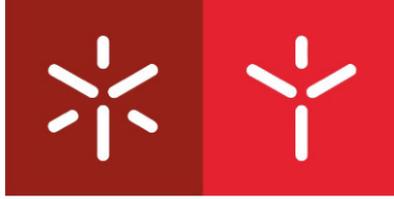


Universidade do Minho
Escola de Direito

Ana Raquel Moura Pinto

**O Contrato de Trabalho do Praticante
Desportivo e a admissibilidade de
Cláusulas de Rescisão**



Universidade do Minho

Escola de Direito

Ana Raquel Moura Pinto

**O Contrato de Trabalho do Praticante
Desportivo e a admissibilidade de
Cláusulas de Rescisão**

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa

Trabalho efetuado sob a orientação da
Professora Doutora Teresa Coelho Moreira

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho:



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações
CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Lúcia e Jorge, por serem o meu inesgotável suporte.

À minha irmã, Carolina, por ser a melhor companheira de vida que poderia ter.

Aos meus avós, Adelaide e António, por todo o amor.

Ao Rui Viana, pelos anos felizes de vida em comum. O meu maior exemplo de perseverança e capacidade de trabalho. Aquele que me fez apaixonar pelo Futebol e me incentivou a mergulhar no Direito Desportivo. Esta dissertação é a homenagem que lhe posso prestar, a quem deu a vida em prol do Futebol e que, desde a sua partida, ficou indiscutivelmente mais pobre.

À Prof.^a Doutora Teresa Coelho Moreira, Orientadora desta dissertação de mestrado, por todo o apoio, atenção, cuidado e compreensão que sempre teve para comigo ao longo desta caminhada.

Aos meus amigos, em especial à Sílvia, Mara, Marta, Sofia, Ana, Catarina e Marcelo, por nunca me deixarem desistir e serem sempre o meu refúgio.

A todos os meus familiares e colegas de profissão, que, de alguma forma, contribuíram para a concretização desta dissertação.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

RESUMO

A presente dissertação tem como principal escopo analisar a admissibilidade de cláusulas de rescisão no contrato de trabalho desportivo, abordando o seu enquadramento jurídico e histórico. Para tal, teremos de dar especial atenção ao praticante desportivo enquanto sujeito de uma verdadeira relação laboral e, assim, estudaremos também este especial contrato de trabalho. O estudo desta realidade laboral desportiva é crucial para que possamos compreender a forma como os vínculos laborais podem ser afetados pela aposição destas cláusulas.

No panorama desportivo atual, em virtude do mediatismo conferido pela comunicação social ao desporto, em particular o futebol, o problema das cláusulas de rescisão ganha cada vez maior destaque pelos negócios milionários em que se inserem. Pelo que, para melhor compreensão, procedemos ao estudo doutrinal, jurisprudencial e legislativo do tema em apreço, antes de apresentarmos aquela que, no nosso entendimento, poderia ser a solução ideal para os problemas suscitados pela admissibilidade das cláusulas de rescisão no contrato de trabalho desportivo.

É sobre a égide do Direito do Trabalho que versa o nosso estudo, evidenciando o caráter especial do Direito Desportivo que elenca diversos ramos do Direito.

Palavras-Chave: Contrato de Trabalho Desportivo; Direito Desportivo; Direito do Trabalho; Cláusulas de Rescisão.

ABSTRACT

The main purpose of this dissertation is to analyse the admissibility of termination clauses in the sports employment contract, discussing its legal and historical framework. In order to do so, we will have to give special attention to the sports player as the subject of a true labour relation and, thus, we will also study this special employment contract. The study of this sports labour reality is crucial so that we may understand the way in which labour bonds may be affected by the insertion of these clauses.

In the current sports context, as a result of the mediaticism conferred by the media to sports, in particular football, the problem of termination clauses gains more and more prominence due to the millionaire businesses in which they are inserted. Therefore, for a better understanding, we proceed to the doctrinal, jurisprudential and legislative study of the subject in question, before presenting what, in our understanding, could be the ideal solution to the issues raised by the admissibility of the termination clauses in the sports employment contract.

It is under the aegis of Labor Law that our study is focused, evidencing the special character of Sports Law which includes several branches of Law.

Keywords: Sports Employment Contract; Sports Law; Labor Law; Termination Clauses.

ÍNDICE

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho:.....	ii
AGRADECIMENTOS	iii
DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE.....	iv
RESUMO	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
ABREVIATURAS	ix
Modo de citar e nota acerca das citações.....	x
INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO I – O CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO	4
1. Enquadramento legal	4
2. Caracterização do Contrato de Trabalho Desportivo	6
2.2. Duração do Contrato.....	10
2.3. As Partes.....	12
2.4. Retribuição	13
2.5. Período de Trabalho.....	14
CAPÍTULO II – CEDÊNCIA E TRANSFERÊNCIA DE PRATICANTES DESPORTIVOS.....	17
1. A cedência e a transferência do praticante desportivo	17
2. Liberdade de trabalho	21
2.1. O Pacto de Opção.....	24
2.2. O Pacto de Preferência	26
3. Dever de ocupação efetiva e direito à cedência	27
4. As “Equipas B”	29
CAPÍTULO III– A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO	32
CAPÍTULO IV – AS “CLÁUSULAS DE RESCISÃO”	37
1. Noção	37
2. Enquadramento histórico.....	39
2.1. O Acórdão Bosman.....	39
3. Regime jurídico	41
4. Natureza jurídica	42
5. O quantum das “cláusulas de rescisão”	46
6. Responsabilidade pelo pagamento das “cláusulas de rescisão”	47

7. O jogador enquanto ativo financeiro do clube	49
8. A liberdade de trabalho, a livre circulação de jogadores e as cláusulas de rescisão	50
CONCLUSÃO	53
BIBLIOGRAFIA	55

ABREVIATURAS

Ac. – Acórdão

Art. – Artigo

CAS – *Court of Arbitration for Sport*

CC – Código Civil

CCT – Contrato Coletivo de Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

CTD – Contrato de Trabalho Desportivo

FIFA – *Fédération Internationale de Football Association*

LBAFD – Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto

LBSD – Lei de Bases do Sistema Desportivo

LPFP – Liga Portuguesa de Futebol Profissional

RJCTPD – Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo

SAD's – Sociedades Anónimas Desportivas

SDUQ – Sociedade Desportiva Unipessoal por Quotas

SJPF – Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol

SS – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

Modo de citar e nota acerca das citações

As obras são citadas por Autor, nome do artigo (quando aplicável), nome da obra e número de página da citação específica.

Na citação de vários excertos da mesma obra, mantém-se a formulação acima referida. No entanto, quando na mesma nota de rodapé for citada a mesma obra de forma repetida, será formulada apenas a primeira referência seguindo o critério supramencionado, sendo para as referências seguintes utilizada a referência “op.cit.”.

Todas as citações doutriniais apresentadas ao longo da presente dissertação, quer no corpo de texto, quer em notas de rodapé, encontram-se traduzidas dos respetivos idiomas para a língua portuguesa.

No que concerne às citações legais, será mantida a versão do idioma original, de forma a permitir uma interpretação mais correta da lei.

Igualmente, todas as referências a obras são mantidas no seu original, de modo a simplificar o procedimento de pesquisa.

Todas as traduções apresentadas são da autoria e responsabilidade da autora da presente dissertação.

INTRODUÇÃO

O desporto, em especial o Futebol, é um fenómeno de massas e gira em torno de negócios milionários, principalmente no que concerne aos contratos de trabalho celebrados entre os atletas e clubes.

Atualmente, o Direito do Trabalho não impõe qualquer incompatibilidade entre o desporto *lato sensu* e o desporto profissional, mas nem sempre esta realidade foi pacificamente aceite. O Desporto era considerado uma atividade meramente lúdica e o seu estatuto profissional não era admissível. O processo de profissionalização da atividade desportiva e criação do estatuto do praticante desportivo profissional iniciou-se no século XX.

Na primeira metade do século XX rejeitava-se liminarmente a existência de um contrato de trabalho desportivo, que vinculasse o atleta e o clube. Em 1965 entrou em vigor o Regulamento das Relações entre Clubes e Jogadores de Futebol, aprovado pela Portaria de 22 de junho de 1965, mas essas relações só começaram a ser tuteladas em 1975, através da Portaria de Regulamentação do Trabalho para os Futebolistas Profissionais¹. Mais tarde, o Decreto Regulamentar n.º 57/83, de 24 de junho, veio reconhecer, finalmente, a atividade desportiva como profissão digna de um contrato de trabalho.

A criação da Lei de Bases do Sistema Desportivo em 1990, trouxe profundas alterações no fenómeno desportivo, entre elas a forma como o Estado começou a ver o desporto profissional. No seu artigo 14º, a referida Lei de Bases previa a necessidade de criação de um regime jurídico contratual dos praticantes desportivos profissionais, o qual viria a concretizar-se em diploma próprio. O tão aclamado diploma surge com o Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de novembro, que veio estabelecer pela primeira vez em Portugal a regulamentação do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato de formação desportiva.

Em 1991, na sequência da LBSD, a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol outorgaram uma Convenção Coletiva de Trabalho que, na época, já se afastava do regime laboral comum em diversos aspetos.

Neste momento o Direito do Trabalho não impõe qualquer incompatibilidade entre o desporto *lato sensu* e o desporto profissional, pelo que a relação jurídica estabelecida entre clube e atleta se afigura uma verdadeira relação laboral desportiva. No entanto, é evidente a

¹ Portaria de Regulamentação do Trabalho (PRT) de 9 de julho de 1975, BMT, n.º 26, de 15 de julho de 1975.

especificidade desta relação de trabalho comparativamente à relação laboral comum, motivo pelo qual o contrato de trabalho desportivo é considerado um contrato de trabalho especial, com normas legais próprias e características particulares.

Estamos, desde logo, diante de um contrato onde, ao contrário do que acontece no regime laboral comum, a regra deverá ser o carácter temporário da relação jurídica, solução que melhor se adequa com a curta duração da carreira do atleta.

Assim, em virtude do crescimento económico do fenómeno desportivo, o contrato laboral assume cada vez maior destaque. Por esse motivo, a atual mercantilização do mundo futebolístico suscitou-nos o interesse de estudar a relação laboral desportiva e a admissibilidade de cláusulas de rescisão.

A inclusão de cláusulas de rescisão no seio laboral desportivo significa, frequentemente, uma fonte de litígios, uma vez que os seus efeitos jurídicos potenciam o conflito entre as partes, cujas pretensões serão contrárias no que concerne à continuidade do vínculo laboral ou quantos aos termos da cessação do mesmo.

Na presente dissertação, no capítulo inicial iremos analisar o enquadramento legal do contrato de trabalho desportivo, as suas principais características, referindo algumas particularidades que se afastam do contrato de trabalho comum.

De seguida, no segundo capítulo iremos abordar a temática da cedência e transferência de atletas, bem como a liberdade de trabalho e direito à cedência. Posteriormente, no terceiro capítulo iremos perceber as formas de cessação do contrato laboral desportivo e a admissibilidade de cláusulas de rescisão, objeto do nosso estudo. É nesta sede que iremos perceber os efeitos jurídicos destas cláusulas, bem como a sua natureza jurídica e as suas particularidades.

Iremos, ainda, enumerar alguns problemas suscitados pelas cláusulas de rescisão, nomeadamente o uso abusivo por parte das entidades empregadoras desportivas em coartar a liberdade de trabalho do praticante desportivo. Procuraremos, por fim, encontrar a solução que melhor se adequa para o combate do abuso cometido pelos clubes e, de seguida, apresentar as nossas conclusões.

De forma a facilitar a exposição e evitar a reprodução de diplomas legais referentes a modalidades e realidades diferentes, o presente estudo concentrar-se-á no regime jurídico aplicável aos jogadores de futebol, atletas cuja inserção de cláusulas de rescisão nos respetivos contratos de trabalho assumem maior expressão no panorama desportivo nacional.

A escolha deste tema deve-se ao especial fascínio pelo mundo desportivo, em especial o futebol, pelas relações laborais desportivas e a aposição de cláusulas de rescisão que suscitam

multíssimas dificuldades aquando a desvinculação dos jogadores em torno de valores milionários e, por último, pelo gosto e formação em direito desportivo.

CAPÍTULO I – O CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO

1. Enquadramento legal

O Desporto e as suas relações laborais contêm especificidades próprias que em muito se afastam das relações laborais comuns, o que obrigou o legislador a criar um regime jurídico adequado a esta realidade e que responda às necessidades dos intervenientes desportivos.

À luz do artigo 34º da LBAFD “o estatuto do praticante desportivo é definido de acordo com o fim dominante da sua atividade, entendendo-se como profissionais aqueles que exercem a atividade desportiva como profissão exclusiva ou principal”, acrescentando ainda que “o regime jurídico contratual dos praticantes desportivos profissionais e do contrato de formação desportiva é definido na lei, ouvidas as entidades sindicais representativas dos interessados, tendo em conta a sua especificidade em relação ao regime geral do contrato de trabalho”.

Em sede constitucional, não podemos deixar de evidenciar que o legislador consagrou o direito ao desporto como um direito fundamental, estabelecendo no artigo 79º da CRP que todos têm direito à cultura física e ao desporto, sendo que incumbe ao Estado promover, estimular, orientar e apoiar a prática e a difusão do desporto, revelando-se eficaz os princípios da universalidade e igualdade. Neste sentido, é imperativo que o Estado assegure a concretização do direito ao desporto, promovendo-o em colaboração entre entidades públicas e privadas, entre elas as organizações e associações desportivas privadas.

A criação da Lei de Bases do Sistema Desportivo², a 13 de janeiro de 1990, trouxe profundas alterações no fenómeno desportivo, entre elas a forma como o Estado começou a ver o desporto profissional. No seu artigo 14º, a referida Lei de Bases previa a necessidade de criação de um regime jurídico contratual dos praticantes desportivos profissionais, o qual viria a concretizar-se em diploma próprio. O tão aclamado diploma surge com o Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de novembro, que veio estabelecer pela primeira vez em Portugal a regulamentação do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato de formação desportiva.

Em 1991, na sequência da LBSD, a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol outorgaram uma Convenção Coletiva de Trabalho que, na

² Alterada pela Lei n.º 19/96, de 25 de junho e, posteriormente, revogada pela Lei de Bases do Desporto, aprovada pela Lei n.º 30/2004, de 21 de julho e que, também, foi revogada pela atual Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto aprovada pela Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro.

época, já se afastava do regime laboral comum em diversos aspetos. Pouco tempo depois, em 1995, viria a ser proferido o célebre Acórdão *Bosman*³⁴ pelo Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia (TJCE), o que provocou a revogação do Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de novembro, pela Lei n.º 28/98, de 26 de junho⁵, que veio estabelecer o novo regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo.

O legislador português decidiu criar um regime normativo que regulamentasse as relações laborais desportivas, nomeadamente no que concerne ao contrato de trabalho do praticante desportivo. No nosso entendimento, fê-lo muitíssimo bem, pois, tal como refere Albino Mendes Baptista⁶ “a desadequação do Direito do Trabalho (comum) à realidade do Desporto é tão flagrante que a prática social se encarregou de criar para o trabalho desportivo um regime diferente.”

Atualmente, o RJCTPD aprovado pela Lei n.º 54/2017, que revogou a Lei n.º 28/98, de 26 de junho⁷, define o contrato de trabalho desportivo como aquele pelo qual o praticante desportivo se obriga, mediante retribuição, a prestar atividade desportiva a uma pessoa singular ou coletiva que promova ou participe em competições desportivas, no âmbito de organização e sob a autoridade e direção desta⁸.

A este nível, não podemos deixar de referir a CCT celebrada entre a LPFP e o SJPF, que regula as relações jurídicas laborais emergentes dos contratos de trabalho desportivo celebrados entre futebolistas profissionais⁹ e clubes ou sociedades desportivas¹⁰.

Nas palavras de ALEXANDRE BAPTISTA COELHO¹¹, “a relação individual de trabalho, enquanto contrato de direito privado, e ao longo de décadas, foi progressivamente sendo objeto de

³⁴ Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, de 15 de Dezembro de 1995, Proc. C-415/93, que foi publicado na íntegra na RDES n.º XXXVIII, n.º 1-4, pp. 203 e ss. Sobre esta matéria, v. JÓÃO LEAL AMADO, O caso Bosman e a indemnização de promoção ou valorização, QL, 7, Ano III, 1996, pp. 3 e ss.

⁴ O referido acórdão será estudado e desenvolvido no capítulo V da presente dissertação, em sede de cláusulas de rescisão.

⁵ No entanto, a Lei 28/98, de 26 de junho, apenas apresentou alguns ajustes comparativamente ao Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de novembro, uma vez que não consagrou uma rutura com o modelo legislativo anterior.

⁶ Albino Mendes Baptista, Especificidades do Contrato de Trabalho Desportivo e Pacto de Opção, in “Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo”, p. 16.

⁷ A Lei n.º 28/98, de 26 de junho revogou o Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de novembro, tendo sido este último criado ao abrigo da Lei de autorização legislativa n.º 85/95, de 31 de agosto.

⁸ Cfr. Artigo 2º, alínea a) do RJCTPD, aprovado pela Lei n.º 54/2017, de 14 de julho.

⁹ De acordo com o n.º 1, do artigo 2 da CCT, serão considerados futebolistas profissionais aqueles que, após a necessária formação técnico-profissional, se obriguem, mediante retribuição, à prática do futebol como profissão exclusiva ou principal, sob autoridade e direção de um clube ou sociedade desportiva.

¹⁰ Cfr. Artigo 1, n.º 1 da CCT.

¹¹ Alexandre Baptista Coelho, O Contrato de Trabalho Desportivo, in “O Desporto que os Tribunais praticam”, coordenador: José Manuel Meirim, p. 247 e 248.

disposições legais norteadas pelo interesse e ordem pública, e pelo escopo de proteção da parte contratual tida como economicamente mais débil”, acrescentando ainda o autor que “a delimitação do conceito de contrato de trabalho, e a distinção do mesmo de figuras afins, que numa época de rápida evolução social e económica assumem importância crescente, continua porém a ser, ainda hoje, tema central no debate doutrinal e jurisprudencial. (...) No âmbito desportivo algo de paralelo acontece. Partindo de conceitos comuns do juslaboralismo, a discussão aqui centra-se em torno da questão de saber se determinada relação contratual deve ou não beneficiar do tratamento legal específico que ao fenómeno desportivo é dispensado.”

Relativamente à lei aplicável ao contrato de trabalho do praticante desportivo, refere o RJCTPD, no seu artigo 1º alínea a), que às relações emergentes do contrato de trabalho desportivo aplicam-se, subsidiariamente, as regras aplicáveis ao contrato de trabalho que sejam compatíveis com a sua especificidade; por sua vez, a alínea b) do referido artigo acrescenta que às normas constantes desta lei podem ser objeto de desenvolvimento e adaptação por convenção coletiva de trabalho que disponha em sentido mais favorável aos praticantes desportivos e tendo em conta as especificidades de cada modalidade desportiva¹².

2. Caracterização do Contrato de Trabalho Desportivo

Atualmente não existe qualquer dúvida de que um atleta profissional pode ser um trabalhador subordinado, vinculado a um autêntico contrato de trabalho.¹³ Segundo LEAL AMADO¹⁴, a tese de que um desportista profissional pode ser um trabalhador por conta de outrem é hoje uma tese praticamente pacífica. Tão pacífica, dir-se-ia, como a própria existência do desporto profissional.

¹² Neste sentido, estabelece a CCT no seu artigo 4º que às relações emergentes de CTD, subscritos pelos futebolistas profissionais e pelos clubes ou sociedades desportivas, serão aplicáveis as normas do RJCTPD e, subsidiariamente, as disposições aplicáveis ao contrato de trabalho, com exceção daquelas que se mostrem incompatíveis com a natureza específica da relação laboral dos futebolistas profissionais nomeadamente, as relativas à duração do trabalho.

¹³ Vejamos o célebre Acórdão *Bosman* do Tribunal de Justiça da União Europeia, em 15/12/1995, que declarou que, para efeitos do Tratado da União Europeia, no que concerne à livre circulação de trabalhadores, os atletas profissionais são considerados trabalhadores por conta de outrem.

¹⁴ João Leal Amado, Contrato de Trabalho Desportivo, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – anotada, p. 11.

