



Elisabete Sofia Teixeira Vieira

Ética Desportiva e Contrato de Trabalho Desportivo: (In)Existência de Justa Causa de Despedimento

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, Menção em Direito Laboral.

Coimbra, 2018



UNIVERSIDADE DE COIMBRA



• U C •

FDUC FACULDADE DE DIREITO
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Elisabete Sofia Teixeira Vieira

Ética Desportiva e Contrato de Trabalho Desportivo:

(In)Existência de Justa Causa de Despedimento

Sporting Ethics and Sports Employment Contract:

(In)Existence of Just Cause of Dismissal

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, Menção em Direito Laboral.

Orientador: Professor Doutor João Leal Amado

Coimbra, 2018

“Com a hora da partida
Verdes anos chegam ao fim
É Coimbra a cidade
Que entrou dentro de ti
Cidade sem ter idade
Os sonhos nascem aqui”

(Balada a Coimbra – Amanhecer)

À minha avó

“Mas porquê, avó, por que te sentas tu na soleira da tua porta,
aberta para a noite estrelada e imensa,
para o céu de que nada sabes e por onde nunca viajarás,
para o silêncio dos campos e das árvores assombradas, e dizes,
com a tranquila serenidade dos teus noventa anos
e o fogo da tua adolescência nunca perdida:
«O mundo é tão bonito, e eu tenho tanta pena de morrer!»”

(José Saramago, 1968)

O mundo é tão bonito, e eu tenho tanta pena de te perder!

Resumo

Actualmente não resta qualquer dúvida de que um praticante desportivo pode celebrar um genuíno contrato de trabalho. Como tal, este fica vinculado a um conjunto de direitos e deveres, inerentes à sua condição de trabalhador.

Ora, um dos deveres do praticante desportivo, consagrado no artigo 13.º, alínea e) da Lei N.º 54/2017, de 14 de Julho, é conformar-se, no exercício da actividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva.

De facto, o princípio da ética desportiva inspira e caracteriza todo o sistema desportivo, razão pela qual se deverão repudiar todas as condutas que o desrespeitem.

São vários os comportamentos susceptíveis de colocar em causa o princípio da ética desportiva, destacando-se, neste momento, o recurso ao doping, a manipulação de resultados (match-fixing) e a violência no desporto.

Qualquer uma destas condutas constitui uma infracção disciplinar desportiva, podendo mesmo acarretar para o praticante desportivo, cumulativamente, sanções de natureza penal, civil e laboral.

É precisamente sobre estas últimas, as sanções laborais decorrentes da violação do princípio da ética desportiva, que nos vamos debruçar. Isto porque, não podemos esquecer que o praticante desportivo é também um trabalhador juridicamente subordinado, sobre o qual a entidade empregadora/clube detém poder disciplinar.

As sanções disciplinares constam no artigo 18.º do diploma supra referido, sendo que, de acordo com a alínea d) do n.º1, pela comissão de infracções disciplinares o empregador pode aplicar a sanção de despedimento com justa causa.

Vejamos, então, quais os requisitos para aplicação desta sanção disciplinar tão gravosa e se, e em que medida, poderá a violação do dever de se conformar com a ética desportiva fundamentar o despedimento com justa causa do praticante desportivo.

Abstract

Nowadays there is no doubt that a sports practitioner can celebrate an employment contract. Thus, he is bound to the rights and obligations inherent to his worker condition.

As this, one of the duties of the sports practitioner, established in the article 13th, paragraph e) of Law N° 54/2017, of July 14th, is to comply, in the exercise of the sports activity, to the rules of the discipline and sporting ethics.

In fact, the principle of sporting ethics inspires and characterizes the whole sports system, which is why it is necessary to renounce all conducts that disrespects it.

There are a number of behaviours that may undermine the principle of sporting ethics, with emphasis on the use of doping, match-fixing and violence in sport.

Any of these conducts constitute a disciplinary sportive infraction, and may even impose cumulatively, sanctions of penal, civil and labour nature for the athlete.

It is precisely on the latter, the labour sanctions arising from the breach of the principle of sporting ethics, what we are going to address. This is because, we must not forget that the sports practitioner is also a legally subordinate worker, on whom the employer / club holds disciplinary power.

The disciplinary sanctions are established in the article 18th of the above mentioned law, and according to line d) of n.º 1, by the commission of disciplinary infractions the employer can apply the sanction of dismissal with just cause.

Let us see, then, what are the requirements for applying this disciplinary sanction so solemn, and if, and to what extent, can the violation of the duty to comply with sports ethics justify the dismissal with just cause of the sports practitioner.

Siglas e Abreviaturas

Ac. – Acórdão

Art./Arts. – Artigo/Artigo

CT – Contrato de Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

FIFA – Federação Internacional de Futebol Associado

GP – Grande Prémio

LBAFD – Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto

N.º - Número

Pag./Pags. – Página/Páginas

RDFPF – Regulamento Disciplinar da Federação Portuguesa de Futebol

RDFPT – Regulamento Disciplinar da Federação Portuguesa de Ténis

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TAS – Tribunal Arbitral do Desporto

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

UC – Unidade de Conta

Índice

Introdução	8
Capítulo I – Ética Desportiva	11
1. Conceito de Ética Desportiva	11
2. Consagração do Princípio da Ética Desportiva	16
Capítulo II – Manifestações Contrárias à Ética Desportiva	21
1. Fenómeno do Doping no Desporto	21
1.1 Conceito de Doping	21
1.2 Fundamentos do Combate ao Doping	25
1.3 Considerações Finais	33
2. Corrupção no Desporto – A Problemática do Match-Fixing	35
2.1 Definição de Match-Fixing	35
2.1.1 Spot-Fixing	37
2.2 Causas da Manipulação de Resultados	38
2.3 Apostas Desportivas	40
2.4 Regime Sancionatório	43
3. Violência no Desporto e Violência Associada ao Desporto	48
Capítulo III – Relação Laboral Desportiva	53
1. Praticante Desportivo Enquanto Trabalhador Subordinado	53
2. Esfera Disciplinar Desportiva e Esfera Disciplinar Laboral	57
3. Poderes da Entidade Empregadora	64
3.1 Poder Disciplinar	66
4. Despedimento Com Justa Causa Subjectiva	70
4.1 Elementos Subjectivo	71
4.1.1 Critério de Apreciação da Culpa	72
4.2 Elemento Objectivo	74
4.3 Elemento Procedimental	76
4.4 Critério Para Aplicação de Uma Sanção Disciplinar	77

4.5 Violação do Princípio da Ética Desportiva e (In)Admissibilidade do Despedimento Com Justa Causa do Praticante Desportivo	80
4.6 Resolução Por Justa Causa	89
Conclusão	91
Bibliografia	94
Jurisprudência	103
Legislação	104
Anexos	106

Introdução

“É inegável que o desporto pauta a vida quotidiana do planeta, enquanto fenómeno quase omnipresente, para os que o praticam (e são bastantes), para os que a ele assistem (e são muitos) e para os que dele falam (e são quase todos)”¹.

