



Pacto de Preferência na Relação Laboral Desportiva
A sua (in)admissibilidade

João Pedro Cabral Lemos

Sob a orientação do Professor Doutor João Carlos Leal Amado

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra
no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre)
na Área de Especialização em Ciências Jurídico- Empresariais,
com Menção em Direito Laboral

Coimbra, 2016

Ao meu Orientador e Professor, João Leal Amado, pelo apoio constante ao longo do trabalho, mas sobretudo por ter tido um forte contributo para o gosto que nutro pelo Direito Laboral (Desportivo) e por me ter incentivado a encetar este estudo.

À memória dos meus Avós, que certamente estiveram comigo ao longo deste percurso.

Aos meus Pais, pela referência que são e a quem tudo devo. Pelo inesgotável esforço na minha formação pessoal e profissional, mas sobretudo por serem o esteio da minha vida.

À minha irmã, pela amizade, mas em primeiro lugar por ser o melhor exemplo de dedicação, esforço e “garra” que conheço.

À restante família, Tia Miri, Tio Pedro, Tia Zé e primos, por todo o apoio.

Aos meus amigos de todas as horas, Romão, Gonçalo, Miguel, Marco, João, pela vossa amizade, mas sobretudo pela compreensão quando chegou a hora de me “isolar” do mundo.

A todos do escritório VC&M, pelo contributo na minha formação e compreensão na realização da dissertação

À Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, englobando todos os Professores, “casa” ímpar na formação jurídica.

Last, but not least, aos meus “amigos de 4 patas”, pela tranquilidade e amizade que sempre me deram

Índice

Abreviaturas	5
Resumo	6
Abstract	7

Capítulo I

Introdução	8
------------	---

Capítulo II

1. Desporto	10
2. Desporto e Direito (do Trabalho)	15
2.1. Especialidade da Relação Laboral Desportiva	23
2.1.1. Liberdade de Trabalho do praticante desportivo enquanto Liberdade laboral específica	46

Capítulo III

1. Os Pactos de Preferência na Relação Laboral Desportiva	63
1.1. Definição e breve análise do regime jurídico do pacto de preferência	63
2. Pacto de preferência na relação laboral desportiva	69
2.1 Formas correntes do pacto	69
2.2. A (in)admissibilidade dos pactos de preferência no contrato de trabalho do praticante desportivo	73

2.3. Exercício do Direito de Preferência _____ 89

2.4 Análise de Casos _____ 93

2.4.1 O Caso ETO´O _____ 93

2.4.2 Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 18 de Dezembro de
2012 - Processo n.º9035/03.0TVLSB.L1.S.1 (1ª secção) _____ 95

CAPÍTULO IV

Notas Conclusivas _____ 98

Bibliografia _____ 100

Jurisprudência _____ 106

Abreviaturas

Art. - Artigo

BFDUC – Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra

BMJ – Boletim do Ministério da Justiça

CC ou C.C – Código Civil

CCT – Contrato Coletivo de Trabalho

Cfr. - Conferir

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

D&D – Desporto & Direito

DL – Decreto-Lei

LBAFD – Lei de Bases da Atividade Física

LBD – Lei de Bases do Desporto

LBSD – Lei de Bases do Sistema Desportivo

LPFP – Liga Portuguesa de Futebol Profissional

Ob.cit – Obra citada

QL – Questões Laborais

RDES – Revista de Direito e de Estudos Sociais

REDD – Revista Española de Derecho Deportivo

RJCTD – Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do praticante desportivo

SAD – Sociedade Anónima Desportiva

SD – Sociedade Desportiva

SDUQ – Sociedade Desportiva Unipessoal por Quotas

SJFP – Sindicato de Jogadores Profissionais de Futebol

UEFA – União Europeia de Futebol

Resumo

O presente trabalho pretende organizar e encetar uma reflexão de fundo sobre os pactos de preferência na relação laboral desportiva.

Figura contratual eminentemente pensada e estipulada para o âmbito das relações de direito civil, a mesma ao conferir uma prioridade aquisitiva, tem sido nos últimos anos bastante utilizada pelos clubes por forma a gerirem de forma mais conveniente a enorme concorrência com que se deparam na eventual aquisição dos préstimos de um praticante desportivo, bem como por forma a fazer face a outros aspetos do seu planeamento de gestão desportiva.

Tratando-se de uma figura jurídica tipificada e pensada eminentemente para as relações de direito civil, irá conhecer certas dificuldades de adaptação pelo próprio objeto da preferência – a atividade laboral de um praticante desportivo. Praticante ao qual é reconhecido o estatuto de trabalhador “especial” de acordo com a Lei n.º28/98 de 26 de Junho. Para tal ao longo da nossa análise aludiremos ao sentido da especialidade desta relação laboral face ao regime comum do direito do trabalho, por forma a compreendermos a (in)admissibilidade dos pactos de preferência, como mecanismos contratuais eventualmente condicionadores ou limitadores da liberdade de trabalho do praticante desportivo, imperando saber até que ponto pode ir a autonomia privada e a liberdade contratual do atleta.

Palavras chave: Relação laboral desportiva; relação especial; praticante desportivo; empregador desportivo; (in)admissibilidade.

Abstract

The present study intends to organize and to undertake a fundamental reflection on the preference pacts in the sport work relation.

A contractual figure eminently designed and stipulated for the scope of civil law relations, the same when conferring an acquisitive priority, has in recent years been widely used by clubs in order to manage in a more convenient way the enormous competition that they face in the eventual acquisition of the services of a sports practitioner, as well as in order to deal with other aspects of their sports management planning. As it is a juridical figure typified and thought eminently for civil law relations, to know certain difficulties of adaptation by the object of preference itself - a professional activity of a sports practitioner. Practitioner to whom the status of "special" worker is recognized in accordance with Law no. 28/98 of June 26. To this end, we will refer to the specialty of the labor relationship in connexion to the common labor law system in order to conceive the (in)admissibility of preferential agreements, as contractual mechanisms that condition or limit the freedom of the Worker It is imperative to know to what extent the private autonomy and contractual freedom of the athlete can go.

Keywords: Sport work relationship; Special relationship; Sports practitioner; Sports employer; (In) admissibility.

Capítulo I

Introdução

1. Organização formal do estudo

Considerando o âmbito e o objeto do presente estudo, a metodologia adotada assenta em partes distintas, mas, sobretudo, complementares.

O Pacto de Preferência na relação laboral desportiva, como realidade jurídica dos nossos dias se, no domínio do direito civil, para o qual era inicialmente idealizado, tem vindo a perder protagonismo, o mesmo “metamorfoseou-se” e passou a ocupar um lugar de destaque noutros ramos do direito, com especial incidência no âmbito do nosso direito laboral desportivo. Ao pensar num direito de preferência a primeira coisa que certamente virá à memória da população e dos próprios juristas, será a prioridade aquisitiva tendo por objeto uma coisa – um imóvel, por exemplo – que de forma forçosa nada terá a dizer na operação. A situação no campo em que nos movemos será indubitavelmente diferente, o objeto da preferência prende-se com o serviço prestado por uma pessoa – o praticante desportivo – tendo como beneficiário da preferência uma entidade empregadora desportiva, o que num prisma juslaboral como o que nos movemos, não pode deixar de levantar dúvidas e desconfianças.

Contudo, há que ressaltar que o praticante assume e goza na ordem jurídica laboral de um estatuto especial, no decurso da nossa dissertação encetaremos esforços com vista a fazer um levantamento geral de vários aspetos que comprovam as diferenças de regime entre a relação laboral comum e a relação laboral desportiva. Pela importância deste tema, começaremos a tratá-lo, após fazermos um escurso, também ele necessário por forma a podermos compreender um pouco melhor como é que a nossa ordem jurídica(laboral) se relacionou com o Desporto e com os praticantes. Assim, no II capítulo começaremos por fazer uma análise, ainda que sucinta, sobre a evolução do desporto, enquanto fenómeno, social, de lazer, mas sobretudo de direito e as grandes dificuldades de convivência que outrora assistimos entre o Direito e o Desporto. Ainda no âmbito do mesmo capítulo, faremos uma reflexão geral sobre os vários aspetos que relevam e revelam a especialidade da relação laboral desportiva, mormente em termos da Liberdade de trabalho pela

importância que este Princípio Fundamental assumirá na análise da (in)admissibilidade dos pactos de preferência quando estipulados no contrato de trabalho do praticante.

O capítulo III, assumirá a máxima relevância na nossa reflexão, procuraremos no âmbito do mesmo demonstrar algumas das formas mais correntes de estipulação do pacto de preferência em sede laboral desportiva, relacionando o Princípio da Autonomia Privada com o Princípio da Liberdade de Trabalho, sempre com a especialidade da nossa relação laboral como pano de fundo, por forma a conseguirmos dar mais uma abordagem no contributo jurídico sobre este tema.

O capítulo IV servirá para vincar o sentido da posição por nós evidenciada.

Capítulo II

1. Desporto

Muitos autores e muita da nossa doutrina tendem a identificar o século XX, como o século do Desporto. Esta apresentação não será em bom rigor uma verdadeira asserção, na medida em que as origens do fenómeno desportivo são milenares e não existe uma verdadeira certeza quanto à sua raiz. Os relatos apontam a sua aurora –provavelmente– para a época da Grécia Antiga, aquando da organização dos antigos Jogos Olímpicos.

Não nos vamos ater em demasia nas origens históricas do mesmo, até porque como fenómeno social de enorme relevância, o mesmo surgiu, em bom rigor, nas primeiras manifestações humanas, “a sua prática iniciou-se por motivos relacionados com a religião, a defesa pessoal, a destreza física e a educação”¹. Embora retiremos importantes ensinamentos quanto à sua perspetivação e escopo na época², com o desenrolar dos tempos o desporto foi sendo encarado como uma atividade de lazer, diversão ou de distração.^{3 4}

Se num primeiro momento a prática desportiva era reservada à elite aristocrática e reservado a um certo grupo de classes, posteriormente, no desenrolar do século XX propagou-se à restante sociedade- “desporto de alguns” deu lugar ao “desporto para todos”.

Para esta fenomenologia não é despiciendo o papel do então recém-formado Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico autónomo do Direito Civil. Através do Movimento Operário, os trabalhadores de uma forma concertada lutaram pelos até então

¹ LÚCIO CORREIA, *Limitações à liberdade contratual do praticante desportivo*, 2008, p.27

² Neste sentido ANDRÉ DINIS DE CARVALHO, “...a universalidade e a função predominantemente sócio-educativa do Desporto encontra confirmação na evolução histórica da sua vitalidade, do pentatlo da antiga Grécia que constituía o ponto ideal de educação e aperfeiçoamento ao jovem, futuro soldado e cidadão, ao Quinquertium da Roma antiga, onde até foi sentida a necessidade da instituição da Collegia Iuvenum, passando pelos esplêndidos torneios medievais, considerados nobre tradição das Olimpíadas até aos hodiernos Jogos Olímpicos.” *Da liberdade de circulação dos Desportistas na União Europeia*, Coimbra, 2003, p.21-22.

³ Basta logo olhar ao sentido etimológico do vocábulo “desport”.

⁴ Veja-se o paradigmático exemplo da formação da Associação de Futebol no Reino Unido e dos respetivos clubes, cuja dependência gravitou em torno do sistema público de ensino, como veículo de promoção da prática desportiva e do espírito de equipa. Imperando e saudando-se a lógica do futebol amador. “To be an amateur was to be a gentleman: to play the game for its own sake rather than for personal gain.” Neste sentido, com uma devida contextualização das origens do futebol no Reino Unido, veja-se a obra: *Winners and Losers*- STEFAN SZYMANSKI e TIM KUYPERS, 2000, p.2 e ss.

parcos/ inexistentes direitos laborais, agravados por uma Revolução Industrial severa no século XIX, reconhecendo-se a fragilidade da parte mais débil - o trabalhador. Por conseguinte, além de outras conquistas sociais é de relevar a diminuição do tempo de trabalho, veículo responsável pela consagração de um novo espaço temporal, até então pouco ou nada conhecido pelas camadas laboriosas - o tempo livre.

É através da conjugação entre estas “duas vidas”: “a vida no trabalho e a vida fora do trabalho”, que se afirmou peremptoriamente o desporto enquanto verdadeiro fenómeno social para todos. Para tal não é de menorizar o contributo do movimento socialista, em meados do século XX, que “reforçou a ideia de que o mesmo contribui para a reparação dos efeitos nefastos que advêm do trabalho”⁵.

É na esteira desta “vida que vale a pena ser vivida” que o desporto se transformou num fenómeno de massas.

Hodiernamente, não restam dúvidas sobre a importância do desporto enquanto fenómeno social, económico, político, cultural e de direito.

O desporto está presente de forma indelével na nossa vida: todos o praticamos, todos assistimos a jogos da nossa equipa de eleição, todos falamos e lemos a imprensa especializada.⁶

É neste clima de constante evolução, face aos inícios do século passado, que “o Desporto foi abandonando a mera função social, assumindo essencialmente uma função de grande espetacularidade e competição, atingindo posteriormente, em finais do referido século, um elevado grau de mediatismo e profissionalização.”⁷

Foi através da massificação da sua prática, do crescimento exponencial dos seus aficionados e do seu consumo que o Desporto se transformou numa verdadeira Indústria ou negócio⁸, tratando-se naturalmente de um espetáculo de massas, onde o estatuto dos seus praticantes (profissionais) não poderia deixar de ser previsto pela ordem jurídica.

⁵ ALEXANDRA PESSANHA, *As Federações Desportivas*, Lisboa, 2001, p.15.

⁶ Leia-se a fórmula de UMBERTO ECO, onde três são as instâncias constitutivas do desporto: o desporto na primeira pessoa, praticado pelo desportista, o desporto ao quadrado, enquanto espetáculo observado pelo público «voyeurista», e o desporto ao cubo, enquanto discurso sobre o espetáculo desportivo (discurso da imprensa desportiva, elevando o desporto à potência n). Autor citado por LEAL AMADO, na obra *Vinculação versus Liberdade (O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo)*, Coimbra, 2002, p.28.

⁷ LÚCIO CORREIA, *Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo*, ob.cit. p.28.

⁸ Não nos vamos debruçar, desde já, na análise do fenómeno desportivo enquanto negócio e toda a complexidade que comporta, este ponto será devidamente tratado e contextualizado *infra*. Diga-se, ainda assim, que esta realidade dos nossos tempos não tem sido bem acolhida pelos amantes do desporto, pese embora o seu relevante papel na sua expansão e consolidação, como bem nos retratam STEFAN SZYMANSKI e TIM KUYPERS: “Despite the fact that many supporters are the most vigorous opponents of the commercialization of football, they are in fact its cause.” *Winners & Losers*, ob. cit. p.4.

É neste sentido, que se pode falar com propriedade, que o século passado foi o século do desporto, importando carrear para a nossa reflexão as seguintes questões: O que é o Desporto? Como se pode definir o mesmo? Que tipo de relacionamento estabelece com o ordenamento jurídico (laboral)?

“O esporte é universal, e quando o praticamos raramente nos preocupamos com a sua natureza. Certamente é isso que faz o seu sucesso, sua força e sua riqueza e, sem dúvida, é o que torna difícil a sua definição”⁹.

Esta forma de colocar a questão por parte de ELBERTO FURTADO JÚNIOR, tem o mérito de aquilatar o carácter lúdico eminentemente ligado à prática desportiva do nosso quotidiano: desporto é diversão, descontração, convívio e abstração das coisas aborrecidas da vida. Mas não se basta nesta dimensão lúdica, importa não obviar a componente competitiva, de espetáculo e profissão que o desporto contemporâneo comporta.

Desde já, é possível apreender que o Desporto não é um fenómeno tão fácil de definir como de compreender¹⁰, os autores mais neutros sublinham a polissemia do conceito e a multiplicidade de definições que ele suscita.¹¹ Comportando “uma geometria variável”¹², onde qualquer tentativa estará votada ao malogro de o aprisionar numa definição simples e inflexível. Acima de tudo qualquer conceito que se tente avançar tem de transparecer essa geometria variável, salvaguardando a volatilidade e a complexidade que o fenómeno desportivo revela.

Convém, ainda assim e desde já, ressaltar que não encetaremos esforços na busca e na estipulação de uma definição rigorosa e segura do desporto, não que não nos sintamos vocacionados para tal tarefa, mas porque definir comporta o inevitável risco de excluir outras dimensões também elas importantes associadas à prática desportiva. Por contraponto, deixaremos aqui alguns dos posicionamentos que nos ajudarão a compreender o sentido hodierno do desporto profissional, assente numa verdadeira

⁹ ELBERTO FURTADO JÚNIOR, “Definir o Esporte”, *Curso de Direito Desportivo Sistemico, volume II*, São Paulo, 2010, p.268

¹⁰ Estamos perante um verdadeiro paradoxo, como LEAL AMADO no demonstra, “sendo um fenómeno de todos conhecido e por todos compreendido, o certo é que nem os maiores especialistas lograram, até hoje, defini-lo de modo inteiramente satisfatório.”, *in Vinculação versus Liberdade*, ob. cit. p.17.

¹¹ Neste sentido ELBERTO FURTADO JÚNIOR, “Definir o Esporte”, ob.cit.p.270; LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit.p.17.

¹² GUSTAVO PIRES, *Do Jogo ao Desporto: para uma dimensão organizacional do conceito de desporto*”, *Ludens*, vol.14.nº1, 1994, p.60.

relação laboral¹³, numa lógica competitiva e de espetáculo de massas, essa dimensão sim importante na contextualização de toda a problemática que nos propomos tratar.

Conforme ficou patente, partiremos para a perspetivização de uma noção de desporto de índole jurídico-laboral, colocando o foco na tríade: competição-espetáculo-profissão.

Os mais diversos ordenamentos jurídicos escusaram-se em estipular um conceito legal de desporto, ainda assim tenha-se em linha de conta o conceito que nos é dado pela Carta Europeia do Desporto, no seu artigo 2.º, nº1 a): “ Entende-se por desporto todas as formas de atividades físicas que, mediante uma participação organizada ou não, têm por objetivo a expressão ou melhoramento da condição física e psíquica, o desenvolvimento das relações sociais ou a obtenção de resultados em competições de todos os níveis”.

Esta definição tem o conseqüente mérito de realçar algumas das particularidades ligadas ao desporto, desde logo a atividade física que na grande maioria dos casos inere à sua prática, revelando-se, ainda assim, inflexível por não englobar outro tipo de fenómenos desportivos que não pressupõem o esforço físico, temos o exemplo mais paradigmático no xadrez.

Outro aspeto realçado é o da “participação organizada”, a institucionalização e a organização das competições desportivas em Clubes e Federações desportivas, estas responsáveis pela organização das competições e da sua regulação.

Ainda que se possa reconhecer alguns méritos na definição levada a cabo na Carta Europeia do Desporto, em boa verdade muitas outras dimensões não ficaram demonstradas nas suas linhas, nem outra coisa seria de esperar de uma realidade tão complexa e evolutiva como o Desporto, cuja geometria conceitual é ampla e relativa.

Outros autores há, mormente no seio da ciência jurídica, que procedem não a uma definição concreta e simples, mas sim a uma estruturação em elementos/atributos próprios do desporto. Veja-se a posição de KETTELER, apoiando-se nos dados da ciência e da sociologia do desporto, o autor estratificou o desporto em: 1) exercício físico; 2) competição; 3) existência de regras e estruturas organizativas; 4) atividade não produtiva. Sem embargo, sob pena de se revelar uma estruturação limitada, o autor logo ressaltou defetibilidade destes atributos, face a uma visão ampla do desporto. Defendendo que o

¹³ “Com efeito, ele é o criador de empregos que não se limitam somente ao movimento desportivo nacional, mas igualmente e cada vez mais numa perspetiva de dinâmica europeia e internacional.” Assim nos retrata GÉRARD AUNEAU, autor citado por ANDRÉ DINIS DE CARVALHO, na obra: *Da Liberdade de Circulação dos Desportistas na União Europeia*, ob.cit.p.20.

conceito jurídico do desporto é relativo (variável de lei para lei, consoante o respetivo escopo) e aberto (suficientemente maleável para acolher no seu seio um crescente e cada vez mais diversificado leque de manifestações desportivas).¹⁴

Pese embora os méritos de ressaltar o cariz amplo e relativo do conceito, não focou a parte essencial da dimensão laboral/profissional do desporto. Para tal releve-se a posição do sociólogo francês, MAGNANE:

Para o sociólogo, o desporto constitui “uma atividade de lazer cuja dominante é o esforço físico, participando simultaneamente do jogo e do trabalho, praticado de forma competitiva, comportando regras e instituições específicas, e suscetível de se transformar em atividade profissional”.¹⁵

Esta é a definição mais consentânea com a busca que pretendemos encetar, é aquela que reforça de forma mais visível o estatuto jurídico-laboral de algum dos seus praticantes, conforme ficou evidenciado supra importa tomar em consideração o desporto enquanto profissão, no contexto de uma competição e de um espetáculo desportivo.

Feita esta reflexão, ainda que de forma bastante sumária, sobre a evolução do desporto e da sua definição, importa agora analisar como é que o fenómeno desportivo (profissional) se tem relacionado com o direito (estatal) e a evolução da nossa normatividade pública neste contexto.

¹⁴ Posição retirada da obra *Vinculação versus Liberdade* de LEAL AMADO, ob.cit. p.17 e 18.

¹⁵ MAGNANE, *Sociologie du Sport*, 1964, Paris, p.81.

2. Desporto e Direito (do Trabalho)¹⁶

A relação entre o Direito e o Desporto foi sempre pautada por um caminho tortuoso, repleto de dificuldades, para isso releva fortemente a conceção do desporto enquanto lazer desde as suas origens, perspetivado e praticado como uma atividade atinente a recuperar a saúde física e psicológica, por contraponto às “coisas aborrecidas da vida”. Desporto era (e é) isto mesmo: diversão, distração, recreação...

Como bem nos retrata GARCIA SILVERO “(...) puede que fuera esa consideración originaria de actividad esencialmente lúdica la que, entre otras razones, llevara al deporte durante tanto tiempo a mantenerse apartado del ámbito del Derecho, careciendo, por tanto, de una regulación emanada de los poderes públicos.”¹⁷

Se bem considerámos o Desporto enquanto diversão, distração e lazer, em boa verdade o Deporto é isto, mas não só. Não podemos partir de uma visão redutora do Desporto, é inegável a sua constante evolução, se num primeiro momento podíamos falar com certeza de um Deporto-Lazer, com o decorrer dos tempos foi essa massificação da sua prática e do interesse despertado que o tornou um verdadeiro fenómeno social, cultural, económico e até político. O desporto hodiernamente (e já há largo tempo) é praticado, visto, lido e comentado. O desporto através do enorme interesse gerado, globalizou-se, assistimos à “desportivização do planeta”, “ao mesmo ritmo que o planeta se foi desportivizando, o desporto, esse, foi-se mercantilizando”¹⁸.

Como bem refere MERINO MERCHÁN, “hoy día el deporte no es sólo el ejercicio físico entendido como mero juego, ni siquiera ya como espectáculo catalizador de pasiones y rivalidades, es un producto de consumo, un medio muy rentable de publicidad, debido al interés que despierta en los diferentes medios de comunicación, y un instrumento de poder y de influencia social”.¹⁹

¹⁶ No presente ponto, o nosso foco incidirá predominantemente nas dificuldades em relação ao reconhecimento jurídico-laboral do praticante desportivo profissional, sobre a demora e as reticências que foram sendo ultrapassadas até à intervenção público-jurídica neste aspeto, não menosprezando, evidentemente, a regulação pública e privada (a cargo das Federações) noutros aspetos ligados à prática desportiva.

¹⁷ Exposição de EMILIO GARCIA SILVERO, “El Contrato de Trabajo de los Deportistas Profesionales en España. Aspectos Basicos”, em *Direito do Trabalho e Desporto*, 2014, p.321.

¹⁸ LEAL AMADO, “Aspectos Gerais do Trabalho Desportivo em Portugal”, *Direito do Trabalho e Desporto*, 2014, ob.cit. p.407.

¹⁹ MERINO MERCHÁN, “el arbitraje como solución de conflictos entre deportistas profesionales y sus clubes y los de éstos entre sí”, *Revista la Ley*, nº4, 1994, p.984. Autor citado por FRANCISCO RUBIO SÁNCHEZ, *El Contrato de Trabajo de Los Deportistas Profesionales*, Madrid, 2002, p.33.

Vivenciamos a era de uma verdadeira Indústria Capitalista do Desporto, que a par das suas vertentes de espetáculo e competição e do indiscutível interesse social e cultural que sempre despertou, não poderiam passar despercebidas ao Direito:

“Ao falar-se de Desporto, apercebemo-nos desde logo da sua relação com o Direito. Na realidade, sabemos desde logo que toda a actividade desportiva está contida em organizações (federações e/ou associações) e que a competição não existe sem regras. (...) estas regras de Direito não são simples adjuvantes ou lubrificantes da actividade desportiva, mas uma das inelutáveis componentes”.²⁰

Outra questão, não podemos dizer a par porque a sua admissibilidade/reconhecimento pelo ordenamento jurídico público foi desfasada no tempo, é a do estatuto jurídico-laboral do praticante desportivo profissional. Como bem se denota, a constante evolução do fenómeno desportivo no plano económico e social, como verdadeiro espetáculo num contexto competitivo, registou um imparável processo de profissionalização da prática desportiva, onde a relação estabelecida entre o empregador (clube) e o trabalhador (jogador) assumiu contornos de uma verdadeira relação laboral.

Todavia, da mesma forma que foi atestada a dificuldade de convivência entre desporto e direito, também se evidenciou de difícil recorte, o reconhecimento por parte da normatividade jurídico-pública do estatuto profissional de certos praticantes e do seu reconhecimento enquanto trabalhadores por conta e sob a direção de outrem.

Sem desprimor pela regulação a cargo das Federações Desportivas²¹, com especial incidência na previsão das competições das diferentes modalidades, importa trazer para a nossa reflexão a problemática da regulação pública do Desporto e do estatuto jurídico-laboral dos jogadores profissionais, numa aceção mais restrita.

Em termos evolutivos, a nossa legislação e a nossa doutrina na primeira metade do século XX, rejeitavam a possibilidade e a existência de uma relação laboral no âmbito desportivo, entre o atleta e o clube.

O primeiro marco normativo digno de registo foi o Decreto-Lei n.º21.110, de 4 de Abril de 1932 (que aprovou o regulamento da educação física dos liceus), o mesmo

²⁰ KARAQUILLO, *Le Droit du Sport*, 1997, Paris, p.1.

²¹ Sobre o tema, amplamente, cfr. *As Federações Desportivas*, ob.cit. a cargo de ALEXANDRA PESSANHA; vide “*Internormatividade Desportiva e Homo Sportivus*”, da autoria de J. GOMES CANOTILHO, em *Direito do Desporto Profissional, Contributos de um curso de Pós-Graduação*, IDET, n.º6, 2011; e “*Desporto e Direito ou Direito do Desporto?*” por JOSÉ MANUEL MEIRIM, em *Estudos em Homenagem a Cunha Rodrigues-II*, p.367-409.

revelava uma clara hostilidade para com o Desporto, encarado como uma “atividade *non grata*”, desvirtuadora da educação moral e social dos cidadãos, chocando com a consciência social da função do cidadão preconizada na época.²²

A Educação Física nos liceus, objeto do regulamento, apenas admitia certos exercícios básicos respiratórios, assente numa ginástica de formação, opondo-se vivamente a qualquer outra forma de exercícios físicos.

Na esteira do dito regulamento SÍLVIO LIMA, interrogou-se: “Pode o desporto tornar-se numa profissão?”

Em jeito de autorresposta, afirmou: “Sem dúvida que o pode mas não deve fazê-lo sob pena de a si mesmo se negar como desporto. A fórmula desportismo profissional é absurda, contraditória e imoral. Se é desportismo, não pode ser profissional, se é profissional não pode ser desportismo. A verdade de um é a falsidade do outro (...) o desporto não é uma profissão; é um *otium cum dignitate*, um lazer bem aplicado, uma nobre superfluidade...necessária, enquanto que o desportismo profissional representa a negação intrínseca e a ruína do próprio desporto; socialmente um perigo ético. O desporto deve ser sempre um amadorismo”.²³

Estávamos, em termos da normação pública, na fase do “desporto não, desporto nunca!”²⁴

Por contraponto, em 1943, na linha do que nos havia sido exposto por SÍLVIO LIMA, tomemos em consideração o Decreto-Lei n.º 32.946, de 3 de Agosto, que abrangeu o Regulamento da Direcção-Geral da Educação Física, Desportos e Saúde Escolar.

Do mesmo emergiu uma nova visão do desporto: “a beleza do desporto perde-se quando se converte num modo de vida”. Podia-se ler esta marcante afirmação na nota preambular do regulamento, elucidativo da nova forma como a atividade desportiva passou a ser encarada, face ao anterior regulamento.

²² Esta rejeição e crítica das práticas desportivas era vincada no seu preâmbulo: “Quanto aos desportos e jogos desportivos, visto serem a antítese de toda a educação, o programa proíbe-os conseqüente e formalmente. Os desportos não são um meio de aperfeiçoamento individual, mas antes de deformação física, quantas vezes de perversão moral. Sob o ponto de vista moral e social, os desportos são de uma prática funesta, desvirtuando toda a obra educativa e consciente formação”; realçando ainda o “espírito maléfico” e os efeitos funestos da competição desportiva; concluindo que “os desportos estão fora do génio português” desviando do “bom e verdadeiro rumo nacional” em que “o aluno de hoje é com toda a probabilidade o futuro cidadão-soldado ou o oficial de amanhã, a quem cabe a defesa sagrada do solo da pátria”.

²³ SÍLVIO LIMA, em *Ensaios sobre o Desporto de 1937 e Desportismo Profissional de 1939*, reeditados na coleção *Desporto e Sociedade- Antologia de Textos*, n.º 55 e 75, Lisboa, p.17-18 e 30.

²⁴ LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit.p.22

Desde logo, o desporto passou a ser considerado como algo de belo, o desporto como prazer ao serviço do homem, “ora um prazer paga-se, ou pode pagar-se, mas não se faz pagar”²⁵, o que o desvirtuava era a sua prática em moldes profissionais, enquanto modo de vida.

Como bem ilustra LEAL AMADO, estávamos na etapa do “desporto sim, profissionalismo não!”.²⁶

Em 1960, foi publicada a Lei n.º 2104, de 30 de Maio, sobre as alterações ao funcionamento de vários desportos, na qual, pela primeira vez se reconheceu o profissionalismo desportivo.²⁷

Os praticantes neste diploma, foram divididos em três categorias – amadores, não amadores e profissionais – no que se refere a esta última categoria, apenas podiam atuar nas modalidades de futebol, ciclismo e pugilismo e nas que, ouvida a Junta Nacional de Educação, fossem fixadas pelo Ministro da Educação Nacional.

Relativamente às restantes modalidades, a sua prática era vedada ora aos profissionais ora aos não amadores.

Releve-se quanto a este diploma, a título final, o Parecer n.º 27/VII que lhe deu origem, quanto à profissionalização do desporto considerava-o “um desvio, melhor, uma deturpação dos altos princípios que informam a atividade desportiva, nada, porém, contém em si que o possa tornar socialmente reprovável”, onde, pese embora a inevitabilidade reconhecida à profissionalização, “ao Governo só interessa o desporto não como atividade profissional, mas como factor de desenvolvimento físico e moral e daí que ao estabelecer o amadorismo como regra se reserve o direito de fixar as atividades cuja prática será consentida a profissionais e subsidiados”.²⁸

“Desporto sim, profissionalismo sim, mas...”²⁹ era a conceção vigente entre nós naquela época, amadorismo em forma de regra.

²⁵ *Ibidem*, p.23

²⁶ *Ibidem*, p.24

²⁷ Já em 1950, PEREIRA BASTOS, na sua dissertação de licenciatura na Faculdade de Direito de Lisboa, defende o profissionalismo desportivo, com base num contrato de trabalho desportivo celebrado entre o praticante e o clube, definindo-o como: “ (...) toda a convenção por força da qual uma pessoa se obriga, mediante remuneração, a prestar a outra a sua actividade atlética profissional, ficando, no exercício desta, sob as ordens, direcção ou fiscalização da pessoa servida”; para o autor, profissional do desporto seria “aquele que, por ter celebrado um contrato de trabalho, se obriga perante alguém a praticar determinado desporto, recebendo, em contrapartida uma prestação em dinheiro ou avaliável em dinheiro...”, in *Desporto Profissional, Col. Desporto e Sociedade*, 1986, Lisboa, p.140 e 64-65.

²⁸ Parecer publicado in Pareceres da Câmara Corporativa, Vol. I, 1960, p.125 e ss.

²⁹ LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade*, ob. cit, p.25.

As verdadeiras mudanças no plano jurídico-desportivo operaram-se, contudo, nos nossos tempos, em particular no seu subsistema do desporto profissional e do estatuto laboral desportivo.

Como assevera MARIA JOSÉ CARVALHO “(...) a malha legislativa pública recobre actualmente este espaço social numa tal extensão e profundidade que vários elementos que o integram têm o seu estatuto, a sua orgânica e funcionamento balizados por normas oriundas do poder público que se sobrepõem à mera vontade dos agentes desportivos ou das organizações desportivas em que estes se integram”.³⁰

Os primeiros passos começaram a ser dados por uma “constitucionalização do desporto”³¹, operada numa moldura democrática do pós 25 de Abril de 1974, o legislador constituinte de 1976 na Constituição da República desse ano, consagrou e elevou o direito ao desporto como direito fundamental, no seu art. 79.º, cabendo ao Estado o dever de promover, estimular, orientar e apoiar a prática e a difusão do desporto.^{32 33}

Após a consagração do direito ao desporto como direito fundamental de todos, gerou-se a necessidade de delinear um “quadro geral do sistema desportivo” com o objetivo de promover, orientar e generalizar a atividade desportiva.