Nas palavras de SOFIA DE BARROS E CARVALHOSA¹⁵, a relação contratual estabelecida entre o praticante desportivo profissional e o respetivo clube em que aquele se integra, para exercer a sua atividade desportiva-profissional, é uma verdadeira relação laboral, “na medida em que se evidencia uma prática ou dedicação voluntária ao exercício da atividade, com caráter regular, e não meramente ocasional ou pontual, sob as instruções e a direção de uma determinada entidade desportiva, manifestando uma dependência do praticante desportivo profissional face ao âmbito de organização e direção daquela entidade desportiva que o contratou, e ainda a existência de uma contrapartida paga por esta última pela atividade desportiva prestada por aquele praticante profissional, seja qual for a respetiva modalidade”. A referida autora cita AGUILA SOTO¹⁶, onde refere que o praticante desportivo “não joga apenas, mas trabalha, oferecendo os seus serviços (entenda-se, a atividade desportiva) a uma entidade que (em contrapartida) o remunera, mediante o pagamento de um salário”.

Desta feita, existem dois elementos essenciais no contrato de trabalho desportivo: a existência de uma retribuição por parte da entidade empregadora e a subordinação jurídica do atleta. Para LEAL AMADO¹⁷ trata-se de uma adaptação da definição de contrato de trabalho prevista no CC e CT¹⁸, que traduz na existência de três elementos caracterizadores do contrato de trabalho: obrigação do trabalhador (praticante desportivo) em prestar uma atividade, obrigação da entidade empregadora em pagar uma retribuição como contrapartida da atividade prestada por aquele e, por último, subordinação jurídica do atleta em relação à entidade patronal.

A jurisprudência é unânime em considerar a relação existente entre o praticante desportivo e o clube como uma verdadeira relação laboral. No mesmo sentido, a jurisprudência nacional já se pronunciou no sentido de determinar que o contrato de trabalho desportivo é um contrato de trabalho e não um contrato de prestação de serviços, por considerar que estão preenchidos os requisitos necessários para qualificar esta relação como uma verdadeira relação laboral¹⁹.

¹⁵ Sofia de Barros e Carvalhosa, O Direito de Imagem do Praticante Desportivo Profissional, Lisboa, Universidade Lusíada Editora, 2008, p. 37 e 38.

¹⁶ Sofia de Barros e Carvalhosa, op. cit., p. 37 e 38.

¹⁷ João Leal Amado, Contrato de Trabalho Desportivo, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – anotada, ob. cit., p. 16.

¹⁸ Cfr. Artigos 1152º do Código Civil e 11º do Código do Trabalho.

¹⁹ Vejamos o Ac. do STJ, de 9 de outubro de 1996, Proc. n.º 004319, Relator: Manuel Pereira, disponível em <https://www.direitoemdia.pt/search/show/1becf6a7e122b1fa25de6a23df5780b09a3d5fd0e02c020e0a7cf44f606f19f7?terms=contrato%20de%20trabalho%20desportivo> “É contrato de trabalho e não contrato de prestação de serviços, aquele que surge entre um clube desportivo e um praticante de voleibol, ficando este obrigado, mediante o pagamento da remuneração acordada, à prestação de uma atividade continuada, desenvolvida em conjunto com outros atletas sob as ordens e instruções do clube.”

O contrato de trabalho desportivo é em si mesmo um contrato especial de trabalho, pois, tal como supramencionado, a sua regulamentação jurídica exige a colaboração de aspetos laborais e desportivos, bem como a articulação entre o regime laboral geral e o regime laboral desportivo.

O regime laboral geral por si só não poderia ser aplicável à realidade desportiva e, neste sentido, diz ALBINO MENDES BAPTISTA²⁰ que “as regras comuns sobre o tempo de trabalho são desadequadas à relação de trabalho desportivo. Pense-se no tempo despendido em estágios e viagens, no dia de descanso semanal, na definição e alteração do horário de trabalho (jogos disputados em período noturno, por exemplo por razões de transmissão televisiva), e na marcação do período de férias.” Na linha de pensamento do referido autor²¹, o contrato de trabalho desportivo – tendo em conta as características da área socioeconómica em que se insere, bem como a natureza da atividade profissional que contempla – apresenta-se como um contrato de trabalho especial, que afasta o caráter de perenidade da relação laboral comum, pois que lhe é essencial a duração limitada, ou seja, a fixação de um prazo de vigência, como adiante iremos estudar.

Nas palavras de JOÃO LEAL AMADO²², com as quais concordamos, “o que interessa para efeitos das leis do trabalho é averiguar se o praticante exerce a sua atividade desportiva ao abrigo de um contrato de trabalho, isto é, mediante retribuição e em regime de subordinação jurídica. Se não há subordinação jurídica, ele não é um trabalhador por conta de outrem; se não há retribuição, ele não é um profissional. Se ambas existem, pouco interessa saber se essa é a sua profissão exclusiva, principal ou secundária.”

Adiantamos, desde já, que se atentarmos à relação que se estabelece entre o praticante desportivo e a sua entidade empregadora em sede profissional, verifica-se que esta relação reúne todos os elementos caracterizadores de uma relação laboral, considerando o caráter regular em que é prestada a atividade, a remuneração, a subordinação jurídica²³ do praticante desportivo à entidade empregadora e o poder de direção e disciplinar desta última. Neste sentido, JERRY SILVA²⁴ defende que desta relação laboral desportiva “deriva, aprioristicamente, uma importante distinção entre o praticante desportivo profissional e o praticante desportivo amador, uma vez que aquele

²⁰ Albino Mendes Baptista, Especificidades do Contrato de Trabalho Desportivo e Pacto de Opção, in “Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo”, p. 20.

²¹ Alexandre Baptista Coelho, O Contrato de Trabalho Desportivo, in “O Desporto que os Tribunais Praticam”, coord.: José Manuel Meirim, p. 261.

²² João Leal Amado, Vinculação versus Liberdade (O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo), p. 50.

²³ António Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, p.114: “A subordinação jurídica consiste numa relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem.”, acrescenta o referido autor que a subordinação implica um dever de obediência para o trabalhador.

²⁴ Jerry Silva, Futebol, desafios e rumos para vencer, p. 76.

aufere remuneração, quer de trate a título principal ou secundário, desde que exclusivo, enquanto o outro assume a qualidade de praticante desportivo amador, nada auferindo em virtude da sua prestação ou auferindo na vertente de compensação decorrente dos encargos que o exercício ou prática de determinada atividade implica.”

2.1. Formação do contrato

No que concerne à forma do contrato de trabalho desportivo, este só é válido se for celebrado por escrito²⁵ e assinado por ambas as partes, ao contrário do que sucede no contrato de trabalho comum que não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei o determinar. À luz do artigo 6º do RJCTPD, o contrato de trabalho desportivo só é válido se for celebrado e assinado por ambas as partes, sob pena de nulidade, sendo lavrado em triplicado, ficando cada um dos intervenientes com um exemplar e o terceiro para efeitos de registo²⁶.

Assim, a redução a escrito do contrato de trabalho desportivo não basta para habilitar o atleta a participar em competições desportivas, pois à forma escrita acresce uma formalidade complementar: o registo do contrato de trabalho²⁷.

Para efeitos de eficácia do contrato, JERRY SILVA²⁸ afirma que “ineficácia não se confunde com invalidade”, pelo que “o contrato não registado é perfeitamente válido inter-partes, não podendo, no entanto, o praticante desportivo participar em atividades ou competições por esta promovida”. Segundo o referido autor, o registo é relevante na relação estabelecida com a federação desportiva, mas não na relação laboral entre as partes²⁹.

²⁵ Vejamos o Ac. do TRP, de 7 de abril de 2003, Proc. n.º0213313, Relator: Cipriano Silva, disponível em <https://www.direitoemdia.pt/search/show/4650a68a14f8c118c9d60317030b23e6a701f854426347ca54209717ec37e10c?terms=nulo%20o%20contrato%20de%20trabalho%20celebrado%20entre%20um%20jogador%20de%20futebol%20e%20uma%20agremiação%20desportiva%20por%20não%20ter%20sido%20reduzido%20a%20escrito> “I – É nulo o contrato de trabalho celebrado entre um jogador de futebol e uma agremiação desportiva por não ter sido reduzido a escrito. II – Os efeitos do contrato declarado nulo são apenas aqueles que se produziram durante o período da sua execução.”

²⁶ Vejamos o Ac. do TRP, de 10 de julho de 2019, Proc. n.º 3880/17.7T8VFR.P1, Relator: Paula Leal de Carvalho, disponível em <https://www.direitoemdia.pt/search/show/1bef06ecb6bbd289a655a64a39dbc695f90273b17ed73e0cdf51f60cc85912e7?terms=contrato%20de%20trabalho%20desportivo> “II. Ainda que um contrato de trabalho desportivo esteja sujeito à forma escrita (art. 5º, n.º 2, da Lei 28/98), da omissão dessa formalidade apenas decorre a sua nulidade, com as consequências previstas no art. 122º, n.º 1 do CT/2009, não impedindo a produção dos seus efeitos quanto aos créditos laborais relativos ao período de execução do contrato de trabalho, estes os únicos que estão em causa nos presentes autos.”

²⁷ Cfr. Artigo 7º do RJCTPD: “1. A participação do praticante desportivo em competições promovidas por uma federação dotada de utilidade pública desportiva depende de prévio registo do contrato de trabalho desportivo na respetiva federação.”

²⁸ JERRY SILVA, Futebol desafios e rumos para vencer, p. 77.

²⁹ A não sujeição do contrato a forma escrita é desvalorizada pelos tribunais para efeitos de qualificação jurídica do vínculo laboral.

Relativamente ao registo do contrato de trabalho, este tem implicações na esfera laboral do atleta, pois, como supramencionado, a sua participação em competições promovidas por uma federação dotada de utilidade pública desportiva depende do prévio registo do contrato de trabalho na respetiva federação. O registo é efetuado junto da federação desportiva, nos termos do respetivo regulamento federativo, sendo o mesmo aplicável às modificações do contrato que, entretanto, as partes venham a introduzir. Na falta de registo do contrato de trabalho desportivo e das eventuais alterações, presume-se culpa exclusiva da entidade empregadora, salvo prova em contrário.

2.2. Duração do Contrato

Em regra, o CT prevê que aos contratos de trabalho deve ser definida uma duração indeterminada, ou seja, contratação sem termo, admitindo, contudo, exceções. Por norma, o contrato de trabalho é um contrato de duração indeterminada, criador de uma situação laboral estável para o trabalhador. A estabilidade³⁰ é um valor estruturante para o legislador que vê a consagração constitucional³¹ daquela no elenco dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, o que implica a admissão dos contratos a prazo a título excepcional. Todavia, esta realidade é evidentemente desajustada à realidade desportiva, onde, tendo em conta a natureza da atividade exercida e o seu caráter temporário. A atividade desportiva é, como se sabe, uma atividade profissional efêmera em comparação com outras atividades profissionais, acrescido do desgaste rápido que esta profissão provoca nos atletas³².

Assim, em sede de contratação desportiva, a relação laboral deve ser uma relação a prazo e ao correspondente contrato deve ser aditado um termo resolutivo, sendo esta a única categoria contratual admitida na relação de trabalho desportiva, apesar de não existir qualquer obstáculo à celebração sucessiva ou intercalada de vínculos laborais entre o mesmo atleta e clube³³. A definição do contrato de trabalho desportivo como um contrato a termo³⁴ justifica-se pela natureza da profissão desportiva, que se mostra como uma profissão de desgaste rápido e que exige

³⁰ Alice Pereira de Campos, Contrato de Trabalho a Termo, p. 183: "O contrato de trabalho tendo um caráter duradouro, uma vocação de perdurabilidade, encontra na estipulação do termo uma exceção a tal perdurabilidade. Essa perdurabilidade é estabelecida em função da importância que a estabilidade da situação laboral tem para um dos seus sujeitos: o trabalhador."

³¹ Cfr. artigo 53º da CRP.

³² João Leal Amado, Vinculação versus Liberdade (O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo), Coimbra, Coimbra Editora, 2002, p. 68.

³³ Cfr. Artigo 9º do RJCTPD.

³⁴ No contrato de trabalho desportivo, o seu termo é conhecido pelas partes no momento da celebração do contrato, ficando a sua duração definida previamente.

competências ou aptidões físicas que apenas estão disponíveis na juventude³⁵. Dir-se-á que a prática profissional desportiva começa por volta dos 18 anos ou pouco antes e raramente se prolonga para além dos 33 anos. Pelo exposto verificamos que a profissão do praticante desportiva é efémera e justifica, desta forma, o termo aposto aos respetivos contratos de trabalho. Assim, é facilmente compreendida e aceite a posição assumida pelo legislador, uma vez que a aplicação da contratação de duração indeterminada é totalmente incompatível com o regime laboral desportivo.³⁶

Por outro lado, o facto de o contrato de trabalho desportivo obedecer a um modelo de contratação a termo e, em regra geral, de curto prazo, vislumbra-se como um instrumento de liberdade para os atletas³⁷.

Neste sentido, os clubes e SAD's encontram na contratação a termo uma segurança na manutenção do jogador nos seus quadros, o que possibilita o estudo e manutenção do projeto de equipa, mas também para se movimentarem no mercado de forma mais eficaz. Desta forma, o termo colocado no contrato de trabalho desportivo cumpre uma função de estabilização do vínculo laboral³⁸. Este modelo de contratação não apresenta apenas vantagens para os clubes, os jogadores também beneficiam do aprazamento dos seus contratos de trabalho, na medida em que este lhes confere a possibilidade de desvinculação laboral, a recuperação da sua liberdade contratual e a prossecução da sua atividade profissional ao serviço de outro clube que lhe ofereça condições contratuais mais vantajosas.

³⁵ Vejamos o Ac. do STJ, de 20 de setembro de 2006, Proc. n.º 06S378, Relator: Vasques Dinis, disponível em <https://www.direitoemdia.pt/search/show/66bea275d33cc5c4a58dc6dee5fa02d063bec884af415f342c0ceaf0dd552ab9?terms=contrato%20de%20trabalho%20desportivo> “IV. O contrato de trabalho do praticante desportivo – dadas as particulares características da área socio-económica em que se insere, bem como da natureza da atividade profissional que contempla – apresenta-se como um contrato de trabalho especial, que repele o caráter de perenidade da relação laboral comum, pois que lhe é essencial (e não acidental ou acessória, como no contrato de trabalho comum) a duração limitada, ou seja, a fixação de um prazo de vigência. V. No âmbito dos contratos de trabalho desportivos não é admissível a contratação por tempo indeterminado, confinando-se a garantia da segurança e estabilidade no emprego ao que, de harmonia com a vontade das partes, for acordado relativamente ao prazo de duração, respeitado que seja o critério de fixação por épocas desportivas e os limites legalmente estabelecidos (arts. 8º e 9º da Lei n.º 28/98).”

³⁶ Albino Mendes Baptista, Especificidades do Contrato de Trabalho Desportivo e Pacto de Opção, in “Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo”, p. 18

³⁷ Albino Mendes Baptista, Especificidades do Contrato de Trabalho Desportivo e Pacto de Opção, in “Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo”, p. 18.

³⁸ Sobre esta matéria ouvimos frequentemente a expressão “Termo Estabilizador”. Nas palavras de JOÃO LEAL AMADO, in “Vinculação versus Liberdade [O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo], p. 113, “*instrumento estabilizador da relação, o contrato a termo perfila-se aqui, por conseguinte, como uma técnica restritiva da concorrência no mercado de trabalho, ditada pela necessidade de tutelar a própria competição desportiva e os fins do ordenamento desportivo. Do mesmo passo, porém, ao tornar ilícita a denúncia antecipada do contrato, restringindo a liberdade de desvinculação do praticante/trabalhador, um tal contrato a termo põe em xeque a liberdade de trabalho e a própria liberdade pessoal deste último, sobretudo quando o contrato é celebrado por um prazo dilatado.*”

Para efeitos de duração do contrato de trabalho desportivo é frequentemente utilizada a expressão “época desportiva”³⁹ para determinar ou estabelecer a duração da relação laboral das partes. O contrato de trabalho do praticante desportivo não pode ter duração inferior a uma época desportiva nem superior a cinco épocas⁴⁰, no entanto, podem ser celebrados contratos de trabalho com duração inferior a uma época desportiva, desde que entrem em vigor depois do início da época e durem até ao final da mesma. Podem ainda ser celebrados contratos com duração inferior a uma época quando o atleta seja contratado para participar numa competição em num determinado número de prestações que constituam uma unidade identificável no âmbito da respetiva modalidade sendo que neste último caso não é necessário que no contrato constem as datas de início e termo do mesmo.

Relativamente aos contratos de trabalho celebrados com atletas menores de idade, a sua duração não pode ser superior a três épocas desportivas, sendo que a sua violação determina a aplicação da duração mínima ou máxima legalmente estipulada.

2.3. As Partes

A entidade empregadora desportiva é, segundo o legislador, uma pessoa singular ou coletiva que promova ou participe em atividades desportivas⁴¹. Em regra, os clubes⁴², as SAD's⁴³ e as SDUQ são tipificados como entidades patronais desportivas.

Por sua vez, o praticante desportivo é, de acordo com o RJCTPD⁴⁴, aquele que se obriga, mediante retribuição, a prestar atividade desportiva, no âmbito de organização e sob a autoridade e direção da entidade empregadora desportiva⁴⁵. Parece-nos importante salientar que o legislador

³⁹ Nos termos do n.º 6 do artigo 9º do RJCTPD, entende-se por época desportiva o período de tempo, nunca superior a 12 meses, durante o qual decorre a atividade desportiva, a fixar para cada modalidade pela respetiva federação dotada de utilidade pública desportiva.

⁴⁰ Cfr. Artigo 9º do RJCTPD.

⁴¹ Cfr. Artigo 2º do RJCTPD. O legislador absteve-se de oferecer uma definição de Entidade Empregadora Desportiva, no entanto tal subentende-se no referido artigo.

⁴² De acordo com o artigo 26º da LBAFD são clubes desportivos as pessoas coletivas de direito privado sob a forma de associação sem fins lucrativos, que tenham como escopo o fomento e a prática direta de modalidades desportivas.

⁴³ Por sua vez, o artigo 27º da LBAFD define as Sociedades Desportivas como pessoas coletivas de direito privado, constituídas sob a forma de sociedade anónima, cujo objeto é a participação em competições desportivas, a promoção e organização de espetáculos desportivos e o fomento ou desenvolvimento de atividades relacionadas com a prática desportiva profissionalizada no âmbito de uma modalidade

⁴⁴ Cfr. Artigo 2º do RJCTPD.

⁴⁵ Ao abrigo do artigo 34º da LBAFD, o estatuto do praticante desportivo é definido de acordo com o fim dominante da sua atividade, entendendo-se como profissionais aqueles que exercem a atividade desportiva como profissão exclusiva ou principal. Acrescentando, ainda, o mencionado artigo que o regime jurídico contratual dos praticantes desportivos profissionais e do contrato de formação desportiva é definido na lei, ouvidas as entidades sindicais representativas dos interessados, tendo em conta a sua especificidade em relação ao regime geral do contrato de trabalho.

apenas prevê na sua definição de praticante desportivo apenas os atletas profissionais, ou seja, que apenas tenham como profissão o desporto, não englobando os desportistas amadores e semiprofissionais. Nas palavras de JOÃO LEAL AMADO: “A lei terá, porventura, sido sensível à circunstância de, atendendo ao volume de atividade em causa, apenas estes fazerem da atividade desportiva meio de vida, o que significa que, em princípio, apenas estes dependem economicamente da atividade desportiva por si prestada. Ou seja, profissional, *hoc sensu*, tende aqui a implicar a atividade dominante, prevaiente, se não mesmo exclusiva”⁴⁶. Ora, de acordo com a LBAFD, são atletas profissionais aqueles que exercem a atividade desportiva como profissão exclusiva ou principal. Compreendemos que assim seja quando estamos perante atletas que participem em competições que orbitam em orçamentos elevados e trabalhem em clubes que ofereçam remunerações acima da média nacional, no caso do futebol, temos como exemplo a 1ª e 2ª Liga, Liga dos Campeões ou Liga Europa. Mas no caso de clubes que disputem competições mais “baixas”, os valores que orbitam na esfera do clube não serão os mesmos e, como consequência, as retribuições mensais serão obviamente reduzidas. Nestes casos, não concordamos com o legislador quando refere “atividade desportiva como profissão exclusiva ou principal”⁴⁷.

2.4. Retribuição

O legislador define retribuição como sendo todas as prestações patrimoniais que, nos termos das regras aplicáveis ao contrato de trabalho desportivo, a entidade empregadora desportiva realize a favor do praticante desportivo pelo exercício da sua atividade ou com fundamento nos resultados nela obtidos⁴⁸.

Neste sentido, consideram-se válidas as cláusulas que determinem o aumento ou a diminuição da retribuição em caso de subida ou descida de escalão competitivo em que esteja integrada a entidade empregadora desportiva⁴⁹. Esta possibilidade conferida pelo legislador mais

⁴⁶ João Leal Amado, *Vinculação versus Liberdade*, p.