O desporto é hoje um fenómeno de massas, mobilizando milhões de pessoas (e de euros), com uma influência social brutal e um impacto mediático impressionante. Mais importante ainda, o desporto é uma verdadeira escola de virtudes. A ele estão associados valores como o respeito, pelo próprio e pelo outro, a responsabilidade, a solidariedade, a humildade, a tolerância, o espírito de equipa e a verdade.

O desporto contribui, sem sombra de dúvida, para a construção de uma sociedade mais justa e mais inclusiva.

Tal é a importância do desporto que foi consagrado pelo legislador na Constituição da República Portuguesa como um direito fundamental (artigo 79.º). Aliás, é dever do Estado, em colaboração com as escolas e as associações e colectividades desportivas, promover, estimular, orientar e apoiar a prática e a difusão da cultura física e do desporto.

É neste quadro que se insere o princípio da ética desportiva, traduzindo-se, muito resumidamente, no conjunto de valores e regras de conduta que norteiam a prática desportiva. O desporto só fará sentido quando praticado de acordo com as normas da ética desportiva.

E aqui surge o grande problema.

O princípio da ética desportiva tem sido constantemente violado, quer pelos praticantes desportivos, quer pelos dirigentes e demais agentes desportivos.

“Vivemos hoje numa sociedade global altamente competitiva, concorrencial e exigente, onde escasseiam os valores, onde se pontapeiam os princípios, onde se desvalorizam as referências e os exemplos. O individualismo vai-se sobrepondo à

¹ AMADO, João Leal, Contrato de Trabalho Desportivo – Lei N.º 54/2017, de 14 de Julho – Anotada, Almedina, 2017, pag. 9.

solidariedade; o egoísmo vai ganhando pontos ao altruísmo; o salve-se quem puder vai fazendo o seu curso; a cultura do vale tudo vai consolidando o seu caminho; o respeito *por convicções não raro cede à lógica dos interesses*².

A vontade de querer ser "mais rápido, mais alto, mais forte", está a sobrepor-se aos valores do próprio desporto. "As antigas utopias morreram"³, actualmente o foco está na vitória, no êxito, nas medalhas, no reconhecimento e prestígio e, claro, no lucro.

A excessiva importância dada à vitória, o aumento da competitividade e os valores movimentados, associados à "falta de escrúpulos que caracteriza os ambientes que rodeiam os desportistas"⁴, estão a colocar em causa a nobreza do próprio desporto.

Para alcançar tudo isto não se olha a meios, sejam eles legais ou ilegais.

É nesta perspectiva que surge o recurso ao doping, a manipulação de resultados (match-fixing) e a violência no desporto.

Qualquer uma destas condutas constitui uma verdadeira e significativa violação ao princípio da ética desportiva, susceptível de acarretar sanções disciplinares desportivas, civis, penais e laborais.

O nosso foco será, obviamente, as sanções disciplinares laborais. Todo o praticante desportivo que esteja vinculado a um contrato de trabalho desportivo é, também, um trabalhador e, como tal, está sujeito aos poderes da entidade empregadora.

Se o praticante desportivo desrespeitar o princípio da ética desportiva, por recurso a qualquer uma das manifestações acima referidas, que sanções lhe poderão ser aplicadas em sede laboral? Poderá o praticante desportivo, enquanto trabalhador, ser despedido com justa causa?

É precisamente a estas, e outras, questões que pretendemos dar resposta com a elaboração da presente dissertação.

² MENDES, Luís Marques, in *Ética Desportiva – Conferência no Panathlon Clube de Lisboa*, Instituto Português do Desporto e Juventude, IP, 2012, pag. 16.

³ PEREIRA, Antonino, *Ética, Valores e o Jovem Atleta*. Em *Busca da Vitória ou da Excelência*, in *Ética e Valores no Desporto*, 1.ª Edição, Edições Afrontamento, 2014, pag. 112.

⁴ MEIRIM, José Manuel, *A Violência Associada ao Desporto (Colectânea de Textos)*, Editorial do Ministério da Educação, 1994, pag. 123.

Para tal, distribuimos o trabalho em 3 capítulos.

O primeiro capítulo é dedicado ao princípio da ética desportiva, nomeadamente, ao respectivo conceito e diplomas onde este se encontra consagrado.

Apresentado o princípio da ética desportiva, seguem-se as manifestações contrárias ao mesmo. Referimo-nos, claro, ao doping, à manipulação de resultados e à violência no desporto. Para todas é indicada uma definição e feito o devido enquadramento legal.

Por último, mas não menos importante, o terceiro capítulo diz respeito à relação laboral desportiva. É precisamente neste capítulo que vamos abordar os pontos de intersecção entre a esfera desportiva e a esfera laboral, bem como perceber quais as consequências da violação do princípio da ética desportiva para o contrato de trabalho desportivo.

Neste sentido, começamos por fazer referência aos poderes da entidade empregadora, destacando o poder disciplinar e, dentro deste, as várias sanções disciplinares passíveis de ser aplicadas.

Já sabemos, à partida, que umas das sanções é o despedimento com justa causa, veremos, então, em que circunstâncias poderá ser aplicada e quais os requisitos exigidos.

No estudo da ética desportiva e das consequências da sua não verificação devemos ter sempre presente que “o desporto pode trazer uma contribuição do mais alto valor ao desenvolvimento do homem e à sua qualidade de vida. Mas esta contribuição não pode ser conseguida sem *uma aplicação magnânima do “fair-play”*”⁵.

“Um desporto sem integridade, um desporto sem credibilidade, um desporto sem ética, é um desporto sem alma. E, um desporto sem alma não tem razão de existir”⁶.

⁵ Antologia Desportiva – Manifesto Sobre o Fair Play, CIEPS, Ministério da Educação e Investigação Científica, Secretaria de Estado da Juventude e Desporto, Edição do Centro de Documentação e Informação, Lisboa 1977, pag. 24.