Este “quadro geral” foi assegurado com a publicação da Lei de Bases do Sistema Desportivo (LBSD), a 13 de Janeiro de 1990, consignada na Lei n.º1/90 (entretanto revogada sucessivamente pela Lei de Bases do Desporto (LBD) 30/2004, de 21 de Julho, e pela atual Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto (LBAFD), aprovada pela Lei n.º5/2007, de 16 de Janeiro).

³⁰ MARIA JOSÉ CARVALHO, “O Reconhecimento do Carácter Profissional da Competição de Andebol: História do Desassossego”, in *D&D*, n.º7, 2005, p.10.

³¹ Destaque-se a reflexão levada a cabo neste ponto por JOSÉ MANUEL MEIRIM, in “O Desporto no Fundamental: Um valor Lusófono”, *Povos e Culturas* n.º 9, 2005, p.249 e ss.

³² Várias são as dimensões do fenómeno desportivo reconhecidas pela CRP, entre elas o desporto profissional: “O Desporto na Constituição surge, em nosso entender, com as características de Liberdade, democracia e pluralismo que, aliás, são fundamentos do texto constitucional de 1976. O direito ao desporto abarcará, em consequência, quer o desporto recreação quer o desporto rendimento e de alta competição; quer o desporto finalisticamente dirigido à prossecução de um melhor quadro de saúde e ambiente de vida do cidadão quer o desporto profissional. O desporto é variável, como diferentes são os homens.”, *ibidem*, p.253.

³³ Denote-se ainda em termos de direito comparado a “constitucionalização do desporto” em países como: a Grécia, desde 1975, no seu art.16.ºnº9 (a primeira do mundo ocidental, diga-se); a Espanha, desde 1978, no seu art.43.º, nº3. Portugal, Espanha e Grécia foram os únicos países da europa ocidental que reservaram um espaço próprio nos textos constitucionais ao desporto, sem menosprezo pelos casos de Itália e França onde “(...)a inexistência de uma referência constitucional expressa e directa à actividade físico-desportiva não significa que nos ordenamentos jurídicos de tais países não exista um *status* constitucional do desporto e que, nessa medida, os poderes públicos não se encontrem devidamente habilitados a intervir nesse sector”, ALEXANDRA PESSANHA, *As Federações Desportivas*, ob.cit. p.23. Para mais desenvolvimentos sobre este tema, ver as p. 20 e ss. da mesma obra.

A publicação, em 1990, da LBSD, foi um marco assinalável na regulação e no reconhecimento de várias vertentes na esfera desportiva, mormente o desporto profissional.³⁴

No seu estudo sobre a Lei de Bases do Sistema Desportivo originária, JOSÉ MANUEL MEIRIM³⁵, faz uma reflexão de vulto sobre as particularidades e os trabalhos preparatórios deste diploma legislativo, com especial acuidade na regulação do desporto profissional e da relação laboral desportiva.

No constante diploma, no seu art. 14.º n.º4, o legislador vincou a necessidade de uma “regulação especial do regime contratual dos praticantes desportivos profissionais”, por diploma próprio.

O mesmo veio a acontecer, embora com assinalável atraso, em 1995, através da necessária autorização legislativa por parte da Assembleia da República, constante da Lei n.º 85/95, de 31 de Agosto, que culminou na publicação do Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de Novembro. Mais tarde revogado e substituído pela Lei n.º 28/98, de 26 de Junho, que procedeu aos devidos reajustes por influência do Acórdão *Bosman*, mantendo-se ainda em vigor.³⁶ Através destes diplomas, estabeleceu-se o regime jurídico do contrato de

³⁴ Como bem explicita LEAL AMADO: “Com efeito, a publicação da LBSD, em 1990, veio dar azo a uma produção legislativa sem precedentes em matéria desportiva. Ao abrigo e sob o impulso da LBSD, sucederam-se os diplomas legais em domínios como, por exemplo, o desporto escolar, a formação desportiva, o apoio à alta competição, a prevenção e o combate ao doping, a violência associada ao desporto, a corrupção no fenómeno desportivo, os clubes e as sociedades desportivas, os clubes de praticantes, as federações desportivas e o estatuto de utilidade pública desportiva, o regime disciplinar das federações, as associações promotoras do desporto, o carácter profissional das competições desportivas e as ligas de clubes, o seguro desportivo, a medicina desportiva, a protecção dos símbolos olímpicos, os contratos-programa de desenvolvimento desportivo, as infra-estruturas desportivas, o estatuto dos dirigentes desportivos... e também, naturalmente, o estatuto dos praticantes desportivos profissionais.” *In Vinculação versus Liberdade*, ob. cit. p. 26.

³⁵ JOSÉ MANUEL MEIRIM, “A lei de Bases do Sistema Desportivo e o Desporto Profissional”, in *BMJ* n.º469, de 2007, p.5 a 53.

³⁶ Pese embora, este longo tempo de vigência da referida lei, excetuando ligeiras modificações, como o aditamento do actual art.42.º sob a epígrafe “Contra-Ordenações”, no pretérito dia 21 de Abril de 2015 através do Despacho n.º3932/2015, publicado no Diário da República 2.ª Série, n.º77, no âmbito da presidência do Conselho de Ministros (Secretaria de Estado da Juventude e do Desporto), foi criada a Comissão para a revisão da Lei n.º 28/98. Sob a coordenação de JOÃO LEAL AMADO, a comissão contou com representantes da FPF, da LPFP, da SJPF e do gabinete do Secretário de Estado do Desporto e da Juventude. Foram ouvidas entidades como o Comité Olímpico de Portugal, a Confederação do Desporto de Portugal, a Confederação de Treinadores de Portugal, a Associação Nacional de Agentes de Futebol e a Associação de Jogadores de futebol Não Profissional. Conforme consta do Relatório: “A linha de rumo dos trabalhos da Comissão consistiu, precisamente, na procura de um compromisso entre dois valores de extrema importância, que por vezes conflituam em sede do regime jurídico do contrato de trabalho desportivo: a salvaguarda dos direitos dos praticantes desportivos enquanto trabalhadores dependentes, por um lado, a tutela das competições desportivas nacionais e, até certo ponto, das nossas entidades empregadoras desportivas, sujeitas a uma dura concorrência num mercado de trabalho desportivo cada vez mais global, por outro”. Teremos oportunidade de rever algumas das propostas do projecto de diploma, ora mencionado, no decorrer da nossa investigação. Contudo, para uma melhor consulta do Relatório da Comissão de Revisão, ver o site: www.idesporto.pt

trabalho desportivo (RJCTD), reconhecendo em termos do nosso juslaboral a figura do praticante/trabalhador desportivo.³⁷

A qualidade de trabalhador subordinado do praticante desportivo, à luz da normatividade pública, não constitui uma singularidade lusa, países como Espanha³⁸, Itália³⁹, Bélgica⁴⁰, entre outros, fixaram um regime laboral especial para os desportistas profissionais.

³⁷ Sublinhe-se, ainda assim, até ao momento, temos falado de forma indiferenciada em desporto profissional e relação laboral desportiva, ou se se quiser em desportistas profissionais e trabalhadores desportivos. Mas serão os dois a mesma realidade? Quais as suas diferenças de base?

Tomando em linha de conta o disposto no art. 14.º nº4 da LBSD, ao estipular a necessidade de estabelecimento de um regime jurídico, em diploma próprio, para os praticantes desportivos profissionais, fica-nos a impressão que todos os praticantes desportivos profissionais que desempenhem a sua atividade estarão sobre a pendência de um contrato de trabalho. Terá esta formulação alguma veracidade?

Estando o profissionalismo associado à lógica dos rendimentos, pela retribuição auferida numa determinada atividade, como meio e modo de vida, em boa verdade, conhecendo a complexidade das várias modalidades existentes e praticadas com estes fins, não deixa de ser, pelo menos, um pouco imprecisa a formulação e a determinação do preceito.

Veja-se o caso das modalidades individuais (como o ténis, o boxe, o tiro, o golfe, etc.), onde a “configuração da relação em causa”, em nada pressupõe uma actividade laboral “sob a autoridade e a direcção” de uma entidade patronal, *rectius*, de um clube ou sociedade desportiva. Ou seja, nestes casos há o desempenho de uma actividade desportiva “por conta própria, é um trabalhador autónomo”.

Nada invalidando que o desempenho da atividade desportiva seja prestada ao abrigo de outro tipo de contratos, como por exemplo o contrato de prestação de serviços.

Por oposição, temos os desportos coletivos ou de equipa (como o futebol, andebol, voleibol, basquetebol, etc.), onde não se levantam qualquer tipo de dúvidas quanto à forma e o contexto em que são exercidos- no âmbito da direção, autoridade e organização do clube-empregador, consubstanciando uma verdadeira relação laboral, objeto de tutela pelo RJCTD.

³⁸ No caso espanhol, foi em 1971, que se deu em termos jurisprudenciais, o pontapé de saída para o reconhecimento da natureza laboral desta atividade e desta relação. O acórdão de 24 de Junho de 1971 do Tribunal Central do Trabalho, foi uma brecha que se abriu quanto a inflexibilidade até então demonstrada. A par do conteúdo do acórdão, juntou-se uma doutrina científica que já vingava na época, que preconizava o estatuto laboral da relação desportiva. Tendo como amparo a dita decisão judicial, foi em 1976, com a Ley n.º 16/1976, de 8 de Abril (Ley de Relaciones Laborales) que se reconheceu pela primeira vez, em termos legislativos, a relação jurídico-laboral desportiva, com cariz especial.

Posteriormente, em 1980, cumprindo o mandato constitucional a Ley n.º 10/1980, de 10 de Março, o Estatuto de los Trabajadores, manteve a qualificação da lei anterior. Foi em 1981, pelo Real Decreto 318/1981, de 5 de Fevereiro, que surgiu o primeiro diploma especialmente dedicado a regular a relação laboral desportiva profissional, revogado pelo atual RD n.º 1006/1985, de 26 de Junho. Para mais desenvolvimentos sobre esta evolução legislativa e sobre a regulação hodierna, vide o artigo “*El Contrato de Trabajo de Los Deportistas Profesionales en España. Aspectos Basicos*”, ob.cit. a cargo de EMILIO SILVERO, p.321 e ss; e *Los Deportistas Profesionales Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, de REMEDIOS ROQUETA BUJ, Valencia, 2011, p.24 e ss.

³⁹ Tal como em Espanha, foi em 1981, através da Lei n.º 91, de 23 de Março, que as relações de trabalho dos praticantes desportivos profissionais, passaram a ser previstas em diploma próprio. Relevando, também este, o cariz especial desta atividade laboral e dos seus intervenientes. A presente lei ainda se mantém em vigor, pese embora, vários dos seus artigos tenham sofrido alterações pela Lei n.º 586, de 18 de Novembro de 1996, na sequência do Acórdão Bosman. Tenha-se em linha de conta, ainda assim, o animado debate que se desenvolveu neste país sobre a configuração da relação estabelecida entre o praticante desportivo e o clube, antes do regime estabelecido em 1981, onde uma parte da doutrina e o primeiro projeto de lei do Senado configuravam o trabalho desportivo como trabalho autónomo. Mais detidamente sobre a regulação atualmente vigente, veja-se: “*The Employment Relationship in Italian Sport*”, por MICHELE COLUCCI, artigo na obra *Direito do Trabalho e Desporto*, ob.cit. p. 485-499.

⁴⁰ Lei de 24 de Fevereiro de 1978, relativa ao contrato de trabalho do praticante desportivo profissional.

Não restam dúvidas assim, no plano normativo, pela admissibilidade da prática desportiva ser desempenhada sobre a vigência de um verdadeiro contrato de trabalho.

Também a nossa doutrina não levanta, hodiernamente, qualquer tipo de objeção a esta realidade⁴¹, tempos passaram em que a presente configuração contratual levantava reservas a vivas vozes⁴², podemos equiparar estes posicionamentos a dores de crescimento, rumo a um estatuto próprio dos trabalhadores desportivos, assente numa verdadeira relação laboral subordinada.

Não se vislumbrando oposições de monta quanto ao sentido atual do desportista como trabalhador subordinado, denote-se que no mesmo sentido a lei e a doutrina vincam o carácter especial desta relação laboral, como um autor dizia “a casa do direito do trabalho é muito grande, podendo abranger um conjunto de realidades”, é precisamente este o ponto que doravante nos iremos debruçar, com o devido cuidado de fazer sobressair essas particularidades próprias da relação de trabalho desportivo, no plano dos sujeitos, do objeto e da sua estrutura.

⁴¹ Começando pelo posicionamento do jus laborista BERNARDO LOBO XAVIER, “(...) uma actividade desportiva-em regra alheia ao Direito do Trabalho- pode interessar a este ramo de Direito quando desempenhada não de modo lúdico (como diversão), mas profissionalmente” in *Curso de Direito do Trabalho*, Lisboa, 1999, p.15.

No mesmo seguimento para ANDRÉ DINIS CARVALHO: “Em primeiro lugar cabe-nos dizer que parece não subsistirem dúvidas que a relação existente entre o desportista assalariado e o clube/sociedade desportiva é uma relação jurídico-laboral; estamos, assim e no que toca ao atleta profissional, perante um verdadeiro trabalhador”, in *Da Liberdade de Circulação dos desportistas profissionais na União Europeia*, ob.cit. p.60.

Ainda para LEAL AMADO: “Com efeito, é hoje líquido que, como ensina a doutrina, qualquer actividade, desde que lícita e apta para a satisfação de um interesse do credor digno de tutela jurídica, pode constituir objecto de um contrato de trabalho. Não existe na verdade um *numerus clausus* de actividades laborais. E também não existe qualquer antagonismo insuperável entre o jogo e o trabalho, entre o desporto e profissão”. Adiantando ainda, a transição do desporto-antítese do trabalho para o desporto-espécie de trabalho. In *Aspectos Gerais do Trabalho Desportivo em Portugal*, ob.cit.p.408-9. Ao final de contas “é o seu próprio trabalho”, conforme assinala CAILLOIS.

⁴²Veja-se a posição de CONSTANTINO FERNANDES, no pretérito ano de 1946: “nem o desporto é trabalho em sentido económico, nem a associação desportiva exerce uma actividade produtora de valores comerciais ou industriais”, in *O Direito e os Desportos*, Lisboa, 1946, p.134; no mesmo sentido relembre-se o posicionamento já enunciado de SÍLVIO LIMA, o desporto como uma otium cum dignitate, rejeitando liminarmente a possibilidade do mesmo ser desempenhado profissionalmente.

2.1- Especialidade da Relação Laboral Desportiva

A relação laboral constituída pelos praticantes desportivos é um dos exemplos tomados há largo tempo pela doutrina portuguesa (e não só) para evidenciar o carácter pluralista do direito do trabalho, a diversidade normativa é uma das características inerentes ao nosso juslaboral, assente numa redistribuição do poder normativo, pela erosão do modelo clássico do enquadramento único do trabalho assalariado e pela previsão de novos tipos de subordinação, sujeitos a regimes especiais, originando uma multiplicação das diferentes formas de regulação do trabalho dependente.⁴³

Estando o direito ligado à realidade que visa regular, é indesmentível que o velho paradigma da relação laboral comum assente num contexto empresarial, tendeu a metamorfosear-se a outros tipos de atividades subordinadas, com uma prestação tendencial e objetivamente diversa, com diferentes intervenientes dos habituais empresário-trabalhador. Assim, para diferentes realidades, diferente terá de ser por conseguinte a sua matriz regulatória. A disciplina de aplicação, aparentemente genérica do nosso CT, está pensada e delineada para uma prestação estável a tempo inteiro de trabalho subordinado numa organização, em regra, complexa. A delimitação da disciplina do CT, tem como referência casuística o ambiente empresarial. Uma regulação pretensamente unitária, acarreta o defeito de tomar como pressuposto apenas uma das situações que assume a forma de trabalho subordinado- a já referida prestação laboral no âmbito empresarial.

Não restam dúvidas que a adoção de uma visão unitária atenta contra os nossos propósitos, pela impossibilidade dogmática do regime do CT ser suficiente e adequado para salvaguardar a posição dos praticantes desportivos.

Estando a função tuitiva na base do edifício juslaboral, assistindo-se à diversificação de situações e realidades, também o nosso ramo do Direito não poderia ficar inerte a tal vicissitude, para tal assistiu-se à consagração do seu carácter plural, do seu “pluralismo tipológico”, comportando a inevitável especialização de regimes.

A mesma especialização requer uma disciplina própria para o âmbito que visa tutelar, não se bastando com uma mera adaptação das regras gerais do CT: “se de mera adaptação se tratasse, decerto teriam de ficar intocados os princípios fundamentais dessa

⁴³ LIBERAL FERNANDES, “*Alguns Aspectos da Evolução do Direito do Trabalho*”, *Revista FDUP I*, 2004, p.207.

disciplina geral”⁴⁴. No contrato de trabalho desportivo, a aposição de termo é essencial (art. 8.º RJCTD), não sendo livre o praticante de rescindir unilateralmente sem justa causa o seu contrato, através deste exemplo fica demonstrado o choque face ao regime regra da duração indeterminada do contrato, quanto à liberdade de trabalho as diferenças (como teremos oportunidade de ver *infra*) são assinaláveis. Estes e outros exemplos, que teremos oportunidade de analisar, são demonstrativos das diferenças das relações laborais do praticante desportivo para com as relações idealizadas pelo CT, mormente em termos da configuração dos princípios fundamentais de uma e outra disciplina, não se adequando o quadro regulativo geral às especificidades do trabalho desportivo.

Comportando o contrato de trabalho diferentes espécies, entre elas o nosso contrato de trabalho desportivo, houve necessidade de dispersar a sua regulação para diploma próprio. As nossas leis ressalvam esta necessidade há algum tempo: A antiga LBSD no seu art. 14.º/4, encarregou o legislador de definir o regime jurídico contratual dos praticantes desportivos profissionais por diploma próprio, “tendo em conta a sua especificidade em relação ao regime geral do contrato de trabalho”. No seguimento e a comando daquela, a lei 85/95, de 31 de Agosto (lei de autorização legislativa que culminou na publicação do DL n.º 305/95) vinculava o governo a “ter em conta a natureza especial do contrato de trabalho dos praticantes desportivos” (próemio do art. 2.º); quanto ao já referido DL n.º 305/95 no seu preâmbulo lia-se que tal diploma se justificava “em razão das especialidades que a actividade desportiva comporta e a que o regime geral do contrato de trabalho não pode responder inteiramente...”

Hodiernamente, a LBAFD, no seu art. 34.º n.º2, estipula que o regime jurídico contratual dos praticantes desportivos profissionais 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”.

Fica por fim demonstrado, que o praticante desportivo “trata-se de um trabalhador, mas de um trabalhador *sui generis!*”⁴⁵

De seguida partiremos para a análise, ainda que superficial, por não se tratar o foco da nossa problemática, do regime jurídico do contrato de trabalho do praticante

⁴⁴ ANTÓNIO NUNES CARVALHO, “O Pluralismo do Direito do Trabalho”, in *III Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, p.278.

⁴⁵ LEAL AMADO, “Aspectos Gerais do Trabalho Desportivo em Portugal”, ob.cit. p. 410.

desportivo, regulado atualmente pela Lei n.º 28/98, de 26 de Junho⁴⁶, colocando o ênfase na sua especificidade face ao regime geral.

Quanto à noção de contrato de trabalho desportivo, a mesma vem expressa no art. 2.º (alínea a) do RJCTD, entendendo-se por: “(...) aquele pelo qual o praticante desportivo se obriga, mediante retribuição, a prestar actividade desportiva a uma pessoa singular ou colectiva que promova ou participe em actividades desportivas, sob a autoridade e a direcção desta”⁴⁷.

Do conceito enunciado é possível constatar a proximidade face à noção de contrato de trabalho, de uma forma genérica e abstrata: desde logo pelo sinalagma trabalho-retribuição; e pelas partes, empregador-trabalhador envolvidos no contrato.

Apesar desta proximidade, em termos abstratos e pouco rigorosos, a especificidade inerente à relação laboral desportiva não nos permite ignorar, desde logo, as partes envolvidas no presente contrato: Clube/ Sociedade Anónima Desportiva (SAD)/Sociedade Desportiva Unipessoal por Quotas (SDUQ) e o desportista assalariado. O próprio objeto do contrato (atividade desportiva) é diametralmente oposto ao esforço físico e intelectual prestados pelo trabalhador na relação laboral comum. Vejamos então de seguida, até que ponto se verificam tais disparidades:

Começando pelos sujeitos, do lado da entidade empregadora desportiva, importa antes de mais, evidenciar o DL n.º 10/2013, de 25 de Janeiro, alterado pelo DL n.º 49/2013, de 11 de Abril, que estabeleceu o Regime Jurídico das Sociedades Desportivas a que ficam sujeitos os clubes desportivos que pretendam participar em competições desportivas profissionais (art. 1.º n.º 1).

O presente decreto, alterou o paradigma binário, anteriormente vigente⁴⁸, que se caracterizava pela coexistência entre clubes com o estatuto de sociedades anónimas

⁴⁶ Como já se adiantou supra, foi criada por Despacho do Secretário de Estado do Desporto e da Juventude, uma comissão para proceder à revisão da Lei n.º 28/98, teremos a oportunidade de ir acompanhando algumas das propostas do dito projeto de diploma levado a cabo pela comissão, quando se justifique.

⁴⁷ Ressalve-se que no dito projeto de diploma, não há diferenças de vulto quanto à mesma noção, ainda assim a comissão acentuou o elemento organizativo associado à relação laboral, substituindo “direção” por “organização”, aproximando-se da noção dada pelo CT. Sobre a esta diferença entre “direção” e “organização”, LEAL AMADO não considera mais do que uma simples nuance legislativa, que visa simplesmente explicitar a estrutura organizativa neste âmbito, própria de uma relação laboral. Neste sentido, para mais desenvolvimentos vide *Contrato de Trabalho*, LEAL AMADO, 2013, p.67.

⁴⁸ O presente decreto ocupou o lugar do anterior DL n.º 67/97, de 3 de Abril, que estipulava o regime jurídico dos clubes e sociedades desportivas.

desportivas, e por clubes que se organizavam em associações com estatuto de pessoas coletivas sem fins lucrativos.⁴⁹

Era através destes últimos que sobressaíam as maiores disparidades face à relação laboral comum, pelo seu escopo de natureza ideal, de carácter não económico: o fomento e a prática de atividades desportivas. Afastando-se claramente do fim lucrativo que norteia a atividade desenvolvida por uma empresa capitalista, no seio de uma relação laboral comum. Os clubes que optaram por seguir este estatuto estavam sujeitos a um regime especial de gestão, consistente num conjunto de regras mínimas que visavam assegurar a indispensável transparência e rigor na gestão⁵⁰.

A partir de 2013, as entidades desportivas constituídas sob a forma de pessoa coletiva sem fins lucrativos que participassem em competições desportivas profissionais, tiveram de assumir uma forma jurídica societária.^{51 52}

Conforme o art. 2.º n.º1 do DL n.º10/2013, de 25 de Janeiro: “...entende-se por sociedade desportiva a pessoa colectiva de direito privado, constituída sob a forma de sociedade anónima ou sociedade unipessoal por quotas cujo objecto consista na participação numa ou mais modalidades, em competições desportivas, na promoção e organização de espetáculos desportivos e no fomento ou desenvolvimento de actividades

⁴⁹ Tomando em consideração os artigos 26.º n.º1 e 27.º n.º1 da LBAFD, procede-se à distinção entre clubes e Sociedades Desportivas (SD), definindo os clubes desportivos como “as pessoas colectivas de direito privado, constituídas sob a forma de associação sem fins lucrativos, que tenham como escopo o fomento e a prática directa de modalidades desportivas”, e as SD como “as pessoas colectivas de direito privado, constituídas sob a forma de sociedade anónima, cujo objecto é a participação em competições desportivas, a promoção e organização de espetáculos desportivos e o fomento ou desenvolvimento de actividades relacionadas com a prática desportiva profissionalizada no âmbito de uma modalidade”.

⁵⁰ O “regime especial de gestão” vinha configurado nos artigos 37.º e ss. do DL n.º67/97, de 3 de Abril já revogado. O mesmo estabelecia um conjunto de regras quanto à transparência e rigor na gestão, responsabilidade dos dirigentes do clube, garantias bancárias, etc...

⁵¹ Conforme se pode ler na nota preambular do decreto: “Os clubes que optaram por manter o seu estatuto de pessoa colectiva sem fins lucrativos - e que pretendessem participar em competições desportivas profissionais - ficaram sujeitos a um regime especial de gestão, consistente, essencialmente, num conjunto de regras mínimas que pretendiam assegurar a indispensável transparência e rigor, na respectiva gestão, e que era suposto ter efeitos penalizantes para os respectivos dirigentes. A prática viria, contudo, a desmentir essa intenção e a evidenciar uma desigualdade relativamente a entidades desportivas que haviam assumido uma forma jurídica societária, à qual urge pôr cobro”. Esta imposição legal evidenciou-se por uma certa urgência de dotar estas associações, em termos da sua estrutura e funcionamento, de um maior grau de profissionalismo e transparência, até então pouco apetrechadas para tutelar os crescentes fluxos de crédito em presença. Cfr JOÃO GIÃO, *O Governo das Sociedades Desportivas, em o Governo das Organizações - a vocação universal do corporate governance*, 2011, p.235, para mais desenvolvimentos.

⁵² Nada invalidando, que nos dias correntes, os clubes que participem nas ligas não profissionais, adoptem a forma associativa sem fins lucrativos, e que celebrem contratos de trabalho profissionais, porque uma coisa é o estatuto profissional delineado para a competição desportiva e outra é o estatuto jurídico-laboral estabelecido pelas partes. O presente regime das sociedades, tem como objecto os clubes desportivos que participem em competições profissionais, ou seja, “as competições organizadas pela LPFP” (art.30.º DL 10/2013).

relacionadas com a prática desportiva da modalidade ou modalidades que estas sociedades têm por objecto”.

Assim, a par das “antigas” SAD os clubes assumiram a forma de uma SDUQ, a forma societária exigida de modo forçoso, deveu-se em primeira instância por um maior rigor, profissionalismo e transparência de gestão: pela exigência de um capital social mínimo (art. 7.º DL 10/2013); pela exigência de gestores executivos (art.15.º DL 10/2013); e para um maior controlo das ações dos dirigentes.

Quanto às SAD, desde 1997, a sua atividade é norteada por fins lucrativos, através da consagração legal da possibilidade de distribuição de dividendos entre os sócios. Conforme vinca LEAL AMADO, “sob este ponto de vista, esbatem-se um pouco as diferenças entre a relação laboral comum e a relação laboral desportiva”.⁵³

Sem embargo, note-se o objeto social que norteia a sua atividade, devidamente previsto no art. 2.º n.º1 do DL 10/2013: a participação em competições desportivas; na participação e organização de espetáculos desportivos; e no fomento ou desenvolvimento de atividades relacionadas com a prática desportiva. Afastando-se em larga medida, do objeto comercial de uma qualquer sociedade anónima.

No que tange às SDUQ, a sua particularidade é notória, as mesmas visaram suceder às antigas associações desportivas, com o menor impacto possível, note-se que o capital social, por seu turno, é representado por uma quota única e indivisível, detida integral e exclusivamente pelo clube fundador (art.11.º n.º1 DL 10/2013), que não poderá aliená-la a terceiros, porquanto legalmente qualificada como intransmissível (art.14.º n.º1 DL 10/2013). O seu objeto social, é o mesmo indicado anteriormente. No caso destas, não haverá a respetiva distribuição dos lucros obtidos na gestão, sendo as mais valias destinadas aos objetivos de gestão desportiva da sociedade.

Assim, por muito que os clubes tenham sido “forçados” a adotar uma forma societária, não podemos equipará-los às sociedades comerciais respetivas, as suas especificidades são notórias, desde logo por estarem englobados numa lógica desportiva e competitiva, que irá influir sobre toda a sua gestão e organização. Consideramos por fim, que não será esta obrigação de organização societária que irá desvirtuar a sua especificidade face às empresas referenciadas na relação laboral comum, até porque esta forma adveio de uma exigência quanto ao rigor e transparência para participar numa competição desportiva.

⁵³ LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p. 67.

Focando-nos doravante nos praticantes desportivos enquanto trabalhadores, estes fazem da atividade desportiva o seu *modus vivendi*, sob organização/direção e autoridade da entidade empregadora, auferindo uma retribuição pelo seu trabalho.

Como bem ilustra LEAL AMADO, “é indesmentível que entre o vulgar operário fabril e o praticante desportivo profissional (atleta jovem, por vezes com estatuto de vedeta e apresentado como modelo, auferindo elevadas remunerações...) há diferenças não despreciables”.⁵⁴ É certo que para aquilatar a especialidade de um desportista, temos de considerar, em regra, os ditos “craques”, aqueles que geram idolatria pelo que são capazes de fazer no terreno de jogo, não imaginamos nenhuma atividade (salvo, a atividade política ou artística), que esteja sujeita a um tão apertado escrutínio público. Todos nós, quando joga a nossa equipa de eleição, somos verdadeiros “treinadores de bancada”, analisamos escrupulosamente a performance laboral de um desportista, regozijamos com uma finta, um passe, um golo... Desporto é paixão, emoção, é uma forma de identificação com um grupo, nos quais os verdadeiros “artistas” são os praticantes desportivos profissionais. Alimentando-se deste consumo do fenómeno desportivo, os melhores intérpretes, as tais “vedetas”, são principescamente remuneradas pela atividade desportiva exercida, auferem não menos importantes remunerações a título de direitos de imagem (art.10.º RJCTD), pelo interesse que despertam junto do público e das empresas. Bem sabemos, que este não é um fator, *per si*, decisivo para exponenciar as particularidades destes face ao comum trabalhador, até porque nem todos os profissionais desportivos gozam desta mediatização e interesse (em termos rigorosos, são a larga maioria). A sua especificidade será complementada com a atividade desempenhada, com a subordinação jurídica que encerra, com a modalidade contratual que comporta. Importa agora, especificar: quem são os desportistas que fazem da atividade desportiva o seu modo de vida? Quais destes estarão sob a tutela do RJCTD?

Tomando em linha de conta o RJCTD, após a noção dada de contrato de trabalho desportivo (art.2.º alínea a), para efeitos do diploma, o praticante desportivo que nos importa como parte contratual da relação é o praticante desportivo profissional. Este sentido decorre da noção de praticante desportivo profissional, no seu art.2.º alínea b), como “aquele que, através de contrato de trabalho desportivo e após a necessária

⁵⁴ *Vinculação versus Liberdade*, ob. cit.p. 67; “(...) trata-se de um trabalhador, mas de um trabalhador sui generis!” (...) na verdade, se, de acordo com GARDINER, o desporto profissional constitui um genuíno «type of work», pode outrossim dizer-se acompanhando ANDERSON, que os desportistas profissionais são «unique as workers». Vide *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p.61.

formação técnico-profissional, pratica uma modalidade desportiva como profissão exclusiva ou principal, auferindo por via dela uma retribuição”.

Verdadeiramente, a atividade desportiva pode ser exercida numa de três formas possíveis: nível amador, semiprofissional ou profissional.

Nas palavras de LEAL AMADO, praticante amador é “aquele que nada auferem em virtude da sua prestação desportiva, ou que, auferem apenas rendimentos que constituam mera compensação dos encargos resultantes dessa actividade”⁵⁵, não estando, por isso, economicamente dependente do exercício da atividade desportiva.

O semiprofissional exerce a atividade desportiva a título secundário, só parcialmente necessita do desporto para se sustentar, tendo por isso outra atividade profissional que exerce a título principal e que conjuga com a atividade desportiva, assumindo esta última um carácter complementar ou não essencial.

As três formas acima expendidas, ainda que à primeira vista possa ser considerada isenta de problemas, encerra dificuldades, não despendidas.

Mormente, face ao sentido proposto de desportista profissional, quando a lei expressamente refere como “profissão exclusiva ou principal”, esta configuração levantou claras dúvidas e veementes críticas por parte da doutrina.

Desde logo, ANDRÉ DINIS DE CARVALHO, apressa-se a dar-nos um outro sentido e noção de desportista profissional, que será “(...) aquele que recebe uma retribuição que não só compensa gastos, como também constitui retribuição directa pela sua atividade, a favor de um determinado clube (ou seja, será profissional, aquele atleta que faça do Desporto o seu modo de vida, sendo a sua actividade a fonte do seu sustento, mesmo que, não seja a única ou até a principal), não importando para o efeito se essa actividade é efectiva ou não”.⁵⁶

O problema é que, como nos demonstra LEAL AMADO, “as nossas leis apontam para uma noção de praticante profissional *stricto sensu*, entendendo como tal aquele que exerce a actividade desportiva como profissão exclusiva ou principal”.⁵⁷

⁵⁵ LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho Desportivo, Anotado*, Coimbra, 1995, p.17-18.

⁵⁶ ANDRÉ DINIS DE CARVALHO, *in da Liberdade de Circulação...*, ob. cit. p. 55. Neste sentido veja-se também ROQUETA BUJ, que ao partir para a distinção entre desportista profissional e amador, quanto aos primeiros tem uma visão mais abrangente, ou seja, se um desportista ganha a vida através da prática do desporto (mesmo que esta não seja a sua principal fonte de rendimentos, nem sequer a sua única actividade) é profissional; ao invés do amador que apenas recebe do clube as despesas efectuadas com a prática desportiva. *In Deportistas, entrenadores y técnicos desportivos: régimen jurídico aplicable*, REDD, Madrid, 1998, p.43 e ss., p.65, *apud LÚCIO CORREIA, Limitações à Liberdade Contratual...*, ob.cit. p.53.

⁵⁷ LEAL AMADO aprofunda, considerando que “a lei terá, porventura, sido sensível à circunstância de, atendendo ao volume de atividade em causa, apenas estes fazerem da actividade desportiva «meio de vida», o que significa que, em princípio, apenas estes dependem economicamente da actividade desportiva por si

Esta aceção restrita estipulada pelo legislador, ao atender à intensidade da atividade desportiva (ciclos de preparação-competição-recuperação), em bom rigor, não nos parece a mais adequada, não podemos partir para uma interpretação literal do preceito, pelos efeitos nefastos que comporta (mormente, o perigo de não reconhecer um praticante que tenha outra profissão como profissional, não lhe sendo aplicado o RJCTD).

Estamos de acordo com LÚCIO CORREIA, quando considera que “(...) o exercício de uma outra actividade laboral pelo praticante desportivo (além daquela a que se vinculou por meio do contrato de trabalho desportivo), desde que não afecte os deveres legais e contratuais assumidos, não pode e nem deve constituir uma inibição à sua liberdade de trabalho”.⁵⁸ No entanto e, na esteira de LEAL AMADO, devemos colocar em relevo as dificuldades de conciliação entre as obrigações emergentes do contrato de trabalho desportivo e o exercício simultâneo de uma outra atividade profissional, sobretudo quando esta for desempenhada a título principal. Em suma, o juslaborista admite o pluriemprego nestes casos, mas considera difícil a conciliação de uma outra atividade com as obrigações da profissão desportiva.⁵⁹

Por esta via, só devemos admitir uma outra atividade profissional do praticante se a mesma não afetar o seu bom desempenho desportivo e o seu rendimento profissional.

Resta-nos, por conseguinte, adotar a conceção lata de praticante desportivo profissional alinhavada por LEAL AMADO: “(...) o que interessa para efeitos das leis do trabalho é averiguar se o praticante exerce a sua actividade 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 - em qualquer caso ser-lhe-á aplicável a Lei 28/98.”^{60 61}

prestada (a retribuição é aqui meio de sustento e não mero complemento)”. In *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit.p. 49.

⁵⁸ LÚCIO CORREIA, *Limitações à Liberdade Contratual...*, ob.cit. p.55. Tomemos em consideração quanto aos deveres legais do praticante, o preceituado no art. 13.º al.c), relativo ao dever do praticante preservar as suas condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva objecto do contrato. Ou ainda o CCT para os futebolistas profissionais, no seu art.19.º n. 2: “É igualmente vedado, na vigência do contrato, o exercício pelo futebolista profissional de qualquer actividade laboral ou empresarial incompatível com a prática da que está vinculado pelo contrato de trabalho desportivo, excepto se o contrário for convencionado neste contrato ou se expressamente autorizada tal prática pelo clube”.

⁵⁹ LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit.p. 52.

⁶⁰ LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit.p. 50.

⁶¹ Atendendo às dúvidas e críticas geradas pelo art.2.º al.b), a Comissão para a revisão da Lei 28/98, no seu projeto de lei, defende a eliminação da noção de “praticante desportivo profissional”, “por ter sido considerada inútil e até equivocada ou mesmo perniciosa”. Tendemos a concordar com esta proposta

*

No que concerne ao objeto da relação, parafraseando ALAIN DE BOTTON, “a actividade profissional por que optámos é o elemento que define a nossa identidade”.⁶² Após especificarmos a particularidade do desportista profissional, a nossa reflexão estaria incompleta se não nos tivéssemos na atividade desportiva por ele desempenhada. Em boa verdade a especificidade do praticante desportivo decorre da singularidade da sua atividade. Desde logo por conjugar o aspeto desportivo com o laboral⁶³ e pela sua efemeridade, sabe-se em bom rigor que a atividade desportiva pressupõe um forte apuro

legislativa, pelo efeito nefasto que uma conceção restrita de praticante desportivo profissional poderá comportar na prática, levando a que certos praticantes que tenham estabelecido um contrato de trabalho, não vejam este regime ser-lhes aplicado, pelo simples facto de desempenharem uma outra função profissional (ainda que a título principal, embora perfeitamente compatível).

⁶² ALAIN DE BOTTON, *Alegrias e tristezas do trabalho*, 2010, p.118. apud LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, ob.cit. p.27.

⁶³ Segundo CARDENAL CARRO “la actual regulación del deporte profesional supone que para el estado el trabajador desportivo ya no sólo trabaja, sino que también juega” in *Deporte y Derecho Las relaciones laborales en el deporte profesional*, Murcia, 1996, p.77. Em linhas gerais, a actividade desportiva assenta, numa intensíssima actividade física, onde os dois elementos – jogo e trabalho - se fundem. A prestação desportiva, consiste numa actividade onde o trabalhador desportivo, “trabalha jogando e joga trabalhando”, conforme afirma MAGNANE, in *Sociologie du Sport*, ob.cit. p.121. apud LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p. 77. É esta perspectivização e simbiose do trabalho desportivo, que exige uma particularização e adaptação do regime jurídico aplicável, face ao empregado laboral comum: “es una relación laboral especial por la necesidad de coordinar en su regulación el aspecto laboral con el desportivo”. CARDENAL CARRO, *Deporte y Derecho*, ob.cit. p.402. Estamos perante um “contrato de trabalho (desportivo), mas estamos outrossim perante um contrato de desporto (trabalhado). O seu objecto consiste numa actividade laboral que se caracteriza por ser desportiva, mas também numa actividade desportiva que se contradistingue por ser laboral”, vide *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p. 79. É esta duplicidade atinente ao contrato de trabalho desportivo e à actividade desempenhada, que desagua na propalada “causa mista”, preconizada por CARDENAL CARRO, onde duas funções se compenetraram: “a função típica do ordenamento juslaboral (função tuitiva do praticante/trabalhador) e a função própria do ordenamento jusdesportivo (função tuitiva da competição). O regime jurídico do contrato de trabalho desportivo deverá, por conseguinte, adequar-se aos fins de ambos os ordenamentos, buscando a melhor combinação possível entre a tutela do trabalho e a tutela do jogo, entre a promoção dos interesses do trabalhador e a preservação do interesse da competição, entre a protecção da pessoa do factor/produtivo/praticante desportivo e a salvaguarda da qualidade do produto/espétaculo desportivo.” in *Vinculação versus Liberdade*, p.77-78.

físico e atlético que só mesmo na juventude (em regra) o atleta será capaz de cumprir.⁶⁴ Tratando-se, com efeito, de uma profissão de desgaste rápido.⁶⁵

A par da especificidade dos sujeitos e do objeto da relação, salta à vista a intensidade da subordinação jurídica, podemos falar com propriedade numa hiper-subordinação, onde as fronteiras entre a vida profissional e a vida extralaboral do praticante se diluem.⁶⁶ Com efeito, sabe-se que nos dias correntes, as entidades empregadoras desportivas recorrem com frequência aos seus regulamentos internos para impor um conjunto de limitações na vida privada do praticante, em nome da salvaguarda das suas condições físicas, no seguimento do regime prescrito pelo art.13.º al.c) do RJCTD, gerando-se por consequência a dúvida quanto à relevância disciplinar dos comportamentos extraprofissionais do trabalhador desportivo.⁶⁷

⁶⁴ Note-se que a atividade laboral do praticante desportivo profissional, é marcada por uma geometria precoce, o atleta começa, em regra, a sua profissão por volta dos 17-20 anos de idade e acaba pouco depois dos 30 anos. É a chamada “angústia dos intas”, conforme LEAL AMADO sublinha (*in Aspectos Gerais do Trabalho Desportivo...*, ob. cit.p. 411). Com efeito, sabe-se que nos dias correntes os profissionais de uma determinada modalidade desportiva têm ao seu dispor uma panóplia de cuidados que há 10-20 anos os atletas não possuíam. Pense-se na medicina desportiva especializada, nos programas nutricionais, nos preparadores físicos zelosos da preparação e recuperação física, melhor acompanhamento das lesões, etc... Não obstante os meios à disposição do atleta, com vista a protelar a sua carreira profissional no tempo, é a partir dos 30 anos que as suas capacidades atléticas e físicas começam a esmorecer, por consequência começa a ser rotulado de veterano, em muitos casos como um excedentário no plantel, dispensável, ao qual se junta a intolerância dos adeptos. Não sendo de estranhar, apesar dos ditos cuidados, que o ocaso da sua carreira profissional se dê nos seus “intas”.

⁶⁵ Assim a enquadrrou a nossa LBAFD, no seu art. 48.º n.º 1: “O regime fiscal para a tributação dos agentes desportivos é estabelecido de modo específico e, no caso dos praticantes desportivos, de acordo com os parâmetros ajustados à natureza de profissões de desgaste rápido”.

⁶⁶ Segundo LEAL AMADO, “Algumas exigências por vezes feitas pelos clubes aos praticantes – tais como não sair de casa a partir de determinada hora, não se deslocar para distâncias superiores a n quilómetros, não frequentar certo tipo de estabelecimentos, deitar-se às x horas, recomendações/imposições no tocante à sua vida sexual, etc. – revelam-se, a este propósito, seguramente desproporcionadas, traduzindo uma inadmissível militarização (para não lhe chamar presidarização) da relação laboral do praticante desportivo”, *Contrato de Trabalho Desportivo*, ob. cit. p.49.

⁶⁷ Segmentos da doutrina propendem a seguir o princípio da irrelevância disciplinar dos comportamentos extralaborais do praticante, considerando que o modo como aquele ocupa o seu tempo de repouso é uma questão ao qual o controlo patronal deve ser alheio. Seguem por contraponto e, no seguimento da regra do regime laboral comum, a “teoria dos efeitos reflexos” - apenas no caso de os excessos extralaborais se reflectirem negativamente na vida de trabalho poderá este reflexo, e não aqueles excessos, ser objeto de valoração e eventual sanção (neste sentido, vide JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, vol II, 1999, p.137-138; LÚCIO CORREIA, *Limitações à Liberdade Contratual...*ob.cit. p. 77-79; TERESA COELHO MOREIRA, *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*, *Studia Iuridica*, n.º 78, *BFUC*, 2004, p.381-433). Em sentido inverso, LEAL AMADO, em nome da “muito boa, ou mesmo ótima condição física”, no seguimento do dever especial prescrito no art.13.º - c) do RJCTD, coloca em relevo a particularidade desta prestação laboral, do relevo autónomo da vida extralaboral do praticante, “(...) puníveis aqui não são apenas os eventuais reflexos negativos daquela nesta; ainda que tais reflexos não se façam sentir, ou não se demonstrem, as condutas extra-laborais do praticante desportivo poderão ser sancionadas, caso se revelem adequadas a comprometer a sua, exige-se que muito boa, condição física. O princípio da irrelevância disciplinar do comportamento extraprofissional do trabalhador sofre aqui, portanto, um acentuado desvio, se não mesmo uma clara rejeição.” Vide “*As condutas extralaborais do Praticante Desportivo Profissional (Alguns Tópicos Sobre as chamadas «sáidas nocturnas» dos Praticantes)*”, in *Temas Laborais*, p. 178.

A presente avaliação aconselha indispensáveis cautelas, pela particularidade da atividade desportiva, não podemos partir nem do “dogma da separação radical entre a vida profissional e a vida pessoal” nem do dogma da “absorção integral da esfera pessoal do trabalhador pela sua esfera profissional”, ainda assim tendemos a colocar em especial destaque a particularidades desta atividade e desta relação, nordeada por uma constante exigência de bem-estar físico (ciclos frenéticos de preparação-competição-recuperação), assim o exige o art. 13.º al.c) do RJCTD. Seguimos assim o sentido de LEAL AMADO, quanto ao relevo autónomo da vida extralaboral do praticante na relação laboral, não se bastando para efeitos de relevância disciplinar os meros efeitos reflexos na sua prestação, sendo suficiente que as mesmas “se revelem adequadas a comprometer a sua, exige-se que muito boa, condição física”, recaindo sobre o praticante especiais deveres de conduta para além do espaço-tempo laboral. Sendo, todavia, necessário “fazer apelo às ideias de equilíbrio, de razoabilidade, de justa medida, de proporcionalidade (dir-se-ia: de bom senso!) na resolução deste tipo de questões” compatibilizando-se as especificidades e exigências desta relação laboral e a salvaguarda do núcleo duro dos direitos e liberdades do praticante enquanto pessoa e cidadão.^{68 69}

Outro exemplo, onde é assinalável a intensidade da subordinação jurídica que impende sobre o praticante, deve-se aos chamados “estágios de concentração”, em regra em períodos de pausa competitiva e na pré-época, marcando-se pela sua longa duração tendente a intensificar a preparação física e o espírito de grupo tão afamado nas modalidades coletivas. A nossa lei, no art. 15.º n.º 1 do RJCTD, estabelece que o tempo de estágio se encontra compreendido no período normal de trabalho, recaindo sobre o praticante o dever de o integrar. Ainda, nos termos do n.º 2 do art. 15.º do RJCTD, é estipulado que estes períodos de tempo não relevam para efeito dos limites do período normal de trabalho previsto na lei geral.

⁶⁸ Para mais desenvolvimentos quanto a este posicionamento, vide “*As condutas extra-laborais do praticante desportivo profissional*”, ob. cit. p. 175-179. Colocando ainda em ênfase, LEAL AMADO, o excesso de ordenações ilícitas que ocorrem frequentemente na prática, através das disposições dos regulamentos internos destas entidades desportivas, claramente atentatórias de alguns dos direitos de personalidade do praticante na sua esfera privada.

⁶⁹ Outro problema que frequentemente ocorre na prática, em sede de imposições pelos regulamentos internos das entidades desportivas, prende-se com as restrições à liberdade de expressão dos praticantes, este tema assume particular interesse hodierno pela problemática da utilização das redes sociais por banda dos praticantes e, pelos frequentes “blackouts” decretados nesta sede. Para mais desenvolvimentos, sobre esta problemática, atender à abordagem preconizada por ALEXANDRA GONÇALVES RIBEIRO, em “*A Liberdade de Expressão do Praticante Desportivo*”, *Revista D&D*, n.º 16, 2011, p.11-43.

Outra das particularidades deste regime jurídico específico, é que o contrato de trabalho do praticante desportivo só pode ser celebrado por praticantes que tenham 16 anos⁷⁰, segundo o regime assente no art. 4.º do RJCTD.⁷¹ Sendo certo que outro dos aspetos da sua especialidade se deve ao formalismo negocial⁷² (cfr. art. 5.º RJCTD) e pela obrigatoriedade de registo⁷³ (art.6.º RJCTD) na federação respetiva, sob pena de o praticante não poder participar nas competições promovidas no seio da respetiva Federação Desportiva.

*

Outra das características fundamentais do contrato de trabalho desportivo, que o afasta do “normal” contrato de trabalho, prende-se com o domínio da sua duração. Com

⁷⁰ Todavia, o contrato de formação desportiva pode ser celebrado por menores, com idade compreendida entre os 14 e os 18 anos, nos termos do art. 31.º do RJCTD.

⁷¹ Diversamente do que se dispõe no art. 70.º n.ºs 1, 2 e 4, do CT, o contrato de trabalho do praticante desportivo tem de ser igualmente subscrito pelo seu representante legal, de acordo com a disciplina assente no art. 4.º n.º 2 do RJCTD. Esta exigência não se verifica no nosso CT, pese embora e, de acordo com o art. 70.º n.º1 do CT, o contrato é válido, “salvo oposição escrita dos seus representantes legais”. Atesta-se, de forma muito simples, que a capacidade negocial de exercício sofre em sede do contrato de trabalho desportivo, uma maior circunscrição face ao regime geral. Como LÚCIO CORREIA realça, esta exigência decorre da necessidade de salvaguardar os interesses do praticante desportivo menor, tendo em conta a natureza particularmente estável do vínculo que ora assume (in *Limitações à Liberdade Contratual...ob. cit. p. 57*). Consideramos que esteve bem, em parte, aqui o legislador, como se sabe o nosso ordenamento juslaboral possibilita que numa atividade de curta duração como a do praticante desportivo, o contrato de trabalho por ele assumido possa atingir 8 épocas desportivas (art. 8.º n.º1 RJCTD), período manifestamente longo numa profissão tão curta, revelando especial acuidade proteger o menor nestas situações. Somos assim apologistas de uma solução de jure condendo que salvasse a sua posição jurídica, onde o contrato por ele celebrado não ultrapasse as 2-3 épocas desportivas, impelindo o seu empregador a partir para uma renegociação ou uma renovação do contrato em termos mais favoráveis num momento em que ele tenha uma maior perspectiva da sua importância na equipa. É com marcado conforto e regozijo que constatamos que a Comissão para a revisão da Lei n.º 28/98 no seu projeto de lei, partilhou desta nossa preocupação, segundo o seu art. 9.º n.º 4, “o contrato de trabalho desportivo celebrado com menor não pode ter duração superior a três épocas desportivas”.

⁷² De acordo com a regra geral estipulada no art. 110.º do CT, em conformidade com o disposto no art.219 do Código Civil, no contrato de trabalho impera a regra da liberdade de forma ou da consensualidade: “A validade da declaração negocial não depende de observância de forma especial, salvo quando a lei a exigir”. No entanto, esta regra admite exceções, sendo a mais importante delas a que diz respeito aos contratos de trabalho a termo, por força do art. 141.º do CT.

Considerando que o contrato de trabalho desportivo é obrigatoriamente um contrato a termo (como teremos oportunidade de ver), torna-se indispensável a sua redução a escrito, tendo a inobservância legal consequências diametralmente opostas do contrato laboral comum.

Nos termos do disposto no art. 147.º n.º 1 al. c) do CT, considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito ou a assinatura das partes; ao invés no regime jurídico do contrato de trabalho desportivo, estando excluída a possibilidade de se verificar um contrato sem termo, a preterição da forma legal poderá implicar em último caso a invalidade do contrato, em consonância com o art. 220.º do C.C.

⁷³ Esta obrigatoriedade visa habilitar o praticante a participar numa competição desportiva, para tal desiderato esta formalidade complementar deve ser feita no organismo competente, de acordo com a natureza da competição em que se inscreve. Esta formalidade não se trata de uma condição de validade do contrato de trabalho desportivo, não padecendo a relação de quaisquer vícios produzindo os efeitos normais entre os seus outorgantes, sendo meramente ineficaz face à Federação Desportiva respectiva, impedindo-o assim de participar nas competições da sua chancela. Por conseguinte, o presente registo do contrato na federação não tem carácter constitutivo, mas sim, declarativo.

efeito, ao contrário do previsto no regime geral, no âmbito desportivo o contrato de trabalho assinado pelo praticante é necessariamente um contrato a termo ou a prazo.⁷⁴

Este sentido decorre do disposto na nossa Lei n.º 28/98: i) a indicação do termo da vigência do contrato deverá constar do correspondente documento escrito (art.5.º n.º 2-e)⁷⁵; ii) a falta de redução do contrato a escrito importa a sua invalidade, e não apenas a da cláusula de termo resolutivo (art.5.º n.º 2); iii) a falta de indicação do respetivo termo implica que o contrato se tenha como celebrado por uma época desportiva, ou para a época desportiva no decurso da qual for celebrado (art.8.º n.º 4); iv) a violação dos limites de duração do contrato, previstos no art.8.º n.º 1 (mínimo de uma época e máximo de oito épocas desportivas) determina a aplicação ao contrato em causa dos prazos mínimo e máximo admitidos (art.9.º); v) chegado ao termo do contrato não há possibilidade de se verificar o princípio da renovação automática.⁷⁶

⁷⁴ A regra na relação laboral comum é a do contrato de trabalho standard, assente numa relação estável e duradoura, imperando o contrato por tempo indeterminado livremente denunciado pelo trabalhador quando lhe aprouver, mediante o cumprimento do prazo de aviso prévio (art.400.º n.º 1 do CT). Ou seja, em termos de modalidades contratuais a contratação a termo assume na relação laboral comum um cariz excecional, estando tipificados os casos em que se admite o recurso a esta forma contratual (art.140.º do CT), mormente para fazer face a necessidades temporárias da empresa (n.º 1 e 2 do art.140); para lançamento de nova atividade de duração incerta ou para casos de empresas em início de laboração com menos de 750 trabalhadores (art.140.º n.º 4-a); por fim, é admitido o seu recurso para situações de desemprego de longa duração e de trabalhadores à procura do primeiro emprego (art.140.º n.º 4-b).

⁷⁵ O mesmo é previsto nos arts. 5.º n.º 2-d) e 7.º, n.º 1, do CCT elaborado entre a LPFP e o SJPF

⁷⁶ Pese embora, esta não verificação da renovação automática em sede do contrato de trabalho desportivo não venha expressamente prevista, é uma circunstância de relativa fácil subsunção. Ora vejamos: O RJCTD, é omissivo quanto algumas matérias (particularmente no que tange às consequências da caducidade do contrato de trabalho desportivo), o que em teoria nos colocaria no âmbito de aplicação do art.3.º do RJCTD-aplicação subsidiária da disciplina do CT. A despeito desta estatuição legal, na verdade qualquer recurso a título subsidiário ao CT para tutelar uma determinada questão específica que o RJCTD não pôs cobro, terá de passar sobre o crivo da compatibilidade entre o regime geral e o regime laboral desportivo (assim o considerou a Comissão para a Revisão da Lei n.º 28/98 no seu art.3.º). Sabendo nós que quanto ao regime geral do CT, em relação à renovação do contrato de trabalho a termo, a regra é a da renovação automática por igual período se o mesmo não for denunciado previamente pela entidade empregadora ou pelo trabalhador respetivamente, nos 15 ou 8 dias antes do prazo expirar (art.149.º n.º 2 e art.344.º n.º 1, do CT), esta solução demonstra-se desconforme com a especificidade da relação desportiva. Desde logo, porque no CT o legislador tipifica as situações em que é lícito recorrer à contratação a termo (art.140.º do CT), atendendo à precariedade do vínculo da relação laboral que se institui, impondo ao empregador algum formalismo na sua celebração (art.141.º do CT), sendo certo que a precariedade deste vínculo poderá conduzir à sua conversão em contrato de duração indeterminada, se se exceder a duração máxima ou o número limite de renovações legalmente permitidas (art.147.º n.º 2).

O respeito pelo princípio da estabilidade no emprego (art.53.º da CRP) que o aludido regime visa obter, não se coaduna, nem se consegue ajustar, com o RJCTD, sendo que este não admite a existência de contratos de duração indeterminada.

Assim sendo, não faz sentido que a entidade empregadora desportiva tivesse de comunicar a denúncia prévia de um contrato de trabalho desportivo a termo, que não se pode converter num contrato de trabalho sem termo, pelo que este caducará sem necessidade de aviso prévio.

Neste sentido veja-se: LÚCIO CORREIA, *Limitações à Liberdade Contratual...* ob. cit. p.60-61; LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p. 218-222; ANDRÉ DINIS DE CARVALHO, *Da Liberdade de Circulação...* ob.cit. p.67; e ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, p.718.

Desajustamento análogo ao anteriormente referido prende-se com os efeitos indemnizatórios que a lei faz derivar da caducidade do contrato de trabalho comum. Consoante o art.344.º n.º 2 do CT, o trabalhador em

Segundo a fórmula de LEAL AMADO, “em lugar do «sim, mas...» do regime comum, a lei responde aqui com um «sim, sempre!» à questão dos contratos a termo.”⁷⁷

Mas porque será que o legislador no nosso RJCTD optou pela obrigatoriedade do contrato a prazo? Não poderia o mesmo ser celebrado por tempo indeterminado consoante o regime regra do CT?

Dando respostas às presentes questões, o argumento normalmente referido pela doutrina prende-se com a efemeridade (já demonstrada) da atividade desportiva⁷⁸, pelo rápido desgaste que comporta. Em regra, o desportista desempenha a sua atividade profissionalmente num período que varia entre os 10-15 anos, não se compaginando a transitoriedade inerente a esta atividade com um contrato de duração indeterminada.

Por muito que se reconheçam méritos a este argumento, estamos com LEAL AMADO, quando não o considera, *per si*, decisivo. Parafraseando o Autor, esta exigência “(...) justificar-se-á, quando muito, como mecanismo de protecção do desporto, da própria competição desportiva profissional e, porventura, das entidades empregadoras (ou, pelo menos, de algumas delas)”.⁷⁹

Hoje em dia vigora a ideia na doutrina do contrato a prazo enquanto “conquista social” dos praticantes, para tal não é de somenos o iter histórico jurídico-laboral do praticante desportivo. Como bem assinala LEAL AMADO “a tradição neste domínio consiste (ou consistia) no estabelecimento, por via de regulamento federativo e/ou de acordos entre os clubes, de mecanismos fortemente limitativos da liberdade de trabalho do praticante desportivo”.⁸⁰

caso de caducidade do seu vínculo a prazo terá “direito a uma compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do art.366^o”. Conforme assinala LEAL AMADO, “(...) a *ratio* deste direito consiste em compensar o trabalhador pela situação de precariedade contratual em que se encontrou” e para desincentivar a contratação a prazo (in *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p.222). Ora, tomando em consideração o caso da nossa relação desportiva, se a entidade empregadora desportiva não pode contratar de outra forma sem ser a termo, não fará sentido onerá-la por uma situação que ela não pode notoriamente inverter.

Quanto às questões aqui enunciadas e atendendo ao sentido aqui exposto, a Comissão para revisão da Lei n.º28/98, no seu art. 23.º n.2, considerou que “a caducidade por verificação do termo opera automaticamente e não confere direito a compensação”.

⁷⁷ LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p.100.

⁷⁸ Neste sentido Cfr. ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, ob.cit. p.718; LEAL AMADO, *Vinculação...* ob.cit. p.103; ANDRÉ DINIS DE CARVALHO, *Da Liberdade de Circulação...* ob.cit. p.67-68; LÚCIO CORREIA, *Limitações à Liberdade Contratual*, ob.cit. p.59; REMEDIOS ROQUETA BUJ, *Los Deportistas Profesionales*, ob.cit. p.171.

⁷⁹ LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade*, ob. cit. p.109.

⁸⁰ De facto, em termos históricos podemos dizer com marcada certeza que se assistiu a uma verdadeira “coisificação” do praticante em termos juslaborais; o praticante vinculado que estivesse a um clube, não mais poderia libertar-se desse compromisso, transferindo-se para outro clube, sem o consentimento do mesmo. Temos vários exemplos, nos mais variados ordenamentos que atestam esta realidade: o *vincolo* italiano; o *derecho de retención* espanhol, o *reserve system* norte-americano... na prática estes mecanismos

Não chegamos tão longe quanto à “euforia” em torno do contrato a prazo, porquanto o mesmo visa em primeiro grau conciliar os interesses de estabilidade-liberdade do praticante desportivo profissional, com os interesses de gestão desportiva do clube e da preservação do equilíbrio competitivo. Se apenas se tivesse em consideração os interesses do praticante, certamente seria admitido um contrato por tempo indeterminado nos mesmos moldes da relação laboral comum, com a possibilidade de rescisão *ad nutum* a todo o tempo⁸¹. Não podemos, por conseguinte, menosprezar as vicissitudes do contexto em que o praticante desempenha a sua profissão, enquadrada numa competição desportiva que vive da atração de público, investidores, pela espetacularidade do fenómeno desportivo - em suma de interesses dignos de tutela -, comportando uma certa dose de sacrifício sobre alguns dos direitos basilares em sede juslaboral (como a liberdade de trabalho) do praticante desportivo.⁸²

Esta configuração contratual visa, de igual forma, pelo menos indiretamente proteger os interesses da entidade empregadora (clube), não só porque se reconhece que a mesma norteia toda a sua gestão em redor do planeamento desportivo, sendo crucial para os seus desígnios garantir uma certa estabilidade temporal dos seus plantéis por um certo período de tempo (a tal “espinha dorsal”), como também não é de menosprezar a “expectativa de ganho” com uma eventual venda dos seus melhores ativos.

É esta configuração e função de tutela das competições desportivas e dos clubes que dita a função estabilizadora e resolutive do termo, não se limitando a fixar a duração do contrato, garantindo também a sua estabilidade até ao fim do respetivo prazo, não sendo permitida a denúncia antecipada do vínculo contratual. Funcionando também como um expediente tendente a estabilizar a concorrência dos clubes na aquisição de atletas. É resolutive porque decorrido o prazo estipulado pelas partes, cessa a relação laboral.

compressores da liberdade de trabalho do praticante restringiam fortemente a sua liberdade para contratar com outro clube e para melhorar as suas condições salariais, o jogador assemelhava-se a uma res sujeita às ordens e aos desígnios do seu clube. Não é de estranhar que o contrato a termo tenha sido visto com bons olhos pelos praticantes. Para mais desenvolvimentos sobre este aspecto vide LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p.106-107.

⁸¹ Neste sentido, Cfr. LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p.103-105.

⁸² É notório que se adotássemos a fórmula do contrato por tempo indeterminado com a possibilidade de rescisão a todo o tempo por banda do praticante, teria efeitos avassaladores no equilíbrio que alimenta o interesse das massas, pela incerteza do resultado tão desejado. Verificar-se-ia o fenómeno de *player-raiding*, onde os clubes com maior capacidade financeira arregimentariam os melhores praticantes, diluindo o equilíbrio competitivo exigível para a sobrevivência da própria indústria desportiva.

Ora, como é bom de ver, “tanto a segurança como a liberdade do praticante são objecto de um relativo sacrifício (...) porque o termo é resolutivo, o emprego não é estável, porque o termo é estabilizador, a mudança não é livre.”⁸³

Desta forma, verifica-se que o termo constante deste específico contrato de trabalho é um termo particularmente estável, cabendo ao praticante na negociação com o seu futuro empregador saber a qual dos dois fatores pretende dar primazia.

Não obstante, note-se que num mundo desportivo volátil e incerto como o que vivemos, a constância e estabilidade que num plano teórico se preconizam no contrato a prazo, em grande parte tende a não se verificar, veja-se os (muito) usuais casos em que uma entidade empregadora desportiva celebra um contrato com um determinado atleta por x épocas e, logo no final da primeira época desportiva, procura “desfazer-se” do mesmo, ou porque não encaixa no sistema tático ou porque tão simplesmente não possui a qualidade identificada aquando da sua contratação, ficando demonstrado que nestes, não raros casos, a estabilidade prosseguida pelo atleta poderá não se verificar.

Por fim, não podemos deixar de vincar a crítica que a doutrina normalmente faz ao limite máximo de 8 épocas desportivas estatuído no nosso art. 8.º n.º1 do RJCTD, prazo fixado na nossa lei após o famoso Acórdão *Bosman*, parece-nos um prazo excessivamente longo para uma atividade de curta duração e que comporta uma grande dose de incerteza quanto à futura relação entre as partes envolvidas, sendo por demais pernicioso abrir a possibilidade de vincular um atleta por tão comprido período de tempo, a nossa solução passa por adotar um limite máximo de 5 épocas desportivas.^{84 85}

*

Uma outra matéria em que a abordagem em sede do contrato de trabalho desportivo comporta importantes particularidades prende-se com a cedência temporária de praticantes desportivos.

⁸³ LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p. 109.

⁸⁴ Neste sentido, releve-se a alteração legal levada a cabo pela Comissão para a revisão da Lei 28/98, no seu art. 9.º n.º1, estabelecendo o limite máximo de duração do contrato de trabalho desportivo em 5 épocas desportivas.

⁸⁵ Quanto ao limite mínimo de duração do contrato de trabalho desportivo, não pode deixar de ser dito que o mesmo, nos termos do art. 8.º n.º1 do RJCTD, não pode ter duração inferior a uma época desportiva. Contudo, no n.º2 al. a) e b) do art. 8.º do RJCTD, são admitidos desvios a esta regra, mormente nos casos em que um praticante celebre o seu contrato após o início da época desportiva para vigorar até ao final da mesma; e nos casos em que um praticante seja contratado para participar numa determinada competição específica. Este último exemplo, revela a possibilidade do termo certo, que na esmagadora maioria dos casos se verifica na presente relação, assumir a forma de um contrato de trabalho a termo incerto, vigorando o mesmo em consonância com a duração da dita competição.

Por cedência ocasional de trabalhadores, entende-se: “o contrato através do qual uma empresa cede provisoriamente a outra, usualmente integrada no mesmo sector de atividade económica, um ou mais trabalhadores, conservando, no entanto, o vínculo jurídico-laboral que com eles mantém e, por conseguinte, a qualidade de empregador”.⁸⁶

Enquanto no regime laboral comum se olha para a cedência temporária de trabalhadores com desconfiança⁸⁷, no contrato de trabalho desportivo a matéria é vista com muita simpatia, como teremos oportunidade de ver.

Quanto aos contratos de cedência ocasional do praticante, assumem a forma de um negócio jurídico trilateral, onde no essencial, conforme determina os n.º 1 e 2 do art. 19.º e o n.º 2 do art.20.º do RJCTD, exigem o consenso de todas as partes envolvidas: cedente (entidade empregadora desportiva que cede o praticante), cedido (praticante desportivo) e o cessionário (entidade empregadora desportiva que vai usufruir dos serviços do praticante desportivo temporariamente).

Em termos formais, à semelhança do regime geral, é exigido não só a forma escrita, mas também que o objeto do contrato de cedência seja idêntico ao estabelecido no contrato celebrado entre o cedente e o cessionário (art. 19.º, n.º 1 e 2, RJCTD). De igual forma é exigida a declaração de concordância do praticante desportivo no contrato de cedência (art.20.º n.º 2, RJCTD); os requisitos de forma, estipulados no art.5.º do RJCTD, sob pena de nulidade nos termos do art. 220.º do C.C; e as necessidades de registo na Federação e Liga Profissional correspondentes (art. 6.º do RJCTD).

A figura da cedência temporária (ou “empréstimo”), encontra-se intimamente ligada ao universo desportivo, surgindo como um expediente apto a satisfazer os interesses de todas as partes envolvidas. Ora, veja-se:

- Quanto à entidade empregadora cedente, o empréstimo permite-lhe, desde logo, reduzir as despesas com o plantel, nos casos em que o utilizador cessionário “pague” total ou em parte o salário do praticante cedido. Funcionando ainda, como mecanismo de gestão dos plantéis, possibilitando através da “rodagem” do atleta noutro clube a sua valorização desportiva e, quiçá, financeira;

⁸⁶ MARIA RAQUEL REI, FERNANDO XAREPE SILVEIRO, SUSANA CASTELA GRAÇA, *Estudos de Direito Desportivo*, Lisboa, 2002, p.20-21, *apud* LÚCIO CORREIA, *Limitações à Liberdade Contratual...*, ob.cit. p. 64.

⁸⁷ Art. 289.º do CT.

- Quanto ao clube cessionário, via de regra um clube de menores dimensões, consegue os serviços de um praticante desportivo a que de outro modo não teria acesso, a um baixo custo;
- Em relação ao praticante desportivo, a cedência permite-lhe ganhar ritmo competitivo que lhe estaria vedado no clube cedente⁸⁸, mantendo e, ou melhorando, os seus índices físicos e a sua cotação desportiva.

*

Na esteira da Indústria do Desporto-Espetáculo, marcada pela crescente mediatização e valorização dos praticantes desportivos profissionais, salta à vista o surgimento de uma nova figura – o empresário desportivo⁸⁹.

Este “terceiro homem”⁹⁰, surgiu na contemporaneidade e no dinamismo do mercado laboral desportivo. Após o afastamento de algumas regras cerceadoras da liberdade contratual que até então vigoravam, o mercado de aquisição de atletas abriu-se e globalizou-se, o terreno da negociação contratual face ao mediatismo que se foi enraizando exigiu uma postura mais arguta do lado do praticante, ao fim e ao cabo numa relação eminentemente desigualitária como a laboral, em particular a laboral desportiva onde os direitos do praticante, mormente em termos de liberdade contratual tardaram em afirmar-se (pese embora, hodiernamente ainda existam algumas nuances quanto a este aspeto), suplicaram pela intermediação de um agente como “pessoa experimentada e habilitada, conhecedora do mercado e dos meandros e subtilezas da negociação”⁹¹.

Com efeito, o empresário desportivo opera como promotor/intermediário dos interesses do praticante aquando do momento negocial, garantindo que este no dito momento assumia uma posição de força, repondo, pelo menos frequentemente, o equilíbrio negocial.

⁸⁸ Com efeito, sabe-se que no domínio da relação laboral desportiva o direito de ocupação efetiva do praticante desportivo, restringe-se aos treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva, não estando adstrito o clube desportivo a utilizar o praticante na competição. Este sentido decorre do disposto no art. 12.º a), do RJCTD. Para mais desenvolvimentos sobre esta matéria, vide “*Ocupação Efetiva e Trabalhador Desportivo*”, in *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.º 1, 2 e 3 (2004), p.157-186, de JOSÉ LUÍS PEREIRA SEIXAS; *Limitações à Liberdade Contratual...* ob. cit. p. 63, de LÚCIO CORREIA; ALBINO MENDES BAPTISTA, *Estudos Sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*, 2006, p. 27-28. Dando este último autor, o exemplo espanhol da promoção da cedência temporária do praticante, nos casos em que o atleta não tenha sido utilizado em competições oficiais ao longo de toda a época desportiva.

⁸⁹ Reconhecida e regulada entre nós no RJCTD, dos artigos 22.º ao 25.º e definida no art. 2.º-d).

⁹⁰ Assim o denominou LEAL AMADO, in *Vinculação versus Liberdade*, ob. cit. p. 487 e ss.

⁹¹ LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p. 489.

Desde logo são notórias as diferenças face ao regime laboral comum, em primeira instância pelo rompimento com o tradicional princípio da proibição da intermediação na celebração de contratos de trabalho⁹²; em segundo lugar para efeitos de ponderação importa não olvidar o papel de inquestionável preponderância que o mesmo assume no quadro negocial, garantindo uma posição de força à parte que representa, pelo seu conhecimento em matérias de ordem fiscal, laboral, etc; suprimindo as lacunas que o praticante naturalmente e, em ordem de regra, evidencia no momento de medições de força negocial.⁹³

Não é de estranhar que as entidades empregadoras desportivas tenham, desde o seu aparecimento, revelado uma grande dose de desconfiança quanto à sua atividade, recusando-se subsequentemente a negociar com os mesmos, como forma de “manter a superioridade de que gozavam no seu processo de negociação”⁹⁴.

A despeito, nem só de “luzes” é feita a sua atividade, se em via de regra é de louvar o seu papel na perspetiva do praticante, pelas vantagens em termos de restabelecimento da igualdade desfeita entre o clube/sociedade desportiva e os desportistas profissionais, pela defesa da imagem do atleta, pela gestão da sua carreira e pelo apoio em matérias fiscais e de investimentos, não é de somenos “o perigo de conflitos de interesses e a circunstância de que a própria sofisticação crescente dos empresários desportivos deixa os desportistas numa situação eventualmente mais vulnerável”⁹⁵. Desde logo, note-se que o empresário norteia a sua atividade em busca de lucro, só sendo o mesmo alcançado através do aumento de fluxos de negócios, não sendo o cumprimento pontual dos contratos por banda do praticante do seu especial agrado, funcionando eles, em muitos dos casos, como verdadeiros impulsionadores do processo de ruptura contratual dos

⁹² ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, “Ainda sobre a crise do Direito do Trabalho”, ob.cit. p. 70, nota 78. Ainda assim, note-se que esta actividade revela algumas semelhanças com os agentes dos profissionais de espetáculos, profissão também marcada por laivos de especialidade e por marcada demonstração de mediatização e interesse do público em geral.

⁹³ Assim também reconhece LEAL AMADO, “O processo negocial é, por via de regra, um processo desgastante, e a maioria dos atletas não pode, nem quer, participar nele: o praticante quer disputar a competição desportiva nas melhores condições possíveis, não embrenhar-se em disputas contratuais para as quais não se encontra minimamente vocacionado e preparado; o terreno preferido pelo praticante é o estádio, o pavilhão, a pista, não as salas de reuniões – aqui dir-se-ia, o praticante sente-se tão à vontade como o estariam os dirigentes do clube/empregador se fossem obrigados a disputar, eles mesmo, a competição desportiva. O praticante recorre, então, aos serviços de um agente, pessoa experimentada e habilitada, concededora do mercado e dos meandros e subtilezas da negociação, pessoa que funcionará, pois, como *negotiation equalizer* em face dos representantes da entidade empregadora”. *Vinculação versus Liberdade...*, ob.cit. p.489.

⁹⁴ ANDRÉ DINIS DE CARVALHO, “A profissão de empresário desportivo – uma lei simplista para uma actividade complexa?”, in *Revista D&D* n. 2, 2004, p.253.

⁹⁵ ANDRÉ DINIS DE CARVALHO, *Ibidem*, p.274.

praticantes. Parafraseando ALBINO MENDES BAPTISTA, “(...) o empresário é muitas vezes o mais forte adversário do *pacta sunt servanda*, princípio de que gostam muito pouco, porque nada lhes adianta, enquanto que rupturas *ante tempus*, com a consequente outorga de novos contratos com clubes terceiros, geram circulação de dinheiro e, portanto, lucro para a sua actividade.”⁹⁶ Outro dos aspetos que trazem à tona a desconfiança quanto à sua atividade prende-se com os conflitos de interesses com o próprio praticante desportivo, além da ruptura *ante tempus* que, em certos casos, só a este beneficia, levantam-se muitos problemas quanto à forma e ao montante da sua remuneração, veja-se os casos enunciados por ANDRÉ DINIS DE CARVALHO: “o empresário terá a intenção de maximizar a sua comissão, o que o levará, frequentemente a negociar um contrato com um bónus inicial elevado e um salário mensal menor, o que pode ser exatamente o oposto do que interessa ao desportista. Na medida em que a comissão do agente tenha como ponto de referência o salário base e o bónus inicial, mas não prémios de jogo ou outros proventos, dependentes do rendimento futuro do jogador, o empresário procurará celebrar um contrato com um salário base elevado, ao passo que o desportista preferirá, normalmente, um contrato em que se atenda ao seu rendimento individual”⁹⁷. A nossa lei, no art. 24.º n.º 1, do RJCTD, parece tentar minorar ou eliminar estes eventuais conflitos de interesses, estabelecendo que o empresário só pode agir em nome e por conta da parte que representa, devendo ser por esta, e só por esta remunerado. Ainda assim, note-se que na prática em muitas das situações o que ocorre é que a comissão devida ao empresário é paga pelo clube que pretende contratar este jogador, o que contraria, desde logo, este preceito.⁹⁸ Outra questão prende-se com o *plafond* da quantia receber pelo empresário, o nosso art. 24.º n.º 2, do RJCTD, prescreve que: “Salvo acordo em contrário, que deverá constar de cláusula escrita no contrato inicial, o montante máximo recebido pelo empresário é fixado em 5% do montante global do contrato”. Muitas dúvidas decorrem da presente configuração desta norma, desde logo por se tratar de uma norma dispositiva e não imperativa, possibilitando que o empresário por acordo com o praticante venha a receber uma quantia de maior proporção. Devemos ser rigorosos quanto a este aspeto, não nos parece que a redação presente no disposto salvguarde convenientemente os interesses do praticante face ao seu próprio empresário,

⁹⁶ ALBINO MENDES BAPTISTA, *Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*, ob.cit. p.76.

⁹⁷ ANDRÉ DINIS DE CARVALHO, “*A profissão do empresário desportivo...*”, ob.cit. p.264.

⁹⁸ Assim evidencia, ANDRÉ DINIS DE CARVALHO, in “*A profissão de empresário desportivo...*” ob.cit. p.271, nota 46.

com efeito e pese embora toda a função do empresário seja norteadada pela salvaguarda dos interesses da parte que representa, devemos ter em devida consideração que este é um terreno fértil ao conflito de interesses pelo escopo lucrativo deste terceiro homem, parece-nos que esteve mal aqui o legislador. Transportemos para a nossa análise a redação proposta pela Comissão de revisão da Lei n.º28/98, no seu art. 38.º n.º3: “No caso de contrato de representação ou intermediação celebrado entre um empresário desportivo e um praticante desportivo, a remuneração paga pelo praticante não pode exceder 5% do montante líquido da sua retribuição e o dever de pagamento apenas se mantém enquanto o contrato de representação ou intermediação estiver em vigor.” Aplaudimos esta nova solução proposta pela tutela do próprio praticante.

Contudo, o que há que relevar quanto a este “terceiro homem” é a sua enorme importância como *negotiation equalizer* em muitos momentos no terreno da negociação contratual.

*

Quanto às formas de cessação do contrato de trabalho do praticante desportivo, o seu elenco encontra-se previsto no art. 26.º do RJCTD (caducidade⁹⁹, revogação¹⁰⁰,

⁹⁹ Sendo o contrato de trabalho do praticante desportivo um contrato a termo conforme ficou evidenciado, na formulação de LEAL AMADO que nasce para caducar (*Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p.223), ou seja, é sabido *a priori* que o mesmo terá o seu futuro traçado pelo simples decorrer e atingir do termo previamente acordado negocialmente pelas partes no momento da sua celebração, recuperando o praticante a sua liberdade de trabalho chegado a esse momento.

Contanto que por norma associemos a caducidade em sede da relação laboral desportiva com a situação anteriormente exposta, em boa verdade a caducidade nesta relação pode assumir outras formas: pela impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do praticante desportivo prestar a sua atividade ou da entidade empregadora a receber (temos o exemplo dos casos de morte ou incapacidade permanente para a prática da atividade desportiva ou de extinção da entidade empregadora, vide artigos 343.º e 346.º do CT aplicáveis *ex vi* art. 3.º RJCTD).

Uma das particularidades da caducidade, em sede do contrato de trabalho desportivo face ao regime geral do CT, é que atingido o seu termo não se aplica o regime da renovação automática da relação laboral comum, tivemos já a oportunidade de expor esta particularidade aquando da análise do contrato a termo, pela prevalência à liberdade contratual do praticante face à estabilidade do vínculo.

¹⁰⁰ Sabendo de antemão que a normalidade dita que o contrato de trabalho desportivo cesse pela verificação do termo, nem sempre, sobretudo nos dias correntes onde a estabilidade idealizada pelo vínculo tende a diluir-se, a cessação opera nestes moldes. Um dos exemplos mais paradigmáticos, previsto no art. 26.º n.º1-b) do RJCTD, prende-se com a cessação por “revogação, por acordo das partes”. A extinção do contrato de trabalho operada por mútuo consentimento, revela diferenças não despidiendas entre o regime geral e o contrato de trabalho em análise, desde logo pela forma como é encarado e pela sua importância: se no regime geral, como se sabe, as faculdades rescisórias do trabalhador são muito mais amplas, por contraponto às faculdades do empregador (*vide* art.53.º da CRP), a revogação opera como uma espécie de “válvula de escape” ao serviço da entidade empregadora, traduzindo-se num “despedimento negociado” (LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade*...ob.cit. p.279-280) que só tenderá a beneficiar a entidade patronal; ao invés, na relação laboral desportiva, a importância deste distrate assume uma maior relevo, como se sabe na presente relação nenhuma das partes goza da faculdade de denunciar o contrato, por conseguinte num contexto em que muitas das vezes o certo dá lugar ao incerto, onde a titularidade numa equipa cede lugar à parca utilização e, onde o interesse de ambas as partes em cumprir o contrato muda radicalmente, o acordo revogatório tenderá a ser bem visto na perspectiva do praticante, como forma de

despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva¹⁰¹, rescisão com justa causa por iniciativa do praticante desportivo¹⁰², rescisão por qualquer

recuperar a sua liberdade e oferecer de forma livre e descomprometida os seus serviços a outro clube. Outro aspeto que é elucidativo das vantagens para o praticante deste distrate, prende-se com a revogação no contexto de uma transferência para outro clube, com efeito o clube *ad quem*, mediante o pagamento de uma indemnização de transferência ao empregador *ad quo*, poderá desde logo utilizar o praticante sem precisar de esperar pelo decurso do seu anterior contrato de trabalho. Este último exemplo é demonstrativo da operatividade da revogação em sede de transferência, fazendo parte de um dos três contratos coligados tendentes a transferir o praticante para outro clube. Teremos a oportunidade de revisitar este assunto, *infra*...veja-se, porém, o desenvolvimento que LEAL AMADO faz sobre este assunto, em *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p. 283 e ss.

¹⁰¹ No nosso direito pátrio, é estabelecido no art. 53.º, da CRP, em termos dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, o direito à segurança no emprego, “(...) sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”. Tratando-se de um direito fundamental dos trabalhadores, também o praticante desportivo será titular do presente direito.

Assim sendo, qualquer despedimento levado a cabo pela entidade empregadora desportiva terá de cumprir o regime do art. 351.º n.º 1 do CT: “Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.

Nas palavras de MOTTA VEIGA, “Esta noção compreende, três elementos: 1.º comportamento culposo do trabalhador, 2.º comportamento grave, 3.º nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral” In *Lições de Direito do Trabalho*, Lisboa, 2000, p. 494. A justa causa assume, por conseguinte, um carácter de infração disciplinar de incumprimento contratual particularmente grave, de tal forma que impossibilite ao empregador o recurso a outros mecanismos disciplinares menos gravosos para o trabalhador, por uma qualquer ação ou omissão do trabalhador imputável a título de culpa e que viole os seus deveres laborais.

No âmbito laboral desportivo, adquirem especial relevo os deveres a que o praticante desportivo está adstrito, previstos no art.13.º do RJCTD, em caso de violação de algum dos deveres aí enumerados e que a dita ação ou omissão tenha cabimento no conceito de justa causa, a entidade empregadora, nos termos do art. 352.º e seguintes do CT, instaurará o respetivo processo disciplinar.

Aberto o processo disciplinar, será concedida a respetiva possibilidade de defesa ao praticante dos factos que constam da nota de culpa, sob pena da ilicitude do despedimento e da improcedência da justa causa.

Ainda assim, uma das particularidades mais assinaláveis relacionadas com o comportamento infraccional do trabalhador desportivo, prende-se com a suscetibilidade do mesmo relevar para efeitos de responsabilidade civil a par da evidente responsabilidade disciplinar.

Para mais desenvolvimentos sobre este ponto, veja-se: *El Contrato del Deportista Profesional*, 1991, p.106, de SAGARDOY BENGOCHEA e GUERRERO OSTOLAZA.

¹⁰² Tomando de empréstimo as palavras de LEAL AMADO, “ao passo que, à luz do regime geral, o trabalhador pode rescindir o contrato por sua iniciativa, licitamente, com ou mesmo sem justa causa, no domínio do contrato de trabalho desportivo apenas lhe é lícito rescindi-lo com justa causa” (*Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p.254). Esta exigência decorre da particularidade da prestação desportiva, com efeito sabe-se da importância de um jogador no contexto da equipa e pela dificuldade da sua substituição, mas mais do que isso é indelével que hodiernamente os jogadores são tidos como verdadeiros ativos financeiros geradores de (enormes) mais valias para a sua entidade empregadora, restringindo-se fortemente a sua desvinculação, apenas possível com a verificação de justa causa. Outro aspeto já referido supra que impossibilita a livre demissão do praticante prende-se com o facto da sua atividade ser desenvolvida num contexto competitivo, imperando a necessidade de tutela das competições.

Por conseguinte e, sabendo de antemão que o nosso RJCTD nada esclarece sobre o que deva entender-se por justa causa de demissão, teremos de recorrer invariavelmente ao regime geral por cumprimento do art.3.º do RJCTD.

O nosso CT, no art.394.º, não procedeu a uma definição de justa causa de demissão, limitando-se a tipificar as situações em que possa vir a ocorrer, no seu n.º 2 (condutas ilícitas e censuráveis do empregador) e n.º3 (condutas empresariais, mas desta feita de carácter não censurável): 2- a) falta culposa do pagamento pontual da retribuição; b) violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador; c) aplicação de sanção abusiva; d) falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho; e) lesão culposa dos interesses patrimoniais sérios do trabalhador; f) ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante. No n.º 3- a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato; b) alteração

uma das partes durante o período experimental, despedimento coletivo¹⁰³, abandono do trabalho¹⁰⁴), desde logo se afasta da norma 340.º do CT, quanto às modalidades de cessação do contrato de trabalho.

substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador; c) falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

A justa causa será, por conseguinte, analisada, com as devidas adaptações, nos termos do art.351.º n.º 3 do CT, sendo que em caso da sua verificação o trabalhador desportivo poderá resolver imediatamente o contrato (art.394.º n.º 1, do CT).

¹⁰³ O despedimento coletivo é uma causa objetiva de cessação do contrato de trabalho, baseando-se em motivos de ordem interna. Conforme MOTTA VEIGA nos diz: estão “directamente relacionados com circunstâncias de carácter estrutural, tecnológico ou conjuntural inerentes à empresa, que justificam o seu encerramento definitivo, ou o encerramento de uma ou várias secções, ou apenas a redução do pessoal pelos mesmo motivos”, in *Lições de Direito do Trabalho...* ob.cit. p. 471.

¹⁰⁴ De acordo com o art. 403 n.º1 do CT: “Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar”. Quanto a esta forma de cessação aplica-se o regime geral devido à omissão normativa da presente Lei quanto a esta matéria, aplicando-se assim subsidiariamente o regime geral de trabalho (RJCTD, art.3.º).

2.1.1-Liberdade de Trabalho do praticante desportivo enquanto Liberdade laboral específica¹⁰⁵

No que concerne à constituição do contrato de trabalho, saltam à vista dois princípios jurídicos fundamentais: o direito ao trabalho e o direito à liberdade de trabalho.

O direito ao trabalho vem previsto no art.58.º n. 1º da nossa Lei Fundamental: “todos têm direito ao trabalho.” Consistindo, em primeiro lugar, “no direito de obter emprego ou de exercer uma actividade profissional”¹⁰⁶, como meio de aquisição de modos de subsistência, para a sua realização pessoal.

Nesta perspetiva, a CRP reconhece aos cidadãos, um direito a uma ação ou prestação do Estado, incumbindo ao mesmo, através da definição e da aplicação de planos de política económica, social e de trabalho, garantir este direito fundamental, nos termos do art.58.º n. 2º, da CRP.¹⁰⁷

Na realidade, embora o direito ao trabalho assuma também um conteúdo negativo¹⁰⁸, este surge fundamentalmente com um conteúdo positivo, que se traduz no direito à obtenção de trabalho, cabendo ao Estado a promoção de políticas de pleno emprego, bem como outras obrigações de natureza pública, cujo incumprimento pode configurar uma omissão inconstitucional.

Em relação à liberdade de trabalho, pese embora não se encontre explicitamente consagrada de forma autónoma na nossa Constituição, a liberdade de escolha do género de trabalho, que é uma componente daquela liberdade, consta expressamente do disposto no n. 1º do artigo 47.º da CRP. Decorrendo ainda e “indiscutivelmente do princípio do Estado de Direito Democrático”¹⁰⁹ (art.2.º da CRP).

Quanto a esta é corrente a distinção entre a sua dimensão negativa e a sua dimensão positiva.

¹⁰⁵ Trataremos de forma autónoma e diferenciada o seguinte ponto pela importância que o mesmo denota na nossa reflexão futura.

¹⁰⁶ GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, in *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol.I, 2007, p.763.

¹⁰⁷ De acordo com o art.58.º n. 2º da CRP: “Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover: a) A execução de políticas de pleno emprego; b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais; c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores”.

¹⁰⁸ Mormente a proibição de qualquer obstáculo externo ao exercício de uma atividade laboral; o direito do trabalhador a não ser privado do posto de trabalho alcançado (direito à segurança no emprego); bem como a proibição de despedimento sem justa causa.

¹⁰⁹ GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, in *Constituição da República Portuguesa Anotada*, ob.cit. p.653-654.

Quanto à primeira é geralmente definida como a proibição de trabalho forçado ou trabalho obrigatório, como liberdade de não trabalhar. Por conseguinte, estarão vedados a quaisquer entidades públicas ou privadas, o recurso a medidas de constrangimento à realização e ao exercício de qualquer trabalho ou profissão.

No que diz respeito à dimensão positiva da liberdade de trabalho, consubstancia-se no direito de acesso e de escolha de qualquer género de trabalho ou profissão.¹¹⁰

Parafraseando, MILTON e ROSE FRIEDMAN, “um trabalhador é protegido do seu patrão graças à existência de outros padrões para quem pode ir trabalhar”.¹¹¹

A liberdade de trabalho implica, assim, não apenas a não proibição de acesso a uma dada profissão ou género de trabalho, como também a proibição de limitações ou de condicionamentos no acesso, salvo quando impostos pelo interesse coletivo ou inerentes à capacidade de cada um.

Para não colidirem com a norma constitucional que garante a liberdade de trabalho, alguma da nossa doutrina¹¹² defende que as restrições deverão obedecer a um duplo requisito:

- Tratar-se de uma restrição legal, isto é, de uma restrição estabelecida em lei da Assembleia da República ou em Decreto-Lei do Governo, se daquela este obtiver a correspondente autorização habilitante (reserva de lei restritiva);

- Ser a restrição imposta pelo interesse coletivo ou inerente à própria capacidade do titular da liberdade em causa.

A título conclusivo, não serão admitidas restrições instituídas por via regulamentar ou ato administrativo, ou, menos ainda, por ato unilateral de entidades privadas sem, contra, ou mesmo, salvo nos limites legais legalmente permitidos, com o consentimento do titular da liberdade afetada.^{113 114}

¹¹⁰ Para um olhar mais detido sobre as dimensões da liberdade de trabalho, bem como para uma visão mais genérica do princípio fundamental em análise, veja-se: JORGE MIRANDA, “*Liberdade de trabalho e profissão*”, *RDES*, n. °2, 1988, Lisboa, p.145. e ss.; GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, ob.cit. p. 652 e ss.; JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra, 2005; HENRIQUE MESQUITA, JORGE LEITE e LEAL AMADO, “*Liberdade de trabalho e transferência de futebolistas profissionais*”, *QL* n. °7.

¹¹¹ MILTON e ROSE FRIEDMANN, *Liberdade para escolher*, 1980, p.319.

¹¹² Mormente, HENRIQUE MESQUITA, JORGE LEITE E LEAL AMADO, “*Liberdade de trabalho e transferência de futebolistas profissionais*”, ob.cit. p.76; JORGE MIRANDA, *Liberdade de trabalho e profissão*”, ob.cit.

¹¹³ Cfr. HENRIQUE MESQUITA, JORGE LEITE e LEAL AMADO, “*Liberdade de trabalho e transferência de futebolistas profissionais*”, ob.cit. p. 76.

¹¹⁴ A liberdade de trabalho, conforme certamente se aceitará, não é um valor absoluto, comporta restrições e pode ser objeto, em certas circunstâncias, de disposição por parte do seu titular. No domínio da relação laboral comum, são aceites de forma expressa condicionamentos à liberdade de trabalho, temos os exemplos dos pactos de não concorrência (art.136.º do CT) e dos pactos de permanência

No contexto contratual, a liberdade de trabalho tem expressão em dois aspectos: o primeiro é o da proibição da vinculação perpétua do trabalhador à mesma entidade patronal, pois os trabalhadores devem guardar sempre uma relativamente ampla liberdade de desvinculação contratual.

O segundo aspeto prende-se com o facto de a lei procurar estabelecer os condicionalismos para que, por previsão contratual, não possa ser prejudicado o exercício do direito ao trabalho, após a cessação do termo contratualmente previsto.

Feito este breve enquadramento da liberdade de trabalho, enquanto Princípio Fundamental da nossa ordem jurídica, doravante realçaremos a sua especialidade e diferença na sua relação com o praticante desportivo, enquanto trabalhador “*sui generis*” parte de uma relação laboral eivada de especialidades.

Tal como se atestou anteriormente, o trabalhador no regime geral pode rescindir o contrato por sua iniciativa *ante tempus*, licitamente, com ou sem justa causa (art.400.º n.º1, do CT), enquanto que no domínio do contrato de trabalho do praticante desportivo, a licitude da rescisão depende somente da verificação da existência de justa causa (art.26.º al. d) do RJCTD), não podendo o trabalhador desportivo desvincular-se antes do decurso do prazo acordado, mediante aviso prévio ao empregador.

Nesta medida é fácil de comprovar a especialidade e a diferença da liberdade de trabalho do praticante desportivo face ao trabalhador comum, verificando-se claras limitações do praticante pôr termo à sua relação laboral e escolher livremente o empregador/clubes que melhor lhe aprouver.

Tínhamos também evidenciado que esta limitação se deve em primeiro grau à própria especialidade da Indústria e da peculiaridade da lógica empresarial do desporto profissional. É caso para dizer que evidenciámos mas não aprofundámos, porque a devida

(art.137.º do CT). Quanto aos primeiros, falando em termos concretos prende-se com uma figura contratual ou uma cláusula de um contrato, em que o trabalhador se obriga a não exercer, no período máximo de dois anos subsequentes à cessação do contrato de trabalho, uma atividade concorrente à da anterior entidade empregadora, cumpridas que sejam as condições previstas no n.º2 do art.136 do CT. Quanto ao pacto de permanência, por meio deste, o trabalhador compromete-se a manter-se ao serviço da empresa durante certo prazo não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias feitas pela entidade patronal na preparação e formação profissional do trabalhador.

Teremos a oportunidade de revisitar os presentes pactos posteriormente, aquando da nossa reflexão sobre os pactos de preferência na relação desportiva, ainda assim deixamos aqui algumas obras para uma leitura mais aprofundada sobre os mesmos: JOANA VASCONCELOS, “*Pacto de Permanência, Liberdade de Trabalho e Desvinculação do Trabalhador*”, in *RDES*, n.º 1/3 (2013), p. 23-48; MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 2014, p. 583-589; JÚLIO GOMES, “*As cláusulas de não concorrência no Direito do Trabalho*”, *RDES*, n.º1 (1999), p. 7-40.

reflexão só poderia ser feita após tecermos algumas considerações sobre a liberdade de trabalho, enquanto direito fundamental em sede laboral.

Conforme teremos oportunidade de desvelar convenientemente, em termos históricos a configuração da lógica empresarial sempre norteou as coordenadas pelas quais a liberdade de trabalho do praticante se regia (e continua a reger), pelo virtual paradoxo hodierno da consideração e reconhecimento em termos doutrinários do contrato a prazo enquanto “conquista social” dos praticantes/trabalhadores desportivos, que só poderá ser devidamente compreendido após uma análise do *iter* histórico da liberdade de trabalho do praticante desportivo, em alguns dos ordenamentos jurídicos do nosso entorno e pela análise da Indústria do Desporto. É essa a parte que dedicaremos, desde agora, algumas palavras, para que possamos compreender posteriormente o nosso art. 18.º do RJCTD, que estabelece o regime da liberdade de trabalho dos desportistas profissionais. Começemos então por uma breve referência à Indústria do desporto profissional e ao mercado laboral desportivo.

Não restam dúvidas da dimensão e da projeção atual da atividade económica desportiva. A circulação e a entrada de capital para e entre os clubes procede-se a um ritmo vertiginoso, a empresarialização, mercantilização e mediatização do fenómeno desportivo é notória e indesmentível. Os clubes aproximam-se das sociedades comerciais, através da adoção cada vez mais frequente de formas societárias anónimas desportivas com escopo lucrativo; certos segmentos dos praticantes desportivos (as chamadas vedetas) recebem montantes astronómicos a título de remuneração pela sua atividade laboral, bem como outros rendimentos a título de direitos de imagem; as transferências dos praticantes entre clubes assumem nos dias de hoje montantes que podemos considerar obscenos; o *franchising* dos clubes assume uma riquíssima variedade gerando grande riqueza aos empregadores desportivos; diferentes empresas associam-se à atividade desportiva como forma de exponenciar o seu produto; no plano das receitas dos clubes grande parte da sua fatia deriva da venda dos direitos televisivos... enfim, os exemplos multiplicam-se, e demonstram de forma cabal o sentido e a dimensão da atividade económica desportiva.

Ainda assim, a Indústria do desporto profissional, suporta uma lógica empresarial distinta das demais, o produto imediato da sua exploração é o espetáculo desportivo, que

resulta, necessariamente de uma produção conjunta: o clube é uma empresa condenada a produzir conjuntamente com um concorrente.¹¹⁵

Se no terreno de jogo as equipas e os clubes digladiam-se para se superarem aos seus adversários, com o sentido teleológico da vitória, da conquista e da consagração face aos seus rivais, equiparando-se muito frequentemente, de forma metafórica, a competição no campo com uma verdadeira guerra¹¹⁶, no plano económico as desavenças e a animosidade evaporam-se como forma de garantir a salubridade do negócio e da própria competição.

Como é sabido, a luta concorrencial feroz que se trava nos vários sectores de atividade económica tem como consequência, por vezes, a eliminação dos concorrentes menos eficientes, eliminação essa desejada pelas empresas mais competitivas, que assim garantem uma maior fatia do mercado.

No domínio desportivo a situação revelar-se-á diametralmente oposta: aqui, uma só empresa, por maior que seja, não conseguirá gerar o produto, nem oferecer o espetáculo desportivo; precisa de outra, ou outras, para o fazer.¹¹⁷ Tomando de empréstimo as palavras de PAUL DEMPSEY e KEVAN REILLY, “competition is not just about winning – it is about having someone to compete with”.¹¹⁸

O desporto tem uma lógica diferente e específica, por exemplo no mercado das bebidas a Coca Cola viveria bem melhor sem a concorrência da Pepsi, já por exemplo o FC Porto, apesar da rivalidade histórica, depende do SL Benfica para gerar o produto que exploram – o espetáculo desportivo.

Deixemos para reflexão o exemplo escocês: uma das maiores rivalidades históricas do futebol a nível mundial tem como protagonistas o *Celtic de Glasgow* e o

¹¹⁵ Nestes precisos termos, vide DIDIER PRIMAULT e ARNAUD ROUGER, “*Économie du sport professionnel: entre solidarité et concurrence*”, *Revue Juridique et Économique du sport*, n.º39, 1996, p.33 e ss. Apud LEAL AMADO, “*Futebol Profissional e Futebolistas Profissionais (A peculiar Lógica Empresarial daquele e o Estatuto Jurídico destes)*, *Temas laborais*, 2005, p.156. Ainda de acordo com STEFAN SZYMANSKI e TIM KUYPERS, “Competition in team sports is not feasible without collusion among the competitors, and this basic fact renders team sports companies almost unique in the business world. A competitive team sport cannot be produced and sold to the public unless two teams agree to stage a match. In the jargon of economics, competitors in team sports such as football are also complements in the production process: unlike in any other industry competitors need each other to produce what they sell. Thus, in the case of a football match the clubs have to both co-operate and compete.” In *Winners & Losers*, ob.cit. p.247-248.

¹¹⁶ Com esta conotação, parafraseando STEFAN SZYMANSKI e TIM KUYPERS, “Football lies somewhere between war and economics. Football is driven by the motivation to win: this is the dominant consideration both for the players and for the supporters. In this sense football is like war, and like war it has winners and losers.”, *Winners & Losers*, ob.cit. p.9.

¹¹⁷ Nestes moldes, vide LEAL AMADO, “*Futebol Profissional e Futebolistas Profissionais...*”, ob.cit. p.157.

¹¹⁸ *Big Money, Beautiful Game*, Londres, 1998, p. 22.

Glasgow Rangers, o conhecido *Old Firm*. Em 2012, por dívidas, o *Glasgow Rangers* caiu ao quarto escalão do futebol nesse país. De 2012 para cá, o *Celtic* que até então tinha um rival à altura com quem ia dividindo as conquistas a nível nacional, conquistou todos os campeonatos de forma bastante folgada. Ou seja, no plano desportivo são visíveis as vantagens que advieram para o *Celtic* do “desaparecimento” do *Rangers*. Mas quais terão sido as consequências no plano económico, não só para o *Celtic* como para todos os outros clubes e para a própria competição em si? O efeito imediato desdobrou-se na quebra das assistências médias dos jogos¹¹⁹ e a perda de receitas a nível global¹²⁰, mormente em termos de direitos televisivos¹²¹.

Ou seja, numa liga bipolar como a escocesa, o enfraquecimento de uma das duas potências do futebol naquele país confluíu em consequências nefastas para todas as outras equipas e para o campeonato em si. Que ensinamentos retiramos deste exemplo prático?

Sabendo-se de antemão o vencedor da competição, pelas notórias diferenças entre o *Celtic* e os demais contendores, o interesse e a expectativa do público tendeu a decrescer (note-se a quebra de assistências nos estádios e o menor interesse das indústrias televisivas em cobrir a competição), por conseguinte, pelo exemplo demonstrado concluiu-se que a chave do êxito de uma competição e do espetáculo desportivo é a incerteza no resultado, que só poderá ser proporcionado pelo maior equilíbrio competitivo possível.

Com efeito, o êxito e a atração de público numa determinada competição ou jogo é proporcional à imprevisibilidade que o mesmo(a) tenha para oferecer, recorrendo aos ditos de LEAL AMADO, “o público consome o produto (assistindo aos jogos ao vivo ou na televisão, ouvindo os relatos radiofónicos, etc.) não tanto, ou nem sequer, pela beleza estética do próprio espetáculo, mas pela emoção, pela esperança numa vitória da sua equipa preferida, vitória, todavia, incerta”.¹²²

É esta “*glourieuse incertitude du sport*”¹²³, que faz do espetáculo desportivo o maior espetáculo do mundo, pela imprevisibilidade do seu desfecho, pelo jogo de emoções, pelo misto de uma possível ilusão/desilusão.

¹¹⁹ O *Motherwell* sofreu uma quebra nas suas assistências médias nos jogos em casa de 5,946 para 4,286 logo em 2012; o mesmo ocorreu com o *Kilmarnock* que passou de 5,537 espectadores nos jogos para 4,076; o exemplo mais chocante verificou-se com o próprio *Celtic de Glasgow*, onde as assistências médias passaram dos 50,904 espectadores para os 44,585. Cfr. https://sports.vice.com/en_uk/article/does-scottish-football-need-rangers

¹²⁰ Segundo o Presidente do *Celtic*, Peter Lawwel, desde a descida de divisão do *Rangers* as receitas anuais por época do clube sofreram um abate de 10 milhões de libras. *Ibidem*.

¹²¹ Desde logo, o acordo entre a liga escocesa com cadeias televisivas, que previam o pagamento de 80 milhões de libras em 5 anos colapsou com a descida de divisão do *Rangers*. *Ibidem*.

¹²² LEAL AMADO, “*Futebol Profissional e Futebolistas Profissionais...*”, ob.cit. p.158.

¹²³ J. FRANÇOIS BOURG e J. JACQUES GOUGUET, *Analyse économique du sport*, Paris, 1998, p.154.

Sendo a trave-mestra do êxito do espetáculo desportivo a incerteza no resultado, “pour maintenir l’intérêt de la compétition et rendre efficient le système économique, il faut que les forces en présence soient les plus équilibrées possible.”¹²⁴

Uma competição manifestamente desequilibrada (como era/é o caso da escocesa), revelar-se-á inevitavelmente pouco atrativa, o público deixa de seguir o fenómeno desportivo, as audiências descem, os patrocinadores e a publicidade reduzem, o dinheiro escasseia, o negócio não prospera...

Assim, o espetáculo desportivo além da necessária produção conjunta, vive da incerteza do resultado e postula um mínimo de equilíbrio competitivo. É por esta ordem de razões, que importa tomar especiais precauções.

Consabidamente, no plano desportivo, temos clubes com dimensões muito díspares, com um potencial económico distinto (porquanto haja clubes de grandes metrópoles, com larga massa de adeptos e significativas audiências televisivas, temos os clubes de dimensão inferior, de zonas pouco populosas e mediaticamente pouco apetecíveis), daí que um mercado desportivo totalmente aberto, acarretaria consequências estruturais nefastas, os clubes mais poderosos arregimentariam todos os melhores praticantes, as suas receitas aumentariam, numa espécie de efeito bola de neve; ao invés do clubes mais pobres que veriam todos os seus melhores praticantes mudar de entidade empregadora sem qualquer tipo de contrapartida, as suas receitas diminuiriam, e a sua menor dimensão ganharia contornos crónicos – com o consequente efeito em termos de diminuição da incerteza no resultado (verificar-se-ia a consagração de vencedores antecipados) e do equilíbrio competitivo.

Sabendo-se que no domínio desportivo, as empresas não visam eliminar os seus concorrentes, exigindo-se no plano económico uma certa fraternidade entre eles, os seus desideratos só poderão ser obtidos em conjunto através de uma limitação em termos concorrenciais no plano económico-desportivo. Para manter o interesse nas competições e para garantir a sua eficiência económica, os clubes deverão em primeiro lugar, no âmbito da limitação de concorrência, recorrer a mecanismos de solidariedade tendentes a equilibrar ou mesmo igualar as suas receitas¹²⁵, em segundo lugar, e como a história nos

¹²⁴ Ibidem

¹²⁵ Neste plano, uma questão ganha particular importância hodierna, com efeito no presente ano de 2016, os clubes em Portugal partiram de forma individualizada para uma negociação dos seus direitos televisivos, num mercado totalmente aberto, numa espécie de “guerra” entre as operadoras NOS e MEO. Esta forma de negociação, levantou uma onda de críticas por parte dos clubes mais pequenos, pela distribuição absolutamente inigualitária das ditas receitas. O caso ganhou ainda mais projeção pelo facto de o atual Presidente da Liga de Clubes aquando da sua candidatura ter proposto a centralização dos direitos

tem demonstrado, os clubes têm estabelecido, por via regulamentaria ou através de negociação coletiva, mecanismos compressores na contratação de praticantes desportivos, com consequências em termos da sua liberdade de trabalho, restringindo fortemente a liberdade do praticante para contratar com outro clube e para melhorar as suas condições salariais, como forma de evitar a concentração dos melhores atletas nos melhores clubes, inspirados por um *help-the-weak principle*.

Assim, constata-se que a particularidade da Indústria Desportiva ao impor/necessitar de restrições à livre concorrência, tem afetado historicamente a liberdade de trabalho dos praticantes desportivos - ou seja, a sua liberdade de escolha do empregador, a liberdade de oferecer os seus serviços a qualquer entidade empregadora, mesmo se concorrente daquela para a qual vem prestando a sua respetiva atividade.

São os chamados *player restraint systems*, implementados na Europa e nos Estados Unidos: estes mecanismos têm gerado acaloradas discussões doutrinárias nos mais variados ordenamentos jurídicos em que foram instituídos. Importa, por isso, calcorrear e refletir um pouco sobre alguns destes, por forma a que possamos compreender o cenário hodierno em termos da configuração contratual a termo certo e a liberdade de trabalho dos praticantes. Começemos, ainda que a título breve, pelos Estados Unidos:

Teríamos invariavelmente de começar pela pátria Norte-Americana, pois foi aí que o capitalismo no desporto, enquanto indústria, deu os seus primeiros passos, não sendo de estranhar que também aí tenham surgido os primeiros mecanismos tendentes a limitar a liberdade de trabalho e contratual dos praticantes desportivos.

Sem mais delongas, quanto aos ditos mecanismos, foi instituído nos EUA o sistema do *draft*, dispositivo regulador do ingresso de novos praticantes desportivos nas ligas profissionais. Assim, através deste os praticantes terão de se sujeitar a um sistema de rondas onde é dada primazia nas primeiras escolhas às equipas com pior classificação na época transata – tendo como sentido finalístico garantir uma melhor distribuição do talento e um maior equilíbrio competitivo.¹²⁶

televisivos (como é a forma tendencialmente utilizada nos mais diversos campeonatos, sendo o exemplo mais notório de uma distribuição equitativa das receitas, o campeonato Inglês); parece-nos que esta negociação terá efeitos extremamente nefastos numa liga já absolutamente desigualitária. Estariam melhor os clubes se delineassem uma verdadeira estratégia em termos negociais que potencializasse as receitas dos clubes mais pequenos (muitos deles, revelam enormes dificuldades de gestão, com receitas manifestamente parcas), devendo a venda dos direitos televisivos ser feita pela própria liga de clubes. Mais uma vez, os planeamentos económico-desportivos no nosso país deixaram muito a desejar...

¹²⁶ Para mais desenvolvimentos sobre o *draft*, Cfr. LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p.363 e ss; bem como “*Futebol Profissional e futebolistas profissionais...* ob.cit. p. 164 e ss.

A par deste mecanismo tendente a limitar a liberdade de escolha por banda do praticante no momento do ingresso na liga e na assinatura do seu primeiro contrato de trabalho, foram estabelecidos mecanismos restritivos complementares, como a *reserve clause*. Esta fechava o ciclo do *draft* era uma cláusula constante do contrato-modelo elaborado pela liga forçosamente subscrito pelos jogadores, nos termos da qual, após o decurso do prazo contratual estipulado, o clube possuía o direito de renovar esse contrato por mais um ano, nos mesmo termos e condições do anterior (incluindo a mesma cláusula de opção). Conforme LEAL AMADO realça, “tratava-se de um *perpetual option year*, de uma *lifetime reserve clause*, que fechava o círculo iniciado pelo *draft*: este impedia a livre concorrência relativamente aos novos praticantes que pretendiam ingressar na liga, ao passo que a *reserve clause* impedia a livre concorrência relativamente aos praticantes que já nela atuavam. O resultado da combinação *draft-reserve clause* exprime-se numa palavra: monopsónio!”¹²⁷

Através do complemento entre estes dois mecanismos a liberdade de trabalho estava reduzida a zero, pela impossibilidade do praticante oferecer e promover a aquisição dos seus serviços a outros empregadores, não só no momento de entrada na liga, bem como durante e no final da vigência do seu contrato, que se renovava de forma indefinida se essa fosse a vontade do seu empregador.

Não é de estranhar que este *status quo*, tenha gerado uma onda de grande insatisfação por parte dos desportistas, daí que a partir de 1976, o cenário se tenha modificado: em lugar da *reserve clause*, surgiu a chamada *option clause*, na qual contrariamente à anterior vinculação perpétua para com o clube empregador, o praticante ver-se-ia apenas vinculado por mais um ano, além do período estipulado no contrato.

Contudo, esta *option clause* foi vista como insuficiente pelas ligas de clubes, como mecanismo tendente a limitar a concorrência no mercado de trabalho, tendo a mesma sido cumulada pelos chamados *right of first refusal* e o *compensation system*.

Quanto ao *right of first refusal*, “analisa-se na atribuição de um direito de preferência ao clube a que o praticante desportivo se encontra(va) vinculado. Assim, após a extinção do seu contrato de trabalho, o praticante desportivo tem o direito de negociar com, e de receber ofertas de, outros clubes (ele é, neste sentido, um *free agent*); contudo, o seu anterior clube tem a faculdade de manter o praticante ao seu serviço, contanto que

¹²⁷ LEAL AMADO, Vinculação versus Liberdade, ob.cit. p. 365.

esteja disposto a igualar a oferta por este recebida de outro clube, isto é, caso queira contratar em condições iguais às oferecidas ao atleta por um terceiro.”¹²⁸

No tocante ao *compensation system*, extinto que se mostre o anterior contrato de trabalho, o praticante pode transferir-se para qualquer outro clube, porém, verificando-se tal transferência, o novo clube terá de compensar/indemnizar o anterior. Ou seja, pelo pagamento de uma quantia pecuniária, ou seja, por exemplo pela cedência da sua posição no *draft*. Na prática, o que acontecia muitas das vezes é que os clubes que se interessassem pelo praticante desportivo não sabiam em que iria consistir a dita indemnização, ou então a mesma assumia valores absolutamente inoportáveis, acabando inevitavelmente por afastar os interessados.

Ficam assim demonstradas algumas das matrizes em termos de mecanismos limitadores da liberdade de trabalho do praticante nos EUA, por cumprimento dos desígnios de equilíbrio competitivo.¹²⁹

A) Inglaterra

Também na Europa assistimos à imposição, por via regulamentar Federativa, de mecanismos limitadores da liberdade de trabalho dos praticantes desportivos profissionais. Em Inglaterra, saltam à vista os chamados *retain and transfer system*, implementados entre 1893 e 1908. O cenário Inglês era o seguinte: para um praticante poder mudar de entidade empregadora, dependeria totalmente de um acordo entre o seu clube de origem e de destino, mesmo quando o seu contrato tivesse terminado (colocação do jogador na *transfer list*); na ausência de um acordo para uma transferência, o jogador continuaria vinculado indefinidamente ao seu clube de origem se tal fosse a vontade do empregador (colocação na *retain list*), já que aquando do momento da finalização do seu contrato, habitualmente anual, bastaria ao clube por vontade unilateral oferecer-lhe um novo contrato.

¹²⁸ Nestes precisos termos, Cfr. LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p.369.

¹²⁹ Ainda assim, não podemos deixar de referir que os ditos mecanismos encontraram na legislação antitrust um forte opositor. Os praticantes, altamente descontentes com as restrições que lhes vinham sendo impostas por atos unilaterais das ligas de clubes, visando os mesmos limitar a concorrência na aquisição dos atletas, recorreram às leis da defesa da concorrência norte-americana com vista a afastar esses expedientes desvirtuadores da mesma. Diga-se só, a título final, que nem sempre houve uma convivência pacífica entre as leis da concorrência no mercado desportivo e o *labor exemption* (escudo laboral utilizado com vista a limitar a concorrência entre trabalhadores), o que de uma forma um tanto ou quanto paradoxal, foi utilizado pelas entidades empregadoras desportivas para manter a vigências desses mecanismos restritivos. Para mais desenvolvimentos sobre o assunto, vide LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p. 380 e ss.

Em 1963, a partir da famosa sentença *Eastham vs. Newcastle United*, o tribunal não teve dúvidas em afastar o *retain system* que até então vigorava, por afectar a liberdade de trabalho e contratual dos praticantes.¹³⁰ Ainda assim, o tribunal demonstrou-se mais brando com o *transfer system*, se encarado de uma forma isolada.

Foi a partir desse momento que se reconheceu o direito ao jogador, cessado que estivesse o seu contrato, de contratar com outra entidade desportiva. Ainda que sobre esta impendesse a obrigação de indemnizar o clube de origem numa quantia acordada entre ambos. Na eventualidade dos clubes não chegarem a um acordo quanto ao montante, o mesmo será fixado por um órgão paritário composto por representantes dos clubes e jogadores, o chamado *Football League Appeals Comitee*, sempre que o clube de origem tenha revelado a intenção de renovar o contrato com o praticante e tenha avançado com uma proposta.¹³¹

B) Itália

Em Itália, o *iter* histórico dos mecanismos restritivos da liberdade de trabalho do praticante, também não foi pacífico. Salta logo à vista o chamado *vincolo sportivo*, que em muito se assemelhava ao *retain and transfer system* inglês supracitado, neste o praticante manter-se-ia vinculado ao respectivo clube empregador por tempo indeterminado, mesmo se entre ambas as partes apenas se celebrasse um contrato a prazo (normalmente de um ano) e o dito contrato se extinguisse por decurso do prazo. Ou seja, ao praticante eram remetidas duas opções, caso a entidade empregadora quisesse manter a relação laboral: ou assinava um novo contrato com o mesmo clube ou sujeitava-se a um período de inatividade competitiva. Caso a entidade empregadora originária quisesse vender o jogador, o sistema era em tudo parecido com o *transfer system* inglês já aludido.

Esta situação, que em muita se assemelhava ao sistema inglês, vigorou em Itália até 1981, ano em que o ordenamento jurídico desportivo foi alterado (Lei n.º91, de 23 de Março). Note-se que, ainda assim, a derrogação do *vincolo sportivo* que até então vigorara, não afastou na nova lei, mormente no seu art.6.º, a imposição de um sistema compensatório, denominado de “indemnização de transferência”.

¹³⁰ Se bem que a sua completa abolição só tenha ocorrido em 1978, em grande parte pela pressão exercida pelo Sindicato dos futebolistas PFA.

¹³¹ Sobre a evolução no ordenamento Inglês, veja-se: KOLDO IRUZUN UGALDE in *Los Deportistas Profesionales: Estudio de su Régimen Jurídico Laboral y de Seguridad Social*, Granada, 2010, p.136-137; LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p.393-395.

O sistema de indenizações de transferência, significava que aquando da finalização do vínculo entre o praticante e o seu clube de origem, ao contrário do cenário até então presente, o praticante poderia celebrar um novo contrato com outro clube, independentemente da vontade do clube ad quo. Sem embargo, as suas opções em termos de contratação manter-se-iam condicionadas, já que a exigência indemnizatória (quando muito elevada) poderia afastar potenciais compradores. Podemos assim concluir que o montante da respetiva indemnização seria o fator-chave quanto a uma possível limitação à liberdade de trabalho do praticante, sendo o mesmo determinado pela respetiva federação desportiva.

c) Espanha

Quanto ao panorama no país vizinho, pode-se desde já avançar, que não se afastava muito do cenário da sua congénere italiana. O chamado *derecho de retención* é suscetível de um paralelismo com o *vincolo sportivo* italiano, aquele derivava da regulamentação desportiva emanada pela federação, prendendo-se com um sistema de prorrogação contratual, assente na vontade unilateral dos clubes, pelo que, decorrido o prazo do respetivo contrato, este era automaticamente renovado, uma ou mais vezes, se tal fosse do interesse do clube. Com este mecanismo, o praticante ficaria sujeito à vontade do clube, só podendo mudar ou ser transferido para outra entidade empregadora, caso os clubes chegassem a um acordo quanto ao montante a ser pago entre eles.

Tal como em Itália, o ano de 1981, feriu de morte a configuração até então desenhada, pela publicação do RD n. °318/1981, de 5 de Fevereiro, a presente lei bem como a sua sucessora (RD 1006/1985) aboliram o chamado direito de retenção e adotaram a mesma “indenização de transferência” que o legislador italiano estipulou.

A chamada *indemnización de preparación y formación, ou compensación por formación y promoción*, como foi denominada no RD 1006/1985, ocupou o lugar do até então vigente *derecho de retención*. Com esta o praticante seria livre, no final do termo do seu anterior contrato, de assinar por um outro empregador, pese embora este devesse ao clube ad quo uma indemnização a título de compensação pelos encargos e esforços que o mesmo dispendera na formação do atleta, seria assim um instituto tendente a “premiar” a formação de atletas, sobretudo quando o clube formador fosse um clube mais modesto. Segundo KOLDO UGALDE, a adopção das presentes compensações ao passo do anterior *derecho de retención*, “es sin duda un avance en las posibilidades de contrastar

el valor de mercado de los deportistas, pero un avance matizado, en la medida en que los clubes adquirentes están condicionados por la «carga» que pesa sobre la contratación y también el deportista verá recortadas sus retribuciones en la parte que se destine a tal compensación, que en un mercado sin restricciones, al menos en una cierta cuantía, vendría a engrosar su salario.”¹³²

Por isto, é possível constatar que a quantia da indemnização é um factor determinante no sistema, já que determinará, em grande parte, o grau de mobilidade por parte do trabalhador, influenciando vivamente na sua liberdade de trabalho.

Em relação ao quantum indemnizatório não podemos deixar de referir a alteração, em termos de dispostos, do RD 318/1981 para o RD 1006/1985: ao passo que o RD 318/1981 estabelecia, ele mesmo, o direito ao clube a quo a receber uma indemnização do clube ad quem (cujo montante, na falta de acordo entre os clubes, seria determinado pela federação correspondente); o RD 1006/1985 foi mais exigente quanto a este aspeto, para tal remeteu para o âmbito da convenção coletiva a determinação do quantum indemnizatório.

Para concluir a análise da *compensación por formación y promoción*, não poderíamos deixar de referir, que o seu sentido em teoria finalístico de ressaltar os direitos do clube formador, na prática à face da lei espanhola (bem como da italiana e da portuguesa, como teremos oportunidade de ver), a dita indemnização poderá ser devida ao clube a quo pelo simples facto de o praticante mudar de clube, tenha ou não aquele participado, efetivamente, na formação desportiva desse praticante.¹³³

Por fim, não poderíamos finalizar a referência ao ordenamento espanhol sem salientar o papel desempenhado, quanto às restrições da liberdade de trabalho e contratual dos praticantes, da negociação coletiva. Vejamos o afamado “*derecho de tanteo*” del baloncesto:

No que tange à regulação preconizada pelo Convenio Colectivo del baloncesto (CCB) desde 1994, quanto ao regime de renovações contratuais, no seu art.9.º n. 3 da CCB¹³⁴, assinala que “finalizada la vigencia del contrato, éste podrá ser prorrogado por voluntad de las partes o en aplicación de lo dispuesto al efecto en el artículo 13”.

¹³² KOLDO UGALDE, *Los Deportistas Profesionales...*, ob.cit. p. 134.

¹³³ Neste sentido, veja-se: LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p.403-404.

¹³⁴ As normas referidas têm já em consideração o III Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad del baloncesto, publicado no Boletín Oficial del Estado, no pretérito dia 6 de Outubro de 2014.

Segundo o art.13.º n.º1 do CCB: “El club o SAD podrá prorrogar el contrato del jugador mediante el ejercicio del derecho de tanteo, que podrá efectuar sobre la oferta recibida de outro club o SAD, si bien ello requerirá que aquél - con carácter previo- haya realizado una oferta cualificada al jugador que como mínimo deberá contemplar, para la primera prórroga, una retribución anual equivalente al 75% del valor monetarizado de su última retribución percibida, que será del 85% de dicho parámetro para las segundas y sucesivas prorrogas de ese contrato por parte del club(...)”.

O direito de tanteo, prende-se com um direito de preferência concedido ao clube de origem aquando da finalização do contrato do praticante, aquele após a oferta de um clube terceiro, ficará munido de, igualando a oferta nos mesmos termos, manter e renovar o contrato do praticante.¹³⁵

Para que tal aconteça, será suficiente ao clube igualar as condições plasmadas no documento de oferta recebido de um clube terceiro interessado na contratação, cabendo ao basquetebolista apresentar uma só proposta e um só documento de oferta ao seu empregador.

Ainda nos termos do art. 13.º n.º4 CCB, esta potestade poderá ser concedida ao clube de origem no máximo três vezes numa mesma relação continuada, sempre que o atleta não supere os 30 anos.

Na eventualidade de o clube de origem renunciar ao seu direito de preferência, terá direito a uma compensação do terceiro clube pela simples aquisição do atleta, nos termos do art 16.º do CCB.

Ou seja, este regime implementado em sede de Convenção Coletiva, tem despertado fervorosas críticas no país vizinho, por ser eminentemente restritivo da liberdade de trabalho do praticante, alguns autores chegam mesmo a aproxima-lo do regime de monopsonio.¹³⁶

Por mais desenvolvimentos que se exijam sobre este mecanismo, preferimos fazer uma análise mais detida sobre o mesmo quando tratarmos do nosso Pacto de Preferência na relação laboral desportiva.

¹³⁵ Em termos de procedimento do exercício do *derecho de tanteo*, note-se e veja-se o art. 14.º do CCB.

¹³⁶ KOLDO UGALDE, *Los deportistas Profesionales...*, ob.cit. p. 151.

D) Portugal

Finalmente, no caso português, como já tivemos oportunidade de demonstrar, até 1960 vivemos um ambiente hostil quanto ao profissionalismo desportivo. Mesmo nesse ano, através da Lei n.º2.104, apenas era reconhecido e admitido o profissionalismo nas modalidades de futebol, ciclismo e pugilismo. Até então, quanto à transferência e a mobilidade dos praticantes desportivo, só seria possível a um praticante mudar de entidade empregadora, cumpridos um conjunto de requisitos impostos pela Direcção-Geral da Educação Física, Desportos e Saúde Escolar: mudança de residência do desportista para outra localidade, por motivo justificado; existência de motivo legítimo de incompatibilidade com o meio; impossibilidade, para o jogador de comprovados recursos, de progredir por falta de condições no clube a que pertence.

A partir da Lei n.º2.104, o poder de regular e decidir sobre a mobilidade e as transferências dos desportistas passou para a alçada das correspondentes Federações Desportivas. Tivemos entre nós, quanto à regulamentação Federativa das transferências dos jogadores profissionais, um exemplo paradigmático, levado a cabo pela FPF: a estipulação de um direito de opção/preferência a favor do clube de origem¹³⁷.

Esta forma limitadora da liberdade de trabalho dos futebolistas seguiu a linha dos outros países anteriormente mencionados, como era habitual naquela época; segundo o regulamento, aquando da finalização do contrato do desportista, o clube de origem manteria, através de um direito de opção, a possibilidade de conservar a vinculação do jogador sempre que lhe oferecesse 60% do valor remuneratório oferecido por um terceiro clube interessado nos seus serviços. Este direito de opção como era intitulado, configurava em boa verdade uma espécie de direito de preferência. Mas um direito de preferência, um tanto ou quanto desvirtuado convenhamos, como se sabe o direito de preferência alude e pressupõe o “tanto por tanto”: o preferente faz valer o seu direito se o exercer nos mesmos termos e condições que o terceiro tenha oferecido ao obrigado da preferência. Neste caso, conforme decorria do regulamento, o clube-preferente poder-se-ia sobrepor a um outro clube, se apenas oferecesse os tais 60%.

Ainda no caso do clube de origem que desejasse não optar nos termos que lhe fossem comunicados, teria um direito alternativo: o direito a uma indemnização a cargo

¹³⁷ Sobre o mesmo, veja-se LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p. 407 e ss.

do clube *ad quem*, equivalente ao valor do respetivo contrato desportivo celebrado com o futebolista.

Em 1975, o panorama alterou-se, a dita estipulação do regulamento foi substituída pela PRT para os futebolistas profissionais, esta afirmando a liberdade de trabalho enquanto valor fundamental, apenas passou a admitir condicionamentos nas transferências de um jogador para um clube estrangeiro.

Já em 1991, através da celebração do primeiro CCT entre a liga de clubes e o sindicato de jogadores de futebol, pese embora não se tenham estipulado alterações quanto à liberdade de trabalho para clubes estrangeiros, as partes foram protagonistas do surgimento de uma nova figura: a “compensação de formação e valorização”.

Podemos dizer que o CCT abriu a porta às presentes indemnizações de transferência no nosso ordenamento jurídico – no seguimento do que já vinha acontecendo noutros países como Espanha e Itália - com efeito, aquando da celebração do DL n.º305/95 o mesmo adotou as presentes indemnizações de transferência na sua disciplina regulatória. Segundo o art.22.º n.º2: “Pode ser estabelecida, por convenção colectiva ou regulamento federativo, a obrigação de pagamento de uma justa indemnização, a título de promoção ou valorização do praticante desportivo, à anterior entidade empregadora por parte da entidade empregadora desportiva que com esse praticante desportivo celebre, após a cessação do anterior, um contrato de trabalho desportivo”.

Quanto aos dias de hoje temos em primeira instância de colocar em relevo o nosso art. 18.º do RJCTD, sob a epígrafe “Liberdade de trabalho, que dispõe o seguinte:

“n.º1 – 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 contratual.

n.º2 – Pode ser estabelecida por convenção colectiva a obrigação de pagamento de uma justa indemnização, a título de promoção ou valorização do praticante desportivo, à anterior entidade empregadora por parte da entidade empregadora desportiva que com esse praticante desportivo celebre, após a cessação do anterior, um contrato de trabalho desportivo.

n.º3 – A convenção colectiva referida no número anterior é aplicável apenas em relação às transferências de praticantes que ocorram entre clubes portugueses com sede em território nacional.

n.º4 – O valor da compensação referida no n.º2 não poderá, em caso algum, afectar de forma desproporcionada, na prática, a liberdade de contratar do praticante.

n.º5 – A validade e a eficácia do novo contrato não estão dependentes do pagamento de compensação devida nos termos do n.º 2.

n.º6 – A compensação a que se refere o n.º2 pode ser satisfeita pelo praticante desportivo”.

O presente preceito, é o regime base da liberdade de trabalho na relação laboral desportiva. No domínio do contrato de trabalho desportivo, como resulta da lei, pode ser estabelecida por convenção coletiva a obrigação de pagamento de uma justa indemnização, a título de promoção ou valorização do praticante desportivo, à anterior entidade empregadora por parte da entidade empregadora desportiva que com esse praticante desportivo celebre, após a cessação do anterior, um contrato de trabalho desportivo (art.18.º n.º2).

Os direitos de formação justificam-se pela preocupação de manter o equilíbrio financeiro e desportivo dos clubes, garantindo a sobrevivência dos clubes mais modestos. Em nome destes valores aceita-se uma evidente restrição à liberdade de trabalho, que é constitucionalmente legítima. Em todo o caso, aponta-se para critérios de adequação no n.º3.

Em suma, estas indemnizações de transferência se visarem garantir um equilíbrio competitivo e a aposta na formação e, desde que não afetem de forma excessiva a liberdade de trabalho do praticante, não vemos óbices que as mesmas sejam estipuladas, já outro problema será se a mesma for devida sempre que o praticante mude de entidade empregadora.¹³⁸

No que concerne ao art.18.º n.º1 , teremos a oportunidade de o analisar convenientemente na nossa parte geral, que se segue.

¹³⁸ Sobre este ponto, veja-se Vinculação versus Liberdade, ob.cit. p. 450 e ss.

Capítulo III

1. Os Pactos de Preferência na Relação Laboral Desportiva

1.1. Definição e breve análise do regime jurídico do pacto de preferência

Este instituto, também conhecido por direito de preferência convencional, ou pacto de prelação ou de preempção, quando incida sobre um contrato de compra e venda, tem o seu elenco normativo previsto no nosso Código Civil, dos artigos 414.º ao 423.º, precisamente sob a epígrafe “pactos de preferência”.

Logo no art. 414.º é nos dado o conceito legal do pacto: “(...) consiste na convenção pela qual alguém assume a obrigação de dar preferência outrem na venda de determinada coisa”.

Ou como nos diz ANTUNES VARELA: “(...) são os contratos pelos quais 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 a celebrar determinado negócio”.¹³⁹

Deste conceito é possível deduzir que não se verificam grandes diferenciações em termos doutrinários do conceito legal do pacto.

Sem embargo, o autor não se referiu em exclusivo à compra e venda como faz o preceito exposto, revelando uma postura acertada, na medida em que o seu objeto não se prende em exclusivo com a compra e venda, sendo extensíveis nos termos do art.423.º do C.C a outros contratos onde faça sentido aplicar este regime. Nomeadamente quando visem conferir prioridade em contratos de arrendamento, aluguer, sociedade, etc...

Estamos perante uma figura contratual, com a particularidade de ser fonte de obrigações apenas para uma das partes – o obrigado – ficando a contraparte numa posição creditícia favorável podendo exercer o seu direito de preferência com prioridade em

¹³⁹ ANTUNES VARELA, *Das obrigações em geral*, Vol. I, 2014, p. 162.

relação a terceiros, em igualdade de condições (tanto por tanto). É, assim, um contrato não sinalagmático.

É esta vinculação unilateral, que leva a que por vezes se possa confundir o mesmo com o contrato-promessa unilateral¹⁴⁰, neste só um dos contraentes se obriga a celebrar um ulterior negócio, gozando a contraparte de uma posição creditória na relação. Sobretudo quando o mesmo contrato-promessa unilateral estiver sujeito a dupla condição suspensiva – A obrigar-se-ia unilateralmente a vender a B, caso decida vender e caso B aceite.

Porém e, embora sejam figuras próximas quanto aos seus desideratos (celebrar um ulterior negócio entre os contraentes originários – assumindo por esta via a forma de contratos preliminares de outros contratos), tendem-se a afastar logo pela sua própria natureza.

Ao contrário do que sucede no contrato-promessa unilateral, o obrigado à preferência não se obriga a contratar, mas apenas a escolher alguém como seu contraente, no caso de decidir contratar, e se o beneficiário da preferência oferecer as mesmas condições que conseguiu negociar/estipular com um terceiro. Com efeito, o promitente no contrato-promessa vincula-se desde logo a contratar¹⁴¹, ao passo que no nosso pacto, só na eventualidade do vinculado se decidir por celebrar um determinado negócio, após promover a livre concorrência entre outros eventuais contraentes e após receber uma proposta que considere ajustável às suas pretensões, então sim, estará adstrito a garantir a prioridade devida ao beneficiário da preferência.

Também não se confunde, por esta ordem de razões, com o contrato-promessa sujeito a dupla condição suspensiva. Nas palavras de GALVÃO TELLES, “no pacto de preferência o obrigado não fica adstrito a determinado conteúdo quanto ao contrato futuro. Mantém a liberdade de estabelecer as cláusulas que lhe aprouver (...) designadamente, o que dá preferência não está adstrito a certo preço; pode, no caso de resolver vender, indicar o preço que desejar, a que o beneficiário será, por seu turno livre de aquiescer ou não”¹⁴². Este argumento encadeia-se com a intervenção de um terceiro e a proposta que o mesmo faça chegar às mãos do obrigado.

¹⁴⁰ O contrato-promessa encontra-se regulado nos arts. 410.º a 413.º, 441.º, 442.º, 755.º n.º1 al.f) e 830 do C.C. O mesmo além da forma de vinculação unilateral supramencionada, pode também assumir a forma de um contrato-promessa bilateral, quando ambas as partes se vinculem à celebração do negócio prometido.

¹⁴¹ ANTUNES VARELA, *Das obrigações em geral*, ob.cit. p.377.

¹⁴² GALVÃO TELLES, *Direito das Obrigações*, 1997, p.164.

O pacto de preferência distingue-se, igualmente, da venda a retro (arts. 927.º e ss, do C.C), pelo circunstancialismo de esta assentar numa cláusula resolutiva, pressupondo uma venda já realizada e formalizada, podendo a mesma ser resolvida de forma unilateral pelo vendedor, com a correspondente devolução do preço. De forma simples, podemos diferenciar estas duas figuras contratuais, pela factualidade do pacto de preferência não assentar num negócio já realizado, mas sim num eventual futuro negócio a realizar.

A título conclusivo, o pacto de preferência distingue-se, de igual forma, do pacto de opção. Este, pressupõe “a declaração de uma das partes num contrato em formação”¹⁴³, ou seja, “mais do que uma obrigação, há uma proposta contratual que, para se aperfeiçoar e converter num contrato definitivo, necessita apenas da aceitação da contraparte, já determinada”¹⁴⁴. Prendendo-se com um acordo, em que uma das partes se vincula, através de uma proposta contratual irrevogável, cabendo à contraparte aceitá-la ou não. Não se confundido, assim, com o pacto de preferência.