⁴⁷ Neste sentido, concordamos com João Leal Amado que chama a atenção para a possibilidade da atividade desportiva ser exercida a título secundário e, mesmo assim, o praticante desportivo ser considerado profissional. Ora, desde que exerça a sua atividade desportiva ao abrigo de um contrato de trabalho, mediante retribuição e subordinação jurídica face ao clube pelo qual compete, deverá ser sempre considerado atleta profissional. Cfr. João Leal Amado, “Vinculação versus Liberdade – O processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo”, p. 49-50.

⁴⁸ Cfr. Artigo 15º do RJCTPD.

⁴⁹ Cfr. Artigo 15º, n.º 2 do RJCTPD.

não é do que um mecanismo que visa adaptar o contrato à possível modificação das circunstâncias atuais no momento da sua celebração, sabendo-se que a mudança de escalão origina mudanças negativas relevantes em termos de receitas de publicidade, televisão, espectadores, etc. Ora, é necessário um reajustamento da retribuição dos jogadores de forma a acompanhar as possíveis oscilações financeiras dos clubes, tendo-se aqui um fator extra motivacional do jogador que não quer ver a sua retribuição mensal reduzida. A possibilidade de ocorrer uma diminuição do valor da retribuição afasta, mais uma vez, o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo do regime laboral geral, que se caracteriza pelo princípio da irredutibilidade da retribuição.

A par da retribuição mensal fixa, sucedem-se os chamados “prémios de jogo”, nos quais os clubes determinam a atribuição de um montante a todos os jogadores caso vençam o jogo, sendo esta uma medida de incentivo de trabalho e de resultados.

2.5. Período de Trabalho

O contrato de trabalho desportivo enquanto vínculo laboral especial, prevê no seu período normal de trabalho não apenas a participação do jogador nas competições objeto do seu contrato de trabalho, mas também na realização de treinos, trabalho realizado em contexto de ginásio, sessões de recuperação física, exames médicos e tratamentos clínicos. Ora, como supramencionado, o legislador considera período normal de trabalho o tempo em que o praticante está sob as ordens e na dependência da entidade empregadora desportiva, mas tal não nos parece corresponder à realidade. Vejamos, o legislador diz-nos que não relevam, para efeitos dos limites do período normal de trabalho previstos na lei geral, os períodos de tempo despendidos em estágios de concentração e em viagens que precedam ou se sucedam à participação em provas desportivas⁵⁰.

Ora, se o legislador compreende o período normal de trabalho do atleta aquele em que está sob as ordens e na dependência do clube, errado seria se disséssemos que no tempo despendido em estágios de concentração e nas viagens o praticante desportivo não estava em subordinação jurídica face ao empregador.

Erradamente, compreendemos a opção do legislador na medida em que ao artigo 16º, n.º 1, alíneas a) e b) do RJCTPD se aplicam os limites do período normal de trabalho previstos na

⁵⁰ Cfr. Artigo 16º, n.ºs 1, alínea c) e 2 do RJCTPD.

lei geral, ou seja, oito horas por dia e quarenta horas por semana⁵¹, o que se fossem contabilizadas como período normal de trabalho o tempo despendido em viagens e estágios ultrapassaria largamente o limite máximo legalmente permitido no art. 203º do CT. JOÃO LEAL AMADO defende um critério de indispensabilidade⁵² e, neste sentido, o legislador acrescenta que a frequência e a duração dos estágios de concentração devem limitar-se ao que, tendo em conta as exigências próprias da modalidade e da competição em que o praticante intervém e a idade deste, deva ser considerado indispensável; acrescentando que podem (e devem) ser estabelecidas por convenção coletiva regras em matéria de frequência e de duração dos estágios de concentração⁵³.

Em matéria de período de trabalho desportivo, é imperativo falarmos sobre a monitorização da vida pessoal do jogador de futebol. Concordamos que a especificidade da atividade laboral desportiva e do meio em que é prestada poderão justificar algumas violações dos direitos de personalidade do praticante desportivo, em termos que não encontram semelhança na relação laboral comum. Tomamos como exemplo, a intromissão da entidade empregadora na vida privada do jogador na medida do estritamente necessário, tendo em conta as exigentes aptidões físicas inerentes à competição desportiva.

Segundo ALBINO MENDES BAPTISTA⁵⁴, “o praticante desportivo é uma das categorias de trabalhadores que mais limitações sofre aos seus direitos de personalidade, por força da relevância laboral acrescida das condutas da sua vida privada”. Neste sentido, TERESA COELHO MOREIRA⁵⁵ alerta que “os direitos de personalidade do trabalhador na relação de trabalho amparam não só a proteção das questões pertencentes à vida não laboral do trabalhador, como também determinadas formas de ingerência na relação de trabalho, já que estas poderão ser invasoras, *per se*, destes direitos do trabalhador”. A lei sublinha o dever do jogador conduzir a vida extraprofissional de modo a preservar as suas condições físicas para a competição, abstendo-se de comportamentos que possam prejudicar o seu rendimento desportivo. Assim, as condutas extralaborais do atleta poderão ser sancionadas, caso se revelem adequadas a comprometer a sua condição física⁵⁶.

⁵¹ Cfr. Artigo 203º, n.º 1 do Código do Trabalho.

⁵² João Leal Amado, Contrato de Trabalho Desportivo, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – anotada, p. 99.

⁵³ Cfr. Artigo 16º, n.ºs 3 e 4 do RJCTPD-

⁵⁴ Albino Mendes Baptista, Especificidades do Contrato de Trabalho Desportivo e o Pacto de Opção, in “Estudos sobre o contrato de trabalho desportivo”, p. 20.

⁵⁵ Paulo Leite Gonçalves, O período experimental no Contrato de Trabalho Desportivo. Considerações a propósito do “Caso Miguel”, in “Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo”, p. 76.

⁵⁶ João Leal Amado, Contrato de Trabalho Desportivo, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada, p. 84.

Um dos maiores exemplos de controlo da vida privada dos jogadores reside na monitorização do sono por parte da entidade empregadora no dia de repouso. Sobre este tema, JERRY SILVA⁵⁷ diz-nos que “ainda que se argua a obrigação do jogador estar disponível para a realização de exames e a sua admissibilidade, e admitindo-se, em tese, poderem ir mais além do que o que se estabelece em sede de legislação sobre medicina e segurança no trabalho – sempre considerando a benquista especificidade da relação laboral desportiva – não esqueçamos por um lado que a entidade empregadora, dispõe de uma panóplia de testes físicos e inclusivamente de natureza subjetiva, em cada dia de treino se entender, que lhe permitem monitorizar com elevado grau de rigor a condição física dos seus jogadores, sem que a monitorização do sono surja como único teste capaz para tanto, e muito menos, precisamente no dia de repouso, depois do jogo, evidenciando sim, um mecanismo encapotado de vigilância e controlo absoluto da vida privada e da reserva da sua vida íntima”.

A este respeito, como salienta SÉRGIO CASTANHEIRA, não podemos esquecer que o praticante desportivo profissional é também ele um trabalhador, que detém direitos e está sujeito a deveres perante a entidade patronal – clube – por forma a serem garantidos interesses privados de ambos e, deste modo, manter-se estável a relação laboral⁵⁸.

⁵⁷ Jerry Silva, O Futebol e a Monitorização do Sono, o jogador e a proteção de dados pessoais, p. 94.

⁵⁸ Nuno Castanheira, O fenómeno do Doping no Desporto: O Atleta Responsável e o Irresponsável, Almedina, Coimbra, 2011, p. 271.

CAPÍTULO II – CEDÊNCIA E TRANSFERÊNCIA DE PRATICANTES DESPORTIVOS

1. A cedência e a transferência do praticante desportivo

A cedência temporária de praticantes desportivos consiste na disponibilização por tempo determinado, a título oneroso ou gratuito, dos serviços do praticante desportivo para a prática da mesma atividade, da entidade empregadora para outro clube, a cujo poder de direção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial, sendo que JOÃO LEAL AMADO fala a este propósito em união ou coligação de contratos⁵⁹. Nestes termos, a entidade empregadora a quem o praticante passa a prestar a sua atividade profissional-desportiva, nos termos do contrato de cedência, fica investida na posição jurídica da entidade empregadora anterior, nos termos do respetivo contrato e da convenção coletiva aplicável. A cedência do praticante desportivo não se afigura, na maioria das vezes, uma cessão de posição contratual, dado que aqui opera uma mera modificação subjetiva, pelo que o conteúdo do contrato se mantém inalterado⁶⁰.

No regime laboral comum olha-se para a cedência temporária de trabalhadores com desconfiança, mas no regime laboral desportivo esta matéria é vista com grande naturalidade. Como se sabe, no regime laboral comum vigora o princípio da proibição da cedência temporária⁶¹, no entanto no regime laboral desportivo não faria qualquer sentido esta proibição dado a que neste tipo contratual só é admissível o contrato a termo, e, portanto, não se justificam nesta sede as preocupações em matéria de estabilidade de vínculo laboral que se verificam no regime geral.

A relação laboral desportiva, sendo dominada pela mobilidade dos atletas, admite a cedência temporária, tal como alude o artigo 20º do RJCTPD, “na vigência do contrato de trabalho desportivo é permitida, havendo acordo das partes, a cedência do praticante desportivo a outra entidade”. Assim, a figura do “empréstimo” de jogadores encontra-se enraizada na esfera

⁵⁹ João Leal Amado, *Vinculação versus Liberdade (O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo)*, p. 283-284.

⁶⁰ Segundo José João Abrantes, “Poderes Disciplinares dos clubes durante a “cedência” do praticante desportivo”, in “IV Congresso de Direito do Desporto”, Coord. Científica: Ricardo Costa e Nuno Barbosa, p. 75, “*Essa cedência temporária, cuja noção resulta dos artigos 19º e 20º da Lei n.º 28/98, não é, obviamente, uma cessão de posição contratual, uma vez que esta tem carácter definitivo.*”

⁶¹ Cfr. Artigo 129º, n.º 1 do Código do Trabalho.

desportiva, surgindo como um expediente apto para satisfazer os interesses de todas as partes envolvidas⁶².

A cedência temporária do praticante desportivo pode satisfazer interesses das partes envolvidas no negócio trilateral. Para o clube cedente pode representar interesses a nível de redução de custos com o plantel, pois a cedência significa em muitos casos a desoneração, total ou parcial, dos salários dos praticantes desportivos; gestão do plantel de acordo com as opções de diferentes treinadores; e, rotação do praticante desportivo para que amadureça desportivamente e ganhe ritmo competitivo, situação frequentemente ligada a processos de formação. Para o clube cessionário pode significar a obtenção dos serviços de praticantes desportivos a que de outro modo não teria acesso, nomeadamente por razões de ordem económica; equilíbrio da equipa com recurso a jogadores de maior valia ou para o preenchimento de necessidades do plantel; e, uma resposta positiva a determinadas exigências técnicas de certos treinadores. Por fim, para o praticante desportivo cedido pode levar a uma participação ativa nas competições desportivas, pois de outro modo ver-se-ia prejudicado por um período de inatividade, com custos elevados para uma carreira que, como se sabe, é de curta duração, e carece de “exposição pública” para demonstrar as suas qualidades técnicas e para obtenção de ritmo competitivo e amadurecimento desportivo, enquadrado num processo de formação ou integrado num “compasso de espera” na carreira.

O contrato de cedência pressupõe o acordo escrito das partes envolvidas com a assinatura de todos os intervenientes, sendo esta condição de validade do referido acordo e devendo constar declaração de concordância do praticante desportivo^{63,64}. À luz do RJCTPD, o cedente e cessionário

⁶² João Leal Amado, Contrato de Trabalho Desportivo, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – anotada, p. 118.

⁶³ João Leal Amado, Contrato de Trabalho Desportivo, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – anotada, p. 119: *“A exigência do seu acordo para a cedência constitui uma importante garantia para o praticante desportivo: a garantia de que, confrontado com uma concreta hipótese de cedência (para determinado clube, por certo tempo, em dadas condições), o praticante terá escolha, terá a faculdade de a rejeitar, mantendo-se ao serviço da sua entidade empregadora. É óbvio, porém, que esta garantia resultará completamente frustrada no caso de ser inserida no contrato de trabalho uma cláusula nos termos da qual o praticante se comprometa a aceitar a sua cedência a outra entidade, se e quando tal for pretendido pela entidade empregadora. Através de semelhante consentimento apriorístico e indiscriminado, antecipado e genérico, o praticante colocar-se-ia inteiramente à mercê do clube empregador, renunciando a um direito que a lei lhe confere – de recusar/vetar uma hipotética cedência que não seja do seu agrado –, o que redundará, inelutavelmente, na nulidade dessa cláusula contratual.”*

⁶⁴ A este propósito vejamos o Ac. do STJ, de 3 de dezembro de 2015, Proc. n.º 1348/12.7TTBRG.G1.S1, Relator: Melo Lima, disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/419a2c0499695a4a336145f73f492a00d12facb22d7a36d10553c4b50507d1ca?terms=%22Praticante%20desportivo%22%20%22Cedência%20de%20trabalhador%22> “(..) 2. No âmbito de um contrato de trabalho do praticante desportivo, a cedência de um atleta a um outro clube implica o cumprimento das formalidades legais exigíveis, nomeadamente o acordo das partes, a redução do contrato de cedência a escrito e a declaração de concordância por parte do trabalhador cedido, bem como o registo dessa cedência na respetiva federação. 3. Se o cedente, enquanto entidade patronal primitiva, a quem cabia promover a observância de tais requisitos, não os observa, não pode depois beneficiar da presunção de que o cessionário fica investido na posição jurídica do cedente.”

são solidariamente responsáveis pelo pagamento das retribuições do praticante desportivo que se vencerem no período em que vigore a cedência. No contrato de cedência podem ainda ser estabelecidas condições remuneratórias diversas das acordadas no contrato de trabalho desportivo, desde que não envolvam diminuição da retribuição nele prevista.

Ora, no que toca à extensão da cedência, podemos falar da existência de um limite mínimo e de um limite máximo, limites estes inseridos na própria noção de cedência e que, portanto, se infringidos a desfigurariam, descaracterizando-a como tal⁶⁵. Neste sentido, como é defendido por JOÃO LEAL AMADO, no âmbito mínimo da cedência, o praticante desportivo passa a prestar a atividade para a entidade cessionária, cumprindo os seus deveres de assiduidade, de diligência e de obediência no seio desta última, à qual compete exercer, por delegação do cedente, os poderes de autoridade e direção patronais. Segundo o referido autor, no âmbito máximo da cedência, existe uma substituição integral do cedente pelo cessionário, em tudo o que não conflitue com o carácter temporário da cedência e, principalmente, com a circunstância de a cedência não romper o vínculo jurídico-laboral entre cedente e cedido. Nesta hipótese, caberá também ao cessionário, por exemplo, pagar a retribuição ao cedido, bem como o exercício do poder disciplinar sobre este. Contudo, existe um limite: as faculdades extintivas do contrato de trabalho, bem como as decisões de despedimento ou revogação, permanecerão sempre na esfera jurídica do cedente. Se não fosse assim, não se coadunaria com a figura da cedência, permitindo ao cessionário a prática de atos incompatíveis com a natureza temporária e limitada da cedência temporária de jogadores.

Resta-nos acrescentar a possibilidade de reservas relativamente a duas questões: no caso de o clube cedente e o clube cessionário disputarem a mesma competição desportiva, a participação do jogador cedido nos jogos entre os dois clubes poderá, como nos diz JOÃO LEAL AMADO, dar azo a especulações sobre o grau de aplicação e diligência do atleta nesses encontros, pois apesar de jogar ao serviço do clube cessionário, mantém o vínculo jurídico-laboral com o clube cedente e este é, efetivamente, a sua entidade empregadora. Por outro lado, são frequentemente aditadas aos contratos de cedência cláusulas que determinam que o clube cessionário se compromete a não utilizar o jogador nos jogos que venha a disputar com o clube cedente. Ora, perante tal situação, numa competição onde jogam, por exemplo, duas dezenas de equipas, o clube cedente encontra-se numa posição vantajosa, pois o clube cessionário não pode utilizar o atleta nos jogos com o clube cedente, mas já pode utilizar nos jogos com as restantes

⁶⁵ João Leal Amado, op. cit., p. 121.

equipas, o que, segundo JOÃO LEAL AMADO⁶⁶, põe em casa o princípio da *par conditio* que é suposto nortear qualquer competição desportiva. Desta forma, a verdade desportiva, caracterizada pela transparência, credibilidade e igualdade, estaria em causa, pelo que compreendemos a introdução de certas limitações no que concerne à admissão de empréstimos de jogadores profissionais, nomeadamente a elaboração, por parte da respetiva federação desportiva, de disposições proibitivas de tais empréstimos entre clubes que disputem a mesma competição desportiva⁶⁷.

Relativamente à transferência⁶⁸ de praticantes desportivos, esta é regulada pelos regulamentos da respetiva federação desportiva⁶⁹. Neste sentido, a lei não formula qualquer definição legal de transferência, contudo tal subentende-se como uma mudança de entidade empregadora desportiva a título definitivo. De todo o modo, a própria cedência temporária do praticante desportivo pode originar ou desencadear uma transferência, pelo que sucede, frequentemente, cedência de jogadores “com opção de compra” por parte da entidade cessionária⁷⁰. Tal como vimos, a transferência do atleta é regulada pela respetiva federação desportiva, contudo, sem prejuízo da liberdade de trabalho que a seguir estudaremos.

Aqui chegados, cumpre-nos fazer referência à situação pandémica causada que atualmente vivemos. De facto, a suspensão ou adiamento de muitas competições devido à COVID-19 originou inúmeras questões relacionadas com os contratos de trabalho desportivos, contratos de empréstimo e acordos de transferência de jogadores. No que concerne aos contratos de empréstimo e cedência de jogadores, a Liga Portugal, a FPF, o SJPF e ANTF decidiram que os contratos de cedência temporária e respetivos vínculos desportivos em que sejam cessionários

⁶⁶ João Leal Amado, Contrato de Trabalho Desportivo, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – anotada, p. 123.

⁶⁷ Cfr. Regulamento de Competições da Liga Portuguesa de Futebol Profissional para a época 2019/2020, artigo 78º, n.º 6 “*Durante o período de cessação, é proibida a utilização dos jogadores cedidos nos jogos disputados entre os clubes cedentes e cessionários.*”

⁶⁸ Segundo Miguel Lopes Lourenço, Questões relativas ao Contrato de Trabalho Desportivo, in “O Desporto que os Tribunais praticam”, coord.: José Manuel Meirim, p. 305.: “*Um negócio característico do fenómeno desportivo são as denominadas transferências. Tais negócios surgem indissociáveis da incapacidade dos praticantes desportivos fazerem cessar o seu contrato de trabalho sem justa causa. Assim, existindo essa vontade e possibilidade, é necessária a intervenção da entidade empregadora do praticante desportivo que, em negócio celebrado com o clube ou sociedade anónima desportiva interessada nos préstimos do atleta, estabelecerão as condições em que se processará a cedência.*”

⁶⁹ Cfr. Artigo 22º do RJCTPD.

⁷⁰ Vejamos o Ac. do STJ, de 18 de dezembro de 2012, Proc. n.º 9035/03.0TVLSB.L1.S1, Relator: Gregório Silva Jesus, disponível em:

<https://www.direitoemdia.pt/search/show/6aab0d61f896e1affced8bd5ea730891bd72adf0c9a57d8bfbd9f7cff314a?terms=Proc.%20n.%209035/03.0TVLSB.L1.S1>, este acórdão definiu a transferência, no caso de um jogador de futebol profissional, como um fenómeno complexo que “pressupõe a existência de três contratos coligados: a) o distrate/extinção do contrato de trabalho desportivo celebrado entre o praticante desportivo e o clube vendedor; b) o contrato de transferência stricto sensu celebrado entre o clube vendedor e o clube comprador; c) o novo contrato de trabalho desportivo celebrado entre o praticante desportivo e o clube comprador”, sendo que “aqueles contratos, apesar de interdependentes, conservam a sua individualidade própria.”

clubes participantes na 1.ª Liga Portuguesa (LIGA NOS), cujo termo ocorresse na época 2019-2020, tal como definida regulamentarmente, consideraram-se prorrogados⁷¹.

2. Liberdade de trabalho

Em sede laboral, é comum falar-se de dois valores jurídicos fundamentais, sendo estes o direito ao trabalho⁷² e o direito à liberdade de trabalho. Sendo o direito ao trabalho um direito positivo consagrado constitucionalmente, o mesmo é aplicável à liberdade de trabalho, ou seja, a liberdade de trabalhar ou não, no entanto a CRP não a consagra explicitamente⁷³. Desta forma, o direito à liberdade de profissão enquadra-se no próprio direito à liberdade de trabalho, enquadrando-se no elenco dos Direitos, Liberdades e Garantias⁷⁴.

A liberdade de trabalho consiste na faculdade que o trabalhador detém de poder trabalhar onde quiser, sendo livre de celebrar um contrato de trabalho com quem quiser⁷⁵. O CT considera nulas as cláusulas dos contratos de trabalho que, “por qualquer forma, possam prejudicar o exercício da liberdade de trabalho, após a cessação do contrato.”⁷⁶ Na esteira de LÚCIO CORREIA, a liberdade de trabalho pressupõe, além da não proibição de acesso a uma determinada profissão, a proibição de limitações no seu acesso, exceto quando impostas pelo interesse coletivo ou inerentes à capacidade de cada um⁷⁷. Neste sentido, parafraseando MILTON FRIEDMAN, “um

⁷¹ Memorando de Entendimento da FPF, LFPF, SJPF e ANTF, disponível em:

<https://www.ligaportugal.pt/pt/epocas/20192020/noticias/institucional/memorando-de-entendimento-fpf-lfpf-sjpf-e-antf/#>

⁷² O direito ao trabalho tem consagração constitucional – cfr. artigo 58º, n.º 1 da CRP: “Todos têm direito ao trabalho” –, o que consiste, fundamentalmente, em garantir ao trabalhador o desenvolvimento de uma atividade que garanta a obtenção de meios para a sua subsistência.

⁷³ Cfr. Artigo 47º da CRP.

⁷⁴ J.J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, Constituição da República Portuguesa Anotada, p. 261 e 262: “a liberdade de escolha de profissão é um direito fundamental complexo, comportando vários componentes. Enquanto direito de defesa a liberdade de profissão significa duas coisas: 1. Não ser forçado a escolher (e a exercer) uma determinada profissão; 2. Não ser impedido de escolher (e exercer) qualquer profissão para a qual se tenha os necessários requisitos, bem como obter estes requisitos, e é uma componente da liberdade de trabalho que embora sem estar explicitamente consagrada de forma autónoma na Constituição, decorre indiscutivelmente do princípio do Estado de Direito Democrático.”

⁷⁵ É frequente na doutrina a distinção entre uma dimensão negativa e uma dimensão positiva da liberdade de trabalho. Segundo Lúcio Correia, Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo, p. 81, “A dimensão negativa da liberdade de trabalho é geralmente definida como proibição do trabalho forçado ou trabalho obrigatório, como liberdade de não trabalhar. Portanto, considera-se vedado, a quaisquer entidades públicas ou privadas, o recurso a medidas de constrangimento à realização e ao exercício de qualquer trabalho ou profissão. A dimensão positiva da liberdade de trabalho compreende o direito de acesso e de escolha de qualquer género de trabalho ou profissão.”

⁷⁶ Cfr. Artigo 136º, n.º 1 do Código do Trabalho.

⁷⁷ Lúcio Correia, op. cit., p. 81 e 82.

trabalhador é protegido do seu patrão graças à existência de outros patrões para quem pode ir trabalhar”⁷⁸.

Contudo, a liberdade de trabalho sofre alterações no que concerne a determinadas profissões que, naturalmente, exigem requisitos ou garantias especiais, seja por questões de habilitações literárias ou capacidades técnicas e aptidões físicas. Neste contexto, insere-se, sem qualquer surpresa, a relação laboral desportiva. Como vimos, o princípio da liberdade de trabalho, enquanto valor consagrado pela CRP, permite ao praticante desportivo mudar de clube após a extinção do seu contrato de trabalho.

Ao abrigo do RJCTPD são nulas as cláusulas inseridas em contrato de trabalho desportivo visando condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo após o termo do vínculo laboral.⁷⁹ Tal como veremos mais à frente⁸⁰, no que concerne à rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, esta é permitida no regime laboral geral, contudo o mesmo não se aplica em sede desportiva, na qual a licitude da rescisão depende da verificação da existência de justa causa. Nesta medida, a liberdade de trabalho do atleta é especial, em comparação com a liberdade de trabalho do trabalhador comum, que tem a possibilidade de se demitir *ante tempus* da verificação do termo do contrato, mediante aviso prévio à entidade empregadora. Segundo ALBINO MENDES BATISTA⁸¹, a liberdade de trabalho não pode ter o mesmo tipo de consagração em sede de contrato de trabalho desportivo. A “opção pelo termo estabilizador pressupõe uma significativa compressão da liberdade de desvinculação contratual por parte do praticante desportivo, quando confrontamos a situação com o “termo limitativo” da lei geral, onde o trabalhador pode denunciar o contrato a todo o tempo”. Para este autor não existe razão para questionar a constitucionalidade do regime do contrato de trabalho desportivo, uma vez que se trata de uma imposição decorrente da necessidade de assegurar o equilíbrio das competições desportivas. Neste sentido, JOÃO LEAL AMADO não considera inconstitucional esta configuração do contrato de trabalho desportivo como contrato sujeito a um termo estabilizador; em sentido contrário, PEDRO ROMANO MARTINEZ questiona a constitucionalidade desta solução.⁸² Contudo, JOÃO LEAL AMADO alerta para a possibilidade de existirem problemas de inconstitucionalidade se for

⁷⁸ MILTON E ROSE FRIEDMAN, *Liberdade para Escolher*, Publicações Europa-América, Estudos e Documentos, n.º 183, p. 319.

⁷⁹ Cfr. Artigo 19.º do RJCTPD.

⁸⁰ Ver Capítulo IV da presente dissertação.

⁸¹ Albino Mendes Batista, *Especificidades do Contrato de Trabalho Desportivo e Pacto de Opção*, in “Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo”, p. 22.

⁸² Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, Coimbra, p.668.

estabelecido um regime demasiado severo no tocante aos efeitos da demissão ilícita do praticante desportivo⁸³.

Por sua vez, LÚCIO CORREIA afirma que “cessado o vínculo laboral desportivo, goza, pois, o praticante desportivo da liberdade de mudar de entidade empregadora desportiva, não podendo ser instituída qualquer limitação por via regulamentar ou ato administrativo ou, menos ainda, por ato unilateral de entidades privadas sem, contra, ou mesmo com o consentimento do titular da liberdade afetada salvo nos limites legalmente permitidos”⁸⁴. Torna-se, assim, inadmissível uma cláusula de promessa unilateral de um novo contrato de trabalho, na qual o jogador vincular-se-ia no contrato inicial à celebração de um novo contrato com o clube. É igualmente proibida a inserção de uma cláusula de não concorrência, na qual o atleta se comprometeria a não exercer a atividade desportiva, de todo ou num determinado contexto, por determinado período de tempo após a cessação do seu contrato de trabalho.

Por outro lado, o RJCTPD afirma que pode ser estabelecida por convenção coletiva a obrigação de pagamento à anterior entidade empregadora de uma justa compensação a título de promoção ou valorização de um jovem praticante desportivo⁸⁵, por parte da entidade empregadora que com esse praticante venha a celebrar um contrato de trabalho desportivo, após a cessação do anterior. Esta convenção coletiva é aplicável apenas em relação às transferências dos praticantes que ocorram entre entidades empregadoras portuguesas com sede em território nacional. O valor da indemnização não poderá, em caso algum, afetar de forma desproporcionada, na prática, a liberdade de contratar do praticante, sendo que esta compensação pode ser satisfeita pelo praticante desportivo⁸⁶. Contudo, não é devida qualquer compensação quando o contrato de trabalho desportivo seja resolvido com justa causa pelo praticante ou quando este seja despedido sem justa causa. A validade e a eficácia do novo contrato não estão dependentes do pagamento de indemnização, uma vez que esta não é uma imposição legal, mas uma mera possibilidade que o legislador deixa ao critério das partes por via do instrumento de convenção coletiva. Por último, nas modalidades em que, por inexistência de interlocutor sindical, não seja possível celebrar convenção coletiva, a compensação pode ser estabelecida por regulamento federativo.

⁸³ João Leal Amado, *Vinculação versus Liberdade (O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo)*, p.256.

⁸⁴ Lúcio Correia, *Algumas reflexões sobre o caso Bueno/Rodriguez*, *Desporto & Direito – Revista Jurídica do Desporto*, n° 12, Ano IV/ Mai-Ago 2007, p.432.

⁸⁵ Esta indemnização tem como objetivo compensar o clube formador com as despesas resultantes da formação do praticante desportivo.

⁸⁶ Todavia, se a compensação for estipulada em moldes abusivos, pode violar a liberdade de trabalho do praticante desportivo, sendo certo que esses valores podem ter efeitos negativos em possíveis clubes interessados, que se retraem nas negociações pelos valores desproporcionais devidos a título de formação desportiva do atleta.

2.1. O Pacto de Opção

In casu, lembrando o mencionado no RJCTP⁸⁷, são nulas as cláusulas que visam condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do atleta após a cessação do vínculo contratual. Mas em boa verdade, existem mecanismos jurídico-laborais frequentemente utilizados no mundo do desporto profissional, com maior expressão no futebol, que limitam e condicionam a liberdade de trabalho do praticante desportivo, nomeadamente os pactos de opção, os pactos de preferência e, como estudaremos mais tarde, as cláusulas de rescisão.

Os pactos de opção, vulgarmente chamados, são cláusulas de opção unilaterais ou bilaterais⁸⁸ incluídas nos contratos de trabalho desportivos, por norma a favor da entidade empregadora, sendo esta uma prática habitual no mercado de trabalho. Os pactos de opção, ou cláusulas de opção, consistem “no acordo em que uma das partes se vincula à respetiva declaração e vontade negocial, correspondente ao negócio visado, e a outra tem a faculdade de aceitá-la ou não, considerando-se essa declaração da primeira uma proposta irrevogável.”⁸⁹ Sucede que tem-se notado uma crescente utilização dos pactos de opção a favor dos clubes e, conseqüentemente, surgem divergências entre as partes e na doutrina.

Sobre os pactos de opção a favor da entidade empregadora, JOÃO LEAL AMADO defende que “o pacto de opção a favor do clube surge, cristalino, como um instrumento tendente a defraudar as normas que regem o contrato de trabalho desportivo. Na verdade, se uma qualquer cláusula contratual que permitisse o despedimento ad nutum ofenderia aberta e declaradamente uma proibição legal – a proibição de despedimento sem justa causa –, bem pode dizer-se que o pacto de opção ofende a mesma proibição de modo disfarçado e oblíquo.”⁹⁰ Acrescentando, ainda, o Autor que o pacto de opção a favor da entidade empregadora se compreende como uma forma oculta de violação da lei, que visa contornar a proibição dos despedimentos sem justa causa.⁹² Em sentido contrário surge LÚCIO CORREIA que defende que “o pacto de opção constitui um instrumento

⁸⁷ Cfr. Artigo 19º do RJCTPD.

⁸⁸ Cláusulas unilaterais quando a opção só possa ser exercida por uma das partes, ou cláusulas bilaterais quando possa ser exercida por ambas as partes.

⁸⁹ Almeida Costa, Direito das Obrigações, p. 320.

⁹⁰ No seio desportivo, tomamos como exemplo o seguinte: o jogador A celebra um contrato de trabalho pelo prazo de três épocas desportivas com o clube B, com opção a favor deste por mais uma época. Em termos práticos, temos aqui um pacto de opção unilateral conferido pelo atleta ao clube, ou seja, o direito de escolher o fim do contrato na terceira época ou continuar até ao final da quarta época, sendo esta uma escolha do clube.

⁹¹ João Leal Amado, AB VNO OMNES, 75 anos da Coimbra Editora, 1920-1995, p. 1169 a 1180.

⁹² Nesta lógica, João Leal Amado, Vinculação versus Liberdade (O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo), p. 128 e ss.

jurídico apto a poder prever ou consagrar alguma situação factual prevista ou imprevista, que poderá condicionar ou deferir a verificação do termo final do contrato de trabalho desportivo, pelo que concluímos que o pacto de opção estabelecido a favor do clube, nem sempre constitui um condicionalismo ou limitação intolerável da liberdade de trabalho do praticante desportivo”⁹³. Neste sentido, ALBINO MENDES BAPTISTA afirma que não é aceitável que um praticante desportivo assine um contrato de forma livre e esclarecida e depois queira dar o “dito por não dito”, aproveitando normas legais comuns, inaplicáveis atentas as especificidades desta realidade social, para se furtar ao cumprimento do que acordou e satisfazer interesses de clubes que se disponibilizam para lhe conceder melhores condições contratuais e, assim, tirar benefícios do incumprimento⁹⁴.

Sendo certo que o pacto de opção é uma figura com alguma difusão no desporto profissional e não esquecendo que se trata de uma questão amplamente debatida pela doutrina e jurisprudência^{95,96}, parece-nos que, pelo facto de depender exclusivamente da vontade do clube na manutenção de um contrato de trabalho após a sua cessação, a sua existência condiciona e viola, claramente, a liberdade de trabalho do praticante desportivo.

Para além disso, concordamos com a tese defendida por JOÃO LEAL AMADO, na medida em que os pactos de opção escondem a verdadeira intenção das entidades empregadoras desportivas na inserção destas cláusulas nos contratos de trabalho. Parece-nos evidente a intenção de utilizar os despedimentos sem justa causa legalmente proibidos, revestindo-os de pactos de opção e,

⁹³ Lúcio Miguel Correia, Comentário ao Acórdão n.º 48-CAP/2007, da Comissão Arbitral Paritária, in “Desporto & Direito, revista jurídica do desporto”, Ano V, n.º 15, maio/agosto 2008, p. 512.

⁹⁴ Albino Mendes Baptista, Especificidades do Contrato de Trabalho Desportivo e Pacto de Opção, in “Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo”, p. 34.

⁹⁵ A nível nacional têm surgido questões sobre a admissibilidade e validade dos pactos de opção a favor do clube. Realçamos o Caso N’Doye, no qual estava em causa a celebração de um contrato laboral desportivo, com duração de uma época, entre o clube (Associação Académica de Coimbra) e o jogador profissional de futebol (Dame N’ Doye), com opção de mais duas épocas a favor do clube. Neste caso a Comissão Arbitral Paritária entendeu que a cláusula de opção limitava a liberdade de trabalho do jogador e era, por isso, ilegal.

A nível internacional, regista-se que o CAS aceita o exercício do direito de opção a favor do clube, desde que o clausulado corresponda à manifestação livre e esclarecida da regulação dos interesses, tendo sempre como corolário os princípios *pacta sunt servanda* e *bona fides*. – cfr. CAS 2014/A/3707 *Emirates Football Club Company v. Hassan Tir, Raja Club and Fédération Internationale de Football Association* (FIFA), de 19 de junho de 2015.

⁹⁶ Vejamos o Ac. do TRL, de 6 de junho de 2018, Proc. n.º 742/16.9T8CSC.L1-4, Relator: Duro Mateus Cardoso, disponível em <https://www.direitoemdia.pt/search/show/1b5e18cad9a5c828d83f42fe4d3cb5266b83476c4ce9b7ae3371bd1b70790378?terms=contrato%20de%20trabalho%20desportivo> “V. Nos contratos desportivos, muito frequentemente no futebol, a integração de cláusulas de opção por mais temporadas ou de valores muito elevados a serem pagos em caso de rescisão antecipada, normalmente implicam compensações acrescidas nos valores dos salários dos atletas e outras, a fim de os compensar por uma maior permanência temporal obrigatória ou por dificuldade acrescida na desvinculação. VII. A cláusula de opção por mais uma época não visa qualquer tipo de despedimento ou põe em risco a segurança no emprego, antes visa a possível manutenção do contrato de trabalho, por prorrogação do mesmo, pelo que não há violação do art. 53º da CRP.”

dessa forma, permitidos por lei. No nosso entendimento, os pactos de opção mais não são do que uma forma de “contornar” a lei e violar a liberdade de trabalho do praticante desportivo.

2.2. O Pacto de Preferência

Por pacto de preferência entende-se o contrato pelo qual alguém assume a obrigação de, em igualdade de condições, escolher determinada pessoa (a outra parte ou terceiro) como seu contraente, no caso de se decidir celebrar certo negócio⁹⁷. O pacto de preferência não se confunde com o pacto de opção, nem com o contrato promessa, no entanto, com este último, mantém a semelhança de se tratar de um contrato preliminar de outro contrato. Ao contrário do que acontece no contrato promessa, o pacto de preferência não se obriga a contratar, mas apenas a escolher alguém como contraente, caso decida contratar, se esse alguém oferecer as mesmas condições que teria ao negociar com um terceiro. Por outro lado, o pacto de preferência prevê a realização eventual de um possível contrato a celebrar no futuro, sobre o qual se exerce o direito conferido ao titular da preferência, tendo este que pagar o preço que um terceiro estaria disposto a pagar.

Ora, em sede desportiva, o pacto de preferência é uma figura jurídica bastante utilizada, todavia menos frequente do que o pacto de opção. No nosso entendimento, será de afastar a previsão de um pacto de preferência no seio de um contrato de trabalho desportivo, no qual o atleta estaria obrigado a contratar com o empregador na eventualidade de, decidindo o primeiro contratar, este último igualar as condições contratuais oferecidas ao praticante por um terceiro. Em sentido contrário, LÚCIO CORREIA defende que *“não podemos esquecer que o pacto de preferência não induz o praticante desportivo a escolher determinada entidade empregadora desportiva, nem reduz a sua liberdade laboral e/ou contratual, sendo certo que, o referido pacto não tem consequências negativas remuneratórias para o praticante, antes pelo contrário, pois a preferência, só vale se o seu titular igualar as condições oferecidas por um Clube terceiro.”*⁹⁸ Todavia, concordamos com o referido autor quando nos diz que o pacto de preferência tem de ser analisado e interpretado em função de critérios de razoabilidade e equilíbrio entre as partes⁹⁹.

⁹⁷ Cfr. Artigos 414º a 423º do Código Civil.

⁹⁸ Lúcio Correia, Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo, p. 221.

⁹⁹ Lúcio Correia, op. cit., p. 220.

3. Dever de ocupação efetiva e direito à cedência

O dever de ocupação efetiva é visto como uma proibição face ao empregador de obstar injustificadamente a prestação efetiva de trabalho¹⁰⁰. O dever de ocupação efetiva é, assim, uma obrigação da entidade empregadora em facultar ao trabalhador a execução do seu trabalho, mantendo-o no ativo¹⁰¹. Na esfera laboral desportiva, o dever de ocupação efetiva surge com particular e específica intensidade.

Nos termos do RJCTPD¹⁰², constitui dever da entidade empregadora desportiva proporcionar aos praticantes desportivos as condições necessárias à participação desportiva, bem como a participação efetiva nos treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva¹⁰³. Tal como defende Albino Mendes Baptista, o dever de ocupação efetiva não significa qualquer direito de ser “titular”, todavia não pode ser impedido de treinar, integrar as sessões técnicas, teóricas e práticas, ou participar noutras atividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva. Desta forma, o clube não está impedido de prescindir da utilização do jogador em provas desportivas, por considerar que há melhores opções no plantel, mas não lhe será lícito vedar a sua participação nos treinos, ou separá-lo das demais atividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva¹⁰⁴.

Diz-nos JOÃO LEAL AMADO que “em suma, o praticante desportivo não goza do direito de participar na competição desportiva. Isto é assim, diga-se em abono da verdade, não parece que possa deixar de o ser: a competição desportiva tem regras que limitam o número dos respetivos praticantes, de modo fixo (11 no futebol, 5 no basquetebol, 7 no andebol...) ou variável (por exemplo, 8, 9 ou 10 ciclistas por equipa, aquando da disputa das grandes competições velocipédicas nacionais e internacionais); os clubes que disputam tais competições necessitam de possuir um quadro relativamente alargado de praticantes (20-30 no futebol, 12-15 no basquetebol, etc.) que permita dar resposta adequada às numerosas vicissitudes ligadas à prática desportiva (lesões, sanções, quebras de forma, etc.), pelo que, inevitavelmente, nem todos os praticantes desportivos poderão tomar parte na competição (alguns poderão mesmo nunca o fazer ao longo de toda uma época desportiva). O praticante desportivo só participará na competição, por

¹⁰⁰ Cfr. Artigo 129º, n.º 1, alínea b) do Código do Trabalho.

¹⁰¹ Cfr. Artigos 59º, n.º 1, alínea b) e 59º, n.º 1 e 2 da Constituição da República Portuguesa.

¹⁰² Cfr. Artigo 11º, alínea b) do RJCTPD.

¹⁰³ Albino Mendes Baptista, Grupo Normal de Trabalho, Equipas B e Dever de Ocupação Efectiva do Praticante Desportivo, p. 822.

¹⁰⁴ Albino Mendes Baptista, op. cit., p. 822 e 823.

consequente, se e quando a entidade empregadora, através dos competentes técnicos ou treinadores, o determinar. Ou seja, e em termos muito simples, o praticante tem o direito de treinar mas não o de jogar, tem o direito de se preparar mas não o de competir, tem o direito de ser adestrado, mas não o de ser utilizado.”¹⁰⁵ Segundo JOÃO LEAL AMADO, “na ótica do praticante desportivo, esta é uma dupla inseparável: competir sem treinar é pouco menos que impensável, treinar sem competir é frustrante e mesmo algo atroficante. Com efeito, o treino desportivo, por mais intenso e qualificado que seja, nunca consegue substituir a competição no que toca ao desenvolvimento das aptidões do praticante. Treinar não é competir e o praticante afastado da competição durante algum tempo, ainda que, entretanto, tenha treinado com afinco, normalmente acusará falta de ritmo quando chamado de novo a competir”¹⁰⁶.

Neste contexto, ALBINO MENDES BAPTISTA chama-nos a atenção para as razões de ordem técnica, alegadas para justificar o afastamento do praticante desportivo, sendo estas: nova metodologia de treino; alterações táticas e estratégicas adotadas; maior concentração de esforços e uma maior coesão do grupo; obtenção de ritmo competitivo; diminuição dos níveis de ansiedade; para criação de um grupo mais reduzido alega-se que foi elaborado um programa de trabalho semanal, sempre orientado por um dos elementos da equipa técnica, que é acompanhado por um elemento do departamento médico, os quais reportam ao treinador principal, podendo haver sempre chamadas ao grupo principal¹⁰⁷.

No que concerne ao dever de ocupação efetiva, é necessário prestar atenção ao afastamento abusivo do praticante desportivo do grupo normal de trabalho, bem como à utilização indevida das Equipas “B”, que estudaremos a seguir. É sabido, porém, que o jogador pode ser afastado do grupo normal de trabalho por razões disciplinares, no entanto, as sanções disciplinares mais graves só podem ser aplicadas como consequência de um processo disciplinar. Desta forma, é verdade que o afastamento do grupo de trabalho possa ser uma consequência do exercício de um procedimento disciplinar, mas não um fim em si mesmo¹⁰⁸. As razões de ordem técnica que justificam o afastamento do jogador têm de ser demonstradas pelo clube. Todavia, existe outra justificação frequentemente apresentada pelos clubes: plantel de jogadores disponíveis elevado. O plantel elevado nunca poderá ser imputado a um jogador, pois a

¹⁰⁵ João Leal Amado, Contrato de Trabalho Desportivo, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – anotada, p. 73

¹⁰⁶ João Leal Amado, Vinculação versus Liberdade (O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo), p.268.

¹⁰⁷ Albino Mendes Baptista, Equipas “B”, cedência temporária e dever de ocupação efetiva, in “Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo”, p. 140.

¹⁰⁸ Em caso algum o afastamento do grupo normal de trabalho pode constituir uma sanção aplicável em processo disciplinar, na medida em que isso violaria os pressupostos legais.

responsabilidade do plantel é inteiramente do clube, cabendo a este assegurar o equilíbrio do plantel e não permitir o afastamento do praticante desportivo do grupo normal de trabalho. Assim, verificada essa condição, a cedência temporária do praticante desportivo passa a constituir um direito do trabalhador, na medida em que o período afastado do grupo normal de trabalho é considerado um fator de desvalorização profissional e quiçá de desgaste psicológico.

Além das razões disciplinares que possam justificar motivos de ordem técnica, é previsível a possibilidade de um afastamento do grupo normal de trabalho em situações especiais, como um “treino específico”. Contudo, pelo exposto, verificamos que o afastamento do jogador do grupo normal de trabalho tem um caráter excepcional.

4. As “Equipas B”

Em Portugal, os clubes que disputam a 1ª Liga (*vulgo* Campeonato Nacional da I Divisão), podem criar “Equipas B”, que serão integradas na 2ª Liga (ou Campeonato Nacional da II Divisão). As Equipas “B” apareceram como forma de permitir aos jovens jogadores amadurecerem e ganharem ritmo competitivo. As limitações de idade e integração nas equipas “B”, impostas por regulamentação federativa, revelam que estas se destinam a preparar o praticante desportivo para a integração na equipa principal ou a definir se essa integração algum dia acontecerá¹⁰⁹.

Como se sabe, a carreira de um atleta é de curta duração e a integração do jogador na equipa “B” de forma continuada, depois do período de formação estar concluído¹¹⁰, pode significar uma verdadeira despromoção, o que é inaceitável, uma vez que pode comprometer a sua carreira, especialmente nos casos em que os atletas ficam esquecidos nas equipas B durante várias épocas. Segundo o entendimento de ALBINO MENDES BATISTA, existem situações que ocorrem nas equipas “B” que são inaceitáveis, nomeadamente a “integração na equipa “B” não pode constituir um mecanismo de gestão de plantéis elevados, ao sabor das opções técnicas de cada treinador, na medida em que o risco da contratação de um treinador tem que correr por conta do clube, que frequentemente delega naquele a definição da política de contratações, abdicando de uma parcela do seu poder de direção”; “as equipas “B” também não podem servir para colocar jogadores com

¹⁰⁹ Albino Mendes Baptista, Grupo Normal de Trabalho, Equipas B e Dever de Ocupação Efetiva do Praticante Desportivo, p. 827.

¹¹⁰ O Regulamento da FIFA indica que aos 23 anos o processo de formação do jogador está concluído, logo a partir desse momento o atleta terá de ser integrado na equipa “A”. No caso se não existir essa integração terá de ser encontrada uma solução, nomeadamente a cessação do contrato ou, eventualmente, o atleta ficar na equipa “B”. – Cfr. Artigo 13º do Regulamento da FIFA relativo ao Estatuto e Transferência de Jogadores.

o processo de formação concluído e que, por exemplo, foram titulares durante toda uma época desportiva, com chamadas à seleção nacional, e que, de repente, por vezes incompreensivelmente, deixaram de constituir opções técnicas”; “a integração na equipa “B” não pode ser uma forma de ostracizar um jogador que não acordou com o clube na renovação do contrato”; e, por último, “se um praticante desportivo é cedido a um clube de menor dimensão, onde revela qualidades técnicas que o tornam apetecível dos grandes clubes, e o clube cessionário manifesta interesse na prorrogação da cedência, em tal cenário não faz sentido, em princípio, que o clube (excedente) o integre na equipa “B””¹¹¹.

O referido autor afirma que as “Equipas B” servem para processos de amadurecimento e obtenção de ritmo competitivo, para situações temporárias de má forma física ou psicológica do atleta, para recuperação de lesões físicas, de forma a que o praticante desportivo possa recuperar o ritmo competitivo e, em último caso, como ação disciplinar em consequência de um comportamento desportivo incorreto do atleta¹¹². Desta feita, as “Equipas B” não podem servir como mecanismo de gestão de plantéis elevados, pois nessa situação estaria destruída a razão da sua existência.

No contexto de utilização destas equipas, nos casos mais graves e reiterados, podemos estar perante uma situação de assédio moral ou *mobbing*¹¹³. O RJCTPD inova nesta matéria ao determinar que é proibido o assédio no âmbito da relação laboral desportiva e a entidade empregadora deve respeitar os direitos de personalidade do atleta, sem prejuízo das limitações justificadas pela especificidade da atividade desportiva¹¹⁴, uma vez que na lei anterior este tema não estava previsto. Segundo ISABEL RIBEIRO PARREIRA, “em geral, o assédio moral consubstancia uma violência psicológica em pequenas doses, iniciada sem qualquer aviso, prosseguida de forma subversiva e extremamente destrutiva por via do efeito cumulativo de microtraumatismos frequentes e repetidos.”¹¹⁵ Por sua vez, LUÍS MENEZES LEITÃO diz-nos que “normalmente o assédio moral passa por provocar o isolamento da vítima de entre os outros colegas, instituir tratamentos discriminatórios, fazer solicitações de extremo perfeccionismo em relação ao seu trabalho, criticar a sua personalidade ou a sua atuação na vida privada”¹¹⁶, pelo que ISABEL RIBEIRO PARREIRA

¹¹¹ Albino Mendes Baptista, Equipas “B”, cedência temporária e dever de ocupação efetiva, in “Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo”, p. 142.

¹¹² Albino Mendes Baptista, Grupo Normal de Trabalho, Equipas B e Dever de Ocupação Efectiva do Praticante Desportivo, p. 829.

¹¹³ Previsto no artigo 29º do CT.

¹¹⁴ Cfr. Artigo 12º do RJCTPD.

¹¹⁵ Isabel Ribeiro Parreira, em Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, Direito do Trabalho, p. 191.

¹¹⁶ Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, Direito do Trabalho, p. 191.

acrescenta que “o assédio moral caracteriza-se assim por não ter justificação, sendo que essa gratuitidade aponta para uma especial perversidade do assediador”¹¹⁷.

Os casos de assédio são situações bastante comuns em contexto desportivo, nomeadamente na (não) utilização de jogadores num jogo ou numa competição. É certo que quem decide sobre a participação do atleta é o clube, através do treinador e respetiva equipa técnica e o jogador não tem, à partida, qualquer direito de participar na competição desportiva, nem tão-pouco tem direito de ser titular. Contudo, tem direito de lutar pela sua titularidade e tal não acontece se for “esquecido” na Equipa B. Assim, se se demonstrar que a não utilização do jogador na competição desportiva resulta de fatores de cariz não-desportivos, com a intenção de punir, coagir, prejudicar ou desgastar psicologicamente o atleta, estamos perante um caso de puro assédio.

É certo que a relação laboral desportiva resulta num conflito de interesses e direitos das partes, contudo é necessária a conjugação prática entre eles, de acordo com um princípio de proporcionalidade¹¹⁸.

¹¹⁷ Isabel Ribeiro Parreira, em Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, *Direito do Trabalho*, p. 191.

¹¹⁸ João Leal Amado, *Contrato de Trabalho Desportivo*, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – anotada, p. 79.

CAPÍTULO III– A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO

A cessação do contrato de trabalho desportivo significa o derradeiro momento de ligação entre as partes. Tal como sucede com qualquer contrato a termo, o contrato de trabalho do praticante desportivo tem um fim previsto: se tudo correr como o expectável, este caducará com o termo final. Contudo, nem sempre as coisas correm como o previsto, podendo o contrato terminar *ante tempus* por iniciativa unilateral das partes ou por acordo das partes. O contrato de trabalho desportivo pode, assim, cessar por caducidade, revogação por acordo das partes, despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva, resolução com justa causa por iniciativa do praticante desportivo, denúncia por qualquer das partes durante o período experimental, despedimento coletivo e, ainda, denúncia por iniciativa do praticante desportivo, quando contratualmente convencionada.¹¹⁹

A cessação do contrato de trabalho desportivo por efeito de caducidade opera por via do decurso do prazo¹²⁰. A caducidade compreende uma série de situações em que as relações jurídicas contratuais se extinguem por decurso do prazo convencionado ou por qualquer facto ou evento superveniente, que a lei confere efeito extintivo do contrato. Ora, em sede desportiva, o contrato de trabalho pode caducar por decurso do prazo, como acima se aludiu, ou por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do jogador prestar a sua atividade ou de o clube a receber. Ao contrário do que acontece no regime laboral geral, o contrato de trabalho desportivo caduca sem necessidade de aviso prévio, operando automaticamente e sem necessidade de pagamento de qualquer compensação¹²¹. Aqui chegados, cumpre-nos fazer

¹¹⁹ Cfr. Artigo 23º do RJCTPD.

¹²⁰ Com a pandemia provocada pelo vírus Covid-19, os campeonatos foram suspensos a nível mundial. Atualmente, com o regresso das competições, estas não irão terminar no momento previsto (meados de Maio), mas serão estendidas até meados de Agosto. Neste contexto surge a questão: como ficam os contratos dos jogadores que terminariam a 30 de junho? Serão os jogadores obrigados a aceitar a prorrogação dos respetivos contratos? A resposta poderá ser objeto de discussão, mas no nosso entendimento entendemos que não são obrigados. Compreendemos que as partes ao estipularem o termo do contrato a “30 de junho” e não “no final da época desportiva”, queriam efetivamente estipular o dia 30 de junho como a data de caducidade, porquanto celebrariam outros contratos a partir do dia 1 de julho com outros clubes. No entanto, no sentido das recomendações emitidas pela FIFA, a solução passa por adiar o termo da época desportiva e o início da próxima época, sendo, desta forma, adiados o termo e o início dos contratos de trabalho e os acordos de empréstimo, que entrariam em vigor aquando o início da próxima época desportiva. Tratam-se de recomendações não vinculativas, mas consensuais, que zelam pelos interesses dos intervenientes desportivos.

¹²¹ Vejamos o Ac. do STJ, de 20 de setembro de 2006, Proc. n.º 06S378, Relator: Vasques Dinis, disponível em:

<https://www.direitoemdia.pt/search/show/66bea275d33cc5c4a58dc6dee5fa02d063bec884af415f342c0ceaf0dd552ab9?terms=contrato%20e%20trabalho%20desportivo> “VI. O regime da Lei n.º 28/98 consigna a caducidade como causa de extinção da relação laboral, mas não prevê a renovação tácita do contrato por período igual ao inicialmente estipulado, nem exige a prévia comunicação do empregador ao trabalhador da vontade de não renovar o contrato, embora faça depender a eficácia da cessação de uma comunicação às entidades competentes para o registo

referência ao clima de incerteza vivido na pandemia, no que concerne à caducidade dos contratos de trabalho e o termo da época desportiva depois da “janela de transferências”. Neste sentido, a FPF, a Liga Portugal, o SJPF e a ANTF definiram que os contratos de trabalho desportivos celebrados entre clubes participantes na Liga NOS e jogadores, cujo termo ocorresse na época desportiva 2019/2020, considerar-se-iam prorrogados de forma automática até termo da época em curso¹²².

Por sua vez, a cessação do contrato de trabalho desportivo por revogação surge como um meio voluntário de destruição da relação laboral efetuada pelas partes, de mútuo acordo. A revogação tem natureza discricionária, pelo que as partes não necessitam de invocar qualquer motivo para justificar a cessação do respetivo contrato de trabalho.¹²³ A revogação do contrato prevê num futuro próximo ou imediato a transferência do jogador para outro clube. Neste contexto, JOÃO LEAL AMADO diz-nos que se verifica a coligação de três contratos: o *distrate*, negócio extintivo do contrato de trabalho celebrado entre o praticante desportivo e o clube *a quo*; o contrato de transferência, celebrado entre o clube *a quo* e o clube *ad quem*, pelo que se estabelece a indemnização a pagar àquele por este como contrapartida da dissolução antecipada do vínculo laboral entre aquele e o praticante desportivo; o novo contrato de trabalho desportivo, celebrado entre o praticante e o clube *ad quem*.¹²⁴ Nesta linha de raciocínio, com a qual concordamos, o jogador revoga o contrato porque pretende celebrar um outro com um novo clube; a entidade empregadora *a quo* revoga-o porque acerta com o novo clube uma forma de compensação; e, por último, a entidade empregadora *ad quem* compensa o clube anterior porque irá receber no seu plantel o jogador, com quem irá celebrar um contrato de trabalho.

Relativamente ao despedimento com justa causa promovida pela entidade empregadora desportiva¹²⁵, este é a sanção disciplinar máxima aplicável ao praticante desportivo. Assim, o incumprimento contratual grave e culposo que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva poderá desencadear um despedimento com justa causa. Segundo JOÃO

do contrato. (...) IX. Atendendo a que a limitação temporal é da essência do contrato de trabalho desportivo, não existem em relação a ele as razões (de proteção do trabalhador e desincentivo à contratação a termo) que justificam o estabelecimento da compensação no regime do contrato de trabalho comum.”

¹²² Cfr. Memorando de Entendimento da FPF, LFPP, SJPF e ANTF, disponível em:

<https://www.ligaportugal.pt/pt/epocas/20192020/noticias/institucional/memorando-de-entendimento-fpf-lfpp-sjpf-e-antf/#>

¹²³ Pedro Romano Martinez, “As cláusulas de rescisão nos contratos de trabalho desportivos”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, p. 85: “A revogação do contrato corresponde a um ato bilateral, carecendo do assentimento das partes, mediante o qual estas decidem fazer cessar a relação contratual. Em qualquer contrato, o vínculo pode dissolver-se por efeito da vontade das partes.”

¹²⁴ João Leal Amado, *Contrato de Trabalho Desportivo*, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada, p. 135.

¹²⁵ Cfr. Artigo 18º, n.º 1, alínea d) do RJCTPD.

LEAL AMADO, a justa causa traduz-se, afinal, num comportamento censurável do praticante desportivo, numa qualquer ação ou omissão que lhe seja imputável a título de culpa e que viole deveres de natureza laboral, quando esse comportamento seja de tal modo grave, em si mesmo e nos seus efeitos, que torne a rutura irremediável, sendo inexigível ao empregador que lhe responda de modo menos severo.¹²⁶ Acrescenta o autor que em sede desportiva, no que concerne à justa causa, ganham particular relevo os deveres que em particular impendem sobre o jogador¹²⁷, cuja violação, caso assuma a gravidade referida, poderá originar justa causa para o despedimento do praticante desportivo.¹²⁸ Nos casos em o comportamento do jogador compreenda a justa causa, a licitude do despedimento depende da prévia instauração de procedimento disciplinar por parte da entidade empregadora. Contudo, a parte que der causa à cessação ou que a haja promovido ilicitamente deve indemnizar a contraparte pelo valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato tivesse cessado no seu termo¹²⁹. Pode ser fixada uma indemnização de valor superior sempre que a parte lesada comprove que sofreu danos de montante mais elevado. No entanto, em sede desportiva, o despedimento ilícito é um ato válido e que produz efeitos imediatos e irreversíveis, pelo que o praticante desportivo tem direito a ser indemnizado¹³⁰¹³¹.

Quanto à resolução do contrato de trabalho desportivo por iniciativa do praticante desportivo, observa-se o seguinte: é lícito rescindir o contrato apenas com justa causa. Assim, com

¹²⁶ João Leal Amado, Contrato de Trabalho Desportivo, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada, p. 138.

¹²⁷ Cfr. Artigo 13º do RJCTPD.

¹²⁸ João Leal Amado, op. cit., p. 138.

¹²⁹ Vejamos o Ac. do STJ, de 5 de maio de 2010, Proc. n.º 270/07.3TTOAZ.S1, Relator: Sousa Peixoto, disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/4578c4dae0a1f1e919388522b19de6c2441308b0b761d67940e73865f7a8929f?terms=contrato%20de%20trabalho%20desportivo> “1. No que toca à indemnização por rescisão, com justa causa, do contrato de trabalho desportivo, o art. 27º, n.º 1 da Lei n.º 28/98 consagra um regime jurídico diferente daquele que a lei prevê para os trabalhadores em geral, uma vez que ao estipular que a parte que der causa à cessação ou que a haja promovido indevidamente incorre em responsabilidade civil pelos danos causados em virtude do incumprimento do contrato, claramente nos remete para as disposições civilísticas, designadamente para o art. 562º e seguintes do Código Civil, referentes à obrigação de indemnização. 2. Segundo este regime, o praticante desportivo que, com justa causa, tenha rescindido o contrato de trabalho, terá de alegar e provar os danos que efetivamente sofreu por causa da rescisão do contrato.”

¹³⁰ De acordo com o Ac. do STJ, de 11 de setembro de 2019, Proc. n.º 914/14.0TTLSB.L1.S1, Relator: Ferreira Pinto, disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/f3a0c56f3c24e4ae02f63f1263f789f8d91eb3bd2869ecfc55f93c195f325729?terms=contrato%20de%20trabalho%20desportivo> “1. No contrato de trabalho do praticante desportivo a responsabilidade, em caso de despedimento ilícito, afere-se pelo critério legal consagrado no art. 27º, n.º 1, primeiro segmento, da Lei n.º 28/98, de 26 de junho, e não pelo regime geral do artigo 393º, n.º 2, al. a) do Código do Trabalho, pelo que a parte incumpridora incorre em responsabilidade civil pelos danos causados pelo incumprimento.”

¹³¹ Vejamos o Ac. do STJ, de 12 de março de 2014, Proc. n.º 870/4TTMTS.P1.S1, Relator: Melo Lima, disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/54c772edcc257165973f0b7a97f33fd3b65c4ea8549a75dc61be1f15ff343848?terms=870/4TTMTS.P1.S1> “2. É ilícita a revogação do contrato de trabalho por decisão unilateral sem justa causa, considerando-se que se esta não é alegada, inexistente justa causa. 3. Verificando-se o despedimento ilícito, o termo de referência no apuro indemnizatório (...) coincide com o valor das retribuições que o empregador tem de pagar ao trabalhador como contrapartida do trabalho que este presta ou da sua disponibilidade para o fazer.”

justa causa, o jogador pode fazer cessar o contrato imediatamente, ficando dispensado de dar aviso prévio ao clube.

Por outro lado, em sede de contrato laboral desportivo, o legislador não prevê a possibilidade de denúncia do respetivo contrato por iniciativa do praticante desportivo sem justa causa. Nas palavras de JOÃO LEAL AMADO, tal justifica-se, porque “invoca-se, designadamente, que, ao contrário do que sucede com o trabalhador comum, o praticante desportivo é dificilmente substituível, sendo a sua inopinada demissão suscetível de provocar efeitos desportivos devastadores sobre o conjunto da equipa, assim privada, porventura, de um dos seus melhores elementos.”¹³². Contudo, este não nos parece ser o único motivo que justifique a impossibilidade de denúncia do contrato sem justa causa, na medida em também se prevê a estabilidade competitiva. Assim, a denúncia por iniciativa do praticante desportivo sem justa causa poderia ferir o equilíbrio competitivo das competições em que estaria inserido, fazendo perigar a incerteza do resultado, sendo esta uma condição indispensável ao êxito da indústria desportiva profissional. No entanto, a faculdade de denúncia do contrato de trabalho desportivo por iniciativa do praticante desportivo pode ser contratualmente convencionada.¹³³ Tal como veremos infra, esta possibilidade prevê a inserção das chamadas “cláusulas de rescisão” no contrato de trabalho desportivo. De acordo com o RJCTPD, as partes no contrato de trabalho desportivo podem estipular o direito de o praticante fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor, mediante o pagamento à entidade empregadora de uma indemnização fixada para o efeito.¹³⁴ Assim, a lei permite que as partes podem fixar, mediante a sua liberdade contratual, por acordo mútuo, o montante da indemnização a pagar pelo praticante que pretenda cessar o contrato antes do seu termo e sem justa causa, através das cláusulas de rescisão, como a seguir estudaremos¹³⁵. Por outro lado, na ausência dessa estipulação contratual, o praticante poderá demitir-se antes do termo do contrato sem justa causa, contudo será uma demissão ilícita¹³⁶, que responsabilizará o jogador, que deve indemnizar o clube pelos danos causados pela sua demissão ilícita.¹³⁷¹³⁸ O

¹³² João Leal Amado, Contrato de Trabalho Desportivo, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada, p. 143.

¹³³ Cfr. Artigo 23º, n.º 1, al. g) do RJCTPD, que remete para o disposto no artigo 25º do mesmo diploma legal.

¹³⁴ Cfr. Artigo 25º, n.º 1 do RJCTPD.

¹³⁵ Ver Capítulo IV da presente dissertação.

¹³⁶ Quando a denúncia for considerada ilícita, o jogador incorre em responsabilidade civil e sanções desportivas. Quanto às sanções desportivas, o Regulamento de Competições Organizadas pela Liga Portugal estipula no seu artigo 79º, n.º 20 que “*ficam automaticamente impedidos de registar novos contratos os jogadores que hajam rescindido, unilateralmente, o seu contrato de trabalho ou contrato de formação sem justa causa.*”

¹³⁷ Cfr. Artigos 24º e 26º do RJCTPD.

¹³⁸ João Leal Amado, Contrato de trabalho desportivo: da desvinculação laboral à desvinculação desportiva, p. 353: “*A faculdade de um desportista rescindir o contrato, mesmo que sem justa causa, é também um sinal seguro de que esse trabalhador não se reduz à condição de mera mercadoria.*”

legislador acresce que se o praticante fizer cessar o contrato unilateralmente e sem justa causa, presume-se que a nova entidade empregadora desportiva interveio, direta ou indiretamente, na cessação, sendo que se essa presunção não for ilidida, o novo clube responde solidariamente pelo pagamento da indemnização devida pela cessação^{139 140}.

A eficácia da cessação do contrato de trabalho desportivo depende da comunicação às entidades que procedem ao registo obrigatório do contrato, sendo que esta comunicação deve ser realizada pela parte que promoveu a cessação, com indicação da respetiva forma de extinção do contrato. O vínculo desportivo tem natureza acessória em relação ao vínculo laboral e cessa com a mencionada comunicação, podendo ser registado novo contrato.¹⁴¹ No caso de não terem sido convencionada qualquer cláusula de rescisão no contrato de trabalho do praticante desportivo e este fizer cessar, unilateralmente, o contrato sem justa causa, o Regulamento das Competições Organizadas pela Liga Portugal diz-nos que “ficam automaticamente impedidos de registar novos contratos os jogadores que hajam rescindido, unilateralmente, o seu contrato de trabalho ou contrato de formação sem justa causa”¹⁴². Neste sentido, concordamos com JOÃO LEAL AMADO, quando o autor nos diz que não cabe às instituições desportivas (federações desportivas e/ou ligas profissionais de clubes) regular o despedimento ou a demissão do praticante desportivo e estabelecer os respetivos efeitos¹⁴³.

O contrato não confere ao clube uma qualquer espécie de direito real sobre os serviços do praticante, em que este é reduzido ao estatuto de mercadoria, mero objeto de transação comercial entre clubes desportivos. O contrato estabelece, tão-só uma relação de tipo obrigacional entre os respetivos sujeitos, sendo que qualquer desses sujeitos pode, por sua iniciativa unilateral, pôr antecipadamente termo a esse contrato (e à correspondente vinculação desportiva), ainda que expondo-se às consequências indemnizatórias de tal dissolução prematura do vínculo. Em sede de contrato de trabalho desportivo, o incumprimento contratual deve obrigar a parte inadimplente a ressarcir o outro contraente. Apenas isso, e não mais do que isso.”

¹³⁹ Cfr. Artigo 26º, n.º 1 e 2º do RJCTPD.

¹⁴⁰ A responsabilidade solidária estabelecida vale, assim, para todos os casos de denúncia do praticante desportivo sem justa causa (ou invocando uma justa causa que o tribunal vem a considerar improcedente), quer exista (cfr. artigo 25º do RJCTPD) ou não exista (cfr. artigo 24º do RJCTPD) no contrato a cláusula de rescisão.

¹⁴¹ Cfr. Artigo 27º do RJCTPD.

¹⁴² Cfr. Artigo 79º, n.º 20 do Regulamento das Competições Organizadas pela Liga Portugal.

¹⁴³ João Leal Amado, Contrato de Trabalho Desportivo: da desvinculação laboral à desvinculação desportiva, p. 350.

CAPÍTULO IV – AS “CLÁUSULAS DE RESCISÃO”

1. Noção

As partes no contrato de trabalho desportivo podem estipular o direito do praticante fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor, mediante o pagamento à entidade empregadora de uma indemnização fixada para o efeito, de acordo com o RJCTPD¹⁴⁴. Assim, a lei permite que as partes possam fixar, à luz da sua liberdade contratual e por acordo mútuo, o montante da indemnização a pagar pelo jogador que pretenda cessar o seu contrato antes do seu termo e sem justa causa. LÚCIO CORREIA define cláusula de rescisão como sendo uma cláusula contratual estabelecida entre um desportista profissional e a sua entidade empregadora desportiva, em virtude da qual se concede ao praticante desportivo o direito de se desvincular do contrato, *ante tempus*, a troco do pagamento de um preço previamente convencionado a favor da entidade empregadora¹⁴⁵.

As cláusulas de rescisão são, desta forma, uma vicissitude a inserir no contrato laboral desportivo por acordo dos sujeitos contratuais e, não tendo um carácter obrigatório, correspondem a um acordo voluntário entre as partes, que as definem como um valor mediante o pagamento do qual o jogador pode fazer cessar o respetivo contrato de trabalho desportivo por sua iniciativa, de forma imediata e sem necessidade de invocação de justa causa¹⁴⁶¹⁴⁷. A inserção de cláusulas de rescisão nos contratos de trabalho desportivos é mais um fator de diferenciação face ao regime laboral geral, que não permite rescindir um contrato de trabalho de forma imediata, sem respeitar um aviso prévio, mas mediante o pagamento de um valor previamente à entidade empregadora.

¹⁴⁴ Cfr. Artigo 25º, n.º 1 do RJCTPD.

¹⁴⁵ Lúcio Correia, *Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo*, Livraria Petrony, Lisboa, p. 243.

¹⁴⁶ De salientar que a cláusula é e deve ser formulada nestes precisos termos, pelo que não há dúvidas em afirmar que o montante é devido apenas em caso de rescisão unilateral por parte do praticante desportivo e sem justa causa. Não basta, por isso, que seja considerada uma cláusula onde o clube se compromete e fica vinculado a transferir o jogador se este assim o pretender. Se assim fosse, a cláusula de rescisão perdia a sua razão de ser – indemnização em caso de denúncia sem justa causa por parte do jogador – e passaria a ser uma mera obrigação do clube.

¹⁴⁷ Pedro Romano Martinez, *As cláusulas de rescisão nos contratos de trabalho desportivos*, Almedina, Coimbra, 2015, p.p. 124 e 125: “Há uma diferença entre a revogação – mesmo quando negociada com um preço – e a denúncia paga; assentando ambas no acordo das partes, esta última é de exercício unilateral, conferindo um direito potestativo ao trabalhador. A cláusula de rescisão é, por isso, válida, constituindo um meio de atribuir ao trabalhador desportivo a denúncia *ad libitum*, ao abrigo da liberdade contratual. Tendo sido ajustada uma cláusula de rescisão, tal como no regime geral, ao trabalhador passa a ser conferido o direito de livre denúncia do contrato de trabalho desportivo, mediante o pagamento da quantia estipulada.”

Atualmente observa-se alguma paridade negocial no mercado desportivo, seja através de clubes com grande poderio económico, seja por jogadores que têm noção do seu “valor de mercado”. No desporto profissional é frequente a negociação de contratos e transferências que orbitam em torno de valores extraordinariamente elevados. Se por um lado temos clubes que veem nas cláusulas de rescisão uma forma de garantia e segurança dos seus interesses, por outro lado temos jogadores coadjuvados por empresários desportivos que lhes garantem assessoria técnica, negocial e jurídica, ajudando-os a negociar os respetivos contratos de trabalho. Nestes termos, a atuação dos empresários desportivos, que denotam grande conhecimento e especialização na área negocial desportiva, vai originar um equilíbrio e paridade negocial entre as partes.

Do ponto de vista dos clubes, as cláusulas de rescisão para além de revestirem uma “garantia” de cumprimento do contrato por parte dos jogadores, representam, em contexto de transferência, a oportunidade de receber o pagamento de avultadas quantias monetárias, o que revela ser uma forma segura de proteger os seus ativos e a possibilidade de negociar os direitos desportivos dos seus atletas. Vistas na gíria desportiva como um verdadeiro “balão de oxigénio” para os clubes, as cláusulas de rescisão permitem o desenvolvimento e manutenção de projetos desportivos, o que garante a continuidade a longo prazo dos clubes, conferindo aos clubes mais “pequenos” um maior poder negocial face aos clubes financeiramente mais poderosos. Segundo JOÃO LEAL AMADO, as cláusulas de rescisão são uma forma de “blindagem do contrato”, tendo como objetivo “garantir o integral cumprimento do contrato por parte do praticante” e “reservar para si um papel incontornável na eventual transferência do praticante desportivo”¹⁴⁸.

Para o praticante desportivo as cláusulas de rescisão representam o preço da sua liberdade de trabalho, uma vez que o jogador vê nestas cláusulas a possibilidade de desvinculação laboral com maior facilidade¹⁴⁹.

No entanto, a inserção de cláusulas de rescisão no contrato de trabalho desportivo representa, frequentemente, uma fonte de litígios no momento em que o atleta pretende desvincular-se do clube. Os efeitos jurídicos que derivam do exercício de tais cláusulas potenciam

¹⁴⁸ João Leal Amado, *Vinculação versus Liberdade (O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo)*, p. 315 e 316.

¹⁴⁹ Atualmente, perante a pandemia provocada pelo vírus Covid-19, os clubes da I Liga portuguesa celebraram um “pacto de cavalheiros”, no qual decidiram não contratar jogadores que rescindam unilateralmente os contratos de trabalho por motivos relacionados com a pandemia ou decisões excecionais decorrentes da mesma. Trata-se de um exemplo prático do “princípio do fair play” defendido pelo Tribunal Arbitral de Desporto de Lausana. Sendo um acordo de cavalheiros, não tem força legal e a sua aplicação depende apenas da vontade dos clubes. Tal acordo não está ferido de inconstitucionalidade, porquanto não impede o acesso ao trabalho, é apenas vinculativo até que uma das partes mude de ideias.

o conflito entre as partes, cujos interesses divergem quanto à continuidade da relação laboral ou quanto aos termos a operar para a respetiva cessação.

2. Enquadramento histórico

A admissibilidade das cláusulas de rescisão em sede contratual desportiva surgiu, inicialmente, em Espanha, sendo que a figura “cláusula de rescisão” surge, pela primeira vez, plasmada no RD 1006/1985¹⁵⁰, o que evidencia um sinal claro da evolução do desporto, em especial do futebol.

No final do século XX, após a decisão do Acórdão *Bosman*, observou-se que os clubes e jogadores começaram a procurar instrumentos jurídicos que pudessem devolver o equilíbrio contratual às partes, particularmente no que concerne à liberdade de trabalho do jogador em poder mudar de clube, mas também em dar resposta às preocupações dos clubes que contariam com o cumprimento do contrato desportivo até ao seu termo. É neste contexto que surgem as chamadas cláusulas de rescisão, enquanto “válvulas de escape” como nos diz Lúcio Miguel Correia¹⁵¹.

A evolução legislativa referente às cláusulas de rescisão tem vindo a revelar-se uma tendência para assegurar uma maior liberdade de trabalho dos jogadores, no entanto a liberdade que hoje é conferida aos jogadores é bastante mais clara e evidente do que aquela que outrora os praticantes desportivos detinham. Esta evolução teve como base, muitas vezes, decisões jurisprudenciais que vieram trazer importantes alterações em sede laboral desportiva. Vejamos:

2.1. O Acórdão *Bosman*

O Acórdão *Bosman*¹⁵² apreciou a questão referente ao jogador de futebol, Jean-Marc Bosman, jogador belga do *RC Liège*, que então competia na primeira divisão belga. O litígio ocorreu em 1990 entre o jogador e o seu clube, tendo o jogador alegado que as regras de transferência

¹⁵⁰ No artigo 16º, n.º 1 do RD 1006/1985 podemos verificar o seguinte: “*La extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, sin causa imputable al club, dará a este derecho, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la jurisdicción laboral en función de las circunstancias de orden desportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de rutura y demás elementos que el juzgador considere estimable.*”

¹⁵¹ Lúcio Miguel Correia, Cláusulas de Rescisão, in “Enciclopédia de Direito do Desporto”, Coord.: Alexandre Miguel Mestre, p. 75.

¹⁵² Acórdão do Tribunal de Justiça Europeu, de 15 de dezembro de 1995, C-415/93, URBSFA, disponível in www.curia.europa.eu

da Federação de Futebol belga e da UEFA/FIFA tinham impedido a sua transferência para um clube francês, o *US Dunkerque*. *Bosman* decidiu intentar uma ação contra o *RC Liège* e, posteriormente, contra a Federação de Futebol belga e UEFA¹⁵³.

Na ação interposta, *Bosman* pediu que o tribunal nacional declarasse que as regras de transferência e as cláusulas de nacionalidade não lhe eram aplicáveis, considerando-as incompatíveis com as regras do Tratado de Roma sobre a concorrência e a livre circulação dos jogadores. Após decisões desfavoráveis, *Bosman* recorreu para o TJCE, que viria a decidir pela procedência do pedido do jogador, tendo este decidido que, no que respeita às regras de transferência, estas afetavam diretamente o acesso dos atletas na procura de clubes noutros Estados-Membros e, como tal, eram suscetíveis de impedir a livre circulação de jogadores. O TJCE sustentou que as regras de transferência aplicáveis constituíam uma verdadeira violação do direito à liberdade de trabalho e à livre circulação de trabalhadores a que alude o artigo 48º do Tratado de Roma¹⁵⁴¹⁵⁵. No entanto, a partir do momento em que os clubes viram desaparecer o direito de exigir qualquer indemnização de transferência no caso do atleta optar por um novo clube após o termo do seu contrato de trabalho, estes optaram por mudar o paradigma contratual. Vejamos, tal situação, surge através da celebração de contratos de longa duração, inserindo-se cláusulas de rescisão de valor avultadíssimo como forma de blindagem do contrato, mas também através da renovação contratual muito tempo antes da caducidade do mesmo. A este último fenómeno, JOÃO LEAL AMADO denomina-o como sistema de *rolling contracts*, através do qual os clubes evitam que o contrato caduque e surja uma transferência a custo zero¹⁵⁶.

Esta decisão jurisprudencial representou uma significativa alteração na proteção do direito da liberdade de trabalho do jogador, na medida em que veio permitir que, aquando o termo do

¹⁵³ O litígio teve origem no facto de *Bosman* ver o seu contrato de trabalho ao serviço do *RC Liège* chegar ao fim e ter recusado a renovação contratual proposta pelo clube, uma vez que o montante que lhe foi oferecido para renovar representava uma diminuição significativa a nível salarial. À data, nestas situações, não havendo acordo das partes quanto à renovação do contrato, o regulamento belga em vigor estipulava que o jogador passaria a integrar uma lista de jogadores transferíveis e que, por isso, poderiam ser contratados por outros clubes desde que estes pagassem direitos de formação ao clube com o qual o jogador tinha contrato. Se, caso contrário, não fosse apresentada qualquer proposta por outro clube ou não havendo acordo, o jogador teria de aceitar o contrato oferecido pelo clube com o qual o seu contrato teria terminado sob pena de, caso não o aceitasse, ficar suspenso de prestar a sua atividade laboral.

O clube francês *USL Dunkerque* tentou contratar o jogador, mas o clube belga, devido a divergências quanto à capacidade financeira do clube francês, acabou por cancelar a transferência e *Bosman* ficou sem contrato com qualquer clube, tendo, por esse motivo, ficado impossibilitado de jogar durante uma época.

¹⁵⁴ Atualmente, artigo 39º.

¹⁵⁵ O objetivo deste artigo e do princípio da livre circulação de trabalhadores dentro da EU passa pela inexistência de um tratamento diferenciador e discriminatório para o trabalhador do próprio país ou de outro Estado-Membro.

¹⁵⁶ João Leal Amado, Contrato de Trabalho Desportivo, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada, p. 81.

seu contrato, o praticante desportivo possa operar a sua transferência de forma livre para qualquer clube, independentemente do Estado-Membro, sem que para isso seja necessário pagar uma indemnização pela respetiva transferência, libertando, assim, os futebolistas das obrigações que perduravam após o termo dos seus contratos. Este acórdão foi verdadeiramente revolucionário não só pelo exposto, mas também porque levou a FIFA a repensar as medidas de regulamentação das transferências de jogadores.

Desde então e até aos dias de hoje, temos assistido à crescente utilização das chamadas “cláusulas de rescisão” por parte de clubes com maior ou menor poder económico ou que estejam em competições com maior ou menor visibilidade. De um modo geral, a maior parte dos clubes temem perder os seus melhores jogadores para clubes com maior projeção internacional e, conseqüentemente, com campeonatos mais interessantes. No entanto, nem só os clubes com menor poder financeiro temem o mercado de transferências. O mesmo sucede com clubes com maior capacidade económica que veem nas cláusulas de rescisão uma forma de acautelar eventuais saídas dos seus jogadores para clubes rivais do ponto de vista financeiro e quiçá a competir no mesmo campeonato.

O certo é que o desporto, em especial o futebol, nos últimos anos se tornou uma indústria que mobiliza milhares de milhões de euros e a atividade no mercado de transferências de jogadores assume um papel fulcral em matéria de sobrevivência financeira dos clubes.

3. Regime jurídico

A nível nacional as cláusulas de rescisão estão previstas no RJCTPD e no CCT celebrado entre a LPF e o SJPF, enquanto a nível internacional encontram-se no Regulamento FIFA sobre o Estatuto e Transferência de Jogadores.

No RJCTPD vemos no seu artigo 23º, n.º 1, al. g) que o contrato de trabalho desportivo pode cessar por denúncia por iniciativa do praticante desportivo, quando contratualmente convencionada, nos termos do artigo 25º. Ora, o artigo 25º deste diploma legal diz-nos que as partes no contrato de trabalho desportivo podem estipular o direito de o praticante fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor, mediante o pagamento à entidade empregadora de uma indemnização fixada para o efeito.

Relativamente ao CCT, este prevê na al. e) do seu artigo 39º a cessação do contrato de trabalho desportivo através da resolução por iniciativa do jogador sem justa causa quando

contratualmente convencionada. Por sua vez, o seu artigo 46º diz-nos, à semelhança do RJCTPD, que pode clausular-se no contrato de trabalho desportivo o direito de o jogador fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor mediante o pagamento ao clube do valor indemnizatório convencionado para o efeito. Neste sentido, acrescenta o artigo 47º, n.º 1 do CCT que é ilícita a rescisão por decisão unilateral sem justa causa quando não seja contratualmente convencionada. Prevê ainda o artigo 52º, n.º 1 do CCT que “sem prejuízo da extinção do vínculo contratual no âmbito das relações jurídico-laborais, a participação de um jogador em competições oficiais ao serviço de um clube terceiro na mesma época em que, por sua iniciativa, foi rescindido o contrato de trabalho desportivo depende do reconhecimento da sua desvinculação desportiva nos termos deste CCT ou do acordo do clube.” Ora, daqui extrai-se que se a cláusula de rescisão for acionada aquando a transferência do jogador para outro clube e, evidentemente, for pago o valor da cláusula, o jogador pode participar nas competições oficiais desse terceiro clube durante essa época desportiva.

No caso de denúncia por iniciativa do praticante desportivo sem justa causa verifica-se a aplicação de sanções desportivas. Neste sentido, o Regulamento de Competições Organizadas pela Liga Portugal¹⁵⁷ estipula no n.º 20 do artigo 79º, que ficam automaticamente impedidos de registar novos contratos os jogadores que hajam rescindido, unilateralmente, o seu contrato de trabalho.

Por último, no Regulamento FIFA¹⁵⁸, o seu artigo 17º prevê que a parte que rescinda o contrato sem justa causa fica obrigada a pagar uma compensação por rescisão, sendo-lhe aplicáveis sanções desportivas, caso a rescisão ocorra durante o período protegido¹⁵⁹, que se concretizam na proibição de participar em jogos oficiais pelo período de 4 ou 6 meses, nos casos mais graves.

4. Natureza jurídica

Aqui chegados, cumpre-nos tentar perceber qual a pretensão das partes ao fixarem estas cláusulas nos respetivos contratos, *i.e.* qual o interesse e, naturalmente, qual o valor jurídico

¹⁵⁷ Disponível em: <https://www.ligaportugal.pt/pt/paginas/conteudos/estatutos-e-regulamentos/>

¹⁵⁸ Regulamento do Estatuto e Transferência de Jogadores da FIFA.

¹⁵⁹ O período protegido corresponde ao período de três épocas completas ou de três anos, conforme o que ocorrer em primeiro lugar, contado da entrada em vigor do contrato celebrado antes do 28º aniversário do jogador profissional, ou o período de duas épocas completas ou de dois anos, conforme o que ocorrer em primeiro lugar, contados da entrada em vigor do contrato celebrado após o 28º aniversário do jogador profissional.

atribuído. A doutrina nacional e internacional é divergente no que concerne à natureza jurídica das cláusulas de rescisão: alguns autores afirmam que estamos perante cláusulas penais, enquanto outros defendem a natureza de multas penitenciais.

Relativamente às cláusulas penais¹⁶⁰, PINTO MONTEIRO define-as como “a estipulação em que qualquer das partes, ou uma delas apenas, se obriga antecipadamente, perante a outra, a efetuar certa prestação, normalmente em dinheiro, em caso de não cumprimento ou de não cumprimento perfeito (máxime, em tempo) de determinada obrigação, via de regra a fim de proceder à liquidação do dano ou de compelir o devedor ao cumprimento”¹⁶¹. Vemos, desta forma, que as cláusulas penais têm como função fixar, aquando a celebração do contrato, o valor da indemnização em caso de incumprimento ou cumprimento defeituoso por uma das partes. Regra geral, a cláusula penal pretende fixar previamente o montante da indemnização devida pelo incumprimento definitivo, caso em que, juntamente com a cláusula penal, não se pode exigir o cumprimento da obrigação¹⁶². Contudo, a cláusula penal pode ter natureza moratória ou ainda uma função coercitiva, de forma a desencorajar as partes a incumprirem, sendo, assim, compulsória ou sancionatória¹⁶³.

A corrente doutrinária que defende a cláusula de rescisão como uma verdadeira cláusula penal afirma que as partes ao estabelecerem um valor indemnizatório para os casos de denúncia do contrato de trabalho por parte do jogador, pretendem, na verdade, substituir a normal execução do contrato pelo pagamento do valor da cláusula de rescisão, ou seja, substituir o cumprimento do contrato pelo pagamento do montante antecipadamente fixado para esse efeito. Ora, segundo estes autores, existe uma evidente coincidência entre cláusula penal e cláusula de rescisão, baseando-se na ideia de fixação antecipada do valor indemnizatório em caso de incumprimento contratual. Segundo o entendimento de JOÃO LEAL AMADO “no universo desportivo, as «cláusulas de rescisão» possuem, na sua grande maioria, um objetivo bem definido: efetuar a chamada (aliás sugestivamente) «blindagem do contrato», isto é, assegurar a intangibilidade do vínculo contratual, criando um *breach-proof contract*. (...) Pretende-se isso mesmo: blindar o contrato, garantir que o

¹⁶⁰ De acordo com o n.º 1 do artigo 810º do Código Civil, “as partes podem, porém, fixar por acordo o montante de indemnização exigível: é o que se chama cláusula penal”.

¹⁶¹ António Pinto Monteiro, Sobre as “Cláusulas de Rescisão” dos jogadores de futebol, *in Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita*, Vol. II, p. 250.

¹⁶² Cfr. Artigo 811º, n.º 1 do Código Civil. Este artigo pretende evitar que, através das cláusulas penais, se convençionem valores indemnizatórios excessivos ou que haja uma dupla prestação, nomeadamente o cumprimento da obrigação (execução específica da obrigação principal) e ainda o pagamento da respetiva cláusula penal.

¹⁶³ Pedro Romano Martinez, As cláusulas de rescisão nos contratos de trabalho desportivos, *in Revista de Direito e de Estudos Sociais*, p. 121.

praticante o cumpre na íntegra (vale dizer, até que ele caduque pelo decurso do prazo), cortar qualquer veleidade deste no sentido de se demitir. Não se trata de liquidar o dano, de fixar antecipadamente o montante da indemnização; trata-se, isso sim, de incentivar o praticante a cumprir, de zelar pelo respeito efetivo das obrigações previamente assumidas.”¹⁶⁴ Neste sentido, MENEZES DE LEITÃO também não aceita a qualificação das cláusulas de rescisão como multas penitenciais, parecendo-lhe mais adequada a sua qualificação como cláusulas penais, entendendo o autor que resulta das cláusulas de rescisão a estipulação de uma indemnização pelo incumprimento do contrato, neste caso através da sua resolução fora dos casos em que a lei admite, o que justifica integralmente a sua qualificação como cláusulas penais, nos termos do art. 810º do Código Civil.¹⁶⁵

Em sede de cláusula penal as partes estabeleceram previamente uma indemnização em situação de responsabilidade civil, ao contrário do que acontece com a cláusula de rescisão, que pretende fixar um valor a pagar em resultado do exercício de um direito. Desta forma, para tornar lícita a denúncia do contrato de trabalho por parte do jogador, recorre-se ao pagamento de uma quantia convencionada a título de cláusula de rescisão. Assim, ao contrário da cláusula penal, a cláusula de rescisão não pretende liquidar danos provenientes de responsabilidade civil nem tão pouco coagir o jogador ao cumprimento do contrato, não tendo, por isso, função compulsória.¹⁶⁶

Por outro lado, há quem defenda a cláusula de rescisão como uma verdadeira multa penitencial na medida em que “o que as partes pretendem é uma cláusula que confira a algumas delas a faculdade de se desvincular livremente, de tal modo que a outra não possa impedir essa desvinculação nem exigir o cumprimento do contrato”, sendo que a cláusula de rescisão “permite a uma das partes deixar de cumprir, confere-lhe o direito de se desvincular do contrato, sem que tais atitudes constituam um qualquer ilícito contratual.”¹⁶⁷ Neste sentido ANTÓNIO PINTO MONTEIRO sustenta que a cláusula de rescisão é uma verdadeira cláusula penitencial, na medida em que concede ao jogador o direito de se desvincular «*ante tempus*», atribuindo ao clube uma compensação pecuniária e substitui, à partida, o litígio entre as partes.¹⁶⁸ Na mesma linha de pensamento, PEDRO ROMANO MARTINEZ defende que o valor acordado na cláusula de rescisão não

¹⁶⁴ João Leal Amado, Vinculação versus Liberdade (O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo), p. 315.

¹⁶⁵ Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, Cláusulas de rescisão e cláusulas penais no contrato de trabalho desportivo, in “IV Congresso de Direito do Desporto”, Coord. Científica: Ricardo Costa e Nuno Barbosa, p. 86 e 87.

¹⁶⁶ Pedro Romano Martinez, As cláusulas de rescisão nos contratos de trabalho desportivos, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, p. 122.

¹⁶⁷ António Pinto Monteiro, Sobre as “Cláusulas de Rescisão” dos jogadores de futebol, *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita*, Vol. II, p. 258.

¹⁶⁸ António Pinto Monteiro, op. cit., p. 21.

pretende liquidar o dano do clube, mas confere o direito de livre denúncia ao jogador mediante o pagamento de uma compensação, afirmando, ainda, o autor que na realidade foi ajustado o preço da desvinculação livre.¹⁶⁹

De acordo com o CCT celebrado entre a LCPF e SJPF, o n.º 1 do artigo 46º diz-nos que “pode clausurar-se no contrato de trabalho desportivo o direito de o jogador fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor, mediante o pagamento ao clube de uma indemnização fixada para o efeito”. Ora, do ponto de vista desta disposição a cláusula de rescisão é encarada como uma multa penitencial. Vejamos: a formulação da norma menciona “*o direito do jogador*”, o que sugere que estas cláusulas são inseridas nos contratos desportivos em benefício dos jogadores e, desde logo, não podem ser encaradas como cláusulas penais, caso contrário estas seriam apostas aos contratos em favor dos clubes.

Deste modo, parece-nos que à cláusula de rescisão não podemos atribuir a natureza jurídica da cláusula penal, uma vez que esta se refere ao incumprimento do contrato, i.e. significa que se o atleta acionar a cláusula de rescisão, estará a incumprir o contrato e, como tal, devemos aplicar o regime do incumprimento obrigacional.¹⁷⁰ Entendemos, pelo contrário, que será mais adequada a natureza jurídica de multa penitencial atribuída à cláusula de rescisão, na medida em que as partes, no momento da celebração do contrato, pretendiam convencionar um valor a título de indemnização em caso de rescisão contratual por iniciativa do jogador, evitando, desta forma, a sanção prevista no CCT¹⁷¹. Desta forma, através da liberdade contratual¹⁷², as partes inserem no contrato uma cláusula que as permite não cumprir o contrato, cumprindo, em alternativa, uma prestação que substitui a obrigação principal, ou seja, pagando o valor convencionado que substitui o que falta cumprir do respetivo contrato.

Parece-nos não existir razão em subsumir as cláusulas de rescisão às cláusulas penais, visto que estas têm como missão, entre tantas outras, impor às partes o cumprimento coercivo do contrato e essa não é a função das cláusulas de rescisão. Não vislumbramos outra alternativa se não adotar a tese de que as cláusulas de rescisão são verdadeiras multas penitenciais, onde há um acordo prévio entre as partes que estabelecem a possibilidade de denúncia do contrato de trabalho desportivo por iniciativa do jogador, aceitando o clube a cessação do respetivo contrato e

¹⁶⁹ Pedro Romano Martinez, As cláusulas de rescisão nos contratos de trabalho desportivos, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, p. 125.

¹⁷⁰ Neste sentido, teríamos de aplicar às cláusulas de rescisão o disposto no artigo

¹⁷¹ Cfr. Artigo 52º, n.º 1 do Contrato Coletivo de Trabalho: “*Sem prejuízo da extinção do vínculo contratual no âmbito das relações jurídico-laborais, a participação de um jogador em competições oficiais ao serviço de um clube terceiro na mesma época em que, por sua iniciativa, foi rescindido o contrato de trabalho desportivo depende do reconhecimento da sua desvinculação desportiva nos termos deste CTT ou do acordo do clube.*”

¹⁷² Cfr. Artigo 405º do Código Civil.

acionando, assim, a cláusula de rescisão, sem que com isso o jogador sofra a sanção de não inscrição num terceiro clube nessa época desportiva.

5. O *quantum* das “cláusulas de rescisão”

Tal como vimos, a cláusula de rescisão é uma cláusula contratual estabelecida entre o jogador e o clube, em virtude da qual, se permite ao atleta o direito de se desvincular do contrato, antes do seu termo, a troco do pagamento de um preço previamente convencionado entre as partes, a favor da entidade desportiva. Assim, o valor a pagar corresponde na verdade ao preço a pagar pelo jogador para poder exercer a sua atividade desportiva-laboral ao serviço de outro clube e, desta forma, recuperar a sua liberdade de trabalho. De acordo com o RJCTPD, as partes podem, efetivamente, estipular uma cláusula de rescisão no contrato de trabalho desportivo, sendo o respetivo valor fixado pelas partes,¹⁷³ verificando-se, assim, que o legislador não estabeleceu qualquer critério legal para a fixação quantitativa do valor das cláusulas de rescisão.

Na prática, o valor a fixar a título de cláusula de rescisão tem, de forma recorrente, direta proporcionalidade com a remuneração do jogador, partindo do pressuposto que os melhores jogadores terão salários superiores, tendo por esse motivo um maior valor de mercado e, assim, cláusulas de rescisão de montante superior¹⁷⁴. No entanto, a falta de estipulação legal de um valor máximo das cláusulas de rescisão, faz com que clubes e jogadores convencionem cláusulas de rescisão manifestamente exorbitantes, não obstante a sua importância do ponto de vista da estabilidade contratual. Entendemos que o facto de não existir um valor máximo legalmente estipulado, permite que os clubes fixem quantias exorbitantes e inacessíveis a outros clubes, o que origina uma clara violação à liberdade de circulação do trabalhador.

Todavia, o montante estipulado pelas partes pode ser reduzido pelo tribunal, de acordo com o princípio de equidade se for manifestamente excessivo, designadamente tendo em conta o período de execução contratual já decorrido.¹⁷⁵ A este respeito, JOÃO LEAL AMADO alerta-nos para uma ideia de amortização gradual do valor da cláusula de rescisão à medida que o contrato vai sendo cumprido e se aproxima do seu termo, porquanto o período de frustração contratual é

¹⁷³ Cfr. Artigo 25º, n.º 1 do RJCTPD.

¹⁷⁴ Atualmente, em Portugal, Francisco Trincão, contratado pelo FC Barcelona ao SP Braga no último mercado de transferências de Inverno, é o jogador de futebol português com a maior cláusula de rescisão: 500 milhões de euros. A nível internacional, as maiores cláusulas de rescisão pertencem aos jogadores Karim Benzema e Gareth Bale, ambos com cláusulas de montante de 1000 milhões de euros, ao serviço do Real Madrid CF.

¹⁷⁵ Cfr. Artigo 25º, n.º 2 do RJCTPD.

distinto no caso de o praticante denunciar o contrato no início ou quase no fim do mesmo.¹⁷⁶ Verificando-se a ação abusiva por parte do clube ao estipular uma cláusula de rescisão de valor exagerado e desconforme com o valor de mercado, esta é evidentemente uma forma de violar a liberdade de trabalho do jogador e, perante tal cenário, pode este requerer a sua redução judicial de acordo com o princípio da equidade¹⁷⁷. Segundo as palavras defendidas por Lúcio Miguel Correia, com as quais concordamos, não estaremos a falar de um caso de abuso de direito na sua plenitude, mas vislumbra-se um mero excesso do montante convencionado¹⁷⁸.

Neste sentido, não podemos deixar de referir que a cláusula de rescisão e o respetivo valor foram convencionados pelas partes no momento da celebração do contrato de trabalho do jogador e, assim sendo, as partes decidiram “blindar” o contrato com aquele valor. Ora, se começarmos a abrir precedentes na redução das cláusulas de rescisão de forma imotivada, podemos pôr em causa o princípio do *pacta sunt servanda* e não nos parece razoável que o jogador concorde com determinada cláusula de rescisão tendo em conta diversos fatores (salários altos e prémios, por exemplo) e mais tarde venha solicitar a redução da sua cláusula. Nestes casos, tal como dissemos anteriormente, o tribunal deve decidir de acordo com o princípio da equidade e atribuir a justiça material ao caso em concreto.

6. Responsabilidade pelo pagamento das “cláusulas de rescisão”

No caso se serem acionadas as cláusulas de rescisão, a responsabilidade pelo pagamento, primeiramente, caberá ao praticante desportivo, na medida em que *a priori* este será a primeira pessoa a retirar vantagens perante a cessação do seu contrato de trabalho. Contudo, o RJCTPD prevê que se o praticante desportivo fizer cessar o contrato unilateralmente e sem justa causa, presume-se que a nova entidade desportiva interveio, direta ou indiretamente, na cessação.¹⁷⁹ Assim, se a presunção não for ilidida, a nova entidade empregadora desportiva responderá solidariamente pelo pagamento da indemnização devida pela cessação do anterior contrato.¹⁸⁰ Verifica-se, desta forma, que na maior parte dos casos o encargo indemnizatório

¹⁷⁶ João Leal Amado, Contrato de Trabalho Desportivo, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – anotada, p. 157.

¹⁷⁷ Cfr. Artigo 25º, n.º 2 do RJCTPD, ex vi artigo 812º do Código Civil.

¹⁷⁸ Lúcio Miguel Correia, Cláusulas de Rescisão, in “Enciclopédia de Direito do Desporto”, Coord.: Alexandre Miguel Mestre, p. 77.

¹⁷⁹ Cfr. Artigo 26º, n.º 1 do RJCTPD.

¹⁸⁰ Cfr. Artigo 26º, n.º 2 do RJCTPD.

originado pelo acionamento da cláusula de rescisão não será assumido pelo praticante desportivo, mas sim por um terceiro clube que está interessado em contratar o jogador.

Ora, segundo a teoria do terceiro cúmplice, JOÃO LEAL AMADO defende que o clube beneficia de uma espécie de tutela dupla em caso de incumprimento por parte do jogador. Neste prisma, à responsabilidade contratual do praticante desportivo acrescerá a responsabilidade extracontratual do terceiro cúmplice que eventualmente terá perturbado e inviabilizado aquela relação jurídico-laboral.¹⁸¹ A nosso ver, o legislador previu a aludida doutrina do terceiro cúmplice e, assim, responsabilizar terceiros, que para além de perturbarem a relação laboral-desportiva de forma imediata e definitiva, acabam por abalar inevitavelmente a verdade desportiva, que mantem os seus alicerces na incerteza dos resultados e o necessário equilíbrio competitivo. Segundo JOÃO LEAL AMADO, a doutrina do terceiro cúmplice leva a nova entidade empregadora desportiva a responder pelos danos causados pela rutura prematura da relação laboral, desportiva por iniciativa do praticante, considerando o autor a solução mais adequada.¹⁸²

Neste sentido, sendo a indemnização paga pelo novo clube este tem direito de regresso contra o jogador, na parte correspondente ao valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo.¹⁸³ Assim, em caso de demissão ilícita por parte do praticante desportivo, este incorrerá em responsabilidade contratual perante o clube, mas o valor da indemnização poderá ser reduzida ao valor das retribuições vincendas em virtude do direito de regresso. Contudo, se a demissão ilícita por parte do jogador for resultado de uma atuação condenável de terceiro, que aliciou o jogador a demitir-se antes do termo do contrato e com ele celebrou um contrato de trabalho inconciliável com o primeiro, então será justo que este terceiro cúmplice responda pelos danos causados pela dissolução antecipada da relação laboral desportiva, sendo esta uma forma de controlar a concorrência desleal no seio laboral desportivo¹⁸⁴.

Pelo exposto, a responsabilidade solidária da nova entidade empregadora desportiva existirá sempre que o praticante fizer cessar o seu contrato de trabalho de forma unilateral e sem justa causa, existindo ou não uma cláusula de rescisão.¹⁸⁵

¹⁸¹ João Leal Amado, Contrato de Trabalho Desportivo, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – anotada, p. 160.

¹⁸² João Leal Amado, op. cit., p. 162.

¹⁸³ Cfr. Artigos 26º, n.º 3 e 24º, n.º 1 do RJCTPD.

¹⁸⁴ Danos que ultrapassem o valor das retribuições vincendas, caso a violação a violação contratual origine danos que ultrapassem esse valor.

¹⁸⁵ Cfr. Artigos 24º, 25º e 26º do RJCTPD.

7. O jogador enquanto ativo financeiro do clube

O desporto profissional, em especial o futebol, insere-se em clubes que, na maioria das vezes, funcionam paralelamente com SAD's, cujos objetivos não são meramente os resultados nas competições desportivas, mas também (e muitas vezes principalmente) objetivos económicos e negociais. Neste contexto, ao abrigo de contratos de trabalho desportivos, os jogadores surgem como trabalhadores ao serviço dos clubes, mas também como verdadeiros ativos financeiros, cujo valor de mercado é frequentemente elevado no caso da “elite” desportiva e com maior expressão no seio futebolístico¹⁸⁶. Enquanto objeto de transações negociais, o jogador vê, assim, a sua carreira desportiva ser negociada através do mercado de transferências.

É do conhecimento geral, frequentemente enfatizada pelos *media*, a situação dramática e clamorosa em que muitos clubes se encontram. Vemos clubes a “afundarem-se” em dívidas astronómicas, pelo que muitas vezes o seu “balão de oxigénio” é o valor de mercado dos seus jogadores, o que, por exemplo em instituições de crédito, é oferecido como garantia e razão do passivo agravado. Desta feita, o praticante desportivo é em si mesmo um verdadeiro ativo financeiro do respetivo clube onde se encontra a exercer a sua carreira desportiva. Segundo a teoria de JOÃO LEAL AMADO, “as empresas que operam nesta indústria, essas deverão colher o essencial dos seus proveitos da exploração do espetáculo desportivo produzido pelos praticantes, e não tanto do tráfico da própria mão de obra desportiva”¹⁸⁷, com a qual concordamos. É certo que a relação laboral desportiva é uma relação de trabalho com contornos muitos especiais e particulares, mas não nos podemos esquecer que o jogador é um ser humano com direitos fundamentais em sede laboral como qualquer outro trabalhador “comum”. Todavia, perante a extrema mediação desportiva assiste-se, atualmente, a uma desumanização e desrespeito pela dignidade dos desportistas profissionais. Tal cenário agrava-se nas relações laborais desportivas com clubes que não oferecem remunerações elevadas aos seus jogadores, sendo este o panorama de parte dos clubes em Portugal.

¹⁸⁶ Neste contexto poderíamos ainda mencionar os elevados valores que assombram os direitos televisivos e de imagem dos praticantes desportivos.

¹⁸⁷ João Leal Amado, *Temas Laborais*, Coimbra Editora, p. 171.

8. A liberdade de trabalho, a livre circulação de jogadores e as cláusulas de rescisão

A liberdade de trabalho, tal como anteriormente estudamos, consiste na faculdade que o trabalhador detém em poder trabalhar onde quiser, sendo livre de celebrar um contrato de trabalho com quem quiser. Em sede desportiva, ao abrigo do RJCTPD, são nulas as cláusulas inseridas em contrato de trabalho desportivo visando condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo após o termo do vínculo laboral.¹⁸⁸

A liberdade de trabalho consiste na faculdade que o trabalhador detém em poder trabalhar onde quiser, sendo livre de celebrar um contrato de trabalho com quem quiser. Em sede desportiva, ao abrigo do RJCTPD, são nulas as cláusulas inseridas em contrato de trabalho desportivo que visam condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo após o termo do vínculo laboral¹⁸⁹. Contudo, em boa verdade, existem mecanismos jurídico-laborais frequentemente utilizados no mundo do desporto profissional, com maior expressão no futebol, que limitam e condicionam a liberdade de trabalho do praticante desportivo, nomeadamente as cláusulas de rescisão. LÚCIO MIGUEL CORREIA denomina as cláusulas de rescisão como “Cláusulas Liberatórias ou Desvinculatórias”, dado que tem de se verificar o pagamento do valor previamente convencionado pelas partes para o jogador recuperar a sua liberdade de trabalho e, assim, escolher outro clube para exercer a sua atividade laboral¹⁹⁰.

Sendo convencionada no contrato laboral desportivo uma cláusula de rescisão de valor exorbitante, o jogador vê-se impedido ou, pelo menos, com maior dificuldade de fazer cessar o respetivo contrato antes da verificação do seu termo e, assim, exercer a sua atividade profissional-desportiva ao serviço de outro clube, ou, quiçá, abandonar a profissão desportiva e escolher outro tipo de atividade profissional, o que também acaba por afetar a liberdade de escolha de profissão. Neste contexto, JERRY SILVA alerta-nos para o facto que o princípio da liberdade de trabalho “permite equacionar um sem número de questões, vertidas, não raras vezes, em cláusulas contratuais, cuja juridicidade suscita querelas, as quais assumem natureza elevada, atendendo ao facto do mundo desportivo, essencialmente nos desportos profissionais, ser encarado como um verdadeiro negócio, comércio, gerido de forma empresarial”¹⁹¹.

¹⁸⁸ Cfr. Artigo 19º do RJCTPD.

¹⁸⁹ Cfr. Artigo 19º do RJCTPD e artigo 18º do CCT.

¹⁹⁰ Lúcio Miguel Correia, Cláusulas de Rescisão, in “Enciclopédia de Direito do Desporto”, Coord.: Alexandre Miguel Mestre, p. 76.

¹⁹¹ Jerry Silva, Futebol: desafios e rumos para vencer, p. 77.

Segundo JOÃO LEAL AMADO, “o contrato de trabalho desportivo não é, nem pode ser, blindável, pois tal blindagem conduz, em linha reta, a algo não muito distante do trabalho forçado”¹⁹². A este propósito, JERRY SILVA diz-nos que a matéria em torno das cláusulas de rescisão é uma das matérias que maior discussão e controvérsia suscita, tendo em conta que a inserção destas cláusulas pelos clubes e SAD´s é uma forma de segurar os praticantes desportivos, que constituem, como se disse anteriormente, um forte ativo financeiro.¹⁹³ Por este motivo, o legislador prevê a possibilidade de redução equitativa do montante convencionado caso seja manifestamente excessivo¹⁹⁴, o que permite, a nosso ver, equilibrar o desequilíbrio existente entre as cláusulas de rescisão e o respeito pelo princípio da liberdade de trabalho em casos de abuso de direito. Acreditamos que não deva existir um teto máximo de quantum indemnizatório em caso de desvinculação contratual antecipada, mas desde que esteja garantido o equilíbrio entre os interesses– financeiros e desportivos – do clube e do atleta e a garantia de liberdade de circulação do praticante desportivo.

Tal como vimos, a cláusula de rescisão é uma figura jurídica que permite ao praticante desportivo uma desvinculação contratual antecipada, mediante o pagamento de um preço convencionado entre as partes. Ora, não nos parece que em causa esteja uma resolução unilateral injustificada, mas sim uma desvinculação contratual previamente acordada entre as partes, que impuseram uma condição (o montante a pagar) para fazer operar essa desvinculação. Desta forma, não podemos associar a cláusula de rescisão ao incumprimento contratual, no qual uma das partes incumpe o contrato de forma ilícita¹⁹⁵.

Todavia, na prática, os clubes têm inseridos estas cláusulas nos seus contratos com uma finalidade totalmente diferente daquela que foi pensada aquando a sua admissibilidade. De facto, tal como acima referimos e como nos ensina JOÃO LEAL AMADO, o objetivo atual dos clubes é a “blindagem do contrato”, na medida em que ao convencionarem valores exorbitantes, obrigam os atletas a cumprirem o contrato na íntegra e dificultam a possibilidade de um clube terceiro interessado naquele atleta conseguir pagar o preço estipulado.

A oposição de cláusulas de rescisão manifestamente desproporcionadas, que envolvem valores astronómicos e que nenhum dos clubes potencialmente interessados pode pagar, pode

¹⁹² João Leal Amado, Contrato de Trabalho Desportivo, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – anotada, p. 156.

¹⁹³ Jerry Silva, op. cit., p. 77.

¹⁹⁴ Cfr. Artigo 812º do Código Civil.

¹⁹⁵ Lúcio Correia, Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo, Livraria Petrony, Lisboa, 2008, p.p. 275-276.

constituir um abuso de direito¹⁹⁶ por parte dos clubes aquando a formação do contrato de trabalho, o que, naturalmente, tem um enorme impacto na liberdade de trabalho do jogador e que beneficia, evidentemente, a entidade empregadora desportiva.

O recurso à figura jurídica do Abuso de Direito, tutelada pelo Direito Civil, tal como defende ALBINO MENDES BAPTSTA e LÚCIO CORREIA¹⁹⁷, parece-nos a solução mais eficaz no combate ao atual flagelo desportivo, no que concerne à violação da liberdade de trabalho dos atletas por parte dos clubes, através da aposição de cláusulas de rescisão com valores exorbitantes. Neste sentido, a atuação da entidade empregadora desportiva traduz-se “num exercício ilegítimo do direito à liberdade de estipulação do conteúdo do contrato de trabalho do praticante desportivo e aos limites impostos da boa-fé”, “violando os princípios fundamentais da liberdade contratual e de trabalho do praticante desportivo”¹⁹⁸. Assim, a aposição de cláusulas desproporcionadas e que visam afetar a liberdade de trabalho e de circulação do atleta ao coagi-lo a cumprir o contrato até ao fim, constituem um evidente abuso de direito por parte da entidade empregadora, permitindo ao praticante desportivo requerer a redução desse valor em sede judicial, o que se vislumbra ser a melhor solução para combater situações abusivas.

Pelo exposto, a cláusulas de rescisão, resultado da autonomia privada das partes, não será, *per se*, uma violação do direito fundamental de liberdade de trabalho do praticante desportivo, mesmo quando tenha sido estipulado um valor superior ao das retribuições vincendas, desde que não se verifique situações de abuso de direito e não se ultrapassem de modo desadequado e desproporcionado os interesses das partes envolvidas.

¹⁹⁶ Cfr. Art. 334º do CC.

¹⁹⁷ Albino Mendes Baptista, Breve apontamento sobre as Cláusulas de Rescisão, Revista do Ministério Público, Editorial Minerva, n.º 91, Ano 23, 2002, p. 146 e Lúcio Correia, Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo, Livraria Petrony, Lisboa, 2008, p. 287 e ss.

¹⁹⁸ Lúcio Correia, Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo, Livraria Petrony, Lisboa, 2008, p. 293.

CONCLUSÃO

As cláusulas de rescisão, objeto da nossa dissertação, têm suscitado algumas questões, porque o objetivo com que foram criadas foi subvertido. Inicialmente, estas foram criadas com o intuito de proteger o praticante desportivo, conferindo-lhe a possibilidade de denúncia do seu contrato de trabalho sem justa causa. Todavia, apesar de legalmente admissíveis, as cláusulas de rescisão têm uma aplicação que suscita bastantes dúvidas, pelo que as discussões em torno das cláusulas de rescisão estão longe de ser pacíficas e este é um assunto amplamente divulgado e discutido na comunicação social e nos tribunais.

De facto, verifica-se que o primeiro propósito da inserção destas cláusulas é blindar o contrato, na medida em que através da aposição de valores exorbitantes, o atleta vê-se coagido a cumprir o contrato de trabalho até ao respetivo termo, ou, em situação de transferência, potenciar ao máximo o lucro a obter com mudança do atleta. Na prática, a inclusão das cláusulas de rescisão serve para os clubes se protegerem uns dos outros e usarem a sua vantagem negocial em possíveis transferências dos seus atletas. Assim, estas não servem para proteger os interesses dos jogadores – motivo pelo qual foram criadas –, nem tão-pouco para uma melhor posição negocial; servem, sim, para proporcionar um poderio económico e negocial dos clubes na “janela de transferências” e, assim, criar pressão nos outros clubes.

Em sede negocial desportiva, as cláusulas de rescisão funcionam, apenas, como meio de coartar a liberdade de trabalho dos atletas, que se veem obrigados a pagar o valor da respetiva cláusula se quiserem denunciar o seu contrato de trabalho sem justa causa. Ora, como vimos, as cláusulas de rescisão orbitam, habitualmente, em torno de valores astronómicos e impossíveis de cobrir pelos trabalhadores, o que implica que estes só poderão cessar antecipadamente os seus vínculos laborais caso tenham algum clube interessado e que consiga pagar o valor estipulado. Caso contrário, o jogador vê-se obrigado a cumprir o contrato até ao seu termo, por impossibilidade de pagamento do valor astronómico convencionado.

A cláusula de rescisão, cuja natureza jurídica se assemelha a uma multa penitencial, representa o acordo prévio entre as partes, que estabelecem a possibilidade de denúncia do contrato de trabalho desportivo por iniciativa do jogador, mediante o pagamento de um valor para recuperar a sua liberdade de trabalho *ante tempus*, sem qualquer consequência de incumprimento contratual.

No entanto, por força dos clubes coartarem a liberdade de trabalho dos seus atletas mediante a aposição de valores exorbitantes, origina frequentemente situações abusivas, uma vez que são convencionados montantes indemnizatórios desproporcionais aos danos causados pela desvinculação contratual antecipada do trabalhador. Tais situações originam enormes entraves à liberdade de trabalho, configurando verdadeiros casos de abuso de direito. Em conformidade com a doutrina e legislação em vigor, sempre que se verifiquem situações abusivas, o atleta poderá recorrer ao mecanismo de redução judicial.

Por fim, tal como plasmado na nossa dissertação, defendemos que as cláusulas de rescisão, desde que não figurem situações abusivas e respeitem os interesses das partes, são uma figura jurídica verdadeiramente importante para garantir o equilíbrio da relação laboral e das competições desportivas.

BIBLIOGRAFIA

ABRANTES, JOSÉ JOÃO. (2015). Poderes disciplinares dos clubes durante a “cedência” do praticante desportivo, *IV Congresso de Direito do Desporto*. Coimbra, Almedina. ISBN 978-972-40-5899-3.

AMADO, João Leal. (2018). Contrato de Trabalho Desportivo: Da Desvinculação Laboral à Desvinculação Desportiva. *Prontuário de Direito do Trabalho*. 1º Semestre de 2018, Ano 1.

AMADO, João Leal. (2017). Contrato de Trabalho Desportivo, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada. Coimbra, Almedina. ISBN 978-972-40-7168-8.

AMADO, João Leal. (2005). Temas Laborais. Coimbra, Coimbra Editora. ISBN 972-32-1332-X.

AMADO, João Leal. (2002). Vinculação versus Liberdade (O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo). Coimbra, Coimbra Editora. ISBN 972-32-1128-9.

AMADO, João Leal. (1998). Da natureza civil e do carácter normativo dos fundamentos de rescisão do contrato individual de trabalho. *AB VNO OMNES, 75 anos da Coimbra Editora*. Coimbra, Coimbra Editora. ISBN 972-32-0807-5.

BAPTISTA, Albino Mendes. (2002). Breve apontamento sobre as cláusulas de rescisão. *Revista do Ministério Público*, Ano 23, n.º 91, julho/setembro.

BAPTISTA, Albino Mendes. (2006). Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo. Coimbra, Coimbra Editora. ISBN 972-32-1395-8.

BAPTISTA, Albino Mendes. (2003). Grupo Normal de Trabalho, Equipas “B” e Dever de Ocupação Efetiva do Praticante Desportivo. *Separata de Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*. Coimbra, Coimbra Editora.

BARBOSA, Nuno. COSTA, Ricardo. (2015). IV Congresso de Direito do Desporto. Coimbra, Almedina. ISBN 978-972-40-5899-3.

CAMPOS, Alice Pereira de. (2013). Contrato de Trabalho a Termo. Lisboa, Universidade Católica Editora. ISBN 978-972-54-0383-9.

CARVALHOSA, Sofia de Barros. (2008). O Direito de Imagem do Praticante Desportivo Profissional. Lisboa, Universidade Lusíada Editora. ISBN 978-989-640-018-7.

CASTANHEIRA, Nuno. (2011). O Fenómeno do Doping no Desporto: O Atleta Responsável e o Irresponsável. Coimbra. ISBN 978-972-404-532-0.

CORREIA, Lúcio Miguel. MESTRE, Alexandre Miguel, coord.; (2019). Cláusulas de Rescisão. *Enciclopédia de Direito do Desporto*. Coimbra, Gestlegal. ISBN 978-989-8951-27-4.

CORREIA, Lúcio Miguel. (2008). Comentário ao Acórdão n.º 48-CAP/2007, da Comissão Arbitral Paritária. *Desporto & Direito, Revista Jurídica do Desporto*.

CORREIA, Lúcio. (2008). Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo. Lisboa, Livraria Petrony. ISBN 978-972-685-125-7.

COSTA, ALMEIDA. (2010). Direito das Obrigações. Coimbra, Almedina. ISBN 978-972-404-033-2.

CRAVO, Catarina. (2019). Os Pactos de Opção no Contrato de Trabalho Desportivo. *Revista de Direito do Desporto*. Federação Portuguesa de Futebol. Lisboa, AAFDL Editora.

FERNANDES, António Monteiro. (2012). Direito do Trabalho. Coimbra, Almedina. ISBN 978-972-40-4983-0.

GONÇALVES, Joana Marta. (2019). Os Pactos de Opção no Contrato de Trabalho Desportivo. *Revista de Direito do Desporto*. Federação Portuguesa de Futebol. Lisboa, AAFDL Editora.

GONÇALVES, Paulo Leite. (2006). O período experimental no Contrato de Trabalho Desportivo. Considerações a propósito do “Caso Miguel”, *Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*. Coimbra, Coimbra Editora. ISBN 972-32-1395-8.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. (2015). Cláusulas de rescisão e cláusulas penais no contrato de trabalho desportivo. *IV Congresso de Direito do Desporto*. Coord. Científica: Ricardo Costa e Nuno Barbosa. Coimbra, Almedina. ISBN 978-972-40-6245-7.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. (2019). Direito do Trabalho. Coimbra, Almedina. ISBN 978-972-40-8090-1.

LEITE, Jorge. (1996). Liberdade de trabalho e transferência de futebolistas profissionais. *Questões Laborais*, Ano III, n.º 7. Coimbra, Coimbra Editora.

MARTINEZ, Pedro Romano. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. (2015). As cláusulas de rescisão nos contratos de trabalho desportivos. *Revista de Direito e de Estudos Sociais*. Coimbra, Almedina.

MARTINEZ, Pedro Romano. (2019). Direito do Trabalho. Coimbra, Almedina. ISBN 978-972-40-8141-0.

MEIRIM, José Manuel. (2014). O Desporto que os Tribunais praticam. Coimbra, Coimbra Editora. ISBN 978-972-32-2212-8.

MEIRIM, José Manuel. (2006). Temas de Direito do Desporto. Coimbra, Coimbra Editora. ISBN 972-32-1375-3.

MONTEIRO, António Pinto. (2009). Sobre as “Cláusulas de Rescisão” dos jogadores de futebol, *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita*, Vol. II. Coimbra, Coimbra Editora.

MONTEIRO, António Pinto. (2005). Sobre as “cláusulas de rescisão” dos jogadores de futebol, *Revista de Legislação e Jurisprudência*. Ano 135, n.º 3934.

PARREIRA, Isabel Ribeiro. (2021). O assédio moral no trabalho. *Direito do Trabalho*. LEITÃO, Luís Menezes. Coimbra, Coimbra Editora. ISBN 978-972-409-379-6.

PEREIRA, Élvio Fernando Teixeira. (2014). Do Enquadramento Legal do Contrato de Trabalho Desportivo, à Transparência e Lealdade no Futebol em Portugal. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas, Universidade Autónoma de Lisboa.

PINTO, Nuno Abranches. (2009). Instituto Disciplinar Laboral. Coimbra, Coimbra Editora. ISBN 978-972-32-1767-4.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. (2006). Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, Coimbra, Almedina. ISBN 972-40-2899-2.

RODRIGUES, Bernardo Nestor. (2015). Algumas Considerações em torno das Cláusulas de Rescisão no Contrato de Trabalho Desportivo. Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho, Universidade Católica Portuguesa, Escola de Direito do Porto.

SILVA, Jerry. (2016). Futebol: desafios e rumos para vencer. Vila Nova de Gaia, MEDIapromo. ISBN 978-989-8697-24-0.

SILVA, Jerry. (2019). O Futebol e a Monitorização do Sono, o jogador e a proteção de dados pessoais. Vila Nova de Gaia, MEDIapromo, Vila Nova de Gaia. ISBN 978-989-8697-85-1.

VIEIRA, José Eduardo Fanha. (2002). O Contrato de Trabalho Desportivo, Coletânea de legislação e regulamentação. Lisboa, Centro de Estudos e Formação Desportiva. ISBN 972-8460-62-7.