⁶ MEDEIROS, Emanuel Macedo, O Controlo da Legalidade das Apostas Online e a Manipulação de Resultados (Match Fixing), in O Direito do Desporto em Perspectiva, Coordenação: Ana Celeste Carvalho, Almedina, 2015, pag. 127.

Capítulo I – Ética Desportiva

1. Conceito de Ética Desportiva

Definir ética desportiva é, sem dúvida alguma, uma tarefa muito complicada. Na verdade, a nível legislativo, não se encontra uma noção pré-definida de ética desportiva, apesar de frequentemente serem apontados alguns valores, princípios e regras de conduta que lhe são inerentes.

Se, por um lado, a legislação existente não determina o conceito de ética desportiva, por outro lado, a doutrina tem-se debruçado sobre a questão, havendo inclusive vários autores que avançam com uma definição.

No dizer de JOSÉ MANUEL MEIRIM ética desportiva é o “conjunto de valores morais existentes na prática desportiva, condenando a violência, a corrupção, a dopagem e qualquer forma de discriminação social”⁷.

O mesmo entendimento perflha JOÃO LEAL AMADO ao mencionar que “estamos, com efeito, perante uma noção de contornos algo difusos, que faz apelo a uma ideia de fair play, de igualdade e lealdade na competição, de limpeza de processos, de verdade no resultado desportivo – quando não mesmo a um certo espírito de cavalheirismo. Trata-se, em suma, de um conjunto de valores morais existentes – ou que é suposto existirem – na prática desportiva, de um conjunto de regras de conduta que lhe devem presidir”⁸.

⁷ MEIRIM, José Manuel, Dicionário Jurídico do Desporto, Edições Record, 1995, página 89. No mesmo sentido, CARVALHO, Ana Celeste, O Contributo das Organizações Nacionais e Internacionais na Promoção da Ética Desportiva e do Fair Play. A Importância da Educação para a Ética – O Olimpismo, in O Desporto e o Direito: Prevenir, Disciplinar, Punir, Livros Horizonte, 2001, páginas 18 e 19; BRILHA, Ana, O Doping Como Quebra Contratual: Uma Primeira Leitura, in Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto, Coimbra Editora, N.º 14, Janeiro/Abril, 2008, página 311.

⁸ AMADO, João Leal, Vinculação versus Liberdade: O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo, Coimbra Editora, 2002, página 244; AMADO, João Leal, Contrato de Trabalho Desportivo – Lei N.º 54/2017, de 14 de Julho – Anotada, Almedina, 2017, pag. 77.

De forma mais sucinta, mas igualmente assertiva, ANA CELESTE CARVALHO entende que a ética desportiva “é a expressão prática de um comportamento pautado por regras de conduta morais e ordeiras”⁹.

Em Itália, também RAFFAELE SIMONETTA destaca a importância dos valores morais na definição de ética desportiva. Segundo o autor, “per etica si intendono i principi morali su cui si fonda la funzionalità genuina della vita sportiva, senza i quali lo sport sarebbe violenza non forza, causa di morte non gagliardia, incitamento a delinquere non *nobile contesa*”¹⁰.

No que ao conceito de ética desportiva diz respeito, inúmeros são também os autores que, não mencionando uma definição, indicam um conjunto de normas, de princípios e de valores a que esta está associada.

Assim, por exemplo, JORGE ADELINO realça, como fundamentais para a ética desportiva, os ideais de honestidade, lealdade, igualdade de oportunidades, justiça, integridade e respeito (pelos outros, por si próprio e pelas regras instituídas)¹¹.

Também neste sentido, LUÍS MARQUES MENDES refere que o respeito pela ética contribui, de certa forma, “para a construção de uma sociedade mais moderna, mais tolerante, mais solidária, mais digna e mais justa”¹².

⁹ CARVALHO, Ana Celeste, ob. cit., página 15. Para a autora, os valores que enformam a ética desportiva são valores morais, no entanto, esta acrescenta que esses valores podem variar consoante o momento histórico. A verdade é que a sociedade está em constante mudança e, portanto, aquilo que se estabelece e define como moral ou ético em dada altura pode sofrer alterações. O conceito de moral e de ético é muito permeável, vai-se adaptando com a evolução da sociedade. Obviamente, o fenómeno desportivo e, nomeadamente, a noção de ética desportiva, vão acompanhando e adaptando-se às novas circunstâncias. Do mesmo modo, JOSÉ MANUEL MEIRIM constata que “os valores determinantes da ética desportiva, como valores morais que são, dependem do seu estabelecimento pela sociedade em determinado momento concreto. O que hoje se entende valorizar, não corresponde necessariamente, ao afirmado no passado ou ao que no futuro se venha a admitir como relevante para o funcionamento societário”, MEIRIM, José Manuel, Dicionário Jurídico do Desporto, ob. cit., pag. 89.

¹⁰ SIMONETTA, Raffaele, Etica e Diritto Nello Sport, in Rivista di Diritto Sportivo Del Comitato Olimpico Nazionale Italiano, Dott. Antonino Giuffrè – Editore, Anno VIII, N.º 1, Gennaio/Marzo, 1956, página 24.

¹¹ ADELINO, Jorge, A Ética Desportiva na Visão de um Treinador, in Ética e Fair Play, Novas Perspectivas, Novas Exigências, 1.ª Edição, Confederação do Desporto de Portugal, Impriluz Gráfica, Oeiras, 2006, pag. 144; Nesse seguimento, RAMOS, Rafael Teixeira, A Confluência dos Poderes Disciplinares no Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo, Dissertação de Mestrado, Coimbra, 2008, pag. 227; MARIVOET, Salomé, Ética, Desporto e Violência, in Ética e Valores no Desporto, 1.ª Edição, Edições Afrontamento, 2014, página 142; LEITÃO, Edio Hentz; SOUZA, Gustavo Lopes Pires, O Jogo de Equipes da Fórmula 1 e a Ética do Resultado Desportivo, in Revista Brasileira de Direito Desportivo, Editora Revista dos Tribunais, Ano 11, Volume 22, Julho/Dezembro, 2012, pag. 192.

Todos estes princípios e valores ajudam-nos a compreender a ética desportiva no seu todo. Se é importante definir com precisão o conceito de ética desportiva, não menos importante é a percepção do seu conteúdo e das suas implicações práticas, isto porque, “a ética não é uma retórica, mas algo que se aplica em cada simples acto do dia-a-dia”¹³, neste caso, do dia-a-dia de quantos estão envolvidos no meio desportivo.

Assim, independentemente de existir, ou não, uma definição para ética desportiva, qualquer pessoa será capaz, com maior ou menor exactidão, de entender o seu sentido e alcance.

De certa forma, a noção prende-se com a avaliação que fazemos daquilo que “é bom ou mau, correcto ou incorrecto, falso ou verdadeiro, positivo ou negativo”¹⁴.

O conceito de ética desportiva aparece muitas vezes associado a um outro, o de fair-play, sendo, aliás, frequentemente empregados como sinónimos.

Assim o faz ANA CELESTE CARVALHO ao definir o fair-play como “uma competição ética, o jogo justo, de acordo com as regras. Pressupõe a justiça, a igualdade, a lealdade, a honestidade, a aceitação, o respeito pelo adversário e pelas diferenças de cada um (...)”¹⁵.

¹² MENDES, Luís Marques, in *Ética Desportiva – Conferência no Panathlon Clube de Lisboa*, Instituto Português do Desporto e Juventude, IP, 2002, página 9.

¹³ HORTA, Luís, *A Luta Contra a Dopagem no Desporto – em Defesa do(a) Praticante Desportivo(a)*, in *Ética e Fair Play, Novas Perspectivas, Novas Exigências*, 1.ª Edição, Confederação do Desporto de Portugal, Impriluz Gráfica, Oeiras, 2006, página 230.

¹⁴ SANTOS, António Roberto Rocha, *O Processo de Desenvolvimento Moral e o Espírito Desportivo*, in *Ética e Fair Play, Novas Perspectivas, Novas Exigências*, 1.ª Edição, Confederação do Desporto de Portugal, Impriluz Gráfica, Oeiras, 2006, página 70; Do mesmo pensamento partilham NERY, Miguel; NETO, Carlos, *Bullying Como Forma de Violência no Desporto*, in *Ética e Valores no Desporto*, 1.ª Edição, Edições Afrontamento, 2014, página 155, para os quais “A ética no desporto vai para além das regras, consistindo na forma como estas são cumpridas e interpretadas, ou seja, são convenções não codificadas que nos ajudam a perceber se estamos a agir bem ou mal”.

¹⁵ CARVALHO, Ana Celeste, ob. cit., pag. 17. Também sobre a definição de fair-play escreveram ANTUNES, Jaime Manuel Martins; GALVÃO, António Joaquim, *A Ética na Defesa do Atleta com Deficiência*, in *Ética e Valores no Desporto*, 1.ª Edição, Edições Afrontamento, 2014, página 100; FERNANDES, Mariz, *Desporto, Ética e Fairplay in Ética Desportiva – Conferência no Panathlon Clube de Lisboa*, Instituto Português do Desporto e Juventude, IP, 2012, página 3; LEITÃO, Edio Hentz; SOUZA, Gustavo Lopes Pires, ob. cit., página 193 e 194; MEIRIM, José Manuel, *Ética Desportiva – A Vertente Sancionatória Pública*, in *Revista Portuguesa de Ciência Criminal*, Aquitas Editora, Ano 2, 1.º, Janeiro/Março, 1992, página 85.

Para JOSÉ MANUEL MEIRIM, “o fair-play representa no desporto o que o civismo vale para a cidadania”¹⁶.

A existir, é muito ténue a linha que separa os conceitos de ética desportiva e de fair-play.

Na verdade, ambos fazem apelo a uma competição justa e íntegra. Uma competição baseada na igualdade, na lealdade e na honestidade. Uma competição onde os resultados mais não sejam do que um reflexo do mérito, do esforço e da dedicação do praticante desportivo.

Reger-se segundo os valores da ética desportiva e do fair-play “significa muito mais do que o simples respeitar das regras; cobre as noções de amizade, de respeito pelo outro, e de espírito desportivo, um modo de pensar, e não simplesmente um comportamento”¹⁷.

O praticante desportivo deve ter um grande sentido de responsabilidade, de maturidade e, principalmente, de humildade. Deve também procurar sempre uma competição franca, com respeito pelas regras e decisões de jogo e com a maior consideração pelos adversários¹⁸.

Sabemos que o pensamento dos praticantes desportivos está sempre voltado para a vitória, para o triunfo, para os prémios e troféus. No entanto, sabemos também que nem todos podem ter sucesso e sair vitoriosos. Num jogo e/ou numa competição há sempre vencedores e vencidos e o atleta deve saber lidar com ambas as situações. É preciso ter modéstia na vitória e serenidade na derrota.

A importância excessiva dada à vitória é, actualmente, a maior ameaça à ética desportiva e ao espírito desportivo.

Vivemos num tempo em que o importante já não é participar mas sim ganhar.

¹⁶ MEIRIM, José Manuel, *Ética Desportiva – A Vertente Sancionatória Pública*, ob. cit., página 85; MEIRIM, José Manuel, *Dicionário Jurídico do Desporto*, ob. cit., pag. 90.

¹⁷ Carta do Conselho de Ministros Europeus do Desporto de 1992.

¹⁸ “O que caracteriza o verdadeiro desportista é o respeito que este demonstra relativamente ao desporto, o que caracteriza um verdadeiro atleta campeão, que se transforma numa referência para todos, é a atitude que este tem em relação aos seus adversários”, Miguel Xavier Sequeira, in *Jornal Record*.

A vontade de ganhar não constitui, em si, um problema, bem pelo contrário, “*jogar para ganhar é a essência da competição desportiva*”¹⁹. O desejo de vitória é perfeitamente aceitável desde que se adotem as regras e condutas próprias da competição, isto é, desde que se pratique um jogo justo e limpo²⁰. O problema surge quando o praticante desportivo pretende alcançar a vitória a todo o custo e, para isso, recorre a meios anti-éticos e anti-desportivos, como sejam a violência, o doping e a corrupção²¹.

No desporto, como na vida, “há um dever ser que se nos impõe, e face ao qual, pouco temos a dizer senão sê-lo de facto”²².

No desporto esse “dever ser” é norteado pelos valores da ética desportiva e vincula todos aqueles que o praticam.

Em suma, entende-se por ética desportiva o conjunto de valores e normas de conduta que a serem aplicados nas competições desportivas promovem a igualdade entre os praticantes e a verdade desportiva. A grandiosidade do desporto está na justiça dos resultados, na honestidade e lealdade entre os participantes, na solidariedade e sobretudo, no respeito. Sem estes princípios o desporto perde a alma, o espírito, a essência²³.

¹⁹ “Jogar para ganhar é a essência da competição desportiva, mas a preocupação excessiva da vitória incita cada vez mais os jogadores a violarem os regulamentos. (...) Com receio de perder, começam a considerar os seus adversários como inimigos a abater e, às vezes com a cumplicidade dos dirigentes e treinadores, recorrem a práticas desleais e mesmo brutais para atingir os seus fins”, Antologia Desportiva – Manifesto Sobre o Fair Play, CIEPS, Ministério da Educação e Investigação Científica, Secretaria de Estado da Juventude e Desporto, Edição do Centro de Documentação e Informação, Lisboa 1977, página 11

²⁰ Para ANA CARVALHO o praticante desportivo deve ter sempre presente a possibilidade de derrota. Aceitar a derrota é também uma manifestação ética, CARVALHO, Ana Celeste, ob. cit., pag. 20.

²¹ São vários os autores que englobam nas manifestações anti-éticas, entre outras, a violência, o doping e a corrupção. É o caso de AZINHAI, Maria Emília, in *Ética Desportiva – Conferência no Panathlon Clube de Lisboa*, Instituto Português do Desporto e Juventude, IP, 2012, pag. 7; CARVALHO, Ana Celeste, ob. cit., pags. 17 e 18; OLEA, Antonio Guerrero; OLMEDA, Alberto Palomar, *La Conferencia Mundial Sobre el Dopaje de Lausana: Desarrollo, Evaluación y Prospección*, in *Revista Jurídica del Deporte*, Aranzadi Editorial, N.º 1, 1999, pag. 83; MEIRIM, José Manuel, *Dicionário Jurídico do Desporto*, ob. cit., pag. 194; MEIRIM, José Manuel, *Ética Desportiva – A Vertente Sancionatória Pública*, pag. 87.

²² MARIVOET, Salomé, *Ética e Práticas nas Organizações Desportivas: Um itinerário de reflexão*, in *Ética e Fair Play, Novas Perspectivas, Novas Exigências*, 1.ª Edição, Confederação do Desporto de Portugal, Impriluz Gráfica, Oeiras, 2006, pag. 11 e 12.

²³ É importante salientar que todos os intervenientes no meio desportivo estão vinculados à ética desportiva, sejam praticantes, dirigentes, treinadores, árbitros, pais ou encarregados de educação, etc. Veja-se o Código de Ética Desportiva do Instituto Português do Desporto e Juventude, 2014, pag. 15 e seguintes.

2. Consagração do Princípio da Ética Desportiva

Como se pode ver pelo número anterior, a ética desportiva constitui um princípio fundamental que norteia toda a actividade desportiva.

A importância do princípio da ética desportiva é reconhecida por todas as organizações desportivas e pelo próprio Estado que fizeram questão de o consagrar na diversa regulamentação existente.

Em primeiro lugar, e como não podia deixar de ser, começamos por indicar o Código de Ética Desportiva, criado e apresentado em 2014.

Neste código podemos encontrar um conjunto de normas de conduta pelas quais os diversos agentes desportivos (praticantes, pais, estabelecimentos de ensino e professores, treinadores, árbitros, juizes, cronometristas, médicos, dirigentes ou gestores desportivos, federações, associações, clubes, colectividades, agentes ou empresários, espectadores ou adeptos, voluntários, organizadores ou promotores de espectáculos desportivos, e meios de comunicação social) se deverão orientar.

O Código de Ética Desportiva é, acima de tudo, um documento que propõe um conjunto de boas práticas e uma matriz de valores que deverão estar sempre presentes na actividade desportiva.

Nas palavras de JOSÉ CARLOS LIMA, “este código será o documento orientador, um *“chapéu”* sobre o qual todos os documentos referentes à ética no desporto se devem abrigar ou inspirar”²⁴.

É, seguramente, uma excelente ferramenta para o desporto português e para todos aqueles que prezam o espírito desportivo.

A Lei N.º 5/2007 de 16 de Janeiro, Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto (LBAFD), que define as bases das políticas de desenvolvimento da actividade física e do desporto, é um dos diplomas onde o princípio da ética desportiva se encontra estabelecido.

²⁴ José Carlos Lima, Coordenador do Plano Nacional de Ética no Desporto, in Jornal Público.

Lê-se no artigo 3.º da LBAFD que:

1. A actividade desportiva é desenvolvida em observância dos princípios da ética, da defesa do espírito desportivo, da verdade desportiva e da formação integral de todos os participantes.
2. Incumbe ao Estado adoptar as medidas tendentes a prevenir e a punir as manifestações antidessportivas, designadamente a violência, a dopagem, a corrupção, o racismo, a xenofobia e qualquer forma de discriminação.
3. São especialmente apoiados as iniciativas e os projectos, em favor do espírito desportivo e da tolerância.

Em anotação à LBAFD, JOSÉ MANUEL MEIRIM aplaude a inclusão deste princípio, naquela que considera ser uma norma ímpar no panorama internacional jurídico-desportivo, e salienta que “a presença na lei de bases do princípio da ética desportiva enobrece o quadro normativo do sistema desportivo”²⁵.

Para além disso, o autor considera que “a ética desportiva é uma das marcas emblemáticas *do sistema desportivo português*” e que “os valores da ética desportiva, a sua promoção, bem como a prevenção e a punição das manifestações antidessportivas, encontram-se bem assentes no coração do sistema”²⁶.

É que, para além de consagrado na LBAFD, o princípio da ética desportiva está também, de certa forma, estabelecido na “mãe de todas as leis”, a Constituição da República Portuguesa.

Veja-se o artigo 79.º da CRP, relativo à cultura física e desporto:

1. Todos têm direito à cultura física e ao desporto.

²⁵ MEIRIM, José Manuel, *Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto, Estudo, Notas e Comentários*, 1ª Edição, Coimbra Editora, 2007, pag. 130; MEIRIM, José Manuel, *Ética Desportiva – A Vertente Sancionatória Pública*, ob. cit., pag. 86.

²⁶ MEIRIM, José Manuel, *Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto*, ob. cit., pag. 129 e 130.

2. Incumbe ao Estado, em colaboração com as escolas e as associações e colectividades desportivas, promover, estimular, orientar e apoiar a prática e a difusão da cultura física e do desporto, bem como prevenir a violência no desporto.

Atentemos no n.º 2, in fine, onde se pode verificar que uma das competências do Estado, em colaboração com as escolas e as associações e colectividades desportivas, é a prevenção da violência no desporto.

Ora, sabendo à partida que a violência é uma conduta anti-ética, então o legislador teve a preocupação de incluir o princípio da ética desportiva na CRP, ainda que, expressamente, apenas o tenha feito na dimensão associada à violência.

Não obstante, os constitucionalistas JORGE MIRANDA e RUI MEDEIROS defendem que a realização do direito à cultura física e ao desporto (consagrado, como vimos, no art. 79.º da CRP) “requer tanto medidas específicas como medidas adequadas à efectivação de outros direitos e ao cumprimento de outras incumbências pelo Estado, tais como: (...) – o combate à violência e a quaisquer violações da ética desportiva”²⁷.

Do mesmo modo, J. J. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, referem que a Constituição destacou especialmente a prevenção da violência no desporto, no entanto, relembram que uma das funções do Estado é assegurar a cultura física e o desporto. Assim sendo, cabe aos poderes públicos desenvolver medidas que promovam o respeito pela integridade moral e física dos desportistas, bem como da ética e verdade desportivas²⁸.

Com efeito, o Estado deve adoptar “as medidas necessárias, apropriadas e proporcionais à prevenção e punição de formas antidesportivas (violência, corrupção, dopagem, discriminação social)”²⁹.

Como resulta do exposto, não restam dúvidas de que a Constituição consagra o princípio da ética desportiva e, portanto, o Estado deve reunir esforços para prevenir não só

²⁷ MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora, 2005, páginas 748 e 749.

²⁸ CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital, Constituição da República Portuguesa Anotada, Vol. I, 4.ª Edição Revista, Coimbra Editora, 2007, pag. 934.

²⁹ Idem.

a violência mas todas as condutas que atentem contra a verdade e o espírito desportivo, nomeadamente, a corrupção e a dopagem.

Igualmente, a Lei N.º 54/2017 de 14 de Julho, lei que estabelece o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, do contrato de formação desportiva e do contrato de representação ou intermediação, faz referência ao princípio da ética desportiva, designadamente, no Capítulo III, destinado aos direitos, deveres e garantias das partes, nos artigos 11.º e 13.º e no Capítulo VI, sobre o contrato de formação desportiva, nos artigos 32.º e 33.º³⁰.

Aqui percebemos a real dimensão e importância da ética desportiva. É que, sendo um dever da entidade empregadora desportiva/entidade formadora promover o respeito pelas regras da ética desportiva no desenvolvimento da actividade desportiva e um dever do praticante desportivo/formando desportivo conformar-se, no exercício da actividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva, caso alguma das partes desrespeite este princípio ficará sujeita às correspondentes consequências como violação contratual que é.

Por outras palavras, se a entidade empregadora desportiva/entidade formadora e/ou o praticante desportivo/formando desportivo levarem a cabo alguma conduta ou se abstiverem de determinado procedimento que ponha em causa o princípio da ética desportiva, seja por violação de normas referentes à dopagem, à violência ou à corrupção, estarão a incumprir o contrato de trabalho desportivo ou o contrato de formação desportiva, respectivamente.

Como tal, poder-lhes-á ser aplicada alguma das sanções mencionadas na Lei n.º 54/2017, de 14 de Julho.

³⁰ Artigo 11.º - Deveres da entidade empregadora desportiva – Para além dos previstos em instrumento de regulamentação colectiva, são deveres da entidade empregadora desportiva, em especial: **f)** Promover o respeito pelas regras da ética desportiva no desenvolvimento da actividade desportiva;

Artigo 13.º - Deveres do praticante desportivo – Para além dos previstos em instrumento de regulamentação colectiva, são deveres do praticante desportivo, em especial: **e)** Conformar-se, no exercício da actividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva;

Artigo 32.º - Deveres da entidade formadora – **N.º 1** - Constituem, em especial, deveres da entidade formadora: **f)** Promover o respeito pelas regras da ética desportiva no desenvolvimento da actividade desportiva;

Artigo 33.º - Deveres do formando desportivo – Constituem, em especial, deveres do formando desportivo: **d)** Conformar-se, no exercício da actividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva.

Também no Brasil o legislador fez questão de consagrar o princípio da ética desportiva como um dos deveres do atleta profissional.

Assim, lê-se no artigo 35.º, alínea III) da Lei n.º 9.615, de 24 de Março de 1998, incluído pela Lei N.º 9.981, de 2000, que constitui dever do atleta profissional, em especial:

- Exercitar a actividade desportiva profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade desportiva e as normas que regem a disciplina e a ética desportivas.

Como vemos, o princípio da ética desportiva inspira e caracteriza todo o sistema desportivo. É, precisamente, por este motivo que qualquer comportamento que o coloque em causa deverá ser sancionado.

No capítulo seguinte abordamos três das mais significativas formas de violação da ética desportiva, entre as quais, a dopagem, a corrupção e a violência.

Capítulo II – Manifestações Contrárias à Ética Desportiva

1. Fenómeno do Doping no Desporto³¹

1.1 Conceito de Doping

“Todos nós, sem excepção, queremos estar nas melhores condições para enfrentarmos as nossas tarefas mais complicadas. O homem de negócios bebe um uísque para se sentir mais descontraído antes de uma reunião decisiva; o médico fuma um cigarro, para acalmar, perante uma operação difícil; o camionista toma cafés fortes para se manter alerta durante a sua viagem que parece interminável. Queremos estar mais atentos, mais enérgicos, mais resistentes à fadiga. Queremos que o sangue irrigue melhor os órgãos e os músculos de que dependemos, que lhes conduza mais oxigénio, que os deixe, para utilizar uma expressão bem desportiva, em plena forma”³²

Será isto doping?

O doping é hoje, mais do que nunca, um tema muito investigado e comentado. Apesar de actual, esta problemática não é recente, tendo-se estendido pelas últimas décadas. Por estar já, de certa forma, “sedimentado” há a ideia de que existe uma definição universal de doping, o que não é verdade.

³¹ Sobre o surgimento e respectivo contexto histórico do doping vide BRILHA, Ana, ob. cit., pag. 304; VELÁSQUEZ, Sandra Echeverry, Reflexões Sobre o Compromisso Intergovernamental na Luta Contra a Dopagem: Da Coerência Entre a Convenção Internacional Contra a Dopagem no Desporto, Adoptada Pela Unesco, e o Programa da Agência Mundial Antidopagem, in Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto, Coimbra Editora, N.º 14, Janeiro/Abril, 2008, pags. 287 e seguintes; GORDILLO, Antonio S. Ramos, Dopaje y Deporte: Antecedentes y Evolución, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Servicio de Publicaciones y Producción Documental, Talleres Editoriales COMETA, Zaragoza, 2000, pags. 21 e seguintes; CASTANHEIRA, Sérgio Nuno Coimbra, O Fenómeno do Doping no Desporto: O Atleta Responsável e o Irresponsável, Almedina, Coimbra, 2011, pags. 25 e seguintes; CASTANHEIRA, Sérgio Nuno Coimbra, Um Primeiro Olhar Sobre o Novo Regime Jurídico da Luta Contra a Dopagem no Desporto, in Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto, Coimbra Editora, N.º 20, Janeiro/Abril, 2010, pag. 183 e seguintes; MELO, Afonso de; AZEVEDO, Rogério, Doping: A Triste Vida do Super-Homem, 1.ª Edição, Dom Quixote, Lisboa, 2004, pags. 15 e seguintes e pags. 33 a 41; RAMOS, Rafael Teixeira, Doping e o Contrato Laboral Desportivo no Direito Comparado, Brasil – Portugal, in Revista Brasileira de Direito Desportivo, Instituto Brasileiro de Direito Desportivo, Ano IV, N.º 9, Janeiro/Junho, 2006, pags. 51 e seguintes; BARBOSA, Nuno, O Desporto e a Farmácia – Um Amor Proibido, in Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto, Coimbra Editora, N.º 8, Janeiro/Abril, 2006, pags. 337 e seguintes.

³² MELO, Afonso de; AZEVEDO, Rogério, ob. cit., pag. 14.

A noção de doping varia de acordo com as várias instituições e até mesmo com os diferentes Estados e, por esse motivo, se torna tão difícil o seu combate. O facto de ainda não se ter conseguido chegar a um consenso e de não estar ainda consagrada uma definição única de doping, bem como uma lista uniforme das substâncias e métodos proibidos tem prejudicado a luta contra o mesmo³³.

Sobre a (não)definição de dopagem refere ANTONIO RAMOS GORDILLO que “realizar una definición de dopaje siempre há sido una cuestión tremendamente difícil, no en balde desde que se reconoce el problema, muchas han sido las definiciones, teniendo casi todas un especial parecido, aunque realizándose siempre y con respecto a las mismas una serie de matizaciones, no existiendo aún una de reconocimiento universal”³⁴.

Embora não havendo uma definição universal foram sempre sendo avançadas por parte das instituições várias noções do termo. Estas concepções, com maiores ou menores diferenças entre elas, correspondiam à ideia clássica, e talvez vaga ou rudimentar, que temos de doping, e que se traduz no uso por parte de um desportista de uma substância ou método considerado proibido.

A título de exemplo veja-se a definição de doping do Comité Olímpico Internacional em 1986: “o uso no desporto de métodos de dopagem e de classes de agentes dopantes, incluídos em diversos grupos farmacológicos”. Para ANTONIO RAMOS GORDILLO esta definição revela-se uma enorme vantagem porque “al prohibir sustancias en función de sus acciones en listas abiertas, en cualquier momento se pueden incluir como dopantes incluso aquellas que pudieran sintetizarse específicamente para esta *causa*”³⁵.

Veja-se ainda a definição presente na Convenção Contra o Doping do Conselho da Europa, em 1989, que considerou doping no desporto “a administração aos desportistas ou uso por estes de classes farmacológicas de agentes de doping ou de métodos de doping”³⁶.

³³ Veja-se, por exemplo, o caso do ciclista espanhol Pedro Delgado que em 1988, no Tour de France, acusou positivo no controlo antidopagem por causa de uma substância que constava na lista do Comité Olímpico Internacional mas não fazia parte da lista da União Ciclista Internacional e, por isso, não foi punido.

³⁴ GORDILLO, Antonio S. Ramos, ob. cit., página 29.

³⁵ Idem, página 37.

³⁶ GORDILLO, Antonio S. Ramos, ob. cit., página 37.

Diferente das duas definições acima é aquela apresentada pela Agência Mundial Antidopagem e que define a dopagem como a verificação de uma ou mais violações das normas antidopagem enunciadas nos artigos 2.1 a 2.10 do Código Mundial Antidopagem³⁷.

Esta é claramente uma definição mais ampla que a tradicional. Nas palavras de ANA BRILHA, “teremos aqui, a par do conceito tradicional de dopagem (utilização de substâncias ou métodos proibidos com o fito de incrementar a prestação desportiva), outras condutas que não tendo este resultado, nem sendo idóneas a manipular a prestação desportiva do praticante desportivo, são instrumentais destas ou destinam-se a evitar a sua detecção, visando contribuir ou dissimular a prática daquelas”³⁸.

SANDRA VELÁSQUEZ realça a importância do Programa Mundial Antidopagem da Agência Mundial Antidopagem por “constituir o primeiro instrumento normativo que harmoniza as regras da dopagem em todas *as modalidades desportivas*” e também por “*consistir num modelo uniformizador para as legislações antidopagem dos Estados*”³⁹.

O mesmo entendimento segue LUÍS HORTA quando afirma que “o Programa Mundial Antidopagem, que está a ser implementado pela AMA, contribui e contribuirá para a desejada harmonização daquela luta (contra a dopagem no desporto⁴⁰) a nível global em defesa do praticante desportivo”⁴¹.

Em Portugal há uma clara aproximação ao Código Mundial Antidopagem como se pode ver pela Lei n.º 38/2012, de 28 de Agosto, nomeadamente nos seus artigos 1.º e 3.º. Lê-se no artigo 1.º que “a presente lei aprova a lei antidopagem no desporto, adoptando

³⁷ Desta forma, são consideradas violações das normas antidopagem: 2.1) A presença de uma substância proibida, dos seus metabolitos ou marcadores, numa amostra recolhida a partir de um praticante desportivo; 2.2) Utilização ou tentativa de utilização de uma substância proibida ou de um método proibido por um praticante desportivo; 2.3) Evasão, recusa ou falta de submissão à recolha de amostras; 2.4) Incumprimento do dever de informação sobre a localização do praticante desportivo; 2.5) A manipulação, ou tentativa de manipulação de qualquer elemento integrante do controlo de dopagem; 2.6) Posse de uma substância proibida ou de um método proibido; 2.7) Tráfico ou tentativa de tráfico de qualquer substância proibida ou método proibido; 2.8) A Administração, ou tentativa de administração de uma substância proibida ou método proibido a qualquer praticante desportivo, ou a administração ou tentativa de administração a qualquer praticante desportivo fora de competição de qualquer substância proibida ou método proibido que seja proibido fora de competição; 2.9) Cumplicidade; 2.10) Associação proibida.

³⁸ BRILHA, Ana, ob. cit., pag. 309.

³⁹ VELÁSQUEZ, Sandra Echeverry, ob. Cit., pag. 290.

⁴⁰ Parêntesis nosso.

⁴¹ HORTA, Luís, A Luta Contra a Dopagem no Desporto – Em Defesa do(a) Praticante Desportivo(a), in *Ética e Fair Play, Novas Perspectivas, Novas Exigências*, 1.ª Edição, Confederação do Desporto de Portugal, Impriluz Gráfica, Oeiras, 2006, pag. 227.

na ordem jurídica interna as regras estabelecidas no Código Mundial Antidopagem”. Já no artigo 3.º vemos elencados um conjunto de comportamentos que, a serem levados a cabo, violam as normas antidopagem, tal como acontece com os artigos 2.1 a 2.10 do Código Mundial Antidopagem.

Esta opção legislativa por parte de Portugal, de assimilar no ordenamento jurídico um conceito de dopagem idêntico ao da Agência Mundial Antidopagem, facilmente se compreende. Em primeiro lugar, porque é óptimo para qualquer Estado estar associado ao movimento de luta contra o doping e, para isso, é fundamental que cada Estado contribua para a harmonização da noção de doping. Em segundo lugar, porque a não adopção do Código Mundial Antidopagem pelas organizações desportivas implica a sua exclusão do Movimento Olímpico.

Assim sendo, o facto de um Estado não reconhecer os princípios constantes no Código Mundial Antidopagem acarreta para as suas organizações desportivas e, mais concretamente, para os praticantes desportivos, consequências gravíssimas. A título de exemplo, o Estado em questão não poderá organizar os Jogos Olímpicos e os Comitês Olímpicos Nacionais, que não prossigam estes valores, verão os seus atletas serem afastados das competições.

Terminamos com as sábias palavras de DUMAS que considera que “una definición precisa no es absolutamnte necesario establecerla a priori. Lo importante es comprender el problema”⁴². Se compreendermos o fenómeno em si, como um todo, é muito mais fácil combatê-lo, independentemente da definição que adoptemos.

⁴² DUMAS, *Aspects pratiques du dopage*, Congrès Medecina du Sport, Paris, 1972, apud GORDILLO, Antonio, ob. cit., página 29.

1.2 Fundamentos do Combate ao Doping

O combate ao doping é hoje uma bandeira de praticamente todos os Estados e/ou organizações desportivas. Ninguém questiona a necessidade e urgência de se lutar contra este flagelo. No entanto, quando o assunto é o motivo dessa luta as opiniões dividem-se.

Já vários autores, nacionais e internacionais, escreveram sobre os fundamentos do combate ao doping e, a verdade, é que continua a não haver consenso. Os motivos apontados, quer por uns, quer por outros, são de diversa índole.

Uma das razões que é frequentemente mencionada pelos autores prende-se com a protecção da saúde, isto porque se entende que o doping prejudica quer a saúde do próprio atleta quer a saúde pública⁴³.

⁴³ A questão da saúde do praticante desportivo, e até mesmo da saúde pública, é suscitada por, praticamente, todos os autores, a diferença está na relevância que lhe atribuem uns e outros. Veja-se, por exemplo, JÓIA, Rogério, O Sistema de Luta Contra a Dopagem em Portugal, in O Direito do Desporto em Perspectiva, Coordenação: Ana Celeste Carvalho, Almedina, 2015, página 150 – “este tipo de prática delituosa, para além de falsear a verdade dos resultados desportivos e da actividade desportiva pretérita a tal sucesso, traz simultaneamente problemas graves à saúde dos atletas, e a médio prazo, um grave estádio no que à saúde pública diz respeito”; PEREIRA, José Gomes, in Desporto de Alta Competição. Que fair-Play?, III Seminário Europeu sobre Fair-Play, Livros Horizonte, 1998, página 184 – “A questão coloca-se a dois níveis: por um lado a “batota”, passe o termo, (...) e por outro os graves riscos para a saúde do atleta”; FERNANDES, Mariz, Desporto, Ética e Fairplay in Ética Desportiva – Conferência no Panathlon Clube de Lisboa, Instituto Português do Desporto e Juventude, IP, 2012, página 3 – “A viciação de resultados (...) é uma prática que corrói a saúde física e moral”; MORGADO, Maria José, Corrupção e Desporto in I Congresso de Direito do Desporto, Coordenação Científica: Ricardo Costa e Nuno Barbosa, Edições Almedina, 2005, página 93 – “altamente lesivas da integridade física, às vezes até da vida dos atletas”; BONDOUX, René, O Direito e o Desporto, Desporto e Sociedade, Antologia de Textos, N.º 36, Ministério da Educação e Cultura, Direcção-Geral dos Desportos, Lisboa, 1986, página 10 – “o facto do doping constituir uma falta de extrema gravidade, falta contra a saúde física e moral do homem para o qual o doping é gravemente nocivo”; ⁴³ MEIRIM, José Manuel, Dicionário Jurídico do Desporto, ob. cit., página 81 – “para além das razões de saúde em jogo”; MEIRIM, José Manuel, O Doping no Futebol, in Boletim da Ordem dos Advogados, Centro Editor Livreiro da Ordem dos Advogados, N.º 22, Setembro/Outubro, página 14 – “acções que genérica e tradicionalmente se justificam pelo recurso a dois fundamentos nucleares: a protecção da saúde do praticante desportivo (...)”; BURSTIN, Stanislas, La Lutte Contre le Dopage, in Revista de Derecho Deportivo, Agricol de Bianchetti, calle Paraguay 1307, Vol. III, Marzo/Junio, Buenos Aires, Argentina, 1963, página 588 – “ha sido puesto en evidencia por dos principales razones: 1º Salvaguardar la salud de los atletas; (...)” e página 622 – “se trata de un ataque contra la salud del atleta”; BARBOