

NATUREZA DA MORADIA E ALIMENTAÇÃO FORNECIDAS PELO CLUBE AO ATLETA

4

JULIANA BERNARDES ROSIGNOLI

Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-MG. Professora na Unifenas. Assessora no Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais.

MARIANA ROSIGNOLI

Mestre em Direito Desportivo pela Universidad de Lleida. Pós-graduada em Relações Internacionais e Integração pela Universidad Alberto Hurtado. Advogada.

ÁREA DO DIREITO: Desportivo; Trabalho

RESUMO: O presente artigo destina-se a analisar a natureza das parcelas pagas pelos clubes aos atletas a título de moradia e alimentação e quais seriam suas consequências/reflexos sob a ótica do direito do trabalho.

Parte-se de uma análise da relação de emprego existente entre clubes e atletas, bem como da natureza jurídica da parcela percebida e a legislação aplicável. Em seguida, analisar-se-á o conceito de salário *in natura* ou salário utilidade, apontando os requisitos para sua configuração e verificando, por fim, se o valor pago pelos clubes a título de alimentação e moradia configura ou não o salário *in natura*.

PALAVRAS-CHAVE: Atletas – Clubes – Moradia – Alimentação – Salário.

ABSTRACT: The present article aims to analyze the nature of parcels paid by clubs to athletes for dwelling and alimentation and which are the consequences of this payment in the view of labor law.

It starts with one analysis of the employment relationship between clubs and players and as well as the legal nature of the perceived parcel and applicable law. Then it will analyze the concept of utility salary, pointing the requirements for setting and checking, finally, if the amount paid by the clubs for dwelling and alimentation configure or no the utility salary.

KEYWORDS: Athletes – Clubs – Reside – Alimentation – Salary.

SUMÁRIO: 1. Introdução – 2. Contrato de trabalho – 3. Salário *in natura* ou salário utilidade – 4. Moradia e alimentação considerados como salário *in natura* – 5. Moradia e alimentação não considerados como salário *in natura* – 6. Conclusão – 7. Referências bibliográficas.

1. INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é o ramo do Direito que tutela o empregado, isto é, a pessoa física, que presta serviços pessoalmente, mediante remuneração, de forma não eventual e com subordinação ao empregador.

Os atletas profissionais, quando presentes os cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego,¹ nada mais são do que empregados, sendo regidos pelo Direito do Trabalho.

O empregador é a entidade de prática desportiva, que necessita dos serviços do atleta e, em contrapartida, o remunera. Já o empregado, é o atleta profissional (pessoa física) que pratica o esporte como profissão, com subordinação à entidade, mediante remuneração (onerosidade), de forma pessoal (pessoalidade) e não eventual (não eventualidade), submetido a um contrato especial de trabalho desportivo. Assim, tanto os atletas quanto os clubes devem se sujeitar às regras mínimas previstas pelo Direito do Trabalho.

Nesse sentido, a lição de Alice Monteiro de Barros:

“O atleta que praticar o futebol, em caráter profissional, é considerado empregado da associação desportiva que se utilizar de seus serviços mediante salário e subordinação jurídica. O empregador será sempre pessoa jurídica de direito privado.”²

O entendimento jurisprudencial caminha no mesmo sentido:

“Contrato de trabalho desportivo. Celebração. Deve ser mantida a decisão que concluiu pela formação, entre reclamante e reclamada, da relação de emprego especial, desportivo, quando a prova dos autos é conclusiva no sentido da atuação do empregado na condição de atleta profissional, com a presença dos pressupostos fáticos caracterizadores do vínculo jurídico contratual cujo reconhecimento se vindicou em juízo.”³

1. Expressão cunhada por Maurício Godinho Delgado.

2. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Ed. LTr, 2011. p. 241.

3. TRT-3.^a Reg., RO 00640-2011-151-03-00-5, 9.^a T., rel. Des. Fernando Rios Neto, DJ 06.06.2012

Atualmente é muito comum que os clubes esportivos de alto rendimento forneçam aos atletas que integram suas equipes moradia e alimentação. Mas qual seria a natureza jurídica destes pagamentos realizados pelo clube?

Essa é uma discussão relevante e atual, uma vez que duas correntes surgiram para responder a este questionamento. De um lado, defende-se que o pagamento de moradia e alimentação configura salário utilidade e, por isso, possuem natureza remuneratória. Por sua vez, a segunda corrente afirma que o pagamento de alimentação e moradia tem um caráter instrumental, isto é, são parcelas pagas para viabilizar uma melhor participação dos atletas nas competições esportivas, não configurando o salário *in natura*.

A discussão se faz ainda mais relevante quando se tem em conta que caso se adote a primeira corrente, o pagamento de tais benesses repercutirão nas demais verbas salariais, gerando o que renomado Min. Mauricio Godinho-Delgado denomina de *efeito expansionista circular*.⁴

Dessa forma, no presente artigo buscar-se-á a legislação aplicável à relação de trabalho existente entre atleta (empregado) e clube (empregador), verificando se o fornecimento de alimentação e moradia acarreta integração ao salário do atleta para os efeitos legais e quais seriam suas consequências.

2. CONTRATO DE TRABALHO

A relação de trabalho entre atletas e clubes é regida por lei especial, qual seja, a Lei 9.615/1998 (Lei Pelé).

Quando presentes os requisitos da relação de emprego, aos atletas também são aplicáveis as regras constantes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), exceto nos casos em que a lei especial afasta a incidência do regramento celetista.

A relação de emprego entre o atleta e o clube, conforme se depreende do art. 28 da Lei Pelé, prevê que o contrato de trabalho deve ser pactuado de forma escrita, não sendo aplicável, portanto, a forma geral prevista no art. 443 da CLT que prevê que o pacto poderia ser feito de forma verbal. A forma escrita é obrigatória, porque esta relação é cercada de peculiaridades, visando a forma escrita gerar segurança jurídica ao atleta e ao clube, caso haja algum problema futuro.

Quanto à duração do contrato de trabalho, a Lei Pelé definiu o prazo do contrato como sendo de no mínimo 3 (três) meses e no máximo 5 (cinco)

4. DELGADO, Mauricio Godinho. *Salário: teoria e prática*. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2002. p. 30.

anos. Além disso, a lei é clara ao dizer que não se aplica ao contrato de trabalho do atleta os arts. 445 e 451 da CLT, que tratam do contrato de trabalho por prazo determinado (art. 30, parágrafo único, Lei 9.615/1998).

Contudo, a Lei 9.615/1998 prevê que a remuneração deve ser expressa no contrato firmado entre as partes, mas não trouxe normas específicas sobre este aspecto, apontando regras especiais para fatos específicos relativos à remuneração do atleta como, por exemplo, a cláusula indenizatória desportiva, deixando a critério da Consolidação das Leis do Trabalho traçar os parâmetros básicos da remuneração. Incidem, então, em todos os contratos esportivos as regras previstas nos arts. 457 a 467 da CLT, que regulam o tema.

Fazem jus, portanto, a todos os direitos trabalhistas, dentre eles, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), repouso semanal remunerado e férias anuais, acrescidas do 1/3 (um terço) constitucional. Geralmente, as férias são concedidas coletivamente ao fim da temporada, quando há um recesso das atividades desportivas.

Além das exceções já mencionadas em relação à Consolidação das Leis do Trabalho, importante destacar também algumas outras que não são aplicáveis aos atletas como, por exemplo, o adicional noturno e as horas extras, em razão da especificidade da atividade exercida por eles, entretanto tais assuntos não serão tratados no presente artigo por merecerem uma atenção pormenorizada.

No presente artigo, como já dito, busca-se verificar qual a natureza das parcelas pagas a título de alimentação e moradia e para responder a tal questão, é essencial que se analise o salário *in natura*, o que se fará no tópico seguinte.

3. SALÁRIO *IN NATURA* OU SALÁRIO UTILIDADE

O salário *in natura* ou salário utilidade, que consiste no pagamento de bens ou serviços como forma de contraprestação pelo labor realizado, é admitido pela Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 458, que assim dispõe:

“Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 1.º Os valores atribuídos às prestações *in natura* deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo (arts. 81 e 82).

