cristã

Lima, Thiago Moreira Marques Pereira de.

L732a As indenizações trabalhistas devidas aos familiares dos atletas mortos na tragédia da chapecoense / Thiago Moreira Marques Pereira de Lima. - Recife, 2017.

80 f.

Orientador: Prof. Dr. Fábio Menezes de Sá Filho.

Trabalho de conclusão de curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2017.

Inclui bibliografia

1. Direito. 2. Chapecoense. 3. Indenização trabalhista. 4. Atletas. I. Sá Filho, Fábio Menezes de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título

CDU 340

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

THIAGO MOREIRA MARQUES PEREIRA DE LIMA

**AS INDENIZAÇÕES TRABALHISTAS DEVIDAS AOS FAMILIARES
DOS ATLETAS MORTOS NA TRAGÉDIA DA CHAPECOENSE**

Defesa Pública em Recife _____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

1º Examinador (a)

2º Examinador (a)

Dedico este trabalho ao professor e amigo Fábio de Sá Filho, que desde o começo foi entusiasta com o tema escolhido e se colocou à disposição em absoluto para que eu pudesse lograr êxito na conclusão desta pesquisa.

Aos meus avós maternos que sempre confiaram e apostaram em mim como estudante, profissional e principalmente como homem.

Aos meus filhos, que são a razão de mudança em meus objetivos de vida.

A minha esposa, por todos incansáveis atos de companheirismos,

Aos meus pais, por todos incansáveis esforços e sacrifícios feitos, para que fosse possível a mim completar essa jornada.

AGRADECIMENTOS

Aos meus filhos, Heloísa e Bento (Loló e Bentinho), por me ensinarem o significado mais correto da palavra amor. Por me tornarem uma pessoa melhor e serem a força motora que me movimenta.

À minha esposa, Maria Eduarda, que, além de grande companheira, tem me dado o suporte emocional necessário para que eu possa concluir meus objetivos pessoais e profissionais.

À minha genitora, Sayonara Moreira, que tem sido, além de uma grande mãe, uma esplendorosa avó para meus filhos, de modo que tenha restado a mim tempo para me dedicar as minhas atividades acadêmicas.

Ao meu padrasto e amigo, Fernando Fontes, que foi um dos principais incentivadores a concluir meu curso.

Ao meu pai, Edemilson, que mesmo à distância me deu força para concluir essa etapa da minha vida.

A minha madraستا e amiga, Laura Geovana Sá, que durante toda minha adolescência teve paciência e disposição de ajudar na minha maturidade e formação de caráter.

As minhas irmãs, Camila Moreira e Laura Gabriela, por serem meus xodós.

Ao meu avô materno, Abdoral, que se dispôs sempre para que se materializasse a minha conclusão de curso.

Em especial, à minha avó, Maria Catarina (Vovó Zarita), que durante toda minha vida se posicionou como um anjo, um exemplo e principalmente como um ser iluminado que, por todas as vezes em que foi necessário, esteve ao meu lado em apoio incondicional.

RESUMO

O presente estudo analisa quais são as verbas indenizatórias trabalhistas devidas aos familiares dos atletas mortos na tragédia da Chapecoense, dando um enfoque nas discussões que cercam os temas: competência, reponsabilidade do empregador e direitos trabalhistas transmitidos aos familiares dependentes do trabalhador. O tema faz-se relevante, pois versa sobre uma tragédia que além de ter sido um caso de proporção e comoção mundial é um marco ao Direito Desportivo brasileiro. Por isso, esse trabalho analisa o caso em tela de forma a considerar não apenas o raciocínio sobre as indenizações e as responsabilizações oriundas desse fato jurídico, mas principalmente com a responsabilidade de trazer novas perspectivas jurídicas quanto aos direitos do espólio dos jogadores vitimados no acidente. A metodologia adotada para pesquisa é a sistêmica que terá como escopo a formação de uma abordagem teórica de caráter averiguador, a fim de apresentar as consequências jurídicas no caso em comento. Constata-se, ao final, que cabe à Justiça Trabalhista processar as indenizações oriundas da tragédia, e que o clube empregador terá o dever de arcar com as indenizações trabalhistas rescisórias, sendo considerado o contrato rescindido por culpa do empregador. Responderá, ainda, a Chapecoense pelos danos morais e materiais sofridos pelos familiares dos atletas mortos na tragédia.

Palavras chaves: chapecoense; indenização; trabalhista; atletas.

RÉSUMÉ

Cette étude examine ce que les indemnités du travail en raison des parents des morts dans la tragédie des athlètes Chapecoense, en train de donner un accent dans les discussions entourant les questions: la compétence, l'employeur et les droits du travail responsabilité transmis aux personnes à charge de l'employé. Le sujet est pertinent, tout comme d'une tragédie que d'autres et ont été un cas de proportion et tollé mondial est une étape importante pour la loi du sport brésilien. Par conséquent, cette étude analyse le cas afin d'examiner non seulement le raisonnement sur la rémunération et les responsabilités résultant de ce fait juridique, mais surtout la responsabilité d'apporter de nouvelles perspectives juridiques concernant à les droits héréditaire des joueurs victimes dans l'accident . La méthodologie adoptée pour la recherche, est la systématique qui sera portée à la formation d'une recherche théorique caractère pour savoir, afin de présenter les conséquences juridiques dans le cas en discussion. Il apparaît à la fin, qu'il appartient au processus de la Cour du travail les dommages causés par la tragédie, et que le club de l'employeur est tenu de payer une indemnité de départ , de plus, il est considéré comme la faute de l'employeur du contrat recheté. Pourtant, la Chapecoense repondrás, des dommages moraux et matériels subis par les familles des athlètes morts dans la tragédie.

Mots clés: chapecoense; compensation; travail; les athlètes.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AIRR – Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

ANAC – Agência Nacional de Aviação Civil

CBAer - Código Brasileiro de Aeronáutica

CONMEBOL – Confederação Sul-Americana de Futebol

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB/1988 – Confederação da República Federativa do Brasil de 1988

Km – Quilômetro

Km/h – Quilômetro por hora

RO – Recurso Ordinário

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2. ESCLARECIMENTOS SOBRE A TRAGÉDIA DA CHAPECOENSE	14
2.1. O ACIDENTE.....	14
2.2. CAUSAS DO ACIDENTE.....	15
2.3. SOBRE AS VÍTIMAS DO ACIDENTE.....	16
2.4. ANAC E O VETO AO VOO DIRETO.....	17
2.5. A ESCOLHA DA LAMIA.....	17
3. QUESTÕES DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO CORRELATAS AO ACIDENTE.....	19
3.1. CONCEITO DE EMPREGADOR.....	19
3.2. CONCEITO DE EMPREGADO.....	22
3.3. RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO.....	24
3.4. ACIDENTE DE TRABALHO.....	26
3.5. COMPETÊNCIA.....	31
4. CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO.....	36
4.1. CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO.....	36
4.2. FORMA DO CONTRATO.....	44
4.3. PRAZO DO CONTRATO.....	45
4.4. PERÍODO DE CONCENTRAÇÃO.....	46
5. RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL DO AGENTE INFRATOR NA TRAGÉDIA DA CHAPECOENSE.....	49
5.1. CONCEITUAÇÃO DE RESPONSABILIDADE CIVIL.....	50
5.2. EXCLUDENTES DE ILICITUDE.....	54
5.3. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA, OBJETIVA E SOLIDÁRIA.....	55
6. TÍTULOS INDENIZATÓRIOS DECORRENTES DO ACIDENTE AÉREO.....	61
6.1. ATRIBUIÇÕES DE RESPONSABILIDADES.....	61
6.2. DAS VERBAS RESCISÓRIAS TRABALHISTAS.....	66
6.3. DAS DEMAIS PRESTAÇÕES DEVIDAS PELOS DANOS.....	68
CONCLUSÃO.....	75
REFERÊNCIAS.....	78

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho faz uma análise a respeito dos direitos que as famílias dos jogadores mortos na tragédia ocorrida no dia 29 de novembro de 2016 com o time da Chapecoense, quando viajava para a Colômbia, a fim de disputar a final da Copa Sul-Americana, torneio intercontinental de clubes de futebol.

Aproximadamente às 01h15min (Brasília), da data já referida, acontecia a maior tragédia do esporte brasileiro. O voo 2933, da companhia aérea LaMia, que transportava, entre outros, os atletas da Associação Chapecoense de Futebol, com destino final ao Aeroporto Internacional José María Córdova em Rionegro, Colômbia, caiu próximo ao local conhecido como Cerro El Gordo vitimando ao todo 71 (setenta e uma) pessoas, dentre as quais 22 (vinte e dois) eram jogadores da Chapecoense que, na ocasião, estavam a caminho de disputar sua primeira final em competições internacionais.

Cumprе ressaltar que jamais, em toda história da Justiça do Trabalho, foi estabelecido um julgamento correlato a Direito Desportivo ante uma conjuntura parecida, de forma que tornar-se-ão necessárias, para análise do caso em tela, analogias com precedentes de tribunais brasileiros de outras situações de acidentes fatais em trabalho.

Por se encontra alocado em uma área do Direito que é de pouco conhecimento do público, o tema por vezes é exposto de forma equivocada pelos veículos de comunicação, levando o censo comum ao erro.

O direito de trabalho do atleta tem sustentação não apenas no dispositivo comum aos trabalhadores, qual seja, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), mas também na própria Lei Pelé, que faz com que desvirtue a concepção exata dos direitos pertencentes aos esportistas, que na situação fática seria titular desses direitos seus

herdeiros (dependentes).

Tendo como objetivo principal analisar quais são as verbas trabalhistas devidas às famílias dos jogadores mortos na tragédia de Chapecó, e ainda, nesse sentido, adotar objetivos assessórios, quais sejam: a) a legitimidade da Justiça Trabalhista para processar matérias de responsabilidade civil que envolva a relação de trabalho; b) A responsabilidade da Chapecoense no acidente perante os representantes dos seus atletas; c) e A legitimidade dos familiares dos atletas para legítima para mover a ação trabalhista em face dos jogadores mortos no acidente aéreo.

O esportista é antes de tudo um trabalhador, que possui sua atividade laboral subordinada também a uma lei especial. Assim, em razão do falecimento dos jogadores que se encontravam em viagem de trabalho em favor da Chapecoense, os títulos de créditos oriundos dos danos morais e matérias e da rescisão trabalhista em função da morte do empregado por culpa exclusiva do empregador.

Para tanto, foi elaborada uma metodologia sistêmica que terá como escopo a formação de uma pesquisa teórica de caráter averiguador, a fim de apresentar as consequências jurídicas no caso em comento. Por isso, o presente estudo será desenvolvido com base em análises bibliográficas de artigos científicos, jurisprudência, legislações, livros, e outros meios que venham a auxiliar no desenvolvimento dos objetivos aspirados e, com o fim, a entender do assunto referido.

Com a finalidade de tornar claro o presente estudo, esse trabalho acadêmico, foi dividido da seguinte maneira:

O primeiro capítulo se dedica a apresentação dos fatos reais que cercam a tragédia, explorando os acontecimentos que a cercam, trazendo ao conhecimento do leitor a situação fática e a progressão real dos acontecimentos.

O segundo capítulo traz conceitos básicos de direito do trabalho, que serão indispensáveis para o entendimento das análises posteriores acerca do tema principal deste estudo.

O capítulo seguinte faz uma apresentação sobre as particularidades que cercam o contrato de trabalho de um atleta, que tem boa parte de suas regulamentações prevista na Lei n. 9.615/1998.

O capítulo quarto traz a luz os entendimentos sobre o tema responsabilidade civil, com enfoque no direito do trabalho, fazendo uma exposição do entendimento dos julgados de tribunais e do posicionamento majoritário da doutrina.

Por fim, o capítulo final trata sobre a problemática do trabalho de forma direta, analisando todas as questões relativas ao acidente frente à legislação trabalhista, à responsabilidade civil dos agentes infratores, ao artigo 21 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, utilizando, para tanto, conceitos advindos da doutrina, bem como da jurisprudência dos tribunais brasileiros.

2. ESCLARECIMENTOS SOBRE A TRAGÉDIA DA CHAPECOENSE

O acidente envolvendo a delegação da Chapecoense, foi uma tragédia que repercutiu não apenas no futebol brasileiro, como também, gravou seus fatos na história do esporte mundial. Em decorrência disso, a história do incidente foi veiculada de forma ampla por toda imprensa do planeta, levando aos telespectadores as mais diferentes versões do ocorrido.

Por isso, se faz necessária uma exposição mais detalhada da realidade dos fatos, que cercam esse drama ocorrido em novembro de 2016.

2.1. O ACIDENTE

O voo que veiculava o clube de Chapecó, para disputa da final da Copa Sul-Americana (*Conmebol Sudamericana*), seguia de Santa Cruz de la Sierra, na Bolívia, rumo a Rionegro, na Colômbia. Por volta das 22:00 h (vinte e duas horas), a aeronave se comunicou com a torre de comando pedindo prioridade de pouso, alegando pane elétrica.

Acontece que outras 3 (três) aeronaves estavam se aproximando da pista de pouso, e, em resposta ao pleito, a torre de comando alegou que ia dar prioridade a outra aeronave que havia sofrido um vazamento de combustível, de forma que a aeronave da companhia LaMia foi colocada na terceira posição de espera para pouso.

Ante essa informação, o avião que levava a delegação da Chapecoense começou a dar voltas próximo ao aeroporto de Rionegro, enquanto esperava o comando da torre autorizando seu pouso. Na terceira volta, o piloto contatou novamente a torre de comando e voltou a declarar pane elétrica, pedindo para passar à frente da fila de

espera.

Logo após esse contato, a aeronave começou o processo de descida, porém uma pane elétrica desligou por completo os equipamentos eletrônicos da aeronave.

Segundo informações colhidas junto aos operadores da torre de comando, o último sinal de voo foi recebido quando a aeronave da LaMia estava a 2.743 m (dois mil setecentos e quarenta e três metros) de altitude, quando a altura mínima segura para sobrevoar a região é de 3.048 m (três mil quarenta e oito metros). As gravações mostram que nesse momento o piloto pediu aos controladores para guiá-lo até a pista de pouso, levando a crer que naquele momento o piloto estava voando às cegas.

Na Serra El Gordo – a cerca de 30 km (trinta quilômetros) do destino final da aeronave –, o transportador do voo 2933 da companhia LaMia colidiu contra a serra, primeiramente na asa e depois capotou diversas vezes até o vale que se localiza do outro lado da serra, levando 71 (setenta e um) tripulantes a óbito. Estima-se que no momento da colisão a aeronave estava a 250km/h (duzentos e cinquenta quilômetros por hora) e pesava cerca de 30t (trinta toneladas), condições que segundo especialistas leva o acidente a status de fatal.

2.2. CAUSAS DO ACIDENTE

Existem 2 (duas) correntes que divergem sobre as causas do acidente. A Aeronáutica colombiana declarou que a aeronave da companhia LaMia caiu por falta de combustível, porém, o motivo não foi oficializado pelas autoridades. Existe outra corrente de investigação que defende que a aeronave, ante a queda eminente, liberou o restante de combustível que estava em seu tanque, como forma de evitar incêndio após a queda.

Em favor de tomar um posicionamento acerca das 2 (duas) correntes, cumpre ressaltar que: a) a aeronave usada pela LaMia (Avro RJ85) foi construída para voos de curta duração, sendo que seu limite de distância de voo é de aproximadamente 3.000km (três mil quilômetros) e pode voar por cerca de 4h30min (quatro horas e trinta minutos); b) a distância entre o local de partida do voo 2933 até o seu destino é de 2.985km (dois mil novecentos e oitenta e cinco quilômetros) e, quando a aeronave se aproximou do aeroporto de Rionegro, já estava há 4h15min (quatro horas e quinze minutos) no ar; c) o voo da Chapecoense foi colocado em espera devido a um pedido de emergência do voo da Viva Colômbia, sendo que a cada volta na órbita das imediações do aeroporto destino final do seu voo a aeronave da LaMia gastava cerca de 4min (quatro minutos) e aumentava em 12km (doze quilômetros) seu percurso de voo; e d) Durante as buscas dos corpos e o trabalho da perícia que foi realizada pela polícia colombiana no local do acidente, não foi achado qualquer vestígio de combustível.

Mesmo diante de tantos indícios, ainda permanecem vivas as 2 (duas) hipóteses divergentes sobre o acidente levantadas anteriormente, porém, parece ser mais razoável a primeira corrente citada, que demonstra um total descaso da companhia LaMia com as condições mínimas de segurança, uma vez que conforme a primeira hipótese – que é a mais aceita e a adotada extraoficialmente pelas autoridades da investigação – a queda deu-se devido à falta de combustível.

2.3. SOBRE AS VÍTIMAS DO ACIDENTE

Estavam com previsão de embarque na aeronave da LaMia, 81 (oitenta e uma) pessoas, as quais estavam distribuídas entre passageiros e tripulação. Contudo, 4 (quatro) passageiros não

embarcaram no voo 2933, por isso, no momento do acidente, a aeronave que conduzia a delegação da Chapecoense contava com 77 (setenta e sete) tripulantes, dos quais 22 (vinte e dois) eram atletas do clube.

Para a construção desse trabalho serão analisadas a situação apenas e tão somente as indenizações trabalhistas devidas aos familiares dos atletas mortos. Faz mister que dos 22 (vinte e dois) atletas envolvidos no acidente, 19 (dezenove) foram vítimas fatais e 3 (três) conseguiram sobreviver à tragédia.

2.4. ANAC E O VETO AO VOO DIRETO

Está registrado que a diretoria da Chapecoense pediu autorização à Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC) para fazer um voo direto para Medelin, entretanto, tal foi vetado pelo órgão federal, o qual alegou que seu veto se deu por força de lei que impede que a nacionalidade da empresa responsável pelo fretamento seja diferente do local de destino. Sobre o tema, declarou a ANAC (2016) que:

O pedido foi negado com base no Código Brasileiro de Aeronáutica (CBAer) e na Convenção de Chicago, que trata dos acordos de serviços aéreos entre os países. O acordo com a Bolívia, país originário da companhia aérea LaMia, não prevê operações como a solicitada.

Ante ao posicionamento da agência reguladora, a delegação precisou seguir em um voo comercial para Santa Cruz de la Sierra, na Bolívia, para em seguida embarcar no avião fretado pelo clube.

2.5. A ESCOLHA DA LAMIA

Cumprido esclarecer que, devido ao cronograma apertado e o formato da competição o qual impede que a equipe saiba

antecipadamente se irá disputar a próxima fase do evento ou se sua participação será encerrada na fase atual, não se pode ter uma previsão de confronto na próxima fase. Portanto, comumente os clubes de futebol não conseguem disponibilidade de assentos em voos comerciais, estando, assim, sujeitos a agendar voos fretados para o transporte de suas delegações.

A companhia LaMia é especializada em fazer voos fretados, tendo nos últimos 2 (dois) anos transportado várias vezes delegações de países. O portal UOL (2016) relatou que, ao serem consultados alguns dirigentes de clubes brasileiros, estes afirmaram que havia uma orientação da Confederação Sul-Americana de Futebol (CONMEBOL) para que a LaMia fosse usada para os deslocamentos de clubes na competição Sul-Americana, porém, tanto a CONMEBOL quanto a Chapecoense disseram que desconhecem qualquer recomendação nesse sentido.

3. QUESTÕES DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO CORRELATAS AO ACIDENTE

Adentrando na seara jurídica propriamente dita, se faz de vital importância o conhecimento de alguns conceitos básicos do Direito do Trabalho, tais como: a) as partes que figuram em uma relação de trabalho; b) a diferença entre relação de emprego e relação de trabalho; c) conceituação de acidentes de trabalho na legislação previdenciária; e d) competência da Justiça Trabalhista em causas que envolvam dano moral ou patrimonial.

3.1. CONCEITO DE EMPREGADOR

Os dispositivos legais que regem as relações de trabalho definem o conceito de empregador, conforme *caput* e § 1º do art. 2º da CLT, *ipsis verbis*:

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.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Em uma definição mais doutrinária, Pinto (2007, p.143) esclarece que a CLT poderia ter optado por um conceito que refletisse de maneira mais prática a realidade de o que é ser empregador, ao apontar que: "Entende-se por empregador a pessoa física ou jurídica que utiliza, em caráter permanente, a energia pessoal de empregados, mediante retribuição e subordinação, visando a um fim determinado, econômico ou não".

Ademais, cumpre ressaltar que o empregador tem como característica principal a despersonalização, uma vez que o empregado se vincula ao empreendimento, não ao empregador.

Assim, as mudanças de natureza subjetiva que porventura venham a acontecer no âmbito patronal, como, por exemplo, a sucessão de um sócio falecido por seus herdeiros, não afetarão em nada os contratos de trabalho. Em regra, isso dar-se-ia devido ao princípio da continuidade da relação de emprego. Além do mais, sobre o tema, conceitua Delgado (2016, p. 212) que, *in verbis*:

Informa tal princípio que é do interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem juristrabalhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo tecnológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade.

No recorte, o autor deixa clara a importância do princípio supracitado para a garantia dos objetivos da Justiça do Trabalho, qual seja a continuidade do vínculo do empregado com o empregador, dando a prerrogativa, em regra, de substituição do contratante sem que seja alterada a relação de trabalho, ainda que essa substituição se dê por *mortis causa*, desde que presentes os requisitos definidos em lei.

A Justiça do Trabalho, por meio desse entendimento sobre o tema continuidade da relação de emprego, reconhece sua função social, uma vez que do pacto laboral depende não apenas o empregado, mas também, por vezes, toda a sua família.

Outrossim, é mister destacar que uma das características do empregador é a assunção dos riscos do empreendimento. Logo, cabe a este arcar integralmente com todos os riscos do negócio, sendo que isto contextualiza a adoção do princípio da alteridade pelo Judiciário Trabalhista. Sobre o tema, assim se pronuncia o Tribunal Regional do

Trabalho (TRT) da 3ª região:

PRINCÍPIO DA ALTERIDADE. O princípio da alteridade, previsto no art. 2º da CLT, determina que o contrato de trabalho transfere a uma das partes todos os riscos a ele inerentes e sobre ele incidentes: os riscos do empreendimento empresarial e os derivados do próprio trabalho prestado. (BRASIL. TRT-3 - RO: 00889201412903002 0000889-58.2014.5.03.0129, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Primeira Turma, Data de Publicação: 23/09/2015)

Isto posto, fica verbalizado que o contrato de trabalho não é um contrato de resultado, uma vez que, se assim o fosse, seria um pacto de empreitada. Por demais, cumpre ressaltar que é entendimento dos tribunais a aplicação do princípio da alteridade de forma objetiva. Nesse mesmo viés, pronunciou-se o TRT da 14ª região em julgado, que se debruçou a respeito da matéria:

ACIDENTE DE TRABALHO. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. REQUISITOS. CULPA. LINHA DE PRODUÇÃO EM FRIGORÍFICO. ABATE E INDUSTRIALIZAÇÃO DE CARNE. SERVIÇO PROLONGADO EXERCIDO E EM PÉ. ATIVIDADE DE RISCO. De acordo com o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, se a atividade desenvolvida pelo empregador expuser seus empregados a risco, aquele responderá objetivamente pelos eventuais danos causados, isto é, independentemente de culpa. Nesse passo, cumpre salientar que os trabalhadores que atuam na linha de produção de frigorífico, em funções típicas de abate e industrialização de animais, de forma prolongada e em pé, exercem uma clara atividade de risco, haja vista que é considerável a probabilidade de acidentes, acima da média. Em casos como tais, é de se aplicar a responsabilidade objetiva, desobrigando a comprovação da culpa empresarial, principalmente por conta do princípio da alteridade, em que os riscos do empreendimento correm por conta do empregador. Assim, caso fique demonstrada a comprovação dos demais pressupostos básicos de configuração da responsabilidade civil (impulso do agente, dano e nexó de causalidade), o causador do infortúnio deve ser condenado numa indenização equivalente, parágrafo único, art. 927 do Código Civil. (BRASIL. RO – 109800 109800, Relator: DESEMBARGADOR VULMAR DE ARAÚJO COELHO JUNIOR, Data de Julgamento: 09/09/2010, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.0165, de 10/09/2010)

Ante o exposto, resta claro que não cabe atribuição de culpa ao empregado por eventuais acidentes decorrentes da prestação laboral, pois, *data vênia*, a responsabilidade nesses casos é exclusiva do empregador.

Por fim, cumpre relembrar que se entende como empregador a pessoa física ou jurídica, a qual contrata o empregado, e, assume a partir deste momento, responsabilidades para com o contratado, enquanto este estiver no cumprimento de suas atribuições laborais.

3.2. CONCEITO DE EMPREGADO

Por sua vez, a CLT define o empregado no seu art. 3º, da seguinte maneira:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Data venia, cabe trazer ao relevo a definição de Delgado (2016, p. 378), quanto ao conceito de empregado, para quem seria toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação dos seus serviços a um tomador, sendo tais efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

Nessa exposição, fica patente não apenas o conceito de empregado, como também os requisitos necessários para que seja estabelecida a relação de emprego, e, portanto, o status de empregado.

Sobre o tema, Martins (2012, p. 128-130) conceitua e apresenta os

elementos que definem o conceito de empregado. Primeiramente demonstra o que entende como 5 (cinco) requisitos necessários para que o trabalhador possa ser classificado como empregado, estando disposto da seguinte maneira: a) que o trabalhador seja pessoa física, portanto, não pode a prestação ser realizada, por exemplo, por uma pessoa jurídica; b) que a prestação de serviço ocorra de maneira habitual, ou seja, a prestação não pode ter um caráter eventual, tem que a contribuição ter natureza contínua; c) ficar explícita a dependência do trabalhador criando uma espécie de subordinação do empregado para com o empregador; d) que como contraprestação do seu serviço receba salário, porquanto a CLT deixa claro que a natureza do contrato de trabalho é onerosa, não admitindo a prestação de serviços de forma gratuita; e e) que os serviços sejam prestados de forma personalíssima, assim o empregado é a pessoa que recebe salário como contraprestação do serviço prestado ao empregador.

Assim, é possível entender o empregado como sendo uma pessoa física, dotado de personalidade, que trabalha em caráter contínuo para o empregador, sob regime de subordinação e que, em contraprestação ao seu labor, recebe pagamento de salário.

Cumpram ressaltar, ainda, que existe uma diferença entre os termos trabalhador e empregado.

Por outro lado, trabalhador pode ser aquele que presta serviços de maneira eventual, sem vínculo empregatício, a exemplo da diarista.

Por sua vez, o empregado seria o trabalhador que presta pessoalmente labor ao seu tomador de serviços, de maneira subordinada, habitual e, por isto, recebe remuneração. Assim, cumpre revelar o conceito expresso no art. 2º da CLT, para quem se considera empregador a empresa, individual ou coletiva, a qual, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço de seu funcionário.

Diante disso, é fácil perceber que se revela, como principal diferença entre trabalhador e empregado, a maneira como é prestado o serviço laboral, qual seja, de forma eventual ou habitual, sendo este o ponto chave para definição do prestador.

3.3. RELAÇÃO DE TRABALHO E EMPREGO

Pode-se conceituar a relação de trabalho como todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano (toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível), em troca de um valor pecuniário. A expressão relação de trabalho tem caráter genérico.

Por outro lado, entende-se como relação de emprego o vínculo que une o trabalhador ao seu tomador de serviços. É uma espécie de relação de trabalho, firmada através de contrato, a qual é composta pelos seguintes elementos jurídicos: onerosidade, continuidade, subordinação, pessoalidade e alteridade.

Deste modo, pode-se entender que a relação de trabalho é gênero, enquanto a relação de emprego faz parte do rol das espécies que compõem aquela. A esse respeito, é o posicionamento de Delgado (2016, p. 295) sobre a matéria em questão:

A ciência do direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação e trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estagiário, etc.). Traduz, portanto, o gênero que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no

mundo jurídico atual.

Ao analisar a compreensão de Delgado sobre o objeto, pode-se concluir que todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado. O primeiro é subordinado ao empregador, enquanto o segundo não necessariamente será exposto a esse vínculo de subordinação com o tomador de serviço. Nesse mesmo viés, ensina Pinto (2007, p. 235) que:

Sobrou apenas o critério da subordinação jurídica para distinguir o contrato de emprego de todos os outros de atividade. Em verdade, pela natureza da prestação do empregado, que o coloca à simples disposição do empregador para utilizá-la e dirigi-la, o contrato de emprego afasta-se de todos os seus afins. E o afastamento se torna nítido quando consideramos que, pela circunstância examinada, só no contrato de emprego a subordinação se mostra em grau absoluto.

Ante ao que foi exposto, pode-se concluir que, como afirmou o autor supracitado, a subordinação em grau absoluto é o elemento conclusivo no momento de diferenciar o contrato de emprego dos demais contratos de atividade.

A relação de emprego não apenas constitui uma figura importante para o Direito do trabalho, como também é núcleo da função social do trabalho. É, por assim dizer, uma relevante modalidade econômico-social da lógica capitalista, na qual a renda de uma família depende, por vezes, da remuneração em contraprestação pelo labor do genitor. Assim, é indiscutível que, via de regra, esse vínculo empregatício gera obrigações para o empregador diretamente para com seu funcionário, mas também, em face deste liame laboral, subsistem terceiros, em sua grande maioria, familiares, sendo que, na ausência do trabalhador (a exemplo diante do seu falecimento), é provável que passem necessidades.

Isto posto, vale exibir o posicionamento de Delgado (2016, p.

296), acerca dessa questão:

Não obstante esse caráter de mera espécie de gênero a que se filia, a relação de emprego tem particularidade de também constituir, do ponto de vista econômico-social, na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos 200 (duzentos) anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo. Essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a que se estruturasse em torno da relação de emprego um dos segmentos mais significativos do universo jurídico atual – o Direito do Trabalho.

Assim, o que está exposto para discussão não é apenas o objetivo específico que se configura na relação de emprego, mas sim na natureza da própria Justiça do Trabalho, no sentido do resultado pretendido pelo legislador quando garantiu os direitos do trabalhador, enquanto pessoa que custeia a sua subsistência e de terceiros, inclusive criando uma jurisdição especial para as demandas desta natureza.

Portanto, o raciocínio sobre o mote deste estudo passa, ainda, pelo desejo de alcançar uma igualdade social, no seu sentido mais amplo, que reverbera na condição social do trabalhador e dos seus dependentes.

Por fim, cumpre ressaltar que, nas relações de trabalho, existe uma hipossuficiência por parte do obreiro, sendo por isso que, em busca de atenuar essa fragilidade presente na relação laboral, a Justiça do Trabalho também incorporou o princípio da proteção dentro da sua estrutura, enquanto diretriz aplicável na grande maioria dos casos submetidos à sua apreciação.

3.4. ACIDENTE DE TRABALHO

Embora tenha sua origem numa prestação de serviço, a sua definição encontra-se na legislação previdenciária. Nesse viés, a Lei n.

8.213, de 24 de julho de 1991, no seu art. 19, define o conceito de acidente de trabalho, da seguinte forma:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Para os propósitos deste estudo, em que houve um acidente de trabalho em atividade externa a serviço do empregador, o art. 21 do referido conjunto normativo complementa a definição do art. 19 citado anteriormente, quando discorre que:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

(...)

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

(...)

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

(...)

Em casos tais, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem decidido que:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. ACIDENTE DO TRABALHO. ATIVIDADE DE RISCO. TEORIA DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA. MOTORISTA DE CAMINHÃO. ACIDENTE DE TRÂNSITO. MORTE DO TRABALHADOR. Trata-se de reclamação trabalhista ajuizada pela viúva e pelos herdeiros do ex-empregado da reclamada, motorista de caminhão, na qual se pleiteia indenização por danos morais e materiais decorrentes do acidente de trabalho que vitimou obreiro, durante a viagem no trecho São Paulo/Vitória. O Regional concluiu pela existência do dano, do nexo de causalidade e da culpa da empregadora, aos fundamentos de que: a) a reclamada não logrou demonstrar a ocorrência de uma das causas excludentes da culpabilidade, quais sejam a culpa exclusiva da vítima, o caso fortuito ou

força maior, cujo ônus lhe incumbia, prevalecendo, assim, as premissas fáticas de que o acidente ocorreu durante o horário da prestação de serviços da vítima; b) a reclamada era condescendente com a extensa jornada praticada, porquanto pagava comissões para as viagens mais exaustivas, o que contribuiu para o óbito do empregado, em razão do estado de cansaço em que se encontrava no momento do acidente. No caso, está evidenciado que o empregador não tomou medidas preventivas a coibir o acidente, no sentido de preservar o empregado de mais uma viagem longa num curto intervalo, motivo por que deve responder pela morte do seu empregado, nos exatos termos do artigo 932, inciso III, do Código Civil Brasileiro. De qualquer modo, mesmo se assim não fosse, a legislação vigente tende a acolher a responsabilidade objetiva em tema de reparação civil, especialmente quando as atividades exercidas pelo empregado são de risco, conforme dispõe o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil de 2002, admitindo, assim, no âmbito do Direito do Trabalho, a teoria da responsabilidade objetiva do empregador, nos casos de acidente de trabalho. Na hipótese dos autos, não há dúvida de que a atividade profissional desempenhada pelo de cujus era de risco, pois o motorista de caminhão (motorista profissional) está mais sujeito a acidentes do que o motorista comum. Nesse sentido é a jurisprudência desta Corte, que adota a responsabilidade objetiva do empregador por acidente ocorrido com empregado no desempenho de atividade de risco, motorista de caminhão, não havendo cogitar da necessidade de comprovação de culpa ou dolo da empregadora para responsabilizá-la, infirmando-se, assim, a ofensa invocada aos artigos 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal e 186, 187 e 927 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido. (...). Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL. TST - RR: 1239000620095170002 123900-06.2009.5.17.0002, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 04/09/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/09/2013)

Desse modo, é certo afirmar que, segundo o entendimento do TST, é atribuída, nos casos de acidente de trabalho com resultado de óbito do empregado, uma espécie de culpa presumida ao empregador, estando esta responsabilidade afastada apenas nos casos em que seja possível comprovar de forma inequívoca a culpa exclusiva do trabalhador, deixando clara a responsabilização que os tribunais, com base na lei, atribuem ao empregador.

Ainda dentro dessa abordagem, cabe ressaltar que dificilmente haverá uma regra objetiva para reconhecer a situação enquadrável e

quantificar a sua medida exata, quando se tratar de que dissabor é indenizável e como seria calculada a respectiva indenização pelos danos morais sofridos pelo empregado, cujo arbitramento será realizado pela Justiça do Trabalho na análise do caso concreto.

Desse modo, cumpre registrar que, no tocante ao dissabor indenizável, a sua análise será de natureza subjetiva, pois serão considerados aspectos socioafetivos, psicológicos, costumes, bem assim a capacidade econômica do agressor e da vítima, e demais critérios úteis para o fomento da convicção do julgador. Aqui, também se faz necessário trazer à baila o que está sendo admitido por alguns tribunais quanto ao dano moral advindo de uma dor física, no caso, decorrente de um agravamento dos sintomas de doença degenerativa, conforme corrobora o julgado do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 20ª Região:

DOENÇA DEGENERATIVA - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - NEXO CAUSAL. Restando evidenciado nos autos que há nexo de causalidade entre o trabalho e o agravamento dos sintomas de doença degenerativa, resulta devida a indenização por dano moral, dado que o sintoma agravado é a dor que não sobreviria sem a prestação de trabalho. E a dor física é um dano moral. Recurso provido. (BRASIL. TRT-20 – RO nº. 1812200700620006 SE 01812-2007-006-20-00-6, Data de Publicação: DJ/SE 13/10/2009)

Por outro lado, a dor física não se restringe apenas à hipótese aludida, mas também a toda e qualquer lesão sofrida por uma pessoa, que afete o seu aspecto fisiológico enquanto ser humano, a exemplo daquela sentida por quem sobrevive a um acidente em que há colisão entre um veículo de transporte com outro objeto e remanesce com sequelas doloridas fisicamente, decorrentes das algias localizadas em regiões do seu corpo.

É notório, portanto, o quanto os juízes trabalhistas passaram a ser mais sensíveis com a dor do empregado, seja ela física ou

emocional. Tal sensibilidade é estendida à sua família quando se trata de falecimento do trabalhador, a qual, por vezes, perde, além de um ente querido, a fonte de custeio da sua própria subsistência, abalando a estrutura emocional e financeira por vezes de maneira perpétua, o que justifica o deferimento de pedidos de pensões vitalícias.

Nesse sentido, o TRT da 23ª Região registra parte do que foi citado acima no seguinte julgado:

ACIDENTE DE TRABALHO. ÓBITO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL E MATERIAL À FAMÍLIA DO EMPREGADO FALECIDO. O empregado ou preposto que pratica ato ilícito no exercício de seu trabalho ou por ocasião deste, impõe ao seu empregador ou comitente a responsabilidade objetiva indireta. Isso se dá por força do vínculo existente entre ambos, composto por vários elementos, entre eles a hierarquia, a subordinação, o poder de direção e instrução, e não exatamente porque a atividade empresarial é de risco. No caso concreto, a viúva e o filho menor do empregado falecido (representado pela genitora), perseguem indenizações pelos danos moral e material advindos da morte do ente querido, que, segundo ficou comprovado nos autos do processo, sofreu acidente no trajeto entre sua residência e o local de trabalho, em veículo fornecido pela 1ª ré, que colidiu com um caminhão da 2ª ré. Impõe-se, portanto, reconhecer a responsabilidade objetiva do empregador principal (1ª ré) e, subsidiariamente, da 2ª ré pelos danos moral e material sofridos pelos familiares do de cujus. (BRASIL. TRT-23 - RO: 604201109623005 MT 00604.2011.096.23.00-5, Relator: DESEMBARGADOR EDSON BUENO, Data de Julgamento: 29/05/2012, 1ª Turma, Data de Publicação: 01/06/2012).

O julgado supracitado demonstra a sensibilidade da Justiça do Trabalho, ao acenar positivamente, quanto à legitimidade, dos familiares do trabalhador falecido durante a atividade laboral, de pleitear indenização em seu favor. Mas não apenas isso, pois se reconhece, ainda, que em virtude de o *de cujus* estar em percurso do trajeto empresa-casa e/ou vice versa, em veículo da empresa, a família do trabalhador tem o direito legítimo de ser indenizada em seu nome pelo fato ocorrido dentro da respectiva jornada *in itinere*.

3.5. COMPETÊNCIA

Quanto à competência para o julgamento da respectiva ação de indenização pelas matérias até aqui enfrentadas neste estudo, cabe à Justiça do Trabalho tal análise, tendo em vista ser em razão da matéria ou *ratione materiae*, ou seja, é uma competência absoluta.

Ademais, cabe ressaltar que a competência material da Justiça do Trabalho está definida na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988), em seu art. 114, o qual passou por algumas alterações relevantes com a promulgação da Emenda Constitucional n. 45, em 31 de dezembro de 2004. Para tanto, destaca-se, assim, a redação do supracitado artigo constitucional, antes da referida emenda, a qual estava disposta da seguinte maneira:

Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da Relação de Trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletiva.

Constata-se na redação antiga do art. 114 da CRFB/1988 que a competência da Justiça do Trabalho para dirimir controvérsias decorrentes da relação de trabalho era bastante restrita em razão da matéria. Contudo, a atual disposição trazida pela Emenda Constitucional n. 45/2004 ampliou a competência da Justiça do Trabalho, da seguinte forma (cabendo destaque apenas ao que interessa a este estudo):

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
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;
(...)

VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da Relação de Trabalho;
(...)

Outrossim, por uma questão de direito intertemporal, quanto à competência da Justiça do Trabalho para julgar as ações de danos morais e patrimoniais ao empregado, decorrentes de atividade laboral, verbaliza o Supremo Tribunal Federal (STF) na sua Súmula Vinculante n. 22 que:

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04.

Nesse mesmo viés, o TST vem decidindo que, ainda que em face dos familiares do trabalhador falecido após acidente de trabalho sofrido em trânsito a serviço do empregador, tal é da competência desta Justiça Especializada, conforme decisão assim ementada, *in verbis*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ACIDENTE DE TRABALHO COM ÓBITO. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO AJUIZADA PELOS FILHOS E VIÚVA DO EMPREGADO FALECIDO. O ajuizamento de ação de indenização por sucessores e/ou parentes, em nome próprio, visando à reparação de danos morais ou materiais sofridos em razão da morte de trabalhador vítima de acidente do trabalho, não provoca alteração na competência material desta Justiça Especializada para julgamento, porquanto persiste como causa de pedir o acidente do trabalho. A qualidade das partes não redunde em modificação da competência atribuída, por comando constitucional, à Justiça do Trabalho. Inteligência do art. 114, I e VI, da Carta Magna. Precedentes. Incidência do art. 896, § 4º, da CLT, e aplicação da Súmula 333/TST.
(...)

ACIDENTE DE TRÂNSITO. MORTE DO TRABALHADOR. AUTOMÓVEL FORNECIDO PELA EMPRESA. TRANSPORTE DE PESSOAS. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. EXCLUDENTES DE RESPONSABILIDADE. NÃO CONFIGURAÇÃO. 1. A hipótese dos autos retrata acidente ocorrido durante o transporte fornecido pelo empregador, que culminou com a morte de um dos passageiros do veículo, o qual desempenhava a função de Superintendente de

Suprimentos da reclamada. 2. Esta Corte Superior entende aplicável ao Direito do Trabalho a disciplina do Código Civil que trata da responsabilidade civil no transporte de pessoas, equiparando-se o empregador ao transportador, na ocorrência de acidente em veículo por este fornecido. 3. Nesse contexto, tratando-se de acidente ocorrido em veículo da empregadora e não demonstrada a existência de evento externo ao transporte, é devida a indenização por danos morais aos autores. 3. Ainda que se pudesse cogitar de culpa de terceiro, tal fato não afasta a responsabilidade do empregador, a teor dos arts. 734 e 735 do Código Civil. DANO MORAL. DANO MATERIAL. MORTE DO EMPREGADO. VÍTIMAS EM RICOCHETE. VALOR DA INDENIZAÇÃO. 1. O Colegiado de origem deu provimento aos recursos ordinários interpostos pelos reclamantes e pela reclamada. Segundo o parâmetro adotado pelo TRT: - para efeito da base de cálculo da pensão, há que se ter em vista o princípio da restitutio in integrum, ou seja, deve aproximar o quanto possível, do que a vítima percebia. Portanto, de se considerar, de fato, a maior remuneração recebida, aquela indicada pelos autores. Será incluído, ainda, a título de 13º salário, uma parcela adicional, no mês de dezembro de cada ano. -; e quanto à indenização por dano moral - ela tem por certo finalidade pedagógica, bem assim minimizar a dor sofrida pelo ofendido. Mas, em qualquer caso, deve-se também evitar que o empregado ou, no caso, os beneficiários se utilizem do judiciário com o objetivo de tirar proveito da situação, como se o processo fosse meio de sobrevivência. -. 2. A Corte a quo reduziu -o valor da indenização por dano moral à importância de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais) para cada autor.- ; e fixou que a - indenização por dano material (pensão) terá por base 66,66% da última remuneração do de cujus, equivalente a 2/3, cuja cota parte de cada autor será paga mensalmente, e de forma específica, a cota-parte de cada um (33,33% para a autora/viúva e 33,33% dividido entre os três irmãos). -, e para a viúva - deverá ser limitada a pensão aos termos do pedido (33,33% x remuneração x 252 meses - fl. 15). Será incluída, ainda, para cada autor, no mês de dezembro de cada ano, uma parcela referente ao 13º salário -. 3. Assim, na presente hipótese, considerando o bem jurídico lesado e a extensão da repercussão do dano na vida privada e social dos reclamantes, e a condição econômica do responsável pela lesão, sem descuidar da vedação ao enriquecimento sem causa, não há como entender que a indenização por danos morais e materiais, arbitrada pelo Tribunal Regional, mereça redução por representar afronta à razoabilidade e à proporcionalidade, de modo que se mantêm incólumes os arts. 5º, V, da CF e 944 do Código Civil. (...) Agravo de instrumento conhecido e não provido. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR n. 22520420105180000, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 03/12/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/12/2014)

Consoante o exposto fica clara a competência da Justiça Laboral para análise e julgamento das questões que envolvam acidentes decorrentes da relação de trabalho, mesmo que a sua fundamentação seja eminentemente embasada no diploma do Código Civil. Ademais, é perfeitamente identificado que terceiros relacionados ao empregado, inclusive seus familiares, experimentam, por ricochete, o dano por ele sofrido.

Desta forma, analisando as alterações na redação do art. 114 da CRFB/1988, é certo afirmar que a competência da Justiça do Trabalho obteve uma amplitude necessária para dirimir conflitos decorrentes da esfera trabalhista propriamente dita. Outrossim, vale ressaltar que a competência não se restringe mais apenas às relações de emprego e outras poucas situações previstas em lei, abrangendo as relações de trabalho *lato sensu*, tornando mais ampla e genérica a competência trabalhista.

Lado outro, cabe frisar novamente que a própria Emenda Constitucional n. 45/2004, ao acrescentar ao art. 114 da CRFB/1988 que a competência da Justiça do Trabalho seria para processar e julgar “ações de indenizações por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho” e, concomitantemente de forma genérica, ao incluir a possibilidade da apreciação por esta justiça especializada “de outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho”, autorizou a Justiça do Trabalho inclusive a processar e julgar as demandas envolvendo o dano moral em ricochete, ainda que tal pedido advenha de terceiro atingido de forma reflexa, mesmo não oriundo diretamente da relação trabalhista.

Corroborando com esse raciocínio, acrescenta Schiavi (2009, p. 223-224) que, *ipsis litteris*:

A atual redação do art. 114 disciplina a competência em razão da matéria e não mais em razão das pessoas. Por isso, acreditamos que se o dano moral refletiu em terceiros (por

exemplo, a esposa do trabalhador que sofre danos morais em razão da morte de seu marido ex-empregado vítima de acidente de trabalho) eclodiu da relação de trabalho, a competência da Justiça do Trabalho se mostra inarredável. Além disso, o art. 114, VI, da CF menciona que a Justiça do Trabalho tem competência para as ações de indenização por danos morais que decorrem da relação de trabalho, vale dizer: que têm origem em uma relação de trabalho, que derivam. Desse modo, as pessoas que sofrem o dano moral não precisam ser os atores sociais da relação de emprego ou de trabalho para postularem a reparação de danos morais na Justiça do Trabalho, basta que o fato decorra dessa relação.

Sendo assim, verifica-se que o dano moral em ricochete deverá ser regularmente apreciado e julgado pela Justiça do Trabalho, já que não se mostra adequada a atribuição da competência à Justiça Comum para apreciar tais demandas apenas pelo fato de que o dano é reflexo, ainda que em virtude de ser postulado por terceiro interessado e não pela vítima, quando falecida, diretamente ligada à relação trabalhista.

Portanto, nada mais razoável que se reconhecer a competência daquela Justiça Especializada para o processamento e julgamento das ações por danos reflexos decorrentes da relação de trabalho, pois a Justiça do Trabalho está mais apta e em melhores condições de verificar o nexo de causalidade entre o fato e o dano, considerando que a matéria a ser analisada em face do evento lesivo e com a aplicação de normas de saúde e segurança do trabalho passa frequentemente pelo seu crivo, e, ainda, a ação proposta por terceiro não tem o condão de afastar sua competência.

CAPÍTULO 4. CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO

Entende-se por contrato especial de trabalho desportivo o amoldamento pactuado entre o atleta que se obriga a desenvolver uma atividade desportiva de maneira contínua e não eventual em favor de uma entidade de prática desportiva que lhe remunerará em troca desse serviço, nas conformidades definidas entre as partes, desde que esteja de acordo com os limites e regramentos definidos nos dispositivos legais que regulamentem a atividade, configurando um negócio jurídico.

Sobre o tema, esclarece Zainaghi (2004, p. 15-17) que o negócio jurídico laboral desportivo é aquele firmado entre atleta (empregado) e clube (empregador), por meio de um contrato de natureza formal (de maneira escrita), estando presente a respectiva subordinação do trabalhador em relação ao seu tomador de serviço, com pagamento de contraprestação remuneratória e labor provido com habitualidade.

É perceptível, portanto, que o entendimento do autor estabelece que a relação de trabalho é exclusiva entre atleta e clube, não cabendo assim novos atores. Fazendo uma analogia extensiva desse entendimento, restaria crer que os deveres, poderes e conseqüentemente as responsabilidades advindas de um vínculo de atleta futebolístico poderiam atingir apenas essas partes (clube e atleta) também. Assim, faz-se necessária uma análise acerca dos elementos que estão presentes nessa relação de trabalho, a fim de trazer à luz uma nova perspectiva sobre o tema.

4.1. CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO

Além das características comuns aos contratos de trabalhos, que foram anteriormente descritas, o contrato de trabalho do jogador de futebol, possui outros atributos próprios como as apresentadas adiante

por Sá Filho (2009, p. 47-89), quais sejam: autonomia da vontade das partes; exclusividade; natureza sinalagmática; consensualidade; determinação temporal de validade; e bilateralidade.

Quanto à autonomia da vontade das partes, cumpre esclarecer que o contrato de trabalho do atleta tem natureza de Direito Privado, por terem ambas as partes a possibilidade de discutir ou transigir acerca dos objetos do contrato, bem como forma de pagamento e demais ajustes necessários. Sob o tema, explica de maneira mais profunda Wald (1995, p. 162):

A autonomia da vontade se apresenta sob duas formas distintas, na lição dos dogmatistas modernos, podendo revestir o aspecto de liberdade de contratar e de liberdade contratual. Liberdade de contratar é a faculdade de realizar ou não determinado contrato, enquanto a liberdade contratual é a possibilidade de estabelecer o conteúdo do contrato. A primeira se refere à possibilidade de realizar ou não um negócio, enquanto a segunda importa na fixação das modalidades de sua realização

Como foi explicitado acima, existem 2 (dois) pontos em que está presente esta autonomia da vontade: a) a liberdade de uma das partes simplesmente não aceitar o contrato e, portanto, não concretizar o negócio jurídico; e b) a condição das partes manifestarem suas vontades, e negociar condições que entendem como sendo razoáveis para prestação de serviço, que vão desde vencimentos, a bônus por cumprimentos de metas.

Ademais, cumpre ressaltar que, nesta modalidade de contratação, também devem ser respeitados os princípios e regramentos estabelecidos no Código Civil, consubstanciados no art. 104 do referido diploma, isto é: “A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei”.

Outrossim, cabe trazer ao relevo que essa autonomia da vontade é presente na negociação contratual, uma vez o contrato celebrado. Não será possível, assim, uma nova manifestação das partes no tocante a própria prestação, visto que esse ato estará regido pelas normas estabelecidas no contrato, e pelas próprias condições naturais que regem a atividade, em virtude de o atleta estar sujeito à relação de subordinação perante o clube tomador do seu trabalho.

Em se tratando de exclusividade, a Lei n. 9.615/1998 esclarece que nenhum atleta de futebol pode estar inscrito em 2 (duas) ou mais equipes ao mesmo tempo. Assim, ainda que o atleta tenha como dono dos seus direitos econômicos mais de uma entidade de futebol, em se tratando de direito federativo (prerrogativa de registrar o atleta numa entidade federativa), apenas uma entidade pode ser detentora deste último. Tal instituto jurídico permite que o jogador represente o clube em campo, enquanto seu único e legítimo ente capaz de realizar o registro nas entidades federativas.

Vale lembrar que, apesar de ser uma forma especial de contrato de trabalho, o vínculo entre atleta e clube tem como uma de suas características a subordinação comum à relação de emprego, sendo, desta forma, o atleta sujeito a acatar as normas e agendas do clube.

Cabe trazer ao relevo que a associação de futebol está sujeita ao calendário de competição que será regulado pela federação a qual pertence, não cabendo, em regra, ao clube a escolha de datas, o que impossibilitaria que o jogador empenhasse seu serviço a mais de uma agremiação em tempo simultâneo.

Nota-se que essa impossibilidade, portanto, é legal, mas também tem natureza física, pois ainda que não fosse vedada expressamente por lei, esbarraria na inviabilidade de o mesmo atleta disputar 2 (duas) partidas consecutivamente, ou ainda, que fossem disputados 2 (dois) jogos pelo mesmo jogador, sem que fossem respeitados os limites de

descanso estabelecidos em lei, os quais são considerados razoáveis para que o esportista possa exercer sua profissão de maneira salutar.

Quanto à natureza sinalagmática, vale salientar que, justamente por ocupar espaço principalmente no Direito Civil, mais especificamente no segmento de contratos (ex: compra e venda), existe uma reciprocidade de obrigações pactuadas entre as partes. Aplica-se ao contrato de trabalho do atleta, ou seja, uma parte só pode exigir da outra, após ter cumprido sua obrigação com esta.

Sobre o assunto se pronuncia o TST, no julgado do Recurso de Revista, 0099200-08.2006.5.08.0006, qual seja:

RECURSO DE REVISTA CLÁUSULA PENAL DESPORTIVA. ROMPIMENTO DO PACTO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO CLUBE. (...) II - O artigo 28 da Lei nº 6.915/98 estabelece a obrigatoriedade de o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol conter cláusula penal pelo descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral do contrato, mas não traz em seu texto disposição literal de quem seja o sujeito passivo da cláusula. III - Os fundamentos da primeira corrente de interpretação se espelham nas diretrizes cíveis de obrigatoriedade da cláusula penal como reforço acessório ao vínculo obrigacional, sob a aparência de uma indenização prévia por perdas e danos, bem assim na natureza sinalagmática dos contratos, nos quais se inclui o trabalhista. Nessa propositura, é acolhida a viabilidade de cumulação com a multa rescisória prevista no artigo 479 da CLT, na situação de rescisão indireta por mora no pagamento de salários (artigo 31 da Lei Pelé), visto possuírem naturezas diversas. (...) VI - Recurso provido. (BRASIL. TST - RR: 992000820065080006 0099200-08.2006.5.08.0006, Relator: Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 13/02/2008, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 22/02/2008)

Resta evidente que, na relação de trabalho entre clube e atleta, existem obrigações recíprocas, contraídas no instrumento contratual, por ambas as partes, de forma que o contrato trabalhista irá ditar as regras a serem cumpridas por tais sujeitos.

Outra característica do contrato de um atleta é a consensualidade, que se traduz como a condição de que essa espécie contratual depende de um acordo de vontade entre as partes para que

o negócio jurídico seja celebrado. Os contratos entre os atletas e as agremiações dependem apenas de ajustes negociados livremente entre os elementos que o compõe, conforme ensina Gomes (2008, p. 42), *in verbis*:

Na acepção lata, o consentimento significa a integração das vontades distintas. Na acepção restrita, a vontade de cada parte. Integradas as vontades, dá-se o acordo, que consiste, pois, na fusão de duas declarações, distintas e coincidentes. As declarações são independentes. Sujeita-se, cada qual, às regras que regulam as manifestações individuais de vontade. Emitidas de harmonia com os requisitos exigidos, é preciso que se encontrem. Indispensável, portanto, que cada parte leve sua vontade ao conhecimento da outra. A comunicação é condição necessária à formação do consentimento, pertencendo a proposta e a aceitação à categoria das declarações receptícias ou recipiendas de vontade. Para a conclusão do contrato, é preciso o intercâmbio das duas declarações precedido, frequentemente, de negociações preliminares. A troca de declarações não é, entretanto, suficiente. Necessário se toma que as duas declarações se ajustam, integrando-se uma na outra.

Cumprido ressaltar, ainda, que essa liberdade entre as partes em pactuar existe, porém, deve ser estabelecida respeitando os limites impostos por lei. Por exemplo, a lei não permite que o contrato de um jogador de futebol seja assinado por prazo indeterminado, logo, o clube e o atleta possuem sim liberdade em estipular o tempo de contrato, mas deve esse prazo respeitar os limites impostos legalmente.

Além disso, vale ressaltar que, por conta da prerrogativa desse instrumento de permitir acordo entre as partes, o contrato passa a produzir efeitos logo que o documento é assinado por ambos os sujeitos, pois naquele momento se considera o negócio jurídico perfeitamente celebrado.

A determinação temporal de validade revela-se como outra característica do contrato de trabalho de um atleta. Por exigência legal, esse contrato de trabalho tem que ser por prazo determinado. Ao contrário do senso comum dos contratos de trabalho que vigoram por

prazo indeterminado, o pacto celebrado entre o atleta e o clube de futebol possui um prazo determinado, tendo seus limites regulados no art. 30, da Lei Pelé, o qual dispõe que:

Art. 30. O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos.

Parágrafo único. Não se aplica ao contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional o disposto nos arts. 445 e 451 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

Isto posto, faz-se necessária uma análise dos artigos da CLT supracitados, que estão dispostos no dispositivo legal dessa maneira:

Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo. (Vide Lei nº 9.601, de 1998).

Percebe-se que no art. 445, a CLT estabelece como prazo máximo para um contrato por tempo determinado o período de 2 (dois) anos. Por outro lado, a Lei n. 9.615/1998, em seu art. 30, estabeleceu que, para o contrato de um atleta, o prazo máximo é de 5 (cinco) anos, modificando, para essa situação específica, o disposto na CLT.

Quanto ao art. 451 da CLT, ele estabelece que, em caso de prorrogação de um contrato de trabalho por prazo determinado, este passaria a valer por prazo indeterminado, condição essa também revogada para contrato de trabalho de atletas, pelo art. 30 da Lei Pelé. Esse último artigo afastado, caso assim não o fosse, estaria inclusive ferindo um elemento intrínseco do contrato do atleta, qual seja, o consentimento, enquanto manifestação do interesse das partes em querer continuar com a manutenção da prestação de serviço nesta

relação tão especial e de curta duração.

Importante se faz ressaltar, ainda, que o contrato de jogadores de futebol por possuir prazo determinado, permite, inclusive, que sejam estipuladas outras condições, a exemplo da multa por rescisão antecipada por uma das partes.

Por fim, ainda como característica do contrato de um atleta, tem-se a bilateralidade, própria dos contratos que têm em sua raiz a manifestação de vontade de ambas as partes.

Entre o atleta e o clube existe uma relação de obrigacional recíproca contraída em comum acordo, pelas 2 (duas) partes que figuram no contrato, mediante clara manifestação de vontade. Assim, cada parte condiciona o cumprimento da sua obrigação à contraprestação da outra. Sobre o assunto discorre Stolze (2012, p. 70) que, *ipsis litteris*:

Já no contrato bilateral (ou no plurilateral), tem-se a produção simultânea de prestações para todos os contratantes, pela dependência recíproca das obrigações (sendo uma a causa de ser da outra), o que é chamado de sinalagma, motivo pelo qual tais contratos também são, em geral, conhecidos como sinalagmáticos ou de prestações correlatas. Somente nos contratos bilaterais é aplicável a *exceptio non adimpleti contractus*, exceção (defesa) substancial do contrato não cumprido, prevista expressamente no Código Civil brasileiro (art. 476 do CC-02; art. 1.092 do CC-16), consistente na regra de que nenhum dos contratantes, antes de cumprida a sua obrigação (o que já afasta a sua incidência em contratos unilaterais), pode exigir o implemento da prestação do outro.

Assim, é demonstrado que o contrato de trabalho de um atleta, apesar de ter natureza trabalhista, tem boa parte de suas regras estabelecidas no próprio Código Civil vigente. Devido a esse fato, vale trazer à baila que nesses contratos aplica-se a teoria da condição resolutiva tácita, de forma que o inadimplemento de uma das partes constitui justa causa para resolução do contrato.

Ademais, faz-se necessário esclarecer que aparecem como partes

do contrato de um atleta em questão, apenas e tão somente o desportista e o clube, não admitindo que outros figurem nessa espécie de contrato. Essa seria uma forma de afastar os empresários que cercam o meio do futebol, que anteriormente figuravam como verdadeiros senhores de escravos, de 1998 a 2011, isto é, da criação da Lei nº. 9.615/1998 até a Lei nº. 12.395/2011. A primeira lei acabou com o passe, que terminava por permitir a quase escravização dos atletas pelos seus clubes, possibilitando haver a penhora de jogadores, como garantia de dívidas interclubes (SÁ FILHO, 2009, p. 72). A segunda exterminou a possibilidade de terceiros terem direito de participação nas contratações entre clubes e atletas, o que afastou os grupos econômicos que possuíam grande intervenção nas negociações de transferências de uma entidade para outra, cobrando pomposas comissões por isso, o que ocorreu quando se dispôs que:

Art. 27-B. São nulas de pleno direito as cláusulas de contratos firmados entre as entidades de prática desportiva e terceiros, ou entre estes e atletas, que possam intervir ou influenciar nas transferências de atletas ou, ainda, que interfiram no desempenho do atleta ou da entidade de prática desportiva, exceto quando objeto de acordo ou convenção coletiva de trabalho (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

Antes de ser estabelecida a Lei n. 9.615/1998, os jogadores tinham seu passe preso aos clubes, que eram verdadeiros donos dos atletas. Não existia uma distinção entre o direito econômico e o direito federativo do jogador, assim, caso o este desagradasse ao seu empregador sofria punições, que ocasionavam a interrupção e, por vezes, encerramento de suas carreiras de maneira precoce. Não existia um equilíbrio na relação de trabalho, que era manipulada em sua totalidade pela entidade de prática desportiva.

Cabe trazer à luz a ementa do julgado de Recurso Ordinário (RO), realizado pelo TRT da 4ª Região, em que se critica tal instituto jurídico do passe, restando o tema assim discutido:

ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. UNICIDADE CONTRATUAL. PRESCRIÇÃO. Hipótese em que correta a interpretação de que, afastada a incidência do art. 451 da CLT, quando da vigência dos 2 (dois) primeiros contratos estabelecidos entre as partes, é forçoso concluir que houve continuidade na prestação de trabalho, apenas com alterações pontuais e decorrentes da atividade desportiva, mantido o vínculo jurídico de emprego. Ainda, a extinção do instituto do "passe", de cunho escravagista e, tardiamente retirado da legislação trabalhista aplicável aos atletas profissionais de futebol, pretendeu dar maior liberdade aos trabalhadores deste meio, já suficientemente presos às agremiações desportivas, adaptando a legislação especial à ordem constitucional do livre exercício da profissão. Assim, não há incidência da prescrição, nos moldes pretendidos pelo Reclamado. Provimento negado. (BRASIL. TRT-4 - RO: 00008008620105040019 RS 0000800-86.2010.5.04.0019, Relator: LUIZ ALBERTO DE VARGAS, Data de Julgamento: 11/07/2013, 19ª Vara do Trabalho de Porto Alegre)

Bem da verdade que, com a promulgação da Lei Pelé, os atletas ganharam autonomia e força nas suas negociações, que impactaram diretamente no melhoramento de condições de trabalho dos atletas, seja por salários mais altos, seja pelas condutas dos clubes empregadores serem forçosamente mais humanas, de forma a trazer para essa relação laboral mais dignidade.

4.2. FORMA DO CONTRATO

A forma que valida um contrato de trabalho de um atleta de futebol está descrita no *caput*, do art. 28, da Lei n. 9.615/1998, o qual fala expressamente que o vínculo do desportista com o clube deve ser pactuado em contrato escrito.

Outrossim, cumpre ressaltar o entendimento de Cesarino (2006, p. 8) para quem:

Todavia, vale lembrar que a ausência do instrumento contratual na forma escrita não impede, de forma alguma, a formação e reconhecimento de vínculo empregatício. A

ausência da formalidade gera, contudo, prejuízos. O atleta não poderá disputar competições profissionais e o clube não poderá exigir cláusula penal pela rescisão antecipada do contrato.

Não parece ser razoável esse entendimento uma vez que essa previsão legal que exige a formalidade contratual do atleta visa a resguardar a segurança jurídica do negócio, e, caso se fizesse necessário discutir judicialmente algum ponto incontroverso do contrato, não existiriam elementos claros para um julgamento mais focado na realidade do negócio.

Corroborando com esse entendimento, o TRT da 20ª região discorre que:

CONTRATO DE ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL - REQUISITOS DOS ARTS. 2º E 3º DA LEI Nº 6.354/76 - AUSÊNCIA DE PROVA - NÃO CONFIGURAÇÃO. Não tendo o autor demonstrado a ocorrência dos requisitos dispostos nos arts. 2º e 3º da lei nº 6.354/76 - subordinação ao empregador (conforme definido no art. 1º da citada lei), remuneração e contrato escrito - não há como se reconhecer a configuração do contrato de atleta profissional de futebol. (TRT-20 1817200300120003 SE 01817-2003-001-20-00-3, Data de Publicação: DJ/SE de 12/03/2004)

De maneira muito consciente, o TRT da 20ª Região se pronunciou quanto à impossibilidade do reconhecimento de um vínculo desportivo, ante a não existência de um contrato por escrito. Cabe salientar ainda que o contrato especial de trabalho desportivo de um atleta de futebol atende por um modelo padrão elaborado pela CBF.

4.3. PRAZO DO CONTRATO

O prazo da prestação de um atleta de futebol para uma agremiação deverá ser acordado entre as partes e constar de forma expressa no contrato de trabalho celebrado entre elas, observando os limites impostos pela Lei n. 9.615/1998, que, como visto anteriormente,

estabelece como tempo mínimo para este vínculo 3 (três) meses e máximo 5 (cinco) anos.

Corroborando com tudo que foi dito anteriormente, o TRT da 1ª região, se pronunciou da seguinte forma em julgamento recente:

RECURSO ORDINÁRIO. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. UNICIDADE CONTRATUAL. PRESCRIÇÃO BIENA. É certo que, de acordo com o artigo 30, da Lei 9.615/98, vigora para os atletas profissionais de futebol a celebração de contratos por prazo determinado, com duração entre três meses e cinco anos, improrrogáveis. Nessa esteira, a contratação sucessiva, ainda que pela mesma agremiação, não altera a natureza de contrato temporário, não havendo falar em comunicabilidade entre os diferentes contratos. No caso presente, restou todavia descaracterizado o contrato por prazo determinado firmado pelo período de 01/02/2012 a 31/12/2012, porquanto "atravessado" por novo contrato, com vigência entre 01/08/2012 e 31/12/2015. Deve, portanto, prevalecer o entendimento esposado pela r. sentença no sentido de que "não houve o término de um contrato em dezembro de 2012 e o início de outro em janeiro de 2013, mas sim, a prorrogação do contrato firmado em janeiro de 2012 até dezembro de 2015", restando afastada, como consequência, a prescrição bienal pretendida. (BRASIL. TRT-1 - RO: 00100067720155010005 RJ, Data de Julgamento: 15/06/2016, Segunda Turma, Data de Publicação: 24/06/2016)

Além do mais, cumpre ressaltar que em caso de convocação para seleção (da nacionalidade à qual pertence do jogador), conta-se o prazo normal do vínculo entre atleta e entidade, não podendo em caso de litígio serem excluídos os dias passados pelo futebolista em favor da seleção nacional compensados pelo clube empregador.

Existe, portanto, um livre-arbítrio entre as partes para negociar o prazo contratual, porém, essa liberdade é restrita, uma vez que ela tem que rezar perante as limitações definidas em lei.

4.4. PERÍODO DE CONCENTRAÇÃO

O atleta não dispõe do direito de recusa a participar de uma

competição fora do país e o tempo não conta na sua jornada de trabalho, salvo tempo superior a 3 (três) dias, a menos que seja motivada por situações que independem de previsão legal, tais quais problemas de saúde ou comprovada relevância familiar, conforme exegese do art. 28, § 4º, I, da Lei n. 9.615/1998, destacado adiante:

Art. 28 (...)

§ 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:

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.

(...)

Observa-se, aí, que, embora a relação entre clube e atleta seja estabelecida por meio de um contrato de trabalho, no qual impera relativamente a vontade de ambas as partes, não cabe ao atleta o direito de recusa a uma itinerância internacional, oriunda de uma competição, sendo, portanto, esta decisão de caráter exclusivo do clube.

Quanto a essa obrigatoriedade, o TRT da 6ª Região tem decidido que ela é inquestionável, inclusive não admitindo a possibilidade de incidência de horas extras quando do período de concentração. Para tanto, destaca-se ementa firmada da seguinte maneira (quando o instituto da concentração era tratado ainda na Lei nº. 6.354/1976, basicamente com a mesma ideia atual):

ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. HORAS EXTRAS. PERÍODO DE CONCENTRAÇÃO. Nos termos do art. 7º da Lei 6.534/76, o período de concentração é uma obrigação inerente ao contrato de trabalho do atleta profissional, não se admitindo o deferimento de horas extras neste período. (BRASIL. TRT-6 - RO: 363452010506 PE 0000363-45.2010.5.06.0001, Relator: Fernando Cabral de Andrade Filho, Data de Publicação: 09/06/2011)

Assim, não há o que se discutir sobre a aplicação do princípio da autonomia da vontade das partes, uma vez que, no tocante a viagens para disputar jogos fora da sede do clube, o atleta não participa da decisão do feito, restando aí presente a expressão clara da subordinação oriunda do contrato de trabalho do atleta de futebol com o clube.

5. RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL DO AGENTE INFRATOR NA TRAGÉDIA DA CHAPECOENSE

Antes de se tratar a respeito da responsabilidade civil, devem ser lembrados alguns conceitos básicos da teoria do fato-ato-jurídico, quais sejam: a) fato Jurídico é o acontecimento de ordem natural, como exemplo, a morte ou o nascimento; b) ato jurídico está ligado à ideia de ação humana, ou seja, o agir do agente. Contudo, ambos só serão importantes ou relevantes, desde que criem repercussão no mundo jurídico, e que exista uma ligação do fato com a norma. Caso não criem alterações jurídicas, o fato ou ato será irrelevante para o Direito. Nesse sentido, defendem Gagliano e Pamplona Filho (2011, p. 331) que, *in verbis*:

Nesse diapasão, conclui-se facilmente que a noção de fato jurídico, entendido como o evento concretizador da hipótese contida na norma, comporta, em seu campo de abrangência não apenas os acontecimentos naturais (fatos jurídicos em sentido estrito), mas também as ações humanas lícitas ou ilícitas (ato jurídico em sentido amplo e ato ilícito, respectivamente), bem como aqueles fatos em que embora haja atuação humana, esta é desprovida de manifestação de vontade, mas mesmo assim produz efeitos jurídicos (ato-fato jurídico).

Então, ressalta-se que o ato, como supracitado, decorre da ação humana, e pode ser dividido em ato jurídico em sentido amplo, ou seja, o ato lícito gera efeito voluntário, enquanto que o ato ilícito, diferentemente, gera o efeito involuntário, ou seja, os efeitos decorrentes da ação não são escolhidos pelo agente.

No mesmo sentido, posiciona-se Tartuce (2012, p. 418), ao apontar que:

De início, o ato ilícito é o ato praticado em desacordo com a

ordem jurídica, violando direitos e causando prejuízos a outrem. Diante da sua ocorrência, a norma jurídica cria o dever de reparar o dano, o que justifica o fato de ser o ato ilícito fonte do direito obrigacional. O ato ilícito é considerado um fato jurídico em sentido amplo, uma vez que produz efeitos jurídicos que não são desejados pelo agente, mas somente aqueles impostos pela lei.

Logo, pode-se considerar atos ilícitos se o agente, por ação ou omissão voluntária, praticar um ato que esteja contrário ao ordenamento jurídico vigente, seja com ou sem a intenção de transgredir as normas, desde que desse ato ocasione prejuízo a outrem.

Faz-se importante ressaltar que só existirá interesse ao Direito Civil, se esse ato ilícito, praticado pelo agente, causar um dano a outra pessoa, e, por isso, o agente tenha a obrigação de repará-lo.

Assim, resta claro que o interesse do Direito Civil não passa pela vontade de punir o culpado pelo dano, mas sim de reparar o dano causado pelo ato ilícito, com uma recomposição patrimonial da pessoa ofendida. E, justamente desse interesse de reparação do dano, surge o tema desse capítulo, qual seja, a responsabilização civil do agressor perante a vítima.

5.1. CONCEITUAÇÃO DE RESPONSABILIDADE CIVIL

Cabe trazer ao relevo, inicialmente, o conceito analítico do que vem a ser responsabilidade civil, qual seja, uma obrigação legal que o autor tem de reparar o dano causado à vítima pelo seu ato. Nesse sentido, discorre Cavalieri Filho (2012, p. 2) que, *ipsis litteris*:

A responsabilidade civil parte do posicionamento que todo aquele que violar um dever jurídico através de um ato lícito ou ilícito, tem o dever de reparar, pois todos temos um dever jurídico originário o de não causar danos a outrem e ao violar este dever jurídico originário, passamos a ter um dever jurídico sucessivo, o de reparar o dano que foi causado. O ato jurídico é espécie de fato jurídico

Conceituada a responsabilidade civil, importante se faz ressaltar seus elementos integrantes, quais sejam: ato ilícito, dano e nexo de causalidade.

Quanto ao ato ilícito, trata-se da ação ou omissão que viola direito e causa dano, estando seu conceito disposto no próprio Código Civil, na Parte Geral, art. 186, *in verbis*: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Ademais, ainda comete ato ilícito quem excede o exercício regular de um direito, conforme rege o art. 187 do Código Civil: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

Assim, pode-se entender o ato ilícito como sendo um comportamento ou ação contrária ao ordenamento jurídico. O ato ilícito tem como núcleo a antijuridicidade e a imputabilidade.

A antijuridicidade seria a própria conduta que viola o dispositivo legal, o elemento objetivo do ato ilícito, que pode dar-se pela própria ação, como, também, pela simples omissão do agente, que contrariou o dispositivo legal.

Nesse sentido, faz jus esclarecer que, independente do agente ter ou não culpa, se seu ato causar dano a outrem, ele será obrigado a repará-lo. Nesse sentido, ensinam Gagliano e Pamplona Filho (2011, p. 60) que:

Entretanto, hipóteses há em que não é necessário sequer ser caracterizada a culpa. Nesses casos, estaremos diante do que se convencionou chamar de “responsabilidade civil objetiva”. Segundo tal espécie de responsabilidade, o dolo ou culpa na conduta do agente causador do dano é irrelevante juridicamente, haja vista que somente será necessária a existência do elo de causalidade entre o dano e a conduta do agente responsável para que surja o dever de indenizar.

Quanto ao outro elemento que compõe o ato ilícito, qual seja, a imputabilidade, poderia ser compreendida como sendo a possibilidade de o ato antijurídico ser atribuído a alguém. Seria a possibilidade de o agente ser responsabilizado pelo ato ilícito que resultou no dano causado a outrem.

Voltando para os elementos da responsabilidade civil, destaca-se o dano, tendo em vista que o ato ilícito é fonte de obrigação de reparação, conforme disciplinam o *caput* e o parágrafo único do art. 927 do Código Civil:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem

No mesmo sentido, discorre o Gonçalves (2015, p. 431), em sua obra de Direito Civil, ao defender que:

O Código atual aperfeiçoou o conceito de ato ilícito, ao dizer que o pratica quem “violar direito e causar dano a outrem” (art. 186), substituindo o “ou” (“violar direito *ou* causar dano a outrem”), que constava do art. 159 do diploma anterior. Com efeito, o elemento subjetivo da culpa é o dever violado. A responsabilidade é uma reação provocada pela infração a um dever preexistente. No entanto, mesmo que haja violação de um dever jurídico e que tenha havido culpa, e até mesmo dolo, por parte do infrator, nenhuma indenização será devida, uma vez que não se tenha verificado prejuízo. Se, por exemplo, o motorista comete várias infrações de trânsito, mas não atropela nenhuma pessoa nem colide com outro veículo, nenhuma indenização será devida, malgrado a ilicitude de sua conduta. A obrigação de indenizar decorre, pois, da existência da violação de direito e do dano, concomitantemente.

Dessa forma, não se pode falar em responsabilidade civil se não existir um dano a ser reparado, pois caso não ocorra a lesão a um

patrimônio do agente, não haveria que se falar em indenização.

Ainda sobre o tema, cumpre ressaltar que o dano pode ser individual, o qual pode ser compreendido como lesão ao patrimônio ou aos direitos irrenunciáveis de personalidade (nome, aparência, imagem, corpo, entre outros atributos), sendo assim cabido dano moral, ou ainda, o dano, pode ser social, que estaria compreendido como sendo a lesão que atinge a sociedade sem qualquer distinção, ferindo os valores comuns dos seus entes.

Por fim, cumpre trazer à baila o último elemento da responsabilidade civil, qual seja, o nexo de causalidade.

O nexo causal é a conduta ou causa que produz um efeito jurídico danoso a outrem. Ensina Cavalieri Filho (2012, p.67) que se entende “por nexo causal elemento referencial entre a conduta e o resultado. É através dele que poderemos concluir quem foi o causador do dano”.

Nesse mesmo viés, vale ressaltar que o nexo de causalidade é o elo que liga de maneira objetiva a ação realizada pelo agente e o dano sofrido pela vítima, definição igualmente vista na seguinte decisão do TRT da 5ª Região:

INDENIZAÇÃO. DANOS DECORRENTES DE DOENÇA OCUPACIONAL. AUXÍLIO DOENÇA-ACIDENTÁRIO CONCEDIDO PELO INSS. NEXO DE CAUSALIDADE PRESUMIDO. ÔNUS DE PROVA EM CONTRÁRIO PERTENCE À EMPRESA. Se o INSS, órgão previdenciário competente para tanto, conclui que existe incapacidade para o trabalho, tanto mais quando concede auxílio doença acidentário ao trabalhador, e constatado que a doença decorreu das atividades laborativas desenvolvidas na Reclamada, só e tão-somente provas claras, contundentes e indene de dúvidas podem desconstituir as conclusões da Previdência Social. (BRASIL. TRT-5 - RO: 1550004120025050007 BA 0155000-41.2002.5.05.0007, Relator: DALILA ANDRADE, 2ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 12/05/2009)

Assim, pode-se concluir que o nexo de causalidade é o elemento responsável pela união da conduta ou ação com o resultado, ou seja, com o dano. Logo, a ausência de conexão entre a ação e o dano

geraria a total desoneração do dever de indenizar ou de reparação, inexistindo responsabilidade civil sobre o fato.

Por fim, ante tudo que foi exposto, percebe-se que a responsabilidade civil só existirá ante a combinação dos 3 (três) elementos que a compõe: a ação humana ilícita, o dano e o nexo causal.

5.2. EXCLUDENTES DE ILICITUDE

Tal ponto é crucial para o desenvolvimento objetivo deste estudo, tendo em vista a natureza de um de seus objetos, qual seja, avaliar a responsabilidade quanto aos efeitos do acidente aéreo da chapecoense.

O art. 188 do atual Código Civil Brasileiro enumera casos de exclusão de ilicitude. São os atos lesivos que não são considerados ilícitos por este, quais sejam:

Art. 188. Não constituem atos ilícitos:

I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;

II - a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente.

Parágrafo único. No caso do inciso II, o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo.

Sobre a legítima defesa, pode ser dito que tem seu conceito revelado em artigo do Código Penal, pelo qual: “Entende-se em legítima defesa quem, usando moderadamente dos meios necessários, repele injusta agressão, atual ou iminente, a direito seu ou de outrem”. Por ser uma excludente de ilicitude, vale ressaltar que quem comete legítima defesa não viola o ordenamento jurídico.

Quanto ao estado de perigo, este seria o uso dos meios

necessários para remover perigo atual e o qual o agente não tenha dado causa ou não seja o causador desse perigo. Está previsto no art. 156 do Código Civil, da seguinte forma: “Configura-se o estado de perigo quando alguém, premido da necessidade de salvar-se, ou a pessoa de sua família, de grave dano conhecido pela outra parte, assume obrigação excessivamente onerosa”.

Em relação ao exercício regular do direito, este se traduz como sendo o exercício um direito reconhecido pela norma. Tem como seus requisitos indispensáveis: a) a impossibilidade de recurso útil dos meios coercitivos normais; b) a proporcionalidade; e c) o conhecimento da situação de fato justificante. Para melhor ilustrá-lo, pode ser observada a prática do exercício regular de direito nos muros das casas que possuem cerca elétrica, que se utilizam disso para proteção do patrimônio.

5.3 RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA, OBJETIVA E SOLIDÁRIA

A responsabilidade solidária existe quando 2 (duas) ou mais pessoas são obrigadas a arcar com a totalidade da reparação por um único empenho de maneira individualizada. Nesse caso, qualquer 1 (uma) dessas pessoas poderia ser obrigada a arcar com a integral responsabilidade sobre o fato jurídico. Tem sua previsão no Código Civil nos arts. 264 ao 285.

Assim, no campo do Direito Civil, a obrigação solidária se traduz como sendo a obrigação pela multiplicidade de credores e/ou de devedores, tendo cada credor direito à totalidade da prestação, como se fosse credor único, ou estando cada devedor obrigado pela dívida toda, como se fosse o único devedor. Vale ressaltar que ela decorre de lei, ou de um contrato, não admitindo sua ocorrência quando não estiver expressa em 1 (uma) das 2 (duas) disposições anteriormente

citadas. São características da obrigação solidária: a) pluralidade de sujeitos ativos ou passivos; b) multiplicidade de vínculos, possuindo cada devedor 1 (um) vínculo próprio com cada credor, sendo tal vínculo independente; c) unidade de prestação, uma vez que cada devedor é responsável pela sua cota parte e cada credor pode exigir sua parte na totalidade; e d) corresponsabilidade dos interessados, porquanto o cumprimento da prestação em sua totalidade por um devedor, extingue a obrigação de todos.

No Direito do Trabalho, existem, pelo menos, 2 (duas) previsões de ocorrência de responsabilidade solidária, a exemplo da que ocorre diante de 1 (um) grupo de empresas; e na hipótese de falência empresarial prestadora de serviço no âmbito do trabalho temporário.

Na primeira hipótese, qual seja, grupo de empresas, pode-se entender sua ocorrência quando 2 (duas) ou mais empresas, embora sejam pessoas jurídicas diferentes, sejam administradas pela mesma direção. Tem sua previsão no art. 2º, § 2º, da CLT, a qual dispõe que:

Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Ainda sobre o tema, posiciona-se o TST na Súmula n. 129 que:

CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO (mantida):
A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário. (BRASIL. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003)

Logo, além da hipótese citada anteriormente, o TST reconhece a existência de grupo econômico, e, portanto, a responsabilização solidária entre os empregadores na situação em que o mesmo

empregado, preste serviço a mais de 1 (uma) empresa, durante a mesma jornada de trabalho.

No tocante à segunda hipótese prevista de responsabilidade solidária na Justiça do Trabalho, qual seja, falência da empresa do trabalho temporário, o art. 16 da Lei n. 6.019/1974 normatiza que:

No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.

Assim, diante da situação de o empregador contratar os serviços de uma pessoa por meio de uma empresa de trabalho temporário, se esta, responsável pelo adimplemento dos créditos do empregado, vier a falir, responderá a tomadora de forma solidária pelo pagamento dos débitos trabalhistas.

Para exaurir o tema, há de se falar sobre o cancelamento da Súmula n. 205 do TST, o que possibilitou seja atribuída a responsabilização para uma empresa que porventura integre grupo econômico na fase executória, ainda que não tenha sido parte em fases anteriores do processo, conforme restou assim decidido pelo TRT da 6ª Região:

EXECUÇÃO TRABALHISTA. RECONHECIMENTO DE GRUPO DE EMPRESAS. CANCELAMENTO DA SÚMULA 205 DO C.TST. POSSIBILIDADE. GARANTIA RESTRITA AO CREDOR. PRINCÍPIO DA CELERIDADE PROCESSUAL Com o cancelamento da Súmula 205 do C. TST, existe possibilidade de se estender a responsabilidade pelo adimplemento do crédito exequendo a empresas integrantes do mesmo grupo econômico, mesmo na fase executória e ainda que não tenham elas participado da fase cognitiva e, conseqüentemente, não figurem no respectivo título executivo judicial. Nada obstante, tendo em vista o motivo do cancelamento da referida Súmula, qual seja, proporcionar maior celeridade e efetividade ao processo de execução trabalhista, esta possibilidade é restrita ao credor. Defender o contrário seria retroagir e desprestigiar o Princípio da Celeridade Processual, sobretudo considerando

que o acatamento da pretensão do devedor, ainda que subsidiário, resultaria em atraso da execução. (BRASIL. TRT-6 - AP: 324200602306002 PE 2006.023.06.00.2, Relator: Virgínio Henriques de Sá e Benevides, Data de Publicação: 31/07/2008)

Nesse julgamento do TRT da 6ª Região, resta clara a preocupação da Justiça do Trabalho quanto à celeridade processual e à possibilidade de reunir empresas integrantes de um grupo econômico na mesma execução, com o intuito de tornar o pagamento de créditos trabalhistas ao empregado mais seguro.

A responsabilidade é subjetiva quando se faz necessária a comprovação de que o agente causador do dano agiu com culpa, por isso, é possível entender que a responsabilidade de indenizar surge em razão da conduta do agente que causou o dano. Nesse sentido, para que a pessoa tenha o dever de reparar o dano deverão estar presentes 4 (quatro) elementos: o fato, o dano, o nexa causal e a culpa.

Desse modo, além dos 3 (três) elementos outrora destacados, agora foi incluída a culpa

Logo, o elemento culpa é essencial na responsabilidade subjetiva, estando prevista no art. 186 do Código Civil, para quem: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Explicando o tema, Cavalieri Filho (2008, p. 18) revela que: “o Código Civil, em seu art. 186, ‘manteve a culpa como fundamento da responsabilidade subjetiva’. A palavra culpa está sendo aqui empregada em sentido amplo, lato sensu, para indicar não só a culpa stricto sensu, como também o dolo”.

Já a responsabilidade objetiva possui apenas a necessidade de demonstração daqueles 3 (três) elementos: a conduta (ou ação), o nexa causal e o dano. Tem sua previsão no inciso III, art. 932 do Código Civil, qual seja:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;

I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;

II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições;

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos;

V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia.

Cumpra esclarecer que a responsabilidade civil objetiva, descrita no artigo retro, nada mais é do que um imperativo legal, o qual visa a responsabilizar determinadas pessoas pela atitude de outras que se encontram sob seu poder de supervisão ou de tutela. Portanto, o Código responsabiliza direta ou objetivamente as pessoas descritas no artigo supracitado.

Como reza o inciso III, do art. 932, do Código Civil, em se tratando de Direito do Trabalho, responde objetivamente por danos sofridos pelo seu empregado, desde que este esteja no exercício de suas funções laborais. Nesse mesmo sentido, decidiu o TST ao determinar que:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ELETRÔNICO - INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS. ACIDENTE DE TRABALHO. MOTORISTA DE CAMINHÃO. ACIDENTE AUTOMOBILÍSTICO. MORTE. RISCO DA ATIVIDADE. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. A jurisprudência desta Corte reconhece a responsabilidade objetiva do empregador por acidentes de trabalho, com base na teoria do risco, nos termos do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, quando inerente o risco à atividade desenvolvida pelo empregado. No caso, o empregado era motorista de caminhão e sofreu acidente automobilístico que resultou na sua morte. Aplicável, assim, a teoria do risco, a ensejar a reparação pretendida. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido. (BRASIL. TST - RR: 12772920105030087 1277-29.2010.5.03.0087, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 20/02/2013, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/02/2013).

Contudo, tal responsabilização não impede ou não cria empecilhos para uma ação regressiva, por parte do empregador contra o empregado, que dolosamente criou o dano.

Por fim, é mister apontar que tal responsabilização decorre de 1 (um) imperativo legal, independentemente de análise de dolo ou culpa do agente, conforme previsto no art. 933 do Código Civil, para quem: “Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos”.

6. TÍTULOS INDENIZATÓRIOS DECORRENTES DO ACIDENTE AÉREO

Ante tudo o que foi exposto anteriormente, resta fazer uma análise objetiva sobre quais títulos indenizatórios decorrentes do acidente aéreo, que aconteceu com a Chapecoense, são devidos aos familiares dos jogadores mortos neste infortúnio.

Cumprе ressaltar que, em caso de morte do empregado, no tocante ao pagamento dos direitos adquiridos por ele, passam a ser titulares desse benefício os dependentes habilitados junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Essa regra está presente na Lei n. 6.858/1980, qual seja:

Art. 1º - Os valores devidos pelos empregadores aos empregados e os montantes das contas individuais do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e do Fundo de Participação PIS-PASEP, não recebidos em vida pelos respectivos titulares, serão pagos, em quotas iguais, aos dependentes habilitados perante a Previdência Social ou na forma da legislação específica dos servidores civis e militares, e, na sua falta, aos sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, independentemente de inventário ou arrolamento.

Dessa forma, serão partes legítimas, para mover a ação trabalhista em face dos jogadores mortos no acidente aéreo, os seus dependentes habilitados perante a Previdência Social.

6.1. ATRIBUIÇÕES DE RESPONSABILIDADES

Antes de adentrar de forma mais direta no assunto das verbas que serão devidas aos familiares dos jogadores mortos no acidente, é imperioso entender a extensão da culpa dos envolvidos.

É notório que a LaMia terá sim que responder pelos danos causados aos familiares dos jogadores mortos no acidente, uma vez que além de responsável pelos tripulados em seu voo, resta claro que

agiu com uma imprudência extrema em seu falho plano de voo. Porém, ainda assim, há de se ressaltar que a companhia não pode responder por qualquer eventual verba oriunda de rescisão trabalhista, uma vez que não existia qualquer relação de trabalho entre a companhia aérea e os jogadores falecidos no desastre aéreo.

Lado outro, quanto à responsabilidade da Associação Chapecoense de Futebol (denominação social da Chapecoense) de arcar com as verbas trabalhistas, por ora, devidas aos familiares dos jogadores falecidos no desastre aéreo, isto é indubitável, porém, o grande núcleo da discussão se resume em entender se esta agremiação pode ser responsabilizada pelo acidente juntamente com a LaMia, pois tal será a chave para interpretação dos ditames legais trabalhistas e cíveis que envolvem a questão.

Primeiramente há de se ater à questão de que diferentemente do entendimento da Justiça Civil, que se firma no ponto nodal de que as partes que litigam possuem paridade de armas, a Justiça do Trabalho lida com relações desiguais por natureza, tendo, assim, o dever de reequilibrar essa relação, a fim de ter como resultado um justo julgamento.

Sobre o tema Oliveira (2008, p.188) escreve de forma assertiva que:

(...) É notória a dificuldade da vítima para comprovar as causas do acidente, sem contar as culpas anônimas ou pouco visíveis dos desgastes do material, jornadas exaustivas, pressão da chefia, desvio de função, treinamentos inadequados e tantos outros fatores que contribuem para o infortúnio laboral. Ademais, se o acidente ocorreu no trabalho e a atividade é de risco, há uma tendência natural a presumir-se culpa do empregador, até mesmo pela consideração do vínculo de subordinação.

Outrossim, sobre o raciocínio acerca desse tema, faz-se necessário trazer o entendimento do TST, nos fundamentos relatados

pela Ministra Cristina Irigoyen Peduzzi, em julgado de sua relatoria:

A aplicação do instituto da responsabilidade civil no Direito do Trabalho distingue-se de sua congênere do Direito Civil. Ao contrário das relações civilistas, lastreadas na presunção de igualdade entre as partes, o Direito do Trabalho nasce e desenvolve-se com o escopo de reequilibrar a posição de desigualdade inerente a relação de emprego. Nesse sentido, a apuração da culpa do acidente de trabalho deve adequar-se a especial proteção conferida pelo ordenamento jurídico ao trabalhador. Essa proteção se concretiza, dentre outras formas, pela inversão do ônus da prova, quando verificada a impossibilidade de sua produção pelo empregado e a maior facilidade probatória do empregador. (BRASIL. TST, RR 930/2001-010-08-00.6, Min. Maria Cristina I. Peduzzi, 3ª Turma, DJU 19/03/2004)

Cumprido trazer a baila, ademais, que apesar de a Chapecoense não ter desejado o resultado do acidente, e de forma evidente não ter agido com dolo na contratação da empresa aérea que realizou o transporte da delegação do clube e causou o acidente, ainda assim, foi ela quem contratou o transporte, estando, pois, responsável pelos atletas no trajeto que faziam à sua disposição, no momento em que ocorreu a tragédia.

Assim, não há que se falar em exclusão da responsabilidade do clube em arcar com os danos sofridos pelos familiares dos jogadores mortos na tragédia de Chapecó, uma vez que é própria da relação trabalhista a responsabilidade do empregador pelos danos sofridos pelo empregado, quando este estiver a seu serviço, desde não tenha dado causa ao acidente.

Vale ressaltar que os jogadores mortos não deram causa ao ocorrido, e, portanto, não possuem a culpa exigida por lei para que fosse configurada eventual justa causa, na rescisão do contrato de trabalho. Diferentemente, não cabe ao empregador se eximir da responsabilidade sobre os danos do fato jurídico, qual seja o acidente, uma vez que em decorrência do próprio caráter de subordinação do trabalhador para com o patrono – natureza inerente às relações de

trabalho – cabe a este ser responsável por aquele.

Dessa forma, o ato ilícito que, na situação em conteúdo, será a própria culpa presumida, será trazido ao caso por meio de uma dedução indireta, contemplada pelo Código Civil no art. 212, inciso IV, como se segue: “Art. 212. Salvo o negócio a que se impõe forma especial, o fato jurídico pode ser provado mediante: (...) IV. Presunção”. Colaborando com o tema, ter-se-á o entendimento de Theodoro Júnior (2003, p. 106-107), qual seja:

Não se trata de dispensar o elemento subjetivo do ato ilícito, mas de deduzi-lo indiretamente por meio da chamada prova crítica. Aliás, o Código não joga apenas com provas históricas e diretas, pois há expressa previsão legal de que os fatos jurídicos podem ser comprovados, também, por meio de presunções (art. 212, IV).

Trazendo a discussão para o entendimento prático dos tribunais, o TST confirma grande parte do que foi supracitado sobre o tema, expressando-se da seguinte forma:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DE TRABALHO. No caso dos autos, o Regional entendeu que o acidente sofrido pelo autor, que exercia a função de Gerente Regional de Reestruturação (fl.4), não enseja o reconhecimento da responsabilidade objetiva, tampouco teria se configurado a responsabilidade subjetiva, ao fundamento de que não há prova do ato ilícito do empregador. No entanto, o Regional deixa claro que o autor era obrigado a constantemente se deslocar entre cidades em função do trabalho, não era de casa para o trabalho. Nesse cenário, de ser entendido, a meu juízo, como regra geral, que a responsabilidade do empregador, em se tratando de dano moral decorrente de acidente de trabalho, é subjetiva, mas, uma vez demonstrado que o dano era potencialmente esperado, dadas as atividades desenvolvidas, não há como negar a responsabilidade objetiva do empregador. No caso, embora o autor não fosse contratado como motorista, era ele o responsável pelo seu próprio deslocamento, atuando como verdadeiro motorista. Assim, a frequência do exercício de tal atividade, necessária e habitual à consecução dos objetivos patronais, expõe o Reclamante a maior probabilidade de sinistro, o que configura o risco no exercício da atividade e o conseqüente reconhecimento da responsabilidade objetiva.
(...)

Assim, de se dar provimento ao apelo extraordinário, reconhecendo-se a responsabilidade objetiva do Banco no evento lesivo, a fim de determinar o retorno dos autos ao e. TRT para que examine os pedidos constantes na inicial, decorrentes do reconhecimento da responsabilidade objetiva, como entender de direito (...). (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR n. 13768720125030035, Relator: Cláudio Soares Pires, 3ª Turma, Data da Publicação: 02/12/2015)

Analisando o julgado do TST acima citado, vê-se que, apesar de o funcionário do Banco do Brasil ocupar o cargo de gerente e não fazer parte da sua função direta ser motorista, na prática era ele quem exercia tal atividade ao ficar responsável por seu deslocamento em favor do patrono. Assim, a decisão acima reconheceu que, para exercer suas funções, o empregado fazia, em favor da empresa, viagens constantes, sendo, portanto, exposto de forma frequente ao sinistro, e em decorrência disso reconhece a responsabilidade objetiva do empregador.

Outrossim, justificando agora ter sido abordado superficialmente o tema da terceirização de serviços em tópico anterior, cabe registrar que a Chapecoense tem parcela de responsabilidade ao eleger a LaMia a empresa aérea que iria prestar o serviço de deslocamento que deveria ser prestado pela entidade de prática desportiva, caso fosse possível. Ocorre que o trajeto caso fosse realizado pela via terrestre iria inviabilizar todo o cronograma de atividades da equipe, sendo logisticamente mais viável ao deslocamento pela via aérea. Portanto, a agremiação desportiva, no mínimo, responderia pelo dano sofrido pelos atletas por conta em virtude da chamada culpa *in eligendo*, que é aquela de a quem se atribui responsabilidade pelas tomadas de decisões, no que diz respeito às suas escolhas.

Desse modo, retomando o que foi dito acima, tal qual aconteceu no caso em tela, os jogadores de futebol são constantemente expostos aos riscos oriundos de viagens, visto que o próprio exercício da profissão demanda tal exposição.

Assim, há de se usar a analogia entre os casos para obter respostas quanto à responsabilização ou não da Chapecoense, pelo que resta possível concluir ser solidária por parte do clube e da LaMia pelos danos decorrentes do acidente, atribuindo àquele o peso da responsabilidade objetiva.

6.2. DAS VERBAS RESCISÓRIAS TRABALHISTAS

A Lei n. 8.213/1991, que regula os planos de benefícios da Previdência Social, além de estabelecer no art. 21, inciso IV, alínea c, ser equiparado a acidente de trabalho aquele sofrido pelo trabalhador em viagem a serviço do empregador, há também outra que poderia ser invocada, estando prevista da seguinte maneira:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - O acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

(...)

O ordenamento jurídico traz, portanto, uma grande contribuição para esclarecimento quanto à natureza da *mortis causa*, colocando no mesmo bojo de uma lesão ao segurado, demonstrando que apesar de se tratarem de situações de gravidades diferentes, estão em idêntico grupo de proteção de direitos do trabalhador.

Além do mais, cabe ressaltar que a morte do empregado é uma das formas de extinção do contrato de trabalho. Como dito anteriormente, a prestação de serviço, por parte do obreiro, é personalíssima, infungível, em virtude da característica de ser decorrente de um vínculo *intuito personae*, de forma que não se admite substituição do prestador de serviço por outrem, salvo raras exceções, a exemplo de quando houver autorização patronal. Delgado (2016, p.

1266) disserta sobre o tema dizendo que:

Porém, se a morte tiver sido provocada culposamente pelo empregador (em virtude de acidente de trabalho, por exemplo), a solução jurídica tende a ser distinta, evidentemente. Afinal, o art. 483, “c”, da CLT, considera falta grave empresarial colocar o trabalhador em perigo manifesto de mal considerável: se este perigo se consuma com a morte do obreiro, torna-se ainda mais clara a gravíssima infração cometida, ensejando a incidência das compatíveis verbas rescisórias do referido preceito celetista.

Isto posto, fica expresso que diante da situação fática em que os jogadores da Chapecoense viajavam semanalmente para representar o clube, ficavam estes, naturalmente, mais expostos ao perigo iminente de sinistro. Dessa forma, resta estabelecida a responsabilidade objetiva do empregador no acidente de trabalho, que, por ter o resultado morte, tem seu vínculo laboral extinto, conforme o entendimento majoritário da doutrina supracitado, pela espécie intitulada por caducidade (GOMES; GOTTSCHALK, 2000. p. 345).

Por outro lado, perfeitamente defensável que pela exposição ao risco constante a entidade empregadora tenha assumido parcela de culpa pelo resultado obtido na tragédia, o que justifica ser reconhecida uma justa causa pelo tomador de serviços, na forma da alínea c do art. 483 da CLT. Dessa maneira, essa ruptura do vínculo de trabalho dar-se-á em decorrência de falta grave cometida pelo empregador, ensejando assim uma rescisão indireta, quando o trabalhador correr perigo manifesto de mal considerável.

Cumprido ressaltar que a modalidade de extinção do contrato de trabalho por justa causa, assim, concede ao trabalhador – no caso em discussão, ao seu espólio – largas verbas da rescisão do contrato laboral, como se fosse uma dispensa injusta, conforme esclarece Delgado (2016, p.1263) ao dispor que:

Ruptura por infração empresarial (rescisão indireta) – Tal

modalidade confere o direito às verbas rescisórias amplas da chamada dispensa injusta.

Em síntese, são pertinentes: aviso-prévio, com sua proteção contratual (inclusive quanto à proporcionalidade, se for o caso); 13º salário proporcional; férias proporcionais, com 1/3; liberação de FGTS, período contratual, com acréscimo de 40%; indenização adicional prevista pela Lei n. 7.238/84, se for o caso; outras indenizações rescisórias eventualmente existentes no caso concreto (indenização por garantias de emprego frustradas, etc.).

Assim, ante o falecimento do empregado, em decorrência de atitude culposa da empresa, como ocorrido no caso em tela, será considerado o contrato de trabalho de trabalho reincidido por justa causa empresarial, cabendo assim aos seus herdeiros as seguintes verbas: a) saldo de salário; b) remuneração das férias vencidas não usufruídas, se houver, com o respectivo terço constitucional; c) férias proporcionais acrescidas do terço constitucional; d) liberação das guias do FGTS, com a respectiva multa de 40% sobre os depósitos fundiários; e) 13º salário proporcional; f) indenização de aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; e g) parcelas substitutivas do seguro desemprego (em virtude de não poderem ser usufruídas no prazo legal).

6.3. DAS DEMAIS PRESTAÇÕES DEVIDAS PELOS DANOS

Como já foi comprovado anteriormente que são responsáveis solidariamente, pelos danos causados aos familiares dos seus jogadores falecidos no desastre aéreo do avião que veiculava a delegação do clube para disputar a partida final da Copa Sulamericana na Colômbia, a LaMia e a própria Chapecoense, resta apenas fazer o apontamento de forma direta, quais as indenizações pelos danos sofridos cabem aos herdeiros das vítimas fatais do ocorrido.

A primeira indenização devida é a pelos danos emergentes. Essa indenização teria como objetivo arcar com o pagamento das despesas

do funeral e a cobertura do luto dos familiares do empregado falecido (auxílio médico e interações medicamentosas), tendo sua previsão no inciso I do art. 948 do Código Civil.

A jurisprudência e doutrina têm compreendido que são protegidos por essa indenização as despesas com a remoção do corpo do falecido, valendo a análise da decisão do TST sobre o Recurso de Revista com Agravo (ARR), ao qual se segue:

DANOS MATERIAIS - DANOS EMERGENTES - TRATAMENTO MÉDICO

(...)

O fundamento legal da indenização por dano patrimonial encontra-se nos artigos 186 e 927 do Código Civil, combinados com o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal. O referido artigo 186, dispõe que "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito" e o também aludido artigo 927, por sua vez, prevê que "aquele que por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo".

(...)

Conforme leciona Sebastião Geraldo de Oliveira, "O dano emergente é aquele prejuízo imediato e mensurável que surge em razão do acidente do trabalho, causando uma diminuição no patrimônio do acidentado. É o prejuízo mais visível porque representa dispêndios necessários e concretos cujos valores são apuráveis nos próprios documentos de pagamento, tais como: despesas hospitalares, honorários médicos, medicamentos, aparelhos ortopédicos, sessões de fisioterapia, salários para acompanhantes no caso de a vítima necessitar de assistência permanente de outra pessoa ou, nos casos de óbito, os gastos com funeral, luto, jazigo, remoção do corpo etc" ("Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional". 4 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 197).

Não se deve olvidar que, na prova pericial realizada no feito, a conclusão foi de que "EXISTE NEXO ENTRE AS ATIVIDADES DE TRABALHO DO AUTOR E TENDINITE DE MANGUITO ROTADOR APRESENTADA PELO MESMO".

A Corte de origem assinalou que o Reclamante teve que passar por tratamento médico em razão da doença ocupacional adquirida. Assim, constatada a culpa da Reclamada no evento danoso, a condenação ao pagamento do tratamento médico está amparada pelo art. 949 do Código Civil. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. ARR 8418220125090653, Relator: João Pedro Silvestrin, 8ª Turma, Data da Publicação: 18/03/2015)

Nesse julgado, o TST reconhece que: a) existindo nexos entre a atividade de trabalho e o dano sofrido pelo trabalhador, haverá a responsabilidade de indenização; e b) a adoção do dano emergente pela Justiça do Trabalho. Dessa forma, trazendo para o universo do caso em tela, fica transparente o dever da Chapecoense e da LaMia em indenizar os familiares dos ofendidos pelos danos emergentes.

Outra indenização devida aos dependentes dos jogadores falecidos na tragédia são os lucros cessantes. Essa indenização terá como objetivo satisfazer as prestações de alimentos que eram devidas ou arcadas por juízo próprio pelo falecido, tendo como base, via de regra, a extensão provável de vida da vítima.

Quanto ao entendimento dessa verba indenizatória pela jurisprudência dos Tribunais do Trabalho, ele é pacífico, valendo citar o julgado do TST em sede de Recurso de Revista, para quem:

RECURSO DE REVISTA - 1. DANOS MATERIAIS E MORAIS E LUCROS CESSANTES - TRANSPORTE COLETIVO URBANO - ASSALTO - MORTE DO COBRADOR - RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Esta Corte adota o entendimento de que o trabalho prestado no âmbito de empresas de transporte coletivo urbano constitui atividade de risco, de maneira que, em caso de ilícito, ainda que praticado por terceiros, a responsabilidade do empregador é objetiva, razão pela qual responde pelos danos daí decorrentes. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. 2. DANO MATERIAL E MORAL E LUCROS CESSANTES - VALOR DA INDENIZAÇÃO. Ao contrário do que sustenta a reclamada, ao estipular o valor da indenização por dano material e moral e lucros cessantes, o juízo de origem considerou as peculiaridades que envolveram o caso, como a culpa objetiva da reclamada e a extensão do dano, consistente na morte do empregado e no abalo moral causado a seus dependentes, além da cessação dos seus rendimentos e a expectativa de vida, que seria em torno dos setenta anos. Nesse contexto, foram respeitados os parâmetros da razoabilidade e proporcionalidade, razão pela qual, nesse ângulo, não se constata a alegada afronta ao art. 944, parágrafo único, do Código Civil. Por outro lado, o art. 944, parágrafo único, do Código Civil não trata de culpa concorrente, de maneira que a pretensão de reduzir o valor da condenação com base no dispositivo não se sustenta. Recurso de revista não conhecido. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 1326009820095160001, Relator: Maria das Graças Silvano Dourado Laranjeira, 2ª Turma, Data da Publicação: 15/03/2013).

Além disso, cumpre esclarecer que é costumeiro no mundo do

futebol um jogador sustentar, além dos seus parentes em linha reta, outros na linha colateral e, por vezes, amigos de infância. Por isso, uma tragédia como a acontecida, não repercute apenas no núcleo familiar duro do atleta, qual seja, aquele que engloba sua esposa e seus filhos, mas também em toda uma cadeia de dependentes que era escorada nos vencimentos laborais do jogador.

Diante do revelado, o prejuízo material dos dependentes é inquestionável, de forma que não há de se questionar também o cabimento do pedido, nem a legitimidade das partes prejudicadas em pedir. Sobre tal afirmação, o art. 402 do Código civil dispõe que: “Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar”.

Há de se esclarecer que a lógica por trás da reparação do dano de lucro cessante vai levar em consideração os rendimentos da vítima de forma que o ressarcimento não provoque enriquecimento do espólio que representa a vítima e sim a manutenção do *status quo* que se tinha anteriormente ao dano.

Trazendo para a realidade do fato, tem que ser observado que a profissão de jogador de futebol, além da possibilidade de se estar diante de altos salários, possui um histórico de ascensão profissional rápida e uma expectativa de vida laboral bem mais curta do que a dos trabalhadores comuns.

Quanto à ascensão profissional cumpre esclarecer que o time da Chapecoense, como um todo, experimentava dessa premissa naquele momento, pois, além de participar de uma competição nacional relevante (1ª Divisão do Campeonato Brasileiro de 2016), estava na primeira final do clube em uma competição internacional. Por isso, é razoável considerar que os atletas do clube sofreriam assédio de times maiores, o que conseqüentemente lhes gerariam melhores contratos,

com prazos mais longos e maiores rendimentos, situação que deve ser considerada ao calcular os lucros cessantes.

Por outro lado, a expectativa de vida laboral média de um jogador de futebol é relativamente curta, sendo extremamente raro ser visto um jogador atuando até os 40 (quarenta) anos, à exceção dos goleiros, em que o nível de vigor físico exigido é menor. Porém, antes de fechar esse raciocínio, faz-se imperioso ressaltar que boa parte dos jogadores conseguem engrenar em carreiras ligadas ao próprio futebol, tais como técnico, auxiliar-técnico, preparador de goleiros, diretor remunerado de futebol, entre outros cargos possíveis. Dessa forma, é razoável o entendimento utilizado pelo senso jurídico comum de que deve ser levado em conta para o cálculo de permanência do benefício a provável expectativa de vida da vítima, conforme reza o inciso II do art. 948 do Código Civil, pelo qual, *mutatis mutandis*: “No caso de homicídio, a indenização consiste, sem excluir outras reparações: na prestação de alimentos às pessoas a quem o morto os devia, levando-se em conta a duração provável da vida da vítima”. Por outro lado, deve ser lembrado sempre que, embora hoje o atleta tenha uma remuneração considerada alta para os padrões nacionais, ainda assim nada impede que na temporada seguinte o clube não queira renovar o seu contrato e tenha que se submeter a uma contratação em piores condições diante de novo empregador. Desse modo, é possível concluir que os atletas costumam chegar à idade média 35 (trinta e cinco) anos como futebolista, podendo ser acrescido mais, no mínimo, uns 15 (quinze) anos, como praticante de outro encargo no meio futebolístico, sendo de 2 (dois) a 3 (três) salários mínimos a base de cálculo para a indenização devida, devendo ser ajustado para mais ou para menos, a depender do caso concreto.

Além do mais, vale salientar que, assim como os rendimentos do trabalhador, a indenização por lucros cessantes deverá ser paga mês a

mês, ao invés do pagamento de uma única vez, inviabilizando muitas vezes a prestação da pensão vitalícia.

Quanto à indenização por dano moral, é imperativo dizer que ela é cabida no caso em comento, uma vez que essa indenização do dano moral decorre da própria situação de luto, e abalo psíquico sofrido pelos entes próximos da vítima. A aceitação do cabimento de reparação do dano moral nesses casos é pacífica, conforme ensina Oliveira (2008, p.228):

É questão pacífica atualmente que o acidente fatal, quando preenchidos os pressupostos da responsabilidade civil, acarreta danos morais aos familiares da vítima. Além do fundamento no art. 5º, X, da Constituição de 1988, o Código Civil de 2002 prevê expressamente o dano moral no art. 186. Por outro lado, o acréscimo da expressão “sem excluir outras reparações”, no caput do art. 948 do mesmo Código, permite a inclusão do dano moral nas indenizações provenientes da morte por acidente de trabalho.

Cabe trazer a relevo que o dano moral não comporta ser pago de forma parcelada, mas sim de uma única vez, sendo o valor total o arbitrado para satisfazer os danos emergentes.

Por fim, cumpre ressaltar que é regra da Confederação Brasileira de Futebol (CBF) pagar, para todos os jogadores inscritos no Boletim Informativo Diário (BID) da instituição, um seguro de vida, suportado pela instituição, além de haver outro seguro arcado por todos os clubes filiados a esta entidade de administração do desporto, em favor dos seus empregados jogadores, na forma do art. 45 da Lei n. 9.615/1998:

Art. 45. As entidades de prática desportiva são obrigadas a contratar seguro de vida e de acidentes pessoais, vinculado à atividade desportiva, para os atletas profissionais, com o objetivo de cobrir os riscos a que eles estão sujeitos. (Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011).

§ 1º A importância segurada deve garantir ao atleta profissional, ou ao beneficiário por ele indicado no contrato de seguro, o direito a indenização mínima correspondente ao valor anual da remuneração pactuada. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

§ 2º A entidade de prática desportiva é responsável pelas despesas médico-hospitalares e de medicamentos necessários

ao restabelecimento do atleta enquanto a seguradora não fizer o pagamento da indenização a que se refere o § 1º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).

Por fim, cabe registrar, pelo que se tem notícia, que tais seguros e algumas doações foram os únicos valores que já são certos de que serão deslocados para indenizar as famílias das vítimas da tragédia em análise.

CONCLUSÃO

Em razão de tudo exposto, cumpre concluir fazendo algumas considerações finais, para que seja percebido de forma clara e sucinta um posicionamento sobre a problemática levantada, qual seja, as verbas indenizatórias trabalhistas devidas aos familiares dos atletas mortos na tragédia da Chapecoense.

No decorrer do feito, foi percebido que, apesar do tema central girar em torno de indenizações trabalhistas, recorrem ainda, na seara trabalhistas, e, portanto, incidem nesse estudo, os títulos indenizatórios decorrentes do acidente aéreo que ensejam a responsabilidade civil da LaMia e da Chapecoense.

Quanto à competência, a própria CRFB/1988 no seu art. 114, que sofreu alteração da Emenda Constitucional n. 45, traz no seu texto que é competência da Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de danos seja de natureza moral ou patrimonial desde que tenham seu fato gerador oriundo de uma relação de trabalho.

Ainda sobre esse tema foram trazidos julgados do TST, posicionamentos doutrinários e a Súmula Vinculante n. 22 do STF, que corroboraram com o entendimento de que, no caso em tela, será competente para julgar e processar a respectiva ação a Justiça Trabalhista, ainda que deve ser considerado que a maior parcela da condenação seja oriunda de uma responsabilização prevista na legislação civil.

Assim, foi percebido que, apesar de não existir o dolo da Associação Chapecoense de Futebol na contratação dos serviços da LaMia, em decorrência da própria atividade a que são expostos seus atletas, o entendimento do TST é que recai sob o empregador em casos tais uma responsabilidade presumida e objetiva, não podendo este se eximir de participar das indenizações que serão devidas aos familiares

dos seus empregados.

Essa responsabilidade presumida da Chapecoense é inclusive o núcleo da resolução desse trabalho científico, uma vez que essa postura também será considerada para as verbas rescisórias trabalhistas, aumentando o universo de direitos que serão titulares os familiares dos atletas.

De forma objetiva, a Chapecoense e a LaMia serão responsáveis solidários pelos danos oriundos da responsabilidade civil e processados na Justiça Laboral. Responderão essencialmente pela reparação de 3 (três) danos, quais sejam: a) danos emergentes; b) lucros cessantes; e c) dano moral.

Quanto aos danos emergentes, eles estão previstos no inciso I, do art. 948 do Código Civil e basicamente giram em torno das despesas diretas e indiretas do funeral, e cobertura de um provável luto dos familiares, devendo essa segunda hipótese ser considerada na perspectiva de um auxílio médico e interações medicamentosas das próprias pessoas diretamente ligadas às vítimas, as quais precisarão, no mínimo, de tratamento psicológico.

Outra indenização material que será processada é a responsabilização pelos lucros cessantes, a qual tem previsão no art. 402 do Código Civil. Em síntese, consistirá na reparação aos familiares dos atletas mortos, que dependiam da sua remuneração como fonte de renda para a sua subsistência, pois, na grande maioria dos casos, eram os verdadeiros responsáveis financeiros de tais pessoas.

Em decorrência disso, serão responsabilizados a LaMia e a Chapecoense por indenizar com um valor mensal os que dependiam financeiramente dos atletas. Para o cálculo desse valor será levado em consideração a manutenção do *status quo* destes, e, para a contabilidade do decurso temporal a que terão direito de receber o benefício, será levada em consideração a expectativa de vida dos

jogadores, bem assim de cargos futuros que poderiam exercer no mesmo âmbito desportivo.

Já em relação ao dano moral, ela é cabida, inclusive terá como dever a reparação de abalos psicológicos sofridos pelos familiares das vítimas, sendo igualmente responsáveis por solver tal crédito a Chapecoense e a referida companhia aérea.

Por fim, no tocante às verbas nativas da rescisão trabalhistas, embora a terminação contratual pela morte natural do trabalhador seja uma situação de caducidade, cumpre ressaltar que, principalmente em decorrência da responsabilidade objetiva do empregador, pelo fator do acidente, será considerado que houve uma rescisão decorrente de falta grave cometida pela entidade patronal, prevista na alínea c do art. 483 da CLT (correr perigo manifesto de mal considerável, em virtude da constante exposição ao risco), sendo responsável único por suportar as verbas indenizatórias trabalhistas a Associação Chapecoense de Futebol.

Outrossim, ainda, cumpre ressaltar que é regra da CBF pagar um seguro de vida a todos os jogadores registrados pela instituição, além de existir outro suportado por todos os clubes filiados a esta, em favor dos seus empregados jogadores, na forma da legislação especial regente da matéria.

Sendo assim, a hipótese foi confirmada no sentido de que a Chapecoense deve responder pelos danos sofridos pelos atletas na referida tragédia, aqui representados pelos seus familiares.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **A Anac impediu que a aeronave boliviana saísse do Brasil com destino à Colômbia.** Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2016-11/anac-impediu-que-aeronave-boliviana-saísse-do-brasil-com-destino-colombia>>. Acesso em: 9 jan. 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei n. 5.452 de 01 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 jan. 2017.

_____. **Código Civil Brasileiro.** Lei n. 10.406 de Jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 10 jan. 2017.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 jan. 2017.

_____. **Lei nº 9.615 de 24 de Março de 1998.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615consol.htm>. Acesso em: 17 fev. 2017.

_____. **Lei nº 6.354 de 02 de Setembro de 1976.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6354.htm>. Acesso em: 26 abr. 2017.

_____. **Lei nº 6.019 de 03 de Janeiro de 1974.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 26 abr. 2017.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.** RO: 00889201412903002 MG, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Primeira Turma, Data de Publicação: 23/09/2015.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região** RO: 0109800 RS. Relator: Desembargador Vulmar de Araújo Coelho Junior, Primeira Turma, Data de Publicação: 10/09/2010.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.** RO:

87200238106001 PE 2002.381.06.00.1. Data de Publicação: 25/09/2003.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.** AP: 324200602306002. Relator: Virgínio Henriques de Sá e Benevides. Data de Publicação: 31/07/2008.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região.** RO: 1550004120025050007. Relator: DALILA ANDRADE. 2ª. TURMA. Data de Publicação: DJ 12/05/2009.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho.** ARR 8418220125090653, Relator: João Pedro Silvestrin, 8ª Turma, Data da Publicação: 18/03/2015.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho.** RR 1326009820095160001, Relator: Maria das Graças Silvany Dourado Laranjeira, 2ª Turma, Data da Publicação: 15/03/2013.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho.** AIRR: 22520420105180000, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 03/12/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: 12/12/2014.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho.** RR: 12772920105030087. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. 8ª Turma, Data de Publicação: 22/02/2013.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho.** RR n. 13768720125030035, Relator: Cláudio Soares Pires, 3ª Turma, Data da Publicação: 02/12/2015.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil.** São Paulo: Atlas, 2008.

CARNELUTTI, Francesco. **Sistema de Direito Processual Civil.** Traduzido por Hiltomar Martins Oliveira. 2. ed. São Paulo: Lemos e Cruz, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil – Parte Geral.** São Paulo: Saraiva, 2011.

GOMES, Orlando. **Teoria Geral dos Contratos.** 26. ed. Forense, 2008.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**. Parte Geral. 6. ed. Saraiva, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho**. 3. ed. LTr, 2008.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4. ed. LTr, 2008.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

SÁ FILHO, Fábio Menezes. **Pacto Laboral e Ganhos do Atleta Profissional de Futebol**. 2009. 221 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Católica de Pernambuco, Pernambuco, 2009. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=146359>. Acesso em: 17 fev. de 2017.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SECCO, Orlando de Almeida. **Introdução ao estudo do Direito**. 10. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil**. São Paulo: Método, 2012.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Comentários ao novo Código Civil**. v. III, t. II. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

UOL. **Conmebol orientava equipes a usarem empresa que levava Chapecoense**. Disponível em: <<https://esporte.uol.com.br/futebol/ultimas-noticias/2016/11/30/conmebol-orientava-equipes-a-usarem-empresa-que-levava-chapecoense.htm>> Acesso em: 10 jan. 2017.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Nova legislação desportiva: aspectos trabalhistas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.