Em suma, o pacto de preferência assume um sentido próprio, que se distancia de figuras próximas, gozando de autonomia face às demais figuras contratuais que tivemos a oportunidade de referir *supra*.

O pacto de preferência como figura contratual que é, corresponde a uma das fontes de obrigações, originando uma relação obrigacional/contratual, com deveres para uma das partes. É plenamente aceite entre nós como uma das dimensões da autonomia privada e da liberdade contratual, prevista no art.405.º do C.C.

O pacto como tradução da liberdade contratual das partes poderem livremente estipular o conteúdo dos contratos, desde que em conformidade com a lei e a ordem pública, tem sido aceite entre nós como forma contratual autónoma ou então como aposição de uma cláusula acessória a um contrato principal.

Quanto à natureza da obrigação de preferência, a mesma tem sido controvertida em termos doutrinários: Para alguns, o obrigado da preferência estará sujeito a uma prestação de facto positivo (*facere*) – Dever de contratar com o beneficiário da preferência, caso decida celebrar um determinado negócio a que o direito de preferência se reporta, e o preferente o queira fazer em igualdade de condições com as que o terceiro aceitaria; Para outros, estará sujeito a uma prestação de facto negativo (*non facere*) – Dever de não contratar com terceiro, caso o preferente o queira fazer em igualdade de condições.

¹⁴³ ANTUNES VARELA, Das obrigações em Geral, ob.cit. p.378.

¹⁴⁴ ANTUNES VARELA, Das obrigações em Geral, ob.cit. p.393.

Em termos formais acha-se sujeito ao regime do contrato-promessa (art.415.º, C.C), sendo, em via de regra, válido independentemente de qualquer formalidade, ainda que deva constar de documento assinado pelo obrigado, sempre que a preferência respeite a contrato para cuja celebração a lei exija documento autêntico ou particular, conforme é disciplina assente nos arts. 415.º e 410.º n.º2, do C.C.

Quanto à sua eficácia, estando nós perante uma figura contratual/obligacional, em regra o pacto possuirá eficácia inter partes. Mas pode produzir efeitos em relação a terceiros, gozar de eficácia real, quando se reporte a bens imóveis, ou móveis sujeitos a registo, desde que se verifiquem os requisitos exigidos para o caso paralelo do contrato-promessa (art.421.º n.º1 e 413.º, do C.C), sendo aplicável neste caso, com as necessárias adaptações, o disposto no art.1410.º do C.C. Ficando o preferente munido de um direito real de aquisição¹⁴⁵, o seu direito será oponível ao terceiro adquirente, aproximando-se quanto a este aspeto aos direitos legais de preferência. A atribuição de eficácia real ao pacto de preferência coloca por isso, o problema de eventual conflito com os direitos legais de preferência. O art. 422.º C.C vem resolver esta questão, determinando por consequência que o direito convencional de preferência não prevalece quanto aos direitos legais de preferência.¹⁴⁶

No tocante ao exercício e à comunicação do direito de preferência, o seu regime vem estabelecido no art.416.º C.C, aí se determinando que o obrigado à preferência, quando pretenda realizar o contrato, terá de comunicar ao preferente, por meio de notificação judicial¹⁴⁷ ou extrajudicial (*denuntiatio*)¹⁴⁸, não apenas a sua intenção de

¹⁴⁵ Neste ponto não podemos deixar de aflorar o sentido da posição de HENRIQUE MESQUITA: para o autor o sentido de “eficácia real” presente no art.421.º do C.C, deve ser encarado em sentido “figurado ou translato”, pela sua consideração da relação de preferência como uma relação jurídica “integrada por direitos de crédito e direitos potestativos, que visam proporcionar e assegurar ao preferente uma posição de prioridade na aquisição, por via negocial, de certo direito”. O autor coloca em relevo a complexidade da relação de preferência (quando dotada, em teoria de eficácia real), propondo uma esquematização ou um mapa quanto aos diferentes direitos e a sua natureza, que o preferente irá possuir no decurso do seu direito de preferência: variando entre direitos de crédito e direitos potestativos. Por razões de esquematização e de sintetização não procederemos a uma análise detida de toda a posição do Ilustre Civilista, para tal remetemos para a sua tese de doutoramento - *Obrigações reais e ónus reais*, Coimbra, 1997, p.187-229 (Cfr. com especial acuidade p. 225 e ss.).

¹⁴⁶ Esta opção legislativa deve-se a um imperativo de interesse público, importando acautelar um conjunto de pessoas e um conjunto de situações. Sobre os direitos legais de preferência, ISABEL MENÉRES CAMPOS refere: “A lei pretende fomentar a aquisição da propriedade plena, pois os mesmos existem, em geral, quando o titular apenas possui um direito real limitado” (in, “*Da legitimidade passiva nas ações de preferência*”, *Sciencia Iuridica*, n.º280-282 (1999), p.466). Temos vários exemplos no nosso Código civil: 1117.º n.º1; 1380.º e 1381.º; 1409.º; 1535.º; 1555.º...

¹⁴⁷ Quanto à notificação judicial para preferência, tenha-se presente o art.1028.º, do Código de Processo Civil.

¹⁴⁸ Pese embora, a lei não exija forma específica para a realização da comunicação de preferência, nem para o posterior exercício do direito (o que implicaria, por esta ordem de razões, a aplicação do regime da

contratar¹⁴⁹, mas também “o projecto de venda e as cláusulas do respectivo contrato”¹⁵⁰, ou seja, todos os elementos capazes de influir na vontade de exercício do aludido direito de preferência.

Após receber a comunicação, deve o titular exercer o seu direito no prazo de oito dias, sob pena de caducidade, salvo se estiver vinculado a prazo mais curto ou o obrigado lhe assinar prazo mais longo, nos termos do art. 416.º n.º2, do C.C.

Uma vez recebida a comunicação, o beneficiário poderá aceitar a aludida proposta negocial, declarando ao obrigado que pretende exercer a preferência, mediante a forma da declaração de preferência legalmente necessária. Pese embora, o seu direito de

liberdade de forma, previsto no art.219.º do C.C), a doutrina tem de *iure condendo*, criticado esta solução: “Trata-se de uma solução que consideramos muito criticável de *iure condendo*, ainda mais que sendo tão curto o prazo para o exercício do direito – que pode ser dilatado pelo obrigado na comunicação – a determinação do cumprimento da obrigação e do eventual exercício da caducidade do direito tornam-se de difícil demonstração em tribunal, quando deveria prevalecer neste âmbito uma certeza absoluta. Não admira por isso, que as partes quase sempre optem por fazer estas comunicações por escrito, como forma de se precaverem para a hipótese de posterior discussão judicial da questão.”, LUÍS MENEZES LEITÃO, in *Direito das Obrigações, Vol .I – Introdução. Constituição das Obrigações*, Coimbra, 2006, p.223.

¹⁴⁹ Operando a comunicação como uma verdadeira “declaração de vontade por parte do sujeito passivo”, conforme CARLOS BARATA expõe (Cfr. *Da obrigação de preferência: contributo para o estudo do art.416.º do Código Civil*, Coimbra, 2002, p. 21).

¹⁵⁰ No âmbito do nosso art.416.º do C.C, o legislador não definiu “o conteúdo mínimo da *denuntiatio*”, pela observância e dependência de diferentes circunstancialismos. Todavia, pelo juízo de boa fé e razoabilidade a que o obrigado está adstrito, quanto ao “projeto de venda”, o seu conteúdo mínimo, terá de passar invariavelmente pela comunicação do objeto e do preço acordado com terceiro, por se tratarem de elemento inafastáveis para toldar e influenciar a vontade do beneficiário (preço quando se refira a um contrato de compra e venda); quanto às cláusulas, as mesmas como se sabe podem variar muitíssimo num contrato, ou até nem serem estipuladas, conforme consta do regime da liberdade contratual (art.405.º C.C). Daí que numa análise casuística das mesmas se deva uma vez mais imperar por um juízo de razoabilidade e boa fé (art.762.º C.C), firmado num juízo de previsibilidade, tendo em atenção o caso concreto. Por exemplo: num determinado negócio que envolva montantes elevados, a previsibilidade de ter sido acordado um pagamento a prestações será maior do que num negócio de valores baixos.

Em termos jurisprudenciais, na decisão do Ac. Tribunal da relação de Lisboa, de 3/10/1996, quanto à notificação para a preferência: deve levar ao conhecimento do preferente o montante do preço, o prazo ou prazos do respetivo pagamento, a data e o local da realização do negócio, bem como as cláusulas acessórias inseridas no contrato. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl>

Outra questão prender-se-á com a obrigação de indicação do nome do terceiro. Para TEODORO ALMEIDA “justifica-se como uma exigência do princípio geral da boa fé” e “não por se tratar de um elemento essencial da alienação” (Cfr. “Boa fé e notificação para preferência”, *Sep. Boletim da Faculdade de Direito, Coimbra, vol.78, 2002, p.456*). Por outro lado, CARLOS BARATA, em linhas gerais faz derivar a obrigatoriedade da indicação do nome do terceiro, sempre que o credor tenha nesse conhecimento um interesse objetivo e sempre que o Princípio da boa fé imponha essa conduta (vide, *Da obrigação de preferência...*, ob.cit. p. 126-127). Para ANTUNES VARELA a omissão do nome do outro contraente pode ser justificada se, em face das circunstâncias concretas do caso for justificável, sem quebra da boa fé. (Posição presente na anotação do acórdão do STJ de 22 de Fevereiro de 1984).

Quanto a nós, defendemos que, não tendo a lei estipulado esta obrigatoriedade (como nem tinha de fixar, pela maleabilidade exigida ao núcleo da *denuntiatio*), devemos deixar esta ponderação para a análise casuística, ponderando se nos diferentes negócios seria absolutamente exigível que o preferente tivesse conhecimento do nome do terceiro adquirente e se esse conhecimento seria capaz, *per si*, de afectar a sua vontade de preferir, estando o obrigado adstrito, sempre que se justifique, a dar a conhecer a identidade do mesmo, sob pena de violação dos ditames da boa fé.

preferência possa extinguir-se por caducidade, também pode cessar por renúncia ao mesmo, deixando o caminho livre para o obrigado celebrar o negócio com terceiro.

Por fim, não poderíamos deixar de referir as consequências do incumprimento do pacto de preferência: as mesmas variam consoante tenha sido conferida *eficácia inter partes ou erga omnes* ao pacto: caso o direito do beneficiário da preferência não possua eficácia *erga omnes*, o preferente apenas obterá do promitente faltoso uma indemnização dos danos que resultarem do incumprimento do pacto, nos termos do art. 798.º C.C, pelo facto de um direito de crédito ser apenas exigível do devedor; na eventualidade do direito possuir eficácia real, ao beneficiário da preferência é-lhe lícito, através do exercício de ação de preferência (art.1410.º, C.C), fazê-lo prevalecer sobre o negócio realizado com terceiro, sub-rogando-se a este.

Concluída a análise do regime jurídico dos pactos de preferência, desaguaremos todos os aspetos que temos vindo a evidenciar na pedra de toque de todo este nosso estudo: os pactos de preferência na relação laboral desportiva e, à análise da sua (in)admissibilidade/(in)validade, tendo o princípio da liberdade de trabalho e da autonomia negocial como pano de fundo.

2. Pacto de preferência na relação laboral desportiva

2.1. Formas correntes do pacto

É facto notório e comum, para quem acompanha o fenómeno desportivo, a profusão da utilização e o recurso ao “pacto/direito de preferência”, sem dúvida uma das figuras jurídicas mais utilizadas no âmbito da contratação desportiva¹⁵¹.

Ilustrando com um exemplo prático do país vizinho, o conhecido avançado Samuel Eto’o, que pertencia aos quadros do Real Madrid, sendo à data uma jovem promessa com bastante potencial mas não tendo “agarrado” o seu lugar num plantel de enorme valia e competitividade, foi transferido para o Real Maiorca; contudo, o clube madrileno tendo a clara perceção do potencial do futebolista, reservou 50% dos direitos sobre o seu passe, bem como um direito de preferência na hipótese de o Maiorca decidir transferir o jogador.¹⁵²

Com efeito, sendo frequentemente utilizado como instrumento para uma gestão racional de pessoal e para a execução de uma determinada orientação global desportiva a curto /médio prazo, o pacto de preferência tem, nos últimos anos, ganho um protagonismo

¹⁵¹Veja-se o caso Héldon, futebolista cabo-verdiano pertencente aos quadros do Rio Ave, que em tempos idos movido pela vontade de não perder uma oportunidade única de ingressar no Sporting CP, aceitou garantir ao seu anterior clube, Marítimo, um direito de preferência na eventualidade de uma futura venda ou cedência temporária. (<http://csmaritimo.org.pt/index.php/futebolnoticias/newsequipaa/111-heldon-direito-de-preferencia>); o direito de preferência contratualizado entre o Atlético de Madrid e o SL Benfica numa futura transferência para o mercado nacional quanto ao guarda-redes esloveno Oblak (http://www.sabado.pt/print/news/258/benfica_protegeu_se_na_venda_de_oblak.html); o direito de preferência garantido ao Sporting CP pelo FC Barcelona quanto ao uma futura venda do extremo Ricardo Quaresma (<http://web3.cmvm.pt/sdi2004/emittentes/docs/fsd6294.pdf>); não se pense, contudo, que esta se trata de uma singularidade lusa, recentemente veio à baila uma hipotética violação de um direito de preferência conferido ao FC Barcelona por parte do Santos do Brasil, quanto à transferência do promissor jogador e apontado por muitos como o futuro número 9 do escrete, Gabriel Barbosa para o Inter de Milão (<http://www.mundodeportivo.com/futbol/fc-barcelona/20160904/41106788460/requerimiento-del-barca-al-santos-por-gabigol.html>); Não se poderá dizer, em bom rigor, que também seja um mecanismo contratual de verificação recente, veja-se o caso chegado à lide em Portugal, referente ao Acórdão do STJ, de 18-12-2012(disponível o texto integral do aresto no portal: www.dgsi.pt).

¹⁵² Posteriormente teremos a devida oportunidade de refletir um pouco sobre a complexidade deste caso, que gerou uma profunda discussão em Espanha (bem como em Portugal). Todavia, para uma leitura mais detida sobre o mesmo, veja-se: “*Os direitos de opção e de preferência para a prestação de serviços por parte de desportistas profissionais: O «caso Eto’o»*”, in revista *D&D*, Ano III- n.º7, 2006, p.41-53, da autoria de ESTEVE BOSCH CAPDEVILA (texto traduzido por JOÃO LEAL AMADO).

assinalável como veículo de planeamento sustentado na composição dos plantéis por parte dos clubes/sociedades desportivas.

Consabidamente, o mercado laboral desportivo, como sistema de promoção do encontro dos jogadores profissionais com os clubes, é um mercado altamente marcado por uma concorrência “feroz” entre os mais diversos clubes na aquisição de atletas, os clubes, em boa verdade, realizam no âmbito do mercado como que um segundo jogo, competindo de forma acirrada para garantir o concurso de um atleta. Por ser assim (e, ainda bem que o é, porque em último caso quem sai beneficiado são os praticantes), os clubes nos últimos tempos têm lançado mão de um conjunto de medidas preventivas com vista a atuar no mercado.

Entre elas destacam-se o nosso pacto de preferência e o pacto de opção, este último com uma aplicabilidade prática superior, atendendo que confere ao clube uma faculdade de, por forma unilateral e potestativa, adquirir os serviços de um atleta. Não sendo de estranhar que os clubes ao terem uma posição jurídica mais firme em relação ao praticante desportivo, utilizem mais este expediente como forma de salvaguardar um direito futuro e uma determinada posição jurídica; ao invés, o pacto de preferência, como já tivemos a oportunidade de referir, apenas garante ao clube a prioridade na aquisição de um jogador face a terceiros em igualdade de condições.

Versando o objeto do nosso estudo sobre os últimos, quando estipulados no âmbito do contrato de trabalho de um praticante, não poderíamos deixar de evidenciar as devidas dificuldades de aplicação/adaptação da presente figura contratual, eminentemente civilística, ao universo desportivo. Como figura jurídica muito utilizada no mundo da contratação, a mesma quando aplicada no sector desportivo exige certos cuidados de adaptação, em consequência da especialidade do seu objeto: não recaem sobre coisas – como por exemplo a preferência na compra de um terreno -, mas sobre serviços prestados por pessoas. Por essa via, embora se requeiram certos cuidados de adaptação em razão do objeto, não vislumbramos qualquer tipo de dificuldades insanáveis no recurso ao sobredito pacto. Este sentido decorre da própria configuração da presente figura contratual, sendo a mesma admitida em todos os contratos onerosos em que faça sentido a preferência por certa pessoa face a quaisquer outros concorrentes¹⁵³.

¹⁵³ ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral*, ob.cit. p.377; ou ainda pelo sentido decorrente do preceituado no artigo 423.º do Código Civil. Diga-se, contudo, que tratando-se de serviços prestados por pessoas, as mesmas terão sempre uma palavra a dizer na figura contratual em análise.

Os clubes factualmente recorrem a esta figura jurídica em sede de contrato de trabalho desportivo, “relativamente a jovens praticantes desportivos (normalmente em fase final de formação física e técnica de conhecimentos da modalidade), que despontam num determinado clube, não poucas vezes de dimensões inferiores ao clube que pretende ser titular do direito de preferência. Pelo que, o clube interessado nos serviços desportivos do jovem atleta (normalmente mais dotado economicamente e detentor de outras estruturas desportivas e competitivas) visa acautelar a potencial concorrência de outras entidades empregadoras desportivas, que se mostrem interessadas nos serviços de um jovem praticante desportivo promissor”¹⁵⁴.

Ponderando a grande competitividade do mercado desportivo, são muitos os casos em que “dado o interesse de um clube em adquirir os serviços de um jogador e a negativa do “proprietário” à sua venda, o que o clube interessado consegue é munir-se de uma preferência para a hipótese de, posteriormente, o clube proprietário decidir vender o jogador”¹⁵⁵. No entanto, muitas outras situações factuais exponenciarão o recurso a esta figura contratual: o caso de um jovem praticante, cuja transferência se facilita por não ter lugar na equipa num dado momento, mas com a salvaguarda para o clube de origem de um direito de preferência caso se confirmem as expectativas geradas quanto ao seu potencial (exemplo do caso Eto’o que tivemos a oportunidade de referir); ou ainda, outros cenários demonstrativos da importância do pacto como instrumento ao serviço da gestão desportiva: circunstâncias de eleições diretivas no clube, garantindo um certo espaço de manobra à futura direção para reavaliar convenientemente o plantel; aspetos como o acesso a uma competição europeia; a descida de escalão competitivo; a mudança de treinador; a ponderação da situação financeira do clube, entre muitos outros, são reveladores da importância da presente figura contratual, num mundo desportivo marcado por uma constante incerteza e imprevisibilidade no que toca ao futuro próximo, como verdadeiro instrumento ao serviço do clube por forma a gerir das mais variadas formas a complexidade do mundo desportivo.

Não se ignore, todavia, que os mesmos possam ser estipulados (embora com menos frequência), sem pressuporem a transferência do praticante para outra entidade empregadora desportiva e após a pendência do contrato de trabalho, veja-se a exemplificação de LEAL AMADO:

¹⁵⁴ LÚCIO CORREIA, *Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo*, ob.cit. p.216.

¹⁵⁵ ESTEVE BOSCH CAPDEVILA, “*Os direitos de opção e de preferência para a prestação de serviços por parte de desportistas profissionais: O caso «Eto’o»*”, ob.cit. p.44.

“É o que sucede, por exemplo, se o praticante desportivo A celebrar com o clube B um contrato de trabalho, pelo prazo de duas épocas desportivas, sendo inserida neste contrato uma cláusula nos termos da qual, decorridas que sejam essas duas épocas e expirado o respectivo prazo, A ficará obrigado a conceder preferência a B para seu futuro parceiro contratual. Deste modo, A vincula-se a, em igualdade de condições, escolher B de preferência a qualquer outro clube.”¹⁵⁶

A verdade é que semelhante figura, com todos os seus méritos com vista a enfrentar a especificidade desportiva e para uma boa gestão de recursos, pessoal e concorrencial, obriga-nos invariavelmente a pensar nas consequências jurídicas para a contraparte da relação laboral/contratual – o praticante desportivo. Por tal motivo, importa levantar um conjunto de questões: levando nós em conta a evolução do *iter* histórico das restrições à liberdade contratual do praticante desportivo, de origem regulamentar federativa ou por convenção coletiva, não serão estes acordos de partes um mecanismo contratual excessivamente atentatório face à liberdade contratual e à autodeterminação dos praticantes desportivos? De que forma se relacionam os pactos de preferência com o disposto no art.18.º n.º1 do RJCTD? Numa relação como a laboral desportiva, eivada de especificidades, também nesta sede teremos de fazer apelo à sua especificidade face ao regime geral? Não constituirão estas figuras contratuais um “reavivar” dos *player mobility restraints* já aludidos?

A estas e outras questões tentaremos dar uma resposta e um contributo jurídico no ponto seguinte.

¹⁵⁶ JOÃO LEAL AMADO, “Pactos de Preferência na Relação Laboral Desportiva – Breve Comentário ao Acórdão do STJ, de 18-12-2012”, in *Revista D&D* n.º27 (2012), p.433. Ou ainda, veja-se, outro exemplo do mesmo Autor: “É o que sucede se determinado praticante desportivo, transferindo-se do clube x para o clube y, acordar em inserir no contrato de trabalho celebrado com este último uma cláusula nos termos da qual, cessada a relação contratual com y, ficará obrigado a conceder preferência a x para seu futuro parceiro contratual. Deste modo, o praticante vincula-se a, em igualdade de condições, escolher x de preferência a qualquer outro clube”. *Contrato de Trabalho Desportivo – Anotado (Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de Novembro)*, p.85.

2.2.A (in)admissibilidade dos pactos de preferência no contrato de trabalho do praticante desportivo

Sem mais delongas, temos assistido a uma forte controvérsia doutrinária, quanto à admissibilidade da verificação da figura do pacto de preferência no contrato de trabalho desportivo, sendo não poucas vezes enquadrado, como uma verdadeira limitação à liberdade contratual e de trabalho do praticante desportivo.

Conforme tivemos a oportunidade de evidenciar, é inegável a sua profusão nos tempos hodiernos, com uma forte utilização e estipulação prática nas mais variadas modalidades desportivas de prática profissional (com especial incidência no futebol), como veículo para uma mais responsável e preventiva gestão desportiva, queridas pelas entidades empregadoras desportivas.

Face a esta massificação ou pelo menos recorrência aplicativa, torna-se fundamental saber como é que o direito responde a esta ocorrência, tendo presente o disposto no n.º1 do art.18.º do RJCTD, pelo que examinaremos as mais variadas situações em que se verificam estipulações de um direito de preferência convencional a favor de um determinado clube numa das cláusulas do contrato de trabalho desportivo.

Partindo para a análise concreta da sua (in)admissibilidade, tomando por referência o exemplo suprarreferido por LEAL AMADO, o mesmo Ilustre Professor parte para uma conceção da determinação automática da invalidade do pacto de preferência previsto num contrato de trabalho desportivo, nos seguintes termos:

Para o Autor, “é indiscutível que o pacto de preferência condiciona a liberdade de contratar do promitente/praticante desportivo, situando-se, por isso, em inegável rota de colisão com o art.18.º n.º1, da Lei n.º28/98 (regime jurídico do contrato de trabalho desportivo), nos termos da qual «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 contratual”.¹⁵⁷

Precisando que, “as exigências ligadas à liberdade de trabalho vão muito mais longe (dir-se-ia muito mais fundo) do que isso, não se circunscrevendo a aspectos de ordem patrimonial: a liberdade de trabalho do praticante postula a liberdade de escolher

¹⁵⁷ Vide, “*Pactos de Preferência na Relação Laboral Desportiva...*”, ob.cit. p.433; ou ainda *Vinculação Versus Liberdade*, ob.cit. p.128.

o clube/empregador; postula, inclusive, a liberdade de escolher um clube que ofereça piores condições remuneratórias (mas, que porventura, ofereça melhores condições desportivas, humanas, localizacionais, etc.); e por maioria de razão, pressupõe também a liberdade de, em igualdade de condições, optar por aquele que entenda. Ora estas irrecusáveis dimensões da liberdade de trabalho do praticante desportivo são cerceadas através da figura do pacto de preferência, pelo que este deverá ter-se como nulo.”¹⁵⁸

Por fim, o Eminente Jus-Laborista, fortifica os seus argumentos, equiparando o condicionamento ou limitação à liberdade de trabalho inerente aos pactos de preferência, com o impropriamente designado «pacto de opção» que vigorou no futebol português antes da Revolução de Abril e com a figura do «right of first refusal» norte-americano¹⁵⁹, já aludidos.

Tendo o máximo respeito pela posição patenteada e pela linha de raciocínio do Professor, a qual se compreende se adotássemos a mesma forma de expor e resolver o problema, não podemos sufragar totalmente da sua opinião, mormente porque em face do estipulado no art.18.ºn.º1 do RJCTD, consideramos que o mesmo só terá como escopo e sentido finalístico a proibição de fixação de cláusulas tendentes a limitar a liberdade de trabalho do praticante, **após** o termo da sua relação laboral.

Todavia, compreendemos a pertinência do seu entendimento, sabendo nós que em Portugal, nos países do nosso entorno e além-Atlântico, historicamente a questão da liberdade de trabalho e contratual do praticante desportivo poder escolher livremente, após o termo do seu contrato, a entidade empregadora desportiva para a qual viesse a desempenhar a sua atividade, foi marcada por um caminho tortuoso, onde para além do não reconhecimento da atividade desportiva como profissional e do estatuto jurídico-laboral dos praticantes em terras lusas¹⁶⁰, os desportistas eram considerados como uma verdadeira *res* de acordo com os desígnios dos clubes, não podendo proceder à livre escolha do clube que quisessem assinar, após o termo do seu contrato¹⁶¹, também aqui se assistiu a uma evolução na consagração de novos direitos para esta classe de trabalhadores, mormente a “conquista social” da fixação dos contratos a termo

¹⁵⁸ Sobre o ponto, veja-se *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p.128 e “*Pactos de Preferência na Relação Laboral Desportiva*”, ob.cit. p.434.

¹⁵⁹ JOÃO LEAL AMADO, “*Pactos de Preferência na Relação Laboral Desportiva...*”, ob.cit. p.434 e 435.

¹⁶⁰ “o desporto não é uma profissão; é um *otium cum dignitate*, um lazer bem aplicado, uma nobre superfluidade...necessária”. ¹⁶⁰ SÍLVIO LIMA, em *Ensaios sobre o Desporto de 1937 e Desportismo Profissional de 1939*, reeditados na coleção *Desporto e Sociedade- Antologia de Textos*, nº 55 e 75, Lisboa, p.17-18 e 30.

¹⁶¹ Remete-se, quanto a este aspeto para uma leitura mais aprofundada, para *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p.361 e ss.

“estabilizador”, garantindo uma melhor conjugação dos valores da estabilidade-liberdade vinculatória.

Foi perante este estado de coisas que, o nosso legislador, já desde a publicação do Decreto-Lei n.º305/95, de 18 de Novembro (primeira lei de origem estadual que reconheceu o estatuto dos praticantes profissionais enquanto trabalhadores), acolheu, no seu art.22.º n.º1, um regime geral quanto à liberdade de trabalho dos praticantes, nos mesmos termos do atual art.18.º n.º1, do RJCTD.

Enalteçamos a *ratio* do preceito, pelo que lhe subjaz e pela maior proteção jurídica conferida aos praticantes desportivos, em rota de colisão com os constantes atropelos, de origem regulamentar federativa e por instrumentos de regulamentação coletiva, a que estiveram sujeitos.

Também não obviamos que, à face do direito constituído, o acordo de partes tendente a limitar ou condicionar a liberdade de trabalho, o momento em que o praticante recupera a sua liberdade de escolher a entidade empregadora que melhor lhe aprouver, gera ainda mais desconfianças, pelos motivos históricos demonstrados.

Por contraponto, não podemos ignorar que vivenciamos tempos diferentes, diametralmente opostos até, os atletas profissionais encontram-se hoje num plano laboral claramente afirmado, reconhecidamente especial face aos demais. Onde essa especialidade funcional, “conduz, naturalmente, à inflação dos salários dos jogadores, em proporção direta com o seu valor profissional”¹⁶², bem como, em certos casos, leva a que não se verifique uma desigualdade de facto face à sua entidade empregadora¹⁶³. Para tal, não é despiciendo, o papel do empresário desportivo, interveniente fundamental na negociação dos contratos, assegurando ao praticante desportivo uma força que provavelmente só terá comparação com os profissionais de espetáculos¹⁶⁴. LEAL

¹⁶² TERESA BESSA, “*A Liberdade de Trabalho no Contrato de Trabalho dos Praticantes Desportivos*”, *XX Aniversário do Provedor de Justiça – Estudos*, ob.cit. p.17.

¹⁶³ Segundo, JOÃO CAUPERS: “No contrato individual de trabalho existe um manifesto desequilíbrio entre os poderes patronais (...) e os direitos do trabalhador (...).

O reconhecimento da inferioridade substancial da situação dos trabalhadores está, de resto, na base da relevância que a Constituição confere aos direitos daqueles. (...)

Não se pode dizer que a relação de trabalho seja sempre uma relação desigual favorável à parte patronal: fatores ocasionais podem mesmo inverter a situação, quer por circunstanciais decorrentes de especiais condições de certas zonas do mercado de trabalho (...) quer pela especificidade das exigências da função – o que acontece, por exemplo, com os jogadores de futebol profissional”. In, *Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e a Constituição*, p.172 e ss.

Pense-se nas chamadas “vedetas”, que pelos seus atributos técnicos se sobressaem na globalidade do plantel e que, por essa razão, possuem outro estatuto e outra “força” face ao clube.

¹⁶⁴ A este propósito, veja-se ALBINO MENDES BAPSTISTA, “*Subsídios para a criação de um regime jurídico do contrato de trabalho do profissional de espetáculo*”, *Estudos sobre o Código do Trabalho*, 2º edição, 2006

AMADO chama, inclusive, a atenção para a emergência deste “terceiro homem”¹⁶⁵ e para a “assunção, por parte do agente, de um claro *status* de promotor dos interesses do praticante desportivo, de *negotiation equalizer*”¹⁶⁶.

Com esta constatação, previna-se, desde já, não estamos a asseverar que a intervenção dos empresários desportivos seja, *per si*, um fator-garante do objetivamente determinável equilíbrio de partes, o mesmo só será atingido pelas próprias circunstâncias do caso, da própria autodeterminação do atleta e dos benefícios que lhe sejam garantidos por uma livre e minimamente constatável negociação horizontal.

Com isto, queremos tão só, evidenciar as mudanças quanto à própria relação e estatuto laboral dos atletas, face a tempos idos, bem como face ao regime comum do nosso Direito Laboral: sabendo nós, que o pacto de preferência pressupõe a completa autonomia negocial das partes, não podemos analisar a liberdade contratual no âmbito da relação laboral desportiva, em termos semelhantes à das demais relações laborais. E porquê? Porque sendo certo que genericamente, o Direito do Trabalho caracteriza-se, por uma repressão da liberdade contratual das partes, visando a tutela da parte débil da relação (ou seja, o trabalhador), na relação laboral desportiva, em algumas situações, os praticantes desportivos (que teoricamente seriam a parte que carecia de maior proteção jurídica), pela importância que assumem no plano desportivo e até social e económico para as entidades empregadoras desportivas, nem sempre se podem considerar como parte “débil” naquela relação laboral.^{167 168}

Para tal, basta olhar para a realidade desportiva e constatar a importância de certos grupos de atletas para o próprio clube e para a massa associativa que lhe inere, ao ponto de serem considerados como um ativo financeiro imprescindível, sendo não poucas vezes beneficiados com algumas benesses não acessíveis aos restantes membros da equipa, bem como, de um clausulado contratual adequado à importância e influência que este detém junto da entidade empregadora desportiva.¹⁶⁹

¹⁶⁵ *In Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p.487 e ss.

¹⁶⁶ *Ibidem*, p.494.

¹⁶⁷ Nestes termos, veja-se LÚCIO CORREIA, *Limitações à Liberdade Contratual...*, ob.cit. p. 190.

¹⁶⁸ Para TERESA BESSA, “a situação de facto que se verifica no domínio das relações de trabalho desportivo apresenta contornos bem diversos das subjacentes às restantes relações laborais (...) é o dos trabalhadores não se encontrarem necessariamente, numa posição de desfavor relativamente às entidades empregadoras.” *A Liberdade de Trabalho no Contrato de Trabalho Desportivo*, ob.cit. p.16-17.

¹⁶⁹ Quanto a este aspeto CARDENAL CARRO, coloca em evidência a dispersão salarial inerente ao fenómeno desportivo, o âmbito do mesmo plantel, de acordo com a qualidade da prestação dos praticantes desportivos, bem diferente e juridicamente censurável num qualquer outro sector profissional. Para uma leitura mais pormenorizada, ver *Deporte y Derecho*, ob.cit. p.282.

Ficando assim demonstrado, cremos que pacificamente, a especialidade do regime laboral desportivo quanto a este aspeto, a função tuitiva própria do regime laboral comum no que concerne à liberdade contratual e autonomia negocial, nem sempre se verifica nos mesmos moldes.

Sem embargo, no nosso entender temos de analisar, quanto a este aspeto, duas questões separadamente: os casos em que as partes conferem um direito de preferência, ou uma prioridade aquisitiva ao clube, após o termo do contrato; e os casos em que as partes estabelecem uma preferência convencional na pendência da relação laboral.

No tocante aos primeiros, propendemos em considerar como nulas as ditas cláusulas. Em tal situação, entraríamos no raio de ação/proibição do nosso art.18.º n.º1, do RJCTD. Com efeito, movendo-nos nós num regime contratual de cariz estabilizador para as partes, seria no nosso entender excessivamente condicionador para o praticante (ainda que em igualdade fáctica e eventualmente desejada pelo mesmo), onerar a sua liberdade de trabalho, extinguida que estivesse a sua anterior relação contratual. Encontramos suporte legal para esta asserção, também no próprio regime do art.405.º n.º1 do C.C, no qual: “Dentro dos limites da lei, as partes têm a faculdade de fixar livremente o conteúdo dos contratos (...)”, remetendo-se quanto a este aspecto para o nosso art.18.º n.º1, do RJCTD. Por esta via, damos integral cumprimento ao regime imperativo da liberdade de trabalho prescrito na nossa lei ordinária, vincando de forma clara a indisponibilidade e inderrogabilidade da liberdade de trabalho e contratual do praticante desportivo, cessada que esteja a sua anterior relação e ele recupere o seu estatuto de *free agent*, impedindo por essa via os anteriores atropelos a que assistimos nos mais variados ordenamentos jurídicos.

Já outra situação se verificará, no nosso entender, caso as partes tenham fixado um pacto de preferência, no contrato de trabalho do praticante desportivo, a favor de um clube, durante a execução do contrato de trabalho do atleta. Ilustre-se com um exemplo:

O praticante desportivo A, tratando-se de um jogador com elevado potencial, mas com poucos minutos de jogo no clube B, com o qual teria ainda de cumprir um contrato por mais 3 épocas desportivas, pretende sair para o clube C com o objetivo de ganhar mais minutos, por forma a conseguir maturar o seu jogo. Por outra banda, o clube, ao qual urge naquele momento, “cortar” a folha salarial do plantel e reconhecendo as dificuldades do praticante para, a dado momento, ser uma escolha regular do treinador, mas tendo a noção do futuro promissor do jovem, bem como o seu futuro valor de mercado, chega a acordo com A, bem como com C, por forma a “facilitar” a sua saída naquele momento,

desde que lhe seja garantido um direito de preferência numa futura transferência do praticante durante a pendência do contrato de trabalho entre A e C. Fica estipulado, para o efeito, com o devido comprometimento de todas as partes, o direito de preferência convencional no contrato de transferência bem como no contrato de trabalho, ora rubricados. Além disso, o clube B promete a A certas regalias patrimoniais mensais, pelo pacto de preferência conferido. *Quid iuris?*

O caso concreto ora ilustrado é, no nosso entender, bem demonstrativo da importância hodierna dos pactos de preferência, arriscamo-nos mesmo em dizer que esta é das formas mais recorrentes do pacto de preferência em sede laboral desportiva ^{170 171}
¹⁷².

Não temos constrangimentos, *a priori*, em considerar o caso *sub judice* como perfeitamente válido, é quanto a este ponto que a nossa posição mais difere de LEAL AMADO. Segundo percebemos, pela posição do Professor, todos os pactos de preferência estipulados no contrato de trabalho do praticante desportivo devem ser tidos por

¹⁷⁰ Vivemos tempos penosos no que toca ao negócio do desporto e à própria gestão desportiva. Os clubes vivendo, diríamos hiperbolizando, numa autêntica “ditadura” de resultados desportivos, numa lógica de instantânea realização dos seus objetivos previamente programados, ao não se verificar essa assunção ou paralelismo entre o seu planeamento e a realização desportiva desejada, têm tomado decisões gravosas para a sua salubridade financeira e orçamental (embora em casos de sucesso desportivo também se verifique, evidentemente).

Desde logo temos assistido a um avolumar de contratações e gastos com vista à prossecução de resultados imediatos no plano desportivo. Os clubes adquirem novos atletas tantas e tantas vezes, ou para fazer face a uma lesão de um dos seus ativos ou porque um determinado jogador (e a equipa) não está a corresponder ao esperado, ou porque simplesmente, perante a insatisfação dos adeptos, urge “anestésiar” os maus resultados com uma nova aquisição; ou porque se deparam com uma simples oportunidade de negócio. Consequências: Os clubes além dos gastos inerentes (quando os haja) à transação dos prémios do atleta; aumentam o número de jogadores com vínculo ao clube, sobrecarregando, do lado financeiro, fortemente a sua folha salarial e, na vertente desportiva, deparam-se com um “regimento” imobilizado, com graves consequências não só para o clube, mas especialmente para o praticante.

A situação ganha contornos ainda mais preocupantes por estarmos no âmbito de um regime laboral desportivo, onde os contratos assumem uma imperatividade “estabilizadora” para as partes, não se admitindo rescisões *ad nutum*, como no regime geral, conjugando-se este fator com as legítimas expectativas que o clube possa vir a ter em transacionar posteriormente o atleta.

Não olvidamos que uma boa medida para contornar este problema pode passar pela cedência temporária dos praticantes que se encontrem nesta situação, mas também não podemos ignorar que numa boa parte dos casos é a entidade empregadora cedente que suporta uma boa percentagem da folha salarial, além do próprio estigma que muitas vezes se cria pelo rótulo de jogador “emprestado” ou dispensado, o que pode levar a que muitos jogadores prefiram começar uma nova “aventura” num clube que lhes garanta estabilidade para poder desenvolver a sua atividade, sem andar constantemente a mudar de clube todos os anos.

É neste contexto, estamos em crer, que os pactos de preferência venham a ganhar uma maior preponderância futura e um maior recurso prático por parte das partes.

¹⁷¹ Também assistimos com bastante frequência a casos em que um determinado clube com interesse em adquirir os serviços de um jogador e face à negativa do “proprietário” à sua venda, o que o clube interessado consegue é munir-se de uma preferência para a hipótese de, posteriormente, o clube proprietário decidir vender o jogador. Exemplificando nestes moldes, veja-se ESTEVE BOSCH CAPDEVILA, “*Os direitos de opção e de preferência para prestação de serviços por parte dos desportistas...*”, ob.cit. p.44.

¹⁷² Para uma compreensão mais detida dos casos mais recorrentes do recurso ao pacto de preferência em sede laboral desportiva, vide a nota de rodapé n.º151.

inválidos. Não seguimos assumidamente a sua posição, regemo-nos no plano da análise concreta, aquilatando as especificidades do mundo (laboral) desportivo e a complexidade de situações que possa vir a gerar.

Cumpre, assim, questionar: O princípio da liberdade de trabalho, será um valor absoluto? Não se aceitarão restrições ao mesmo? Também nesta sede, não convirá aludir à especialidade deste quadro laboral? Não poderão, também os praticantes desportivos, retirar benefícios deste constrangimento? À luz do nosso direito, não serão de admitir os pactos de preferência durante a pendência do seu contrato de trabalho, no âmbito de uma transferência?

A questão da preferência entrecruza-se, de forma indelével, com as transferências de jogadores.

Para a constituição de um direito à transferência do jogador, no caso deste ter acordado a aposição de uma cláusula desta natureza no seu contrato de trabalho, desde já sublinhamos que esta não se trata de uma mera potestade de cariz unilateral do clube, estoutro prende-se com um acordo que traduz a manifestação da vontade das três partes em questão: clube “potencialmente vendedor”, obrigado a dar preferência, caso pretenda transferir o jogador; clube “potencialmente comprador” titular do exercício do direito de preferência; e por fim, o próprio atleta que anuiu com o referido contrato.^{173 174}

¹⁷³ Nestes termos, veja-se LÚCIO CORREIA, *Limitações à Liberdade Contratual do praticante desportivo*, ob.cit. p. 219; ESTEVE BOSCH CAPDEVILA, “*Os direitos de opção e de preferência para a prestação de serviços por parte dos desportistas*”, ob.cit. p. 45.

¹⁷⁴ No tocante à natureza jurídica da própria operação de transferência de jogadores, BOSCH CAPDEVILA, clarifica que não estamos perante uma transmissão de direitos, mas sim perante uma extinção antecipada de um contrato a troco de um preço: “Ou seja, o clube «comprador» não paga para uma cessão de direitos, mas sim para que o clube «vendedor» renuncie aos seus direitos sobre o jogador. O ato dispositivo não constitui uma alienação, mas sim uma renúncia. A entidade «vendedora» não se compromete a que o jogador ingresse nas fileiras do «comprador», antes limita-se a «deixá-lo livre», isto é, liberta-o do vínculo que o unia ao clube, permitindo-lhe, assim, celebrar um novo contrato com outro clube”.

E, acrescenta: “É evidente que falta um elemento essencial a esta operação: a vinculação do jogador com a entidade compradora. Por isso, o contrato de renúncia deverá ser acompanhado de um contrato entre o clube comprador e o jogador. Estaremos, então, diante daquilo que a doutrina designa por «contratos coligados», no sentido em que um contrato não pode existir sem o outro: nem o novo contrato de prestação de serviço pode ter eficácia sem uma desvinculação do jogador relativamente ao seu anterior clube, nem o pagamento de um preço pelo clube a troco da «liberdade» de um jogador será operativo sem o acordo deste clube com o jogador para adquirir os seus serviços. Por conseguinte, a operação de transferência pressupõe, na realidade, a existência de dois contratos coligados celebrados pela entidade compradora: um contrato com o clube vendedor, outro com o desportista. Se falha algum dos contratos, falha toda a operação”. “*Os direitos de opção e de preferência...*”, ob.cit. p. 45 e ss.

No mesmo sentido, embora realçando a particularidade de no contrato de transferência não estarmos perante dois mas três contratos coligados – “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 qual se estabelece a indemnização a pagar àquele por este como contrapartida da dissolução do vínculo laboral entre aquele e o praticante desportivo; o novo contrato de trabalho desportivo, celebrado entre o praticante e o clube ad quem” – o que no nosso entender tem mais razão de ser, veja-se: LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p. 283 a 285.

Um acordo tripartido desta ordem relaciona-se de forma insofismável com o Princípio da Autonomia Privada¹⁷⁵ e constitui corolário lógico da liberdade de fixação do conteúdo contratual, *ex vi* do art.405.º do CC, não se vislumbrando, em regra, qualquer tipo de óbice à contratualização deste tipo de pacto.

Com efeito, a liberdade contratual, como baluarte de autoconformação de interesses e como forma do próprio desenvolvimento da personalidade individual¹⁷⁶, pressupondo aquela uma ideia de “justiça real, comutativa (não a simples justiça formal expressa pela igualdade jurídica dos contraentes) nas relações entre partes, o de proteger a parte que dentro da relação contratual se considera económica ou socialmente mais fraca”¹⁷⁷, quando inserida no âmbito laboral (comum) gera as maiores desconfianças.

No contrato individual de trabalho (relação comum), é inegável o manifesto desequilíbrio entre as partes, desde logo pela própria subordinação jurídica do trabalhador e pela própria dependência económica deste face àquele, por essa via torna-se imperativo que o legislador salguarde a posição jurídica do contraente débil, obstando a uma livre autodeterminação de interesses. Impõe-se esta inflexibilidade pela própria ideia de “justiça real”.

Já no que concerne à nossa relação laboral especial, o quadro é ou pode ser outro: a especificidade da função (diríamos em tom leve: se todos jogamos à bola nem todos somos futebolistas), reduz largamente o número de trabalhadores que exercem este tipo de profissão, o que reforçará (numa boa parte das vezes), o valor negocial da sua disponibilidade de trabalho. Por outro lado, não podemos ignorar que as entidades empregadoras, na sua larga maioria, dependem quase totalmente dos seus jogadores para manterem um bom nível competitivo e financeiro, por forma a subsistirem.

É muito por causa desta especialidade funcional que, a grande maioria dos praticantes, são representados por empresários desportivos¹⁷⁸, interveniente fundamental na negociação dos contratos, operando como “promotor dos interesses do praticante desportivo, de *negotiation equalizer*”¹⁷⁹. De facto, o empresário desportivo, no mínimo,

¹⁷⁵ Princípio estruturante de direito privado, tendo como fundamentos constitucionais mais explícitos, os artigos 26.º n.º1 (livre desenvolvimento da personalidade) e 61.º (Livre iniciativa económica privada) da CRP.

¹⁷⁶ Conforme sustenta HEINRICH EWALD HORSTER, a liberdade contratual apoia-se na «ideia de ser um meio adequado para um estabelecimento de um justo equilíbrio entre os interesses das partes contratantes (...); a ideia de liberdade contratual contém a ideia de justiça, justiça essa obtida à base da auto regulamentação dos particulares”, autor citado por ALEXANDRA GONÇALVES RIBEIRO, in “*A liberdade de expressão do praticante desportivo*”, revista *D&D* n.º16 (2008), p.18.

¹⁷⁷ ANTUNES VARELA, *Das Obrigações...*, ob.cit. p.248.

¹⁷⁸ Figura que, inclusive, o nosso RJCTD acolhe: art.22º a 25º

¹⁷⁹ LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade*, ob.cit. p.494.

repõe frequentemente a igualdade negocial¹⁸⁰, o que gerou a desconfiança dos clubes em semelhante figura, por forma a manterem “a superioridade de que gozavam no seu processo de negociação”.¹⁸¹

Estamos de acordo, quanto a este aspeto, com MENDES BAPTISTA, quando o Autor considera que “a ponderação e a avaliação das soluções de direito laboral desportivo, obrigam ao afastamento ou à recolocação das ideias de “contraente débil” que preside às soluções de direito laboral comum, bem como implicam um juízo mais cauteloso relativamente à existência neste plano de «uma acentuada compressão da liberdade contratual das partes”¹⁸².

Depois, como já tínhamos explicitado anteriormente, não podemos analisar a liberdade contratual das partes no âmbito da relação laboral desportiva, nos mesmos termos, à das demais relações laborais, porque em algumas situações, os praticantes desportivos, pela relevância que assumem no plano desportivo e económico para os clubes, nem sempre se podem considerar como parte “débil” na relação laboral desportiva.¹⁸³

Por tudo quanto vem sido dito, a autonomia negocial e a liberdade contratual (como faculdade conferida aos contraentes de fixarem livremente o conteúdo dos contratos), aquando da estipulação de um pacto de preferência nos termos propostos, estamos em crer, realçam fortemente a autonomia deste regime laboral específico face ao regime geral¹⁸⁴.

Com efeito, não podemos concordar que em todas as situações não se verifique uma autodeterminação recíproca, seria para nós uma visão demasiado redutora e inflexível. Ou seja, o pacto de preferência a favor do clube não deve ser visto apenas e

¹⁸⁰ Neste sentido: ANDRÉ DINIS CARVALHO, “*A profissão de empresário desportivo – uma lei simplista para uma actividade complexa*”, ob.cit. p.274-275.

¹⁸¹ *Ibidem*, p.253.

¹⁸² ALBINO MENDES BAPTISTA, “*O Pacto de Preferência na Relação laboral Desportiva*”, ob.cit. p.30.

¹⁸³ Também neste sentido veja-se: TERESA BESSA, “*A Liberdade de Trabalho no Contrato de Trabalho dos Praticantes Desportivos*”, ob.cit. p.16 e ss; JOÃO CAUPERS, *Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e a Constituição*, p.172 e ss; LÚCIO CORREIA, *Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo*, ob.cit. p.190 e 191; ALBINO MENDES BAPTISTA, “*O Pacto de Preferência na Relação Laboral Desportiva*”, ob.cit. p.31.

¹⁸⁴ Note-se que o preâmbulo do Decreto-Lei n.305/95, de 18 de Novembro, já referia que: “em razão das especialidades que a atividade desportiva e a que o regime geral do contrato de trabalho não pode responder inteiramente” concluindo adiante que o regime jurídico do contrato de trabalho desportivo: “não carece de ser exaustiva, aqui se justificando, de modo muito especial, quer o recurso à via contratual, quer o reconhecimento de formas diversas de autorregulamentação da actividade desportiva, em particular através de convenções colectivas de trabalho”.

generalizadamente como um mecanismo impositivo/monovinculante, em que o praticante nada tem a dizer e nada tem a beneficiar.

Desde logo, várias vantagens/benefícios podem advir para o praticante: num contexto de um contrato de trabalho a termo “estabilizador”, onde não se admite a desoneração *ante tempus* do praticante, o pacto de preferência pode funcionar como causa para uma exoneração *ante tempus* do seu anterior clube, recuperando o atleta a liberdade que até então não detinha (veja-se o exemplo por nós ilustrado); outrossim será o caso usual em que as partes acordam que o praticante venha a usufruir de montantes patrimoniais como contrapartida da fixação do pacto de preferência, acarretando “a obtenção de um conjunto de vantagens patrimoniais, não poucas vezes superiores, à recuperação da sua liberdade de trabalho, pelo que, o praticante desportivo até pode beneficiar mais da compressão da sua liberdade de trabalho, do que, pela recuperação da mesma”¹⁸⁵. Esse benefício, pode traduzir-se num aumento do carácter retributivo da relação, ou ainda, na obtenção de uma determinada quantia em dinheiro, em virtude do praticante ter acedido a comprimir a sua liberdade contratual e de trabalho.

Esta concessão de certos benefícios para o praticante é, para nós, um critério absolutamente inafastável, é a fortificação da paridade negocial, para efeitos do correto enquadramento do poder de autodeterminação, não se verificando a concessão do mesmo gera-se uma verdadeira presunção de desigualdade fáctica.

Sendo o mesmo convencionado, no âmbito da liberdade contratual do praticante, seria irrazoável que o atleta usufrui-se do mesmo, já na convicção que o pactuado pacto de preferência, no momento do seu exercício, não lho fosse imposto, bastando para tal, invocar o art.18.º n.º1 do RJCTD e requerer a sua invalidade, por violação da liberdade de trabalho que aceitou derrogar.

Julga-se que, na presente situação, ficando efetivamente demonstrado que o praticante desportivo, beneficiou de alguma forma com a celebração do pacto, não faria sentido que, este visando a retoma integral da sua liberdade de trabalho, viesse assumir uma posição contrária com o comportamento que manteve ao aceitar a aposição do aludido pacto. Tal comportamento do atleta configuraria um autêntico abuso de direito, nos termos do art.334.º do CC¹⁸⁶.

¹⁸⁵ LÚCIO CORREIA, *Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo*, ob.cit. p.185.

¹⁸⁶ Segundo o suprarreferido artigo: “É ilegítimo o exercício de um direito, quando o titular exceda manifestamente os limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito”.

Para ANTUNES VARELA, para que haja abuso de direito, é necessária a existência de contradição, entre o modo ou o fim com que o titular, exerce o direito e o interesse ou interesses, a que o poder nele consubstanciado se encontra adstrito¹⁸⁷

Como o mesmo Ilustre Civilista defende, “para que o exercício do direito seja abusivo, é preciso que o titular observando embora a estrutura formal do poder que a lei lhe confere, exceda manifestamente os limites que lhe cumpre observar, em função dos interesses que legitimam a concessão desse poder.”¹⁸⁸

Este comportamento atentaria contra o investimento de confiança, que “exige que a pessoa a proteger tenha, de modo efectivo, desenvolvido toda uma actuação baseada na própria confiança, actuação essa que não possa ser desfeita sem prejuízos inadmissíveis”¹⁸⁹. E seria suscetível de corresponder a um *venire contra factum proprium*, “que traduz, em Direito, o exercício de uma posição jurídica em contradição com uma conduta antes assumida ou proclamada pelo agente.”^{190 191}

Trata-se, portanto, de exercício do direito em termos reprovados pela lei, ou seja, há abuso de direito sempre que o titular exerce com manifesto excesso dos limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico, não sendo necessária a consciência desse excesso.

Assim sendo, pensamos que, uma vez que o abuso de direito é uma forma de antijuridicidade ou ilicitude, isto é, constitui o exercício de um direito fora dos limites impostos pelo seu fim económico ou social, e que ofende clamorosamente o sentido jurídico dominante, as consequências desse comportamento abusivo terão de ser as mesmas de qualquer actuação ilícita ou sem direito, gerador de responsabilidade e fonte de obrigação de indemnizar.

Pelo que, não podemos obviar, que as cláusulas contratuais acordadas entre as partes, devem ser rigorosamente cumpridas pelas mesmas, atendendo ao princípio do *pacta sunt servanda*¹⁹², consagrado no art.406.º n.º1 do CC.

Por tudo quanto vem sendo dito, este espaço de autoconformação de interesses tem de ser visto de forma bastante particularizada, não se equiparando na sua dimensão

¹⁸⁷ ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral*, ob. cit. p.545.

¹⁸⁸ ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral*, ob.cit. p.545.

¹⁸⁹ A.MENEZES CORDEIRO, *Tratado de Direito Civil, I – Parte Geral, Tomo I, 3º Ed.* (2005), p.412.

¹⁹⁰ A.MENEZES CORDEIRO, *Tratado de Direito Civil, I – Parte Geral, ob.cit.* p.275.

¹⁹¹ Acrescente-se que a previsão do *venire contra factum proprium* é objectiva: “não se requer culpa, por parte do titular exercente, na ocorrência da contradição.” *Ibidem*, p.287.

¹⁹² O mesmo associado à liberdade dos sujeitos pressupõe a sua autorresponsabilidade. Em linguagem simples, é preciso honrar a palavra dada. Segundo o C.C Italiano: “O contrato tem a força de lei entre as partes”.

prática com os justos receios inerentes a uma qualquer outra relação laboral. Com isto não se quer dizer que os praticantes desportivos estejam sempre num equilíbrio fáctico negocial, impera sim a análise de todas as “circunstâncias contratuais” que estiveram na sua origem: Mormente a verificação de um certo benefício para o praticante; se o contrato foi material e formalmente objeto de negociação; a própria “dimensão” do atleta; se se assistiu à intervenção de um empresário, etc.

Temos em suma, que olhar para a negociação como uma lógica de conjunto, se a mesma reflete um material equilíbrio entre as partes e se o seu resultado advém da livre vontade das partes, de um livre e esclarecido consentimento¹⁹³.

Num tom de desabafo, cumpre-nos colocar a questão noutra perspetiva: é evidente que os clubes retirarão largos benefícios pela dita estipulação contratual, já tivemos inclusive a oportunidade de os referir (desde logo contornar um saturadíssimo e concorridíssimo mercado, fazer face a uma descida de divisão ou a um momento de dificuldades financeiras, garantir um melhor planeamento por parte do treinador, etc.), contudo não podemos olhar para esta questão numa perspetiva de um só sentido, o praticante desportivo ao acordar tal estipulação contratual (com a comprovação de uma verdadeira e real autodeterminação), estará também ele a agir com um sentido finalístico: potenciar a sua própria valorização no mercado; abrir as portas a uma futura e eventual transferência; garantir a maximização dos seus rendimentos futuros; entre vários outros tipos de razões, que são bem demonstrativos do seu próprio “desenvolvimento de personalidade”, como “dono de si mesmo”, cumprindo-nos, por conseguinte, questionar, como é que poderia ser *a priori* vetado, também a este, a possibilidade de decidir livremente sobre o seu próprio futuro?

A presente questão levar-nos-á inevitavelmente para a problemática da liberdade de trabalho e como esta se relaciona com a própria liberdade contratual e autonomia negocial das partes.

O Princípio da Liberdade de Trabalho¹⁹⁴, como direito fundamental, integrado no capítulo dos direitos liberdades e garantias, assumindo um papel privilegiado como

¹⁹³ Ou seja, a inexistência de quaisquer vícios de vontade ou consentimento pelo praticante desportivo, como por exemplo: o erro (art.247º e ss.), dolo (art.253.º), coação moral (art.255.º), incapacidade acidental (art.257.º), usura (282.º), todos do Código Civil.

¹⁹⁴ Remete-se para o princípio fundamental da liberdade de escolha da profissão consagrado no art.47.º n.º1 da CRP.

forma de concretizar o direito ao trabalho, ele não se esgota na liberdade de poder escolher livremente a profissão, mas abrange também a liberdade de exercício da profissão.¹⁹⁵

O mesmo, conforme já tivemos a oportunidade de aludir, não é um valor absoluto, comportando restrições e pode ser objeto, em certas circunstâncias, de disposição por parte do seu titular.¹⁹⁶

Mesmo no que concerne à relação laboral desportiva, são admitidos certos constrangimentos à liberdade de trabalho, como a obrigação de pagamento de uma justa indemnização, a título de promoção ou valorização do praticante desportivo, nos termos do art.18.º do RJCTD e a própria opção pelo “termo estabilizador” pressupõe uma significativa compressão da liberdade de desvinculação contratual por parte do praticante desportivo, quando o confrontamos com a situação do “termo limitativo” da lei geral, onde o trabalhador pode denunciar o contrato a todo o tempo.

De tudo quanto vem sendo dito, teremos de encarar a presente problemática numa ótica bastante diferente, tendo ficado demonstrado, julgamos nós, que nem sempre o praticante desportivo se situa numa posição de desigualdade fáctica face ao clube e que no âmbito do processo de negociação lhe podem ter sido conferidos certos benefícios, ponderando a posição relativa que o princípio da autonomia privada e o princípio da liberdade de trabalho ocupam na ordem jurídica, não vemos qualquer tipo de óbice à fixação dos ditos pactos.

Bem sabemos que presente questão estará inevitavelmente votada ao âmbito da perspetivação científica: se existem posições doutrinárias que defendem uma imposição e uma relevância imediata dos direitos liberdades e garantias nas relações privadas, não garantido de forma rígida o espaço para a devida autodeterminação das partes para confluírem convenientemente os seus interesses, por outra banda não menos autores defendem a eficácia mediata (ou seja, condicionada à sua receção pelas normas e princípios fundamentais do direito privado ou harmonização com estes) ou limitando o seu campo de aplicação privilegiado às situações de desigualdade de facto¹⁹⁷.

Porém, quanto a este ponto, importa colocar em relevo a posição de JORGE REIS NOVAIS, aquela que no nosso entender é mais consentânea com os nossos propósitos:

¹⁹⁵ Não nos vamos deter em toda a descrição do presente princípio fundamental, porque a mesma já se fez anteriormente.

¹⁹⁶ Mesmo no domínio da relação laboral comum, aceitam-se condicionamentos à liberdade de trabalho, vejam-se os artigos: 136º (Pacto de não concorrência) e 137º (Pacto de permanência) do CT.

¹⁹⁷ Sobre este ponto veja-se TERESA BESSA, “*A Liberdade de trabalho no contrato de trabalho dos praticantes desportivos*”, ob.cit. p.16 e ss.

Quanto a este aspeto optamos por colocar a tónica, tratando-se a liberdade de trabalho de um direito fundamental da nossa ordem jurídica, na ponderação adequada, em particular, da renúncia a direitos fundamentais.

Sobre a renúncia, escreve REIS NOVAIS: “a titularidade de um direito fundamental é uma posição jurídica de vantagem do indivíduo face ao Estado¹⁹⁸, é um «trunfo» nas mãos do indivíduo (DWORKIN), então da própria dignidade da pessoa humana e do princípio da autonomia e de auto-determinação individual – que integram e moldam de algum modo o cerne de todos e de cada um dos direitos fundamentais – decorre o poder de o titular dispor dessa posição de vantagem, inclusivamente no sentido de a enfraquecer, quando desse enfraquecimento, e no quadro da livre conformação da sua vida, espera retirar benefícios que de outra forma não obteria.

Nesse sentido, a renúncia é também uma forma de exercício do direito fundamental, dado que, por um lado, a realização de um direito fundamental inclui, em alguma medida, a possibilidade de se dispor dele, inclusive no sentido da sua limitação, desde que esta seja uma expressão genuína do direito de auto-determinação e livre desenvolvimento da personalidade individual, e porque, por outro lado, através da renúncia o indivíduo prossegue a realização de fins e interesses próprios que ele considera, no caso concreto, mais relevantes que os fins realizáveis através de um exercício «positivo» do direito. Só o Estado paternalista se arroga a pretensão de proteger sistematicamente o cidadão contra si próprio, numa concepção de liberdade vinculada, cuja matriz se exprime, como diz ISIAH BERLIN, no lema jacobino «nenhum homem é livre de fazer o mal; impedi-lo é libertá-lo». Só este modelo de Estado seria compatível com uma concepção de liberdade, à partida e em regra, obrigatória, vinculada, orientada”.

199

Estamos em crer, como ALBINO MENDES BAPTISTA também alude, que “uma limitação excessiva dos direitos fundamentais corresponderia à anulação do livre desenvolvimento da personalidade individual.”²⁰⁰ Temos de ter na devida consideração que a renúncia a um direito fundamental pode ser ela própria a expressão desse direito, procurando-se “privilegiar uma concepção de dignidade da pessoa humana como conceito

¹⁹⁸ Posição jurídica de vantagem também nas relações entre particulares, como o próprio Autor explicita.

¹⁹⁹ JORGE REIS NOVAIS, “*Renúncia a direitos fundamentais*”, *Perspectivas Constitucionais*, vol.I, 1996, p.287-288.

²⁰⁰ ALBINO MENDES BAPTISTA, “*O Pacto de Preferência na Relação Laboral Desportiva*”, ob.cit. p.39.

aberto a um preenchimento onde impera a autonomia do interessado e o seu poder consequente de conformação da própria vida.”²⁰¹

Por forma a que a renúncia siga o seu curso, é necessário que cumpra um conjunto de pressupostos e requisitos de validade concreta²⁰²:

Sobre os mesmos escreve JORGE REIS NOVAIS que, “a declaração de vontade só é válida quando emitida consciente e voluntariamente, numa situação em que quem renuncia está em condições de avaliar todas as consequências da sua decisão e decide tanto quanto possível livre de constrangimentos, ameaças ou coacções, mas mais ainda, quando as partes da relação jurídica se encontrem numa situação de poder negocial equilibrado, em que, no fundo, a renúncia a uma posição de direito fundamental signifique um exercício autónomo de liberdade e não um mero disfarce de uma restrição heterónoma não admissível.”²⁰³

Face ao que aqui é dito, não temos dúvidas em reafirmar a perfeita admissibilidade dos pactos de preferência, “é evidente que a existência de «alternativas reais de comportamento», as fronteiras entre o consentimento livre e o consentimento condicionado e a ponderação da igualdade material entre as partes, apresentam-se de contornos muito complexos a resolver com o máximo cuidado e precaução.”²⁰⁴

Neste sentido, consideramos que o direito fundamental não deve ser analisado de uma forma abstrata, por contraponto devemos ter na devida atenção os interesses e razões em conflito, dependendo não apenas da natureza do bem tutelado, mas também, das circunstâncias específicas do caso concreto.²⁰⁵

Tecemo-nos pela simples lógica de que “cada caso é um caso”, não vemos por esse motivo, razões de ordem pública que levem à nulidade generalizada de todos os pactos de preferência estipulados no contrato de trabalho do praticante desportivo, na pendência do seu contrato.

²⁰¹ JORGE REIS NOVAIS, “*Renúncia a direitos fundamentais*”, ob.cit. p.328-329.

²⁰² Tenha-se presente que, “Enquanto exercício de direitos fundamentais, a renúncia de um particular às suas posições protegidas por normas fundamentais não carece de previsão legal”. (JORGE REIS NOVAIS, “*Renúncia a direitos fundamentais*”, ob.cit. p. 314).

²⁰³ JORGE REIS NOVAIS, “*Renúncia a direitos fundamentais*”, ob.cit. p. 304.

²⁰⁴ ALBINO MENDES BAPTISTA, “*O Pacto de Preferência na Relação laboral Desportiva*”, ob.cit. p. 40.

²⁰⁵ Quanto aos critérios orientadores da ponderação de interesses para aferir a validade da renúncia, JORGE REIS NOVAIS diz-nos: “não é possível concluir, em termos abstractos, pela disponibilidade ou indisponibilidade dos bens protegidos por normas de direitos fundamentais. Com efeito, a medida concreta da disponibilidade não é pré-determinável em termos absolutos, dependendo não apenas da natureza do bem tutelado, como das circunstâncias do caso concreto e do peso relativo das razões e interesses em conflito.”, in “*Renúncia a Direitos Fundamentais*”, ob.cit. p. 322.

Na análise concreta os mesmos terão de passar pelo crivo do princípio da proporcionalidade, nos seus três vetores: necessidade, adequação e proporcionalidade em sentido estrito.

Assim, num determinado caso em que o atleta (titular do direito da liberdade de trabalho) retire maiores benefícios pela renúncia ou condicionamento dessa liberdade, do que pelo respeito integral da mesma, não nos afigura verosímil, dentro dos critérios de proporcionalidade e adequação, que os seus legítimos interesses não possam sobrepor-se ao sacrifício de um direito fundamental que emerge da sua esfera.

Por outro lado, não se pode deixar de aquilatar que no âmbito do pacto de preferência por nós analisado, nem sempre assistimos a uma compressão ou restrição do seu direito fundamental. Basta notar e ter em consideração a própria “mecânica” inerente ao direito de preferência convencional, socorrendo-nos de um exemplo: imagine-se que um determinado jogador da Académica, aceitou conferir um direito de preferência (no seu contrato de trabalho) ao FC Porto no caso de uma eventual e futura transferência, pode ocorrer o caso que o FC Barcelona também se interesse no jogador oferecendo uma proposta contratual muito acima da capacidade financeira do FC Porto, não conseguindo este alcançar o exigível “tanto por tanto”; neste caso não assistimos a nenhum tipo de compressão na sua liberdade de trabalho, seguindo livremente o atleta o seu “caminho”. Tudo irá depender, por conseguinte, da própria performance do praticante, do momento e das próprias necessidades desportivas e capacidade financeira dos clubes.²⁰⁶

Por fim não poderemos deixar de colocar em evidência (e tentar rebater), outra ordem de críticas que apontam para invalidade dos pactos desta natureza.

Uma das que salta à vista, prende-se com o argumento de CARDENAL CARRO de que, por força dos pactos de preferência, certos clubes se retraem na oferta feita ao praticante porque ficarão privados de subir a oferta inicial.²⁰⁷

Com o devido respeito, esta opinião na nossa forma de ver o problema não colhe. Basta atender ao próprio momento anterior à comunicação e exercício da preferência, em que o praticante terá as mãos livres para promover (através do seu empresário), a livre concorrência entre clubes interessados e ofertantes, no caso do clube titular dos seus

²⁰⁶ Também podemos relevar que, nalgumas situações, é o próprio praticante desportivo a “abortar” a própria transferência, porque declara ao clube preferente que não pretende ir para aquele mas para um outro clube. O beneficiário da preferência também não pretendendo jogadores contrariados, pelas perturbações no “espírito de grupo” pretendido, pode também não efetivar o seu direito de preferência. É caso para dizer que, em muitas situações, é a vontade do praticante que dita o próprio exercício da mesma.

²⁰⁷ CARDENAL CARRO, *Deporte y Derecho*, ob.cit. p. 396.

direitos desportivos naquele momento tenha aceite mais do que uma oferta evidentemente, só no momento em que o atleta receba uma proposta ajustável às suas pretensões terá de a comunicar ao clube beneficiário.

Mas, ainda que o clube titular dos seus direitos tenha dado o seu assentimento à oferta de um só clube, sabendo este que sobre o jogador impende a obrigação de dar preferência a outro clube em igualdade de condições, certamente irá encetar todos os esforços para evitar que o clube titular da preferência exerça o seu direito por incapacidade financeira. Neste caso o que ocorre é que um clube por muito que até possa vir a ser o único interessado no atleta, estará pelo menos em concorrência indireta com o clube preferente, pelo justo receio que este posteriormente venha a exercer o seu direito.

Fica assim demonstrado que a estipulação do pacto de preferência pode vir a gerar mais benefícios e valores mais consideráveis, do que se não tivesse sido atribuída a preferência a um outro clube.²⁰⁸

Por fim, cumpre ainda referir, que tratando-se estritamente de um direito de preferência com mera eficácia obrigacional, em caso da sua violação, o titular do direito só poderá exigir do obrigado uma indemnização pelos danos eventualmente causados pela violação do pacto, nos termos gerais do direito (art.798.º C.C), nada podendo reclamar, em princípio do terceiro com o qual o obrigado celebrou o negócio.

2.3. Exercício do Direito de Preferência

A análise do pacto de preferência estabelecido no contrato de trabalho do praticante desportivo só poderia ficar concluída após deixarmos algumas notas sobre o momento do exercício da preferência.

Em primeiro lugar, recebendo o obrigado da preferência uma proposta ajustável às suas pretensões, terá de comunicar ao preferente por meio de notificação judicial ou extrajudicial (*denuntiatio*), não apenas a sua intenção de contratar, mas também as cláusulas do contrato que está pronto a celebrar, para que o titular possa usar do seu direito.

²⁰⁸ Diga-se que uma estipulação nestes termos também poderá originar mais benefícios para o clube titular dos direitos desportivos e económicos do praticante, pela mesma ordem de razões. Sendo um bom expediente para beneficiar clubes menos “robustos”, na medida em que por norma o clube que também fica adstrito na futura e eventual transferência, é um clube menos forte.

Em sede geral, como já tivemos a oportunidade de aludir, existem várias divisões doutrinárias se o obrigado à preferência deve comunicar a identidade do terceiro interessado em contratar. Falando no plano estritamente desportivo em que nós movemos, a nossa resposta não poderá deixar de ser negativa. O que se pretende aquando do exercício da preferência é que o clube beneficiário demonstre uma verdadeira intencionalidade em contratar o praticante pelas suas qualidades técnicas, o que ocorre muitas vezes é que o beneficiário pretende saber se o terceiro interessado no praticante não será um rival seu, visando deste modo simplesmente exercer o seu direito de preferência para “afastar” o praticante do seu rival, propendemos em abduzir esta obrigatoriedade.

Em segundo lugar, recebida que esteja a comunicação o clube preferente terá de igualar as mesmas “condições contratuais” oferecidas por um clube terceiro.

Mas o que deveremos computar às mesmas condições contratuais?

É quanto a este ponto que ESTEVE BOSCH CAPDEVILA levanta mais críticas, considerando que as “mesmas condições contratuais” assumem no âmbito da relação de trabalho desportivo um carácter muito mais complexo do que se verifica no domínio do direito civil. Para o Autor, “(...) a utilização do direito de preferência na esfera desportiva, pelo contrário, apresenta muito mais problemas, motivados pelo facto de a contraprestação oferecida pelo terceiro nunca poder dizer-se que seja completamente fungível. Efetivamente, um requisito sempre exigido pelas normas civilísticas reguladoras do pacto de preferência é o de que a contraprestação deve ser fungível. Desta forma, o direito de preferência procederá quando o proprietário transmita a coisa a um terceiro a troco de dinheiro (bem fungível), mas não já quando, por exemplo, a contraprestação consista numa determinada obra de arte.”²⁰⁹

Quanto às “mesmas condições contratuais” no domínio desportivo, estamos de acordo com ALBINO MENDES BAPSTISTA, quando considera que todos os elementos que o praticante desportivo pudesse considerar à data da aceitação da preferência não devem relevar para a definição das “mesmas condições contratuais”, como seja o caso da

²⁰⁹ ESTEVE BOSCH CAPDEVILA, “*Os direitos de opção e de preferência para a prestação de serviços por parte de desportistas...*”, ob.cit. p. 48.

dimensão do clube titular do direito em comparação com a do clube interessado na sua contratação.”²¹⁰ ²¹¹

Também a mudança de local de trabalho não pode relevar para este efeito, é evidente que o praticante pode ter maior interesse em ir para uma determinada zona, mas trata-se também de um elemento que é devidamente representado no momento da outorga do pacto de preferência.

Da mesma forma não deve, em princípio, relevar a circunstância de o clube interessado na contratação do praticante participar numa competição europeia, ao contrário do clube titular do direito de preferência. Mais uma vez, o atleta pode condicionar o direito à inexistência deste quadro referencial.²¹²

A própria mudança de clube representará sempre uma “alteração de condições” – mudança de colegas, mudança do treinador, etc – pese embora a importância destes aspetos, tratam-se igualmente de elementos co-naturais a qualquer transferência, pelo que não devem relevar para efeitos de definição das “mesmas condições contratuais” em sede de exercício do direito de preferência.

Quanto ao treinador, a sua importância é indiscutível, no próprio desenvolvimento do praticante e da equipa, contudo este também não pode ser um aspeto a relevar para estes efeitos.²¹³

Por outra banda, para “as mesmas condições contratuais”, devem desde logo relevar a “igualação retributiva” (embora não se esgotem numa vertente estritamente patrimonial), como o salário do jogador, os prémios de jogo²¹⁴ e também os contratos

²¹⁰ ALBINO MENDES BAPTISTA, “*O Pacto de Preferência na Relação Laboral Desportiva*”, ob.cit. p.43.

²¹¹ Confessamos que a dado momento da nossa reflexão tendemos em considerar este como um elemento computável às mesmas condições contratuais, inclusivamente teríamos um critério objetivo para o conseguir: o *ranking* da UEFA por exemplo(<http://pt.uefa.com/memberassociations/uefarankings/club/>), neste são tomadas em consideração a evolução competitiva e os resultados dos clubes nos últimos anos, poderia ser um bom critério para o praticante desportivo, no nosso entendimento. Mas também há o “outro lado da moeda”, evidentemente que os clubes sabendo de antemão que o titular da preferência tem uma melhor posição no ranking, não avançarão com uma proposta ao praticante, gorando-se muito da concorrência pretendida, neste domínio. Fique-se, contudo, com esta reflexão. Ainda assim propendemos em considerar que no momento em que o praticante desportivo acorda o direito de preferência com o clube, pode estipular com o mesmo que este seja um fator a ter em conta no momento do exercício da preferência.

²¹² Nestes termos, ALBINO MENDES BAPTISTA, “*O Pacto de Preferência na Relação Laboral Desportiva*”, ob.cit. p.43.

²¹³ Diga-se só, a título breve, que este apesar de ser um aspeto pacífico, em Portugal já assistimos a um caso, pelas notícias que vieram a lume (valem o que valem), do jogador Héldon que não conferiu o direito de preferência ao Marítimo porque pretendia voltar a trabalhar com o seu antigo treinador no Rio Ave (http://desporto.sapo.pt/futebol/primeira_liga/artigo/2015/08/11/heldon-diz-que-pedro-martins-foi-importante-para-escolher-o-rio-ave).

²¹⁴ Em sentido oposto ESTEVE BOSCH CAPDEVILA, para quem os prémios por jogo não devem considerar-se incluídos, para efeitos de igualação de condições, “já que não dizem respeito á negociação

publicitários (este pode vir a ser um elemento muito importante por forma garantir a aquisição do jogador por parte de um clube, na medida em que um clube de maiores dimensões poderá gerar maiores proveitos). Em suma terão de ser igualadas todas as atribuições de cariz patrimonial, inserindo-se nestas a atribuição de uma residência, de um veículo automóvel, bem como outro tipo de regalias patrimoniais.

Concordamos com ESTEVE BOSCH CAPDEVILA e com ALBINO MENDES BAPTISTA, quando os autores consideram que “as mesmas condições contratuais” não se bastam com uma mera “igualação retributiva”²¹⁵. Pense-se na estipulação do montante da cláusula de rescisão, na duração do contrato, ou num pacto de opção estabelecido a favor do praticante desportivo. Ou ainda na inserção do jogador no plantel principal por contraponto à “equipa B”

Pelo exposto, concordamos com os autores que será de toda a conveniência inserir no pacto de preferência os pressupostos da igualação de condições contratuais²¹⁶, ainda que consideremos que os aspetos de ordem patrimonial e extrapatrimonial por último aludidos não possam ser afastados no âmbito negocial.

Por fim, importa só fazer uma breve análise de dois casos que chegaram à estampa e à lide, é o que nos propomos fazer desde já.

individual entre clube e jogador, mas sim à do clube com o conjunto do plantel” (“*Os direitos de opção e de preferência...*”, ob.cit. p.51).

²¹⁵ ESTEVE BOSCH CAPDEVILA, “*Os direitos de opção e de preferência...*”, ob.cit. p.48; ALBINO MENDES BAPTISTA, “*O Pacto de Preferência na Relação Laboral Desportiva*”, ob.cit. p.44-45

²¹⁶ Ibidem

2.4 Análise de Casos

2.4.1 O “Caso ETO’O”²¹⁷

Conforme já tivemos a oportunidade de o mencionar (ainda que parcialmente), a síntese dos factos é a seguinte: o conhecido avançado Samuel Eto’o, que pertencia aos quadros do Real Madrid, sendo à data uma jovem promessa com bastante potencial mas não tendo “agarrado” o seu lugar num plantel de enorme valia e competitividade, foi transferido para o Real Maiorca; contudo, o clube madrilenho tendo a clara perceção do potencial do futebolista, reservou 50% dos direitos sobre o seu passe, bem como um direito de preferência na hipótese de o Maiorca decidir transferir o jogador.

O que se sucede é que, no Verão de 2004, o FC Barcelona, eterno “arqui-rival” do Real Madrid mostrou-se interessado no jogador, tendo chegado a acordo com o Real Maiorca para uma transferência a troco de 21 milhões de euros.

Os dirigentes dos “merengues” com receio que o jogador, que em tempos fora seu, pudesse reforçar o rival, ameaçaram fazer uso do seu direito de preferência para impedir a transferência de Eto’o para Barcelona.

O jogador opôs-se ao direito do Real Madrid, alegando que o clube Madrilenho não podia exercer a preferência se não lhe oferecesse um lugar na primeira equipa, o que se revelava impossível dado que o clube «galáctico» já tinha preenchido a sua quota de três jogadores extracomunitários.

O caso acabou por não chegar à lide, porque o FC Barcelona e o Real Madrid chegaram a um acordo no qual este último renunciava ao exercício do seu direito de preferência a troco de um aumento no preço da operação.

Que conclusões retirar deste caso?

Num primeiro momento confessamos que o pacto de preferência aquando da sua constituição nos parece à primeira vista perfeitamente válido e admissível, o mesmo foi constituído (tudo leva a crer) pelo próprio exercício de autodeterminação das partes,

²¹⁷ Remete-se quanto ao mesmo para ESTEVE BOSCH CAPDEVILA, “*Os direitos de opção e de preferência...*”, ob.cit. p.41 e ss.

originando benefícios para as mesmas: o clube ficou munido de uma prioridade aquisitiva e o jogador conseguiu uma desvinculação *ante tempus* do até então contrato vigente com o Real Madrid no âmbito da transferência com o Maiorca.

A questão é que, no momento do exercício do direito de preferência, o Real Madrid não demonstrou uma vontade genuína em contar com o atleta, o exercício estava infirmado por uma conduta no nosso entender abusiva, porque visava simplesmente evitar a transferência para um rival seu.

Essa intencionalidade fica de forma cristalina demonstrada a partir do momento em que o Real Madrid não poderia inscrever o jogador na sua primeira equipa por já ter atingido o limite de três jogadores extracomunitários no seu plantel, restando ao jogador competir na “equipa B”. Este cenário acarretaria graves prejuízos para o praticante, desde logo na vertente desportiva (já que “perderia” a oportunidade de jogar num clube de topo restando-lhe jogar num escalão competitivo mais baixo) e no plano da sua própria valorização.

Este caso é um excelente exemplo de como no âmbito do exercício direito de preferência é necessário igualar todas as “condições contratuais” e de como pode ocorrer, nalguns casos, que o exercício do direito aqui tratado posse ser efetivado de uma forma abusiva, merecendo a conseqüente censura da ordem jurídica.

**2.4.2 Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 18 de Dezembro de 2012
Processo n.º9035/03.0TVLSB.L1.S.1 (1ª secção)²¹⁸**

Sumário do Acórdão:

«I – a transferência de praticantes desportivos, v.g., jogadores de futebol profissionais, 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.

II – Aqueles contratos, apesar de interdependentes, conservam a sua individualidade própria.

III – É legal a inserção de um pacto de preferência, a favor de um clube, num contrato de trabalho de praticante desportivo, v.g. jogador de futebol, prevenindo a hipótese da sua futura transferência.

IV – Para a constituição do pacto de preferência é imprescindível que o praticante tenha prestado o seu consentimento, sob pena do mesmo se revelar ineficaz.

V – Em princípio, o dever de comunicação imposto ao clube vendedor, por força da existência de um pacto de preferência, cinge-se aos termos e às condições da oferta recebida do clube que pretende adquirir os direitos desportivos do praticante desportivo e não envolve a obrigatoriedade de comunicação das futuras condições do novo contrato de trabalho desportivo ao clube titular do direito de preferência.

VI – Nessas circunstâncias, o prazo, legal ou convencional, para o exercício do direito de preferência conta-se a partir do momento em que o clube obrigado á preferência transmitiu ao clube beneficiário da preferência, e este recepcionou, o conteúdo da oferta recebida, isto é: o montante do preço da transferência, o prazo ou prazos para o respectivo pagamento, bem como as cláusulas acessórias (por ex. existência de garantias bancárias).

²¹⁸ O texto integral do aresto encontra-se disponível online, no sítio www.dgsi.pt.

VII – tendo sido veiculadas todas as condições do contrato de transferência stricto sensu, objecto do pacto de preferência, e deixando o beneficiário transcorrer o prazo para o seu exercício, ocorre a caducidade desse direito.

VIII – O facto de a parte não ter sucesso na pretensão trazida a juízo apenas a conduz, em princípio, a sofrer o encargo de suportar as custas processuais; coisa diversa é a parte, antecipadamente, saber que não tem razão e, procedendo de má-fé e com culpa, litigar dessa forma, situação em que será condenada, também, em multa e indemnização a favor da outra parte, caso esta formule tal pedido».

O presente caso foi o único que chegou à lide em Portugal, sobre a estipulação de um pacto de preferência no domínio desportivo.

Em traços breves:

A autora (AA) intentou a presente ação, contra o réu (jogador BB), pretendendo ver acionada a cláusula penal fixada na cláusula 7.^a do contrato de transferência definitiva celebrado entre a autora, o FC CC e o réu, onde se consignou: “Ao AA (clube comprador) é conferido o direito de preferência numa futura transferência do jogador BB do FC CC (clube comprador) para qualquer outro clube. Para esse efeito, o FC CC obriga-se a comunicar ao AA e ao jogador BB os termos e condições da oferta recebida. No caso de a oferta não ser igualada no prazo de sete dias pelo AA, mediante comunicação nesse sentido ao FC CC, considerar-se-á que o AA renunciou ao seu direito de preferência. Lia-se ainda na referida cláusula: “O Jogador BB, na eventualidade de não ser respeitado o direito de preferência do AA, aceita e obriga-se a indemnizar o AA na quantidade de USD 3.000.000,00 (três milhões de dólares americanos) Tanto o Jogador como o AA eximem o FC CC de toda responsabilidade respeitante ao pagamento da indemnização”.

Ou seja, no presente caso as partes, jogador, clube “vendedor” e clube “comprador” acordaram a inclusão de um pacto de preferência no âmbito do “contrato de transferência”, não tendo sido, *in casu*, incluído no contrato de trabalho do praticante.

Por outro lado, e sobretudo por força da aludida cláusula, quem se obrigava a dar preferência não era o jogador, mas sim o clube “comprador” (este obrigava-se a dar preferência, justamente, ao clube “vendedor”). Este sentido decorre do texto do Acórdão, “o sujeito passivo do direito de preferência era o FC CC (clube comprador) e não o réu (jogador), pois era aquele clube que estava obrigado a comunicar à autora (clube vendedor, titular do direito de preferência) e ao próprio réu o conteúdo da oferta recebida do terceiro clube interessado na contratação”.

Assim sendo, o presente caso assume contornos bastantes diferentes daqueles que temos vindo a analisar, pois na presente situação o pacto de preferência não fora estipulado no contrato de trabalho do praticante, não estando este evidentemente vinculado em dar prioridade ao beneficiário da preferência.

Contudo, quanto ao alcance do direito em questão, escreveu-se no Acórdão recorrido, em termos que mereceram total adesão pelo STJ: “A preferência quanto à transferência ficava assim garantida; mas como a concretização da transferência dependia também da celebração de contrato de trabalho, cabia-lhe de seguida ir então negociar com o R. os termos do contrato. ... Se a transferência só não se concretizasse, devido à falta de acordo entre o R. e a A., haveria então que se averiguar se se estava perante uma falta de acordo «pré-decidida» ou antes perante uma legítima falta de consenso quanto aos termos do contrato, demonstrando o R que o DD (clube terceiro) lhe oferecia melhores condições e que só não contratava com a A por ter outra proposta mais vantajosa para si”. Acrescentando o STJ ainda: “Só depois, se a autora exercesse tal direito, haveria que aferir – caso o negócio de transferência se não consumasse – se a não concretização da transferência era de imputar ao réu (jogador), aí se discutindo a viabilidade de funcionamento da cláusula penal”.

Pois bem, pelo que apreendemos do Acórdão, pese embora o direito de preferência tenha sido apenas estipulado entre os clubes em questão, também o praticante se encontraria de alguma forma vinculado ao mesmo.

Não podemos concordar com a posição do Acórdão, se defendemos a estipulação de um pacto de preferência a favor de um clube no âmbito da vigência de um contrato de trabalho prevenindo uma eventual futura transferência do jogador, evidentemente o mesmo irá pressupor que o jogador dê o seu assentimento, como tradução da sua autodeterminação e autoconformação. Não vemos forma de num caso em que a preferência é estipulada no contrato de transferência seja também imputável ao jogador. Por conseguinte, discordamos liminarmente do Acórdão.

CAPÍTULO IV

Notas Conclusivas

E assim chegamos ao cabo da nossa dissertação, podemos considerar que acabámos como começámos em sede introdutória desta nossa reflexão, já naquele momento tínhamos ressaltado que aquilo que à primeira vista pode parecer um clamoroso caso de ofensa aos mais basilares direitos do praticante desportivo, só através de uma análise profunda seria possível compreender os motivos pelos quais os clubes têm vindo a recorrer ao nosso pacto de preferência e o porquê dos praticantes se conformarem com os mesmos.

Chegámos então à firme certeza que este não se prende com um mecanismo contratual de um só sentido, que a sua fixação será benéfica para as partes da relação, para tal, pressupõe-se que o praticante desportivo exerça um livre e justo poder de autodeterminação no momento contratual e que, a concessão de uma prioridade aquisitiva ao clube pressuponha que também ele tenha sido beneficiado pela outorga da preferência.

É evidente que não se ignora que em certos casos haja um abuso no seu recurso por banda das entidades empregadoras desportivas: casos em que o pacto é estabelecido sem que o praticante dê o seu consentimento, ou que o mesmo padeça de algum tipo de vício de vontade; quando no próprio exercício do direito o clube não revela um interesse genuíno em contar com o atleta ou não iguale o “tanto por tanto”; ou porque simplesmente as circunstâncias do caso permitem a subsunção segura de que o ato de autoconformação do praticante não foi genuíno.

Para tal análise, caberá ao intérprete fazer um esforço no sentido de obstar a soluções desproporcionadas, deverá, por conseguinte, utilizar critérios de razoabilidade, procurar situações de equilíbrio das posições jurídicas, apelar aos juízos de boa fé.

Em primeiro grau ao admitirmos a validade dos pactos de preferência nos casos assinalados é, no nosso entender, o reconhecimento da especialidade da relação laboral desportiva, se há aspeto que apreendemos com meridiana clareza ao longo da nossa análise é que a presente relação está muito longe de se revelar inerte. Para tal, muito contribui o contexto em que se insere: numa verdadeira (mega) Indústria desportiva, em

que o ciclo de negócios, exigências aos clubes e jogadores, exigem uma resposta do Direito (Laboral), mas uma resposta que se quer adaptada e evolutiva.

É claro que no apelo a esta evolução jurídica, não pretendemos que a essência da função tuitiva do direito laboral seja pura e simplesmente posta de lado, tencionamos sim que a mesma se verifique nos verdadeiros casos de tutela, o que nas situações mencionadas se traduzirá num fator contraproducente e visivelmente cerceador da vontade e do poder de autodeterminação do praticante desportivo.

O praticante desportivo como trabalhador “sui generis” tem de revelar essa especialidade em toda a sua dimensão, onde o pacto de preferência constitui um instrumento jurídico válido, em sede de contrato de trabalho desportivo, por forma a que também este responda de uma forma mais consentânea à constante evolução do mercado (laboral) desportivo em que se insere. O Princípio da Liberdade de Trabalho, como princípio basilar da nossa ordem jurídica e constitucional, deve por razões de justiça material e adaptabilidade concreta, não se revelar inflexível contanto que seja respeitado o seu “conteúdo mínimo” onde o praticante possa decidir livre e apropriadamente como pretende gerir a sua carreira desportiva. Se outrora o mesmo não o podia fazer por um quadro jurídico que não lhe garantia a proteção devida e justa, nos dias correntes julgamos que não poderá ser a própria ordem jurídica constitucional e laboral a vetar o poder que lhe reconheceu. Seria assim uma justiça desligada da realidade fáctica subjacente, o que certamente contraria a tutela pretendida para o efeito.

É caso para dizer que o Pacto de Preferência tem espaço no âmbito da nossa relação laboral desportiva, recordando uma das dimensões basilares do Princípio da Igualdade: tratar o que é igual por igual e o que é desigual por desigual. Alcançando por esta via a justiça desejada pelo praticante desportivo.

Bibliografia

- ALMEIDA, Teodoro – Boa fé e notificação para preferência, Separata. Boletim da Faculdade de Direito, Coimbra, vol.78, 2002

- AMADO, João Leal – “As condutas extra-laborais do Praticante Desportivo Profissional (Alguns Tópicos Sobre as chamadas «sáidas nocturnas» dos Praticantes)”, in Temas Laborais, Coordenação de João Leal Amado, Coimbra Editora, Coimbra, 2005

- AMADO, João Leal – “Aspectos Gerais do Trabalho Desportivo em Portugal”, Direito do Trabalho e Desporto, I vol. Coord. Leonardo Andreotti Paulo de Oliveira , Editora Quartier, São paulo, 2014

- AMADO, João Leal - Contrato de Trabalho Desportivo Anotado: Decreto-Lei n.º305/95, de 18 de Novembro, Coimbra Editora, Coimbra, 1995

- AMADO, João Leal – “Futebol Profissional e Futebolistas Profissionais (A peculiar Lógica Empresarial daquele e o Estatuto Jurídico destes)”, Temas laborais, Coimbra Editora, Coimbra, 2005

- AMADO, João Leal– “Pactos de Preferência na Relação Laboral Desportiva – Breve Comentário ao Acórdão do STJ, de 18-12-2012”, in Revista Desporto & Direito, n.º27, 2012

- AMADO, João Leal; MESQUITA, HENRIQUE; LEITE, JORGE – “ Liberdade de trabalho e transferência de futebolistas profissionais, Questões Laborais n. °7, Coimbra editora, Coimbra, 1996

- AMADO, João Leal – Vinculação versus Liberdade (O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo), Coimbra Editora, Coimbra, 2002

- BAPTISTA, Albino Mendes - Estudos Sobre o Contrato de Trabalho Desportivo, Coimbra editora, Coimbra, 2006

-BAPTISTA, Albino Mendes – Subsídios para a criação de um regime jurídico do contrato de trabalho do profissional de espetáculo, Estudos sobre o Código do Trabalho, 2º edição, Coimbra 2006

-BAPTISTA, Albino Mendes – O Pacto de Preferência na Relação Laboral Desportiva, Minerva-Revista de Estudos laborais, ano V, n.º9, Almedina, Lisboa,2006

- BARATA, Carlos - . Da obrigação de preferência: contributo para o estudo do art.416.º do Código Civil, Coimbra editora, Coimbra, 2002

- BASTOS, João Pereira – Desporto Profissional, Col. Desporto e Sociedade, 1986, Lisboa

- BENGOCHEA, Sagardoy e OSTOLAZA, Guerrero - El Contrato del Deportista Profesional, Editorial Civitas, 1991

- BESSA, Teresa- A Liberdade de Trabalho no Contrato de Trabalho dos Praticantes Desportivos, XX Aniversário do Provedor de Justiça – Estudos, Lisboa: Centro de Publicações da Provedoria de Justiça, 1995

- BOTTON, Alain de – Alegrias e tristezas do trabalho, 1º ed., Dom Quixote, Alfragide, 2010

- BOURG, J. François Gouguet e J. JACQUES - Analyse économique du sport, presses Universitaires de France, Paris, 1998.

-BUJ, Remedios Roqueta - Los Deportistas Profesionales Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social, Tirant lo blanch, Valencia, 2011

-BUJ, Remedios Roqueta – El trabajo de los deportistas profesionales, Tirant lo blanch, Valencia, 1996

- CAMPOS, Isabel Menéres - Da legitimidade passiva nas acções de preferência, *Sciencia Iuridica*, n.º280-282 1999

- CANOTILHO, Gomes e Moreira, Vital - Constituição da República Portuguesa Anotada, Vol.I, 4ª Ed,Coimbra Editora, Coimbra, 2007

-CANOTILHO, J.Gomes - Internormatividade Desportiva e Homo Sportivus, Direito do Desporto Profissional, Contributos de um curso de Pós-Graduação, IDET, nº6, 2011

- CAPDEVILA, Esteve Bosch - Os direitos de opção e de preferência para a prestação de serviços por parte de desportistas profissionais: O «caso Eto´o»”, in revista D&D, Ano III- n.º7, 2006

- CARRO, Miguel cardenal – Deporte y Derecho las relaciones laborales en el deporte profesional, Universidad de Murcia, Murcia, 1996

-CARVALHO, André Dinis de - Da Liberdade de Circulação dos Desportistas na União Europeia, Coimbra Editora, Coimbra, 2004

-CARVALHO, André Dinis de - A profissão de empresário desportivo – uma lei simplista para uma actividade complexa?, Revista Desporto & Direito n.º2, 2004

- CARVALHO, António Nunes - O Pluralismo do Direito do Trabalho, in III Congresso Nacional de Direito do Trabalho: memórias /coord. António Moreira, Almedina, Coimbra, 2001

-CARVALHO, Maria José - O Reconhecimento do Carácter Profissional da Competição de Andebol: História do Desassossego, in *D&D*, nº7, 2005

-CAUPERS, João– Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a constituição, Almedina, Coimbra, 1985

- COLUCCI, Michele - The Employment Relationship in Italian Sport, Direito do Trabalho e Desporto, I Vol. coord. Leonardo Andreotti Paulo de Oliveira, Editora Quartier, São Paulo 2014

-CORDEIRO, Menezes - Tratado de Direito Civil, I – Parte Geral, Tomo I, 3º Ed. Almedina, Coimbra,2005

- CORREIA, Lúcio - Limitações à liberdade contratual do praticante desportivo, Livraria Petrony, Lisboa, 2008

- DEMPSEY, Paul e REILLY, Kevan – Big Money, Beautiful Game: Winners & Losers in Finacial Football – Saving Soccer from itself, Nicholas Brealey Publishing, Londres, 1998

- FERNANDES, António Monteiro - Direito do Trabalho, 17ª Ed, Almedina, Coimbra, 2014

- FERNANDES, Constantino - O Direito e os Desportos, Procural Editora Lisboa, 1946

- FERNANDES, Liberal -Alguns Aspectos da Evolução do Direito do Trabalho, Revista FDUP I, Porto 2004

- FRIEDMANN, Milton e FRIEDMANN, Rose -Liberdade para escolher. Publicações Europa-América, Estudos e Documentos, n.º183, 1980

- GIÃO, João - O Governo das Sociedades Desportivas, em o Governo das Organizações- a vocação universal do corporate governance, Almedina, Lisboa, 2011

- GOMES, Júlio - As cláusulas de não concorrência no Direito do Trabalho, Revista de Direito e de Estudos Sociais, n.º1, 1999

- JÚNIOR, Elberto Furtado – Definir o Esporte, Curso de Direito Desportivo Sistemico, volume II, São Paulo, 2010

- KARAQUILLO, Jean-Pierre - Le droit du Sport, 2ª Ed. Dalloz, Paris, 1997

- LEITÃO, Luis Menezes - Direito das Obrigações, Vol .I – Introdução. Constituição das Obrigações, 5ª Ed, Almedina, Coimbra, 2006

- LEITE, Jorge – Direito do Trabalho II, Serviços de acção Social da UC, Coimbra, 1999

- LIMA, Sílvio, em Ensaio sobre o Desporto de 1937 e Desportismo Profissional de 1939, reeditados na colecção Desporto e Sociedade- Antologia de Textos, nº 55 e 75, Lisboa

- MAGNANE, Georges – Sociologie du Sport: situation du loisir sportif dans la culture contemporaine, Gallimard, Paris, 1964

- MARTINEZ, Romano Pedro – Direito do Trabalho, 7ª Ed., Almedina, Coimbra, 2015

- MEIRIM, José Manuel- “A lei de Bases do Sistema Desportivo e o Desporto Profissional”, in BMJ n.º469, de 2007

- MEIRIM, José Manuel - Desporto e Direito ou Direito do Desporto?, Estudos em Homenagem a Cunha Rodrigues-II

- MEIRIM, José Manuel -O desporto no fundamental: um valor lusófono, Povos e Culturas, nº9, 2004 (Cultura e Desporto), Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão Portuguesa, Universidade Católica Portuguesa, Março 2005

- MESQUITA, Henrique -Obrigações reais e ónus reais, Almedina, Coimbra, 1997

- MERCHÁN, Merino, el arbitraje como solución de conflictos entre deportistas profesionales y sus clubes y los de éstos entre sí”, Revista la Ley, nº4, 1994

- MIRANDA, Jorge, Liberdade de trabalho e profissão, RDES, n.º2, 1988, Lisboa

- MOREIRA, Teresa Coelho - Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador, Studia Iuridica, n.º 78, BFDUC, 2004

- NOVAIS, Jorge Reis - Renúncia a direitos fundamentais, Perspectivas Constitucionais, vol.I, Coimbra Editora, Coimbra, 1996

- PESSANHA, Alexandra – As Federações Desportivas: Contributo para o estudo do ordenamento jurídico, Coimbra Editora, Coimbra, 2001

- PIRES, Gustavo - Do Jogo ao Desporto: para uma dimensão organizacional do conceito de desporto”, Ludens, vol.14.nº1, 1994

- PRIMAULT, Didier e ROUGER, Arnaud - Économie du sport professionnel: entre solidarité et concurrence - Revue Juridique et Économique du sport, n.º39, 1996

- RIBEIRO, Alexandra Gonçalves - “A Liberdade de Expressão do Praticante Desportivo”, Revista D&D, n.º16, 2011

- SÁNCHEZ, Francisco Rubio - El Contrato de Trabajo de Los Deportistas Profesionales, Dykinson, Madrid, 2002

- SEIXAS, José Luís - Ocupação Efectiva e Trabalhador Desportivo”, in Revista de Direito e Estudos Sociais, n.º1, 2 e 3 , Coimbra, 2004

- SILVERO, Garcia Emilio - , El Contrato de Trabajo de los Deportistas Profesionales en España. Aspectos Basicos, em Direito do Trabalho e Desporto, I vol. coord. Leonardo Andreotti Paulo de Oliveira, Editora Quartier, São Paulo 2014

- SZYMANSKI, Stefan/ Kuypers, Tim – Winners and Losers, Penguin Books, Londres, 2000

- TELLES, Galvão Inocêncio - Direito das Obrigações, 7ª Ed, Coimbra Editora, Coimbra,1997

- UGALDE, Koldo Iruzun- Los Deportistas Profesionales: Estudio de su Régimen Jurídico Laboral y de Seguridad Social, Coord. José Avilés e Emilio Silvero, Editorial Comares, Granada, 2010

- VARELA, Antunes - Das obrigações em geral, Vol. I, 10ª Ed, Almedina, Coimbra, 2014

- VASCONCELOS, Joana - Pacto de Permanência, Liberdade de Trabalho e Desvinculação do Trabalhador, RDES, n.º 1/3 2013

- VEIGA, António Motta – Lições de Direito do Trabalho, 8ª Ed., Universidade Lusíada, Lisboa

- XAVIER, Bernardo Lobo, Curso de Direito do Trabalho, 2ª Edição, Verbo editora, Lisboa, 1999

Jurisprudência

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça 18 de Dezembro de 2012 – Processo n.º 9035/03.0TVLSB.L1.S1 (1ª Secção). Relator: Gregório Silva Jesus