§ 2.º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI – previdência privada;

VII – (*Vetado.*)

§ 3.º A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual.

§ 4.º Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de coocupantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.”

Acerca salário *in natura*, ensina Barros:

“A teor do art. 458 da CLT, o salário poderá ser pago em dinheiro ou utilidades, como alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Como se vê o rol é exemplificativo, podendo abranger outros fornecimentos feitos pelo empregador ao empregado, como higiene e transporte.”⁵

Todavia, nem toda concessão de bens e serviços configura o salário *in natura*, necessitando que alguns requisitos estejam presentes para que ele se configure, quais sejam, a habitualidade e o objetivo com que a utilidade é fornecida.

Nesse sentido, preleciona Delgado:

“Não considera, porém, a ordem jurídica que todo fornecimento de bens ou serviços (utilidades) pelo empregador ao empregado ao longo do contrato configure-se como salário *in natura*: nem todo fornecimento de utilidade assume, portanto, natureza salarial. Há requisitos à configuração do salário-utilidade,

5. BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 594.

sem cuja presença a parcela fornecida não se considera como parte integrante do salário contratual do obreiro.

Os requisitos centrais do salário-utilidade, capturados pela doutrina e jurisprudência do conjunto da ordem justabalhista, são, essencialmente, dois: o primeiro diz respeito à habitualidade (ou não) do fornecimento do bem ou serviço; o segundo relaciona-se à causa e objetivos contraprestativos desse fornecimento. Há um terceiro requisito eventualmente mencionado na doutrina e na jurisprudência, embora seja bastante controverso. Ele concerne à amplitude da onerosidade do fornecimento perpetrado.⁶

O entendimento do Ministro é também por ele defendido em seus julgados conforme se depreende das decisões abaixo:

“Salário *in natura* – Caracterização. A teoria dominante acerca do salário *in natura* enxerga na parcela três requisitos: que a utilidade seja fornecida habitualmente; que tenha onerosidade unilateral (suportada, pois, apenas pelo empregador); que não seja fornecida para viabilizar a prestação de serviços mas como um acréscimo retributivo em face desta prestação.”⁷

“Plano de saúde. Não integração ao salário. A natureza salarial de uma utilidade ofertada pelo empregador surge caso presentes os dois requisitos centrais do salário *in natura*: habitualidade e caráter contraprestativo (e não instrumental) da oferta consumada. Contudo, a norma jurídica (não a cláusula contratual) pode esterilizar a natureza jurídica da concessão da utilidade, em face de outros valores que a norma considere preponderantes. É o que se passa, por exemplo, no que tange aos serviços de saúde e educação ofertados pelo empregador. Estas parcelas não tem natureza salarial (contraprestativa) por força de orientação constitucional, uma vez que tais implementos são, desde 05.10.1988, dever da sociedade e não mera vantagem contratual trabalhista (arts. 196, 197, 198, 200 e 205, CF/1988). A relevância pública de tais serviços, que devem ser cumpridos com a participação da sociedade, inclusive empresas, torna seu implemento um dever (tutela de interesse de outrem) e não mera obrigação contratual.”⁸

No que concerne ao primeiro requisito, é pacífico na doutrina e na jurisprudência que o pagamento do salário em bens e utilidades deve se prolongar no tempo, reiterando-se ao longo do contrato de trabalho.

6. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Ed. LTr, 2012. p. 744.

7. TRT-3.^a Reg., RO 9146/93, 5.^a T., rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DJ 17.07.1994.

8. Idem.

Por outro lado, o segundo elemento demonstra ser necessário que o pagamento se dê como uma retribuição ao labor prestado pelo empregado. Afinal, se o pagamento de bens e serviços é fornecido *para* o trabalho, para melhorar a sua execução, tornando-o mais eficaz, tendo o caráter instrumental, não há que se falar em natureza salarial.

Arnaldo Sussekind, acerca do tema, apresenta uma brilhante lição:

“Para que determinado fornecimento seja considerado como salário-utilidade, faz-se mister que não tenha por fim a sua utilização no local de trabalho para prestação dos serviços contratados. É que, neste caso, a utilidade constitui um meio necessário ou conveniente para a execução dos serviços e não um rendimento do empregado proveniente do trabalho realizado. Ela teria sido concedida para o trabalho e não pelo trabalho; equipara-se aos maquinismos e instrumentos de trabalho, indispensáveis ao funcionamento da empresa, não podendo, conseqüentemente, substituir, como utilidade vital para o trabalhador, o salário que tem jus pela prestação dos serviços contratados.”⁹

Barros, inclusive, ressalta que “as utilidades salariais não se confundem com as que são fornecidas para melhor execução do trabalho; estas equiparam-se a instrumento de trabalho e, conseqüentemente, não têm feição salarial”.¹⁰

Este entendimento também é adotado pelo TST conforme se depreende de sua Súmula 367, que prevê:

“Súmula 367. *Utilidades in natura – Habitação – Energia elétrica – Veículo – Cigarro – Integração ao salário.* (Conversão das Orientações Jurisprudenciais 24, 131 e 246 da SDI-1) – Res. TST 129/2005 – DJ 20.04.2005.

I – A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares (ex-OJs 131 – Inserida em 20.04.1998 e ratificada pelo Tribunal Pleno em 07.12.2000 e 246 – Inserida em 20.06.2001).

II – O cigarro não se considera salário utilidade em face de sua nocividade à saúde. (ex-OJ 24 – Inserida em 29.03.1996).”

Logo, conclui-se que para que as verbas pagas a título de alimentação e moradia pelo clube ao atleta sejam consideradas salário *in natura* é essencial que o pagamento se dê de forma habitual e deve ser paga como remuneração

9. SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. atual. São Paulo: Ed. LTr, 2005. vol. I, p. 360.

10. BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 595.

pelo trabalho prestado, não sendo, portanto, indispensável para a execução do trabalho e, tampouco, para torná-lo mais eficaz.

Diante desta definição e caracterização dos requisitos do salário *in natura*, buscar-se-á definir no item seguinte o questionamento que norteia este artigo, qual seja, se o pagamento de alimentação e moradia para o atleta profissional configura salário utilidade ou são parcelas pagas para melhorar a execução do trabalho.

Ressalte-se que no caso em questão, o clube como empregador e o atleta como empregado e considerando as especificidades da relação em questão, onde a entidade de prática desportiva fornece ao atleta moradia e alimentação, a resposta é essencial, já que se o pagamento for considerado salário refletirá nas demais parcelas, como 13.º salário e férias.

4. MORADIA E ALIMENTAÇÃO CONSIDERADOS COMO SALÁRIO *IN NATURA*

Feitas as considerações acerca do salário *in natura*, passa-se a análise das hipóteses em que o fornecimento de moradia e alimentação ao atleta podem ser consideradas como parte do salário, ou seja, como salário utilidade e integrado à remuneração para todos os efeitos legais.

O primeiro requisito do salário utilidade, a habitualidade, é simples de ser verificado, pois se o pagamento se prolongar durante o contrato de trabalho, restará configurado.

Considerando-se que os contratos são assinados geralmente por temporada e quase nunca no período mínimo de 3 (três) meses estabelecido pela Lei Pelé, seria o caso da configuração deste requisito de habitualidade, já que se observaria um pagamento usualmente feito pelo empregador.

A dúvida paira quanto ao segundo requisito que, de acordo com o entendimento doutrinário e jurisprudencial, exige que o pagamento seja feito *pelo* trabalho prestado e não como forma indispensável *para* a prestação do trabalho. Dois argumentos surgem relevantes para afastar a caracterização de salário *in natura* do pagamento da alimentação e moradia: não ser tal pagamento indispensável à prestação do trabalho e a existência de valores diferenciados para os atletas a título de moradia e alimentação.

Poderia a moradia e/ou alimentação fornecidas ao atleta não serem consideradas como vantagens indispensáveis para a realização do trabalho. Ora, não é necessário que um clube forneça habitação ou moradia para que o atleta preste seu serviço, qual seja, treinar, participar de competições, participar de eventos da agremiação esportiva, dentre outras obrigações. O fornecimento das parcelas não seria um meio para a prestação do serviço.

Essas parcelas pagas ao atleta são dispensáveis para que ele trabalhe, preste seu serviço, ou seja, o atleta não deixaria de atuar, treinar, caso não estivesse pactuado no contrato firmado com o clube o recebimento das referidas verbas.

Exatamente pela relação de emprego entre atleta e clube constituir-se um caso especial, não se poderia entender que o fornecimento de habitação e/ou alimentação para o atleta seria para o trabalho. Seria tão somente mais um benefício fornecido pelo empregador (clube), em troca de seu trabalho, e, portanto, teria característica remuneratória.

O atleta ao firmar contrato de trabalho por prazo determinado, conforme prevê a legislação, tem ciência do período em que prestará serviços àquela entidade de prática desportiva e, portanto, tem ciência do período que deve se manter em determinada localidade, tendo condições assim, ele próprio de se estabelecer e escolher o local onde residirá naquele determinado tempo.

Uma prova desta “dispensabilidade” seria, por exemplo, quando um clube de futebol fornece ao atleta que acaba de contratar, moradia ou carros de luxo, de valores expressivos durante o período de vigência, para representarem um atrativo ao contrato de trabalho. A habitação fornecida não é um meio para a prestação de serviço, mas tão somente um benefício concedido como atrativo que integrará sua remuneração.

Poderia este atrativo fornecido ao longo da prestação do serviço do atleta ser equiparado, por exemplo, às luvas no caso do futebol, que são importes pagos pelo clube aos jogadores como forma de incentivo para assinatura do contrato de trabalho, que em razão de sua natureza salarial integram o salário para todos os efeitos legais, conforme se vê na jurisprudência:

“Recurso de revista. Luvas. Natureza salarial. Na esteira de precedentes desta Corte, a verba em discussão, equiparada às – luvas – do atleta profissional, já que ofertada pelo empregador visando captar profissional disputado no mercado, em detrimento do concorrente, possui verdadeira natureza salarial. Precedentes. Incólumes os arts. 457, § 1.º e 458 da CLT (...).”¹¹

“Recurso de revista. Integração dos valores pagos a título de contrato de mútuo. Luvas. Natureza salarial. Evidenciada a figura equiparada às – luvas – do atleta profissional, paga pelo empregador com o objetivo de tornar mais atraente o ingresso do Reclamante em seu quadro funcional, é de se concluir que as parcelas concedidas ostentam nítida natureza salarial, razão pela qual

11. TST, RR 435200-02.2008.5.09.0663, 3.ª T., j. 27.04.2011, rel. Min. Rosa Maria Weber, DEJT 06.05.2011.

devem integrar o salário para todos os efeitos legais. Nesse sentido, precedentes desta Corte. Recurso de Revista conhecido e provido.”¹²

Em relação à alimentação, exceto naqueles horários em que os treinos coincidam com as refeições ou nos períodos de concentração que antecedem partidas oficiais, não é indispensável que o clube forneça a alimentação, seria também, tão somente mais um benefício.

Citando claramente a natureza remuneratória da parcela paga a título de moradia, a decisão do TST do Min. Caputo Bastos reconhece o entendimento da Corte Regional:

“Como se pode ver, a utilização de imóvel dependia do arbítrio do empregador, que também arcava integralmente com seu custeio. Dos depoimentos das partes se extrai que o autor efetivamente utilizava o imóvel disponibilizado pelo empregador, tratando-se, portanto, de utilidade concedida por liberalidade, mas que merece integrar a remuneração conforme dispõe o art. 458 da CLT pela habitualidade de seu pagamento e em razão da percepção do benefício pelo trabalho desenvolvido e não para a execução do labor.”¹³

Declarando ainda, a natureza remuneratória da alimentação paga ao atleta, o entendimento da 4.^a Turma do TRT-3.^a Reg.:

“Não obstante necessitar o atleta profissional de alimentação especial, pode esta ser tomada em qualquer lugar, não havendo qualquer necessidade de ser fornecida pelo empregador. Assim, o Recorrente recebia alimentação do Recorrido pela e não para a prestação dos serviços, devendo seu valor integrar a remuneração para todos os efeitos, valor este que arbitro em R\$ 300,00 por mês. Devidos ao Recorrente, portanto, os reflexos do salário-alimentação em 13.^o salários, férias +1/3, multa do art. 477 da CLT e no FGTS + 40%.”¹⁴

Assim, de acordo com o entendimento acima explicitado, não se constituíam a moradia e a alimentação fornecidas ao atleta, elementos essenciais à consecução dos objetivos do contrato de trabalho, não configurando salário utilidade.

5. MORADIA E ALIMENTAÇÃO NÃO CONSIDERADOS COMO SALÁRIO *IN NATURA*

Caso a moradia e a alimentação concedidas pelo clube ao atleta sejam fornecidas *para* o trabalho, ou seja, forem concedidos como meios para a pres-

12. TST, RR 1109900-15.2005.5.09.0012, 4.^a T., j. 01.06.2011, rel. Min. Maria de Assis Calsing, DEJT 10.06.2011.

13. TST, AgIn no RR 6250/2006-001-09-40:9, 7.^a T., j. 21.10.2009, rel. Min. Caputo Bastos, DEJT 29.10.2009.

14. TRT-3.^a Reg., 01312-2002-044-03-00-9, 4.^a T., rel. Des. Taisa Maria Macena de Lima, DJ 22.02.2003.

tação de serviços, não poderiam estas parcelas ser consideradas como parte integrante do salário.

Para defender este posicionamento, tem-se o argumento que o pagamento de alimentação e moradia são meios para que o atleta tenha um melhor rendimento nas quadras, sendo indispensável para o trabalho.

As parcelas em questão, no caso peculiar dos atletas, seriam pagas como meios para a prestação de serviços de qualidade como atleta profissional de alto rendimento e seriam indispensáveis para a realização do trabalho.

O fornecimento da moradia, por exemplo, nas imediações ao local de treino diário, em local confortável, pode ser considerado neste caso, como meio para a prestação de serviço de qualidade, para um melhor rendimento do atleta e também de toda a sua equipe.

O atleta em razão da peculiaridade de sua profissão, não poderia sofrer desgastes físicos com transporte e deslocamento para os locais de treino, objetivando um melhor rendimento/desempenho. Assim, a entidade de prática desportiva fornece a ele habitação.

No caso dos atletas que vivem nos alojamentos dos clubes, podemos afirmar que, sem dúvida, é uma possibilidade para tornar viável a prestação de serviços à entidade que os contratou. Os jovens que chegam de outras regiões ou até mesmo aqueles já profissionais, mas que ainda não se estabilizaram na carreira, necessitam da concessão da moradia como um meio para o trabalho.

A alimentação poderia também ser concedida ao atleta, tão somente para uma prestação de serviços adequada. A alimentação, também em razão das especificidades de um atleta e, principalmente, em razão do ritmo intenso de atividade física, deve haver um cuidado maior, ser especial, direcionada, cuidada por um especialista, devendo ser rica e balanceada para refletir em seu rendimento em campo/quadra.

Assim, o clube somente forneceria a alimentação zelando pelo rendimento de sua equipe, que almeja bons resultados.

Além disso, a alimentação também é direcionada para o cuidado com a saúde dos seus atletas, a fim de evitar lesões e doenças, sendo especial para cada uma das modalidades esportivas.

Considerando então, os argumentos acima apresentados, a alimentação e a moradia não configuram contraprestação ao serviço prestado pelo atleta profissional, não possuindo, portanto, caráter salarial e não repercutindo seu pagamento em outras verbas.

Este entendimento encontra respaldo na jurisprudência:

“Jogador de futebol – Utilidades (alimentação e moradia) fornecidas pelo clube – Natureza jurídica indenizatória – As utilidades – moradia e alimentação – custeadas e fornecidas pelos clubes de futebol, via de regra, não têm natureza salarial, porque não se tratam de contraprestação pelos serviços prestados, mas formas de propiciar ao atleta, transferido de outros locais, tranquilidade quanto ao alojamento (já que este não precisa se preocupar com a manutenção de sua residência) e, ainda, uma alimentação rica e balanceada, visando ao melhor rendimento possível nos jogos e campeonatos disputados. Recurso a que se nega provimento.”¹⁵

“Recurso de revista.

(...)

2. Habitação. Natureza jurídica. Súmula 367, Item I.

No caso, a egrégia a Corte Regional concluiu que o fornecimento de habitação não se caracteriza como salário-utilidade, porquanto era imprescindível a prestação laboral.

Portanto, a decisão está em harmonia com a iterativa, notória e atual jurisprudência desta colenda Corte no sentido de que tal utilidade fornecida pelo empregador ao empregado, quando indispensável para a realização do trabalho, não tem natureza salarial. Inteligência da Súmula 367, item I. Incidência do artigo 896, § 4.º, da CLT. Recurso de revista não conhecido.”¹⁶

6. CONCLUSÃO

O atleta profissional, quando presentes os cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego, é um empregado, sendo regido pela Consolidação das Leis do Trabalho naquilo que não conflite com a Lei Pelé. Dentre as normas da Consolidação das Leis do Trabalho aplicáveis ao atleta profissional, estão aquelas relativas à remuneração. Neste aspecto, um debate interessante tem chegado à Justiça Trabalhista, qual seja, se o pagamento de alimentação e moradia aos atletas configura o salário *in natura*.

O salário utilidade consiste no pagamento de bens ou serviços como forma de contraprestação pelo trabalho realizado e é admitido pela CLT no art. 458. Para que as verbas pagas a título de alimentação e moradia pelo clube ao atleta

15. TRI-3.ª Reg., RO 00638-2006-044-03-00-2, 3.ª T., rel. Maria Cristina D.Caixeta; DJMG 12.10.2006.

16. TST, RR 82300-63.2008.5.04.0402, 2.ª T., j. 28.03.2012, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 03.04.2012.

sejam consideradas salário *in natura* é essencial que o pagamento se dê de forma habitual e deve ser pago como remuneração pelo trabalho prestado, não sendo, portanto, indispensável para a execução do trabalho e, tampouco, para torná-lo mais eficaz.

Diante desta definição dois posicionamentos surgiram: um defendendo que o pagamento dessas verbas configuram salário *in natura* e outra que não há a configuração. A primeira justifica que em razão da habitualidade e por se tratar de parcelas não necessárias à execução do contrato, as parcelas seriam parte da remuneração, enquanto a segunda trata tais parcelas como meios essenciais à execução do contrato de trabalho. Tem prevalecido na jurisprudência a segunda, contudo, não se pode deixar de ressaltar que se o valor pago ao atleta for diferenciado dos demais, bem como se o pagamento for para além de dar ao atleta melhores condições de jogo, pode-se configurar o salário *in natura*, devendo tal reconhecimento se refletir nas demais verbas trabalhistas.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Ed. LTr, 2011.
- COSTA, Armando Cassimiro; FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. *Consolidação das Leis do Trabalho*. 38. ed. São Paulo: Ed. LTr, 2011.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Ed. LTr, 2012.
- _____. *Salário: teoria e prática*. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.
- MELO FILHO, Álvaro. *Nova Lei Pelé: avanços e impactos*. Rio de Janeiro: Maqui-nária, 2011.
- _____. Principiologia das relações trabalhistas: atleta/entidade desportiva. *Revista Brasileira de Direito Desportivo*. vol. 20. p. 85. São Paulo: Ed. RT, jul.-dez. 2011.
- SÁ FILHO, Fábio Menezes de. *Contrato de trabalho desportivo: revolução conceitual de atleta profissional de futebol*. São Paulo: Ed. LTr, 2010.
- ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. São Paulo: Ed. LTr, 1998.
-

PESQUISAS DO EDITORIAL

Veja também Doutrina

- O contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, de Hugo Albuquerque Braga – *RDT 137/143*;
- Relação entidade de prática desportiva – Atleta de futebol de acordo com a legislação em vigor, de Gilberto Cipullo e Fábio Diniz Appendino – *RDT 106/178*; e
- Salário *in natura* e o atleta profissional de futebol, de Luiz Antonio Grisard – *RBDD 4/85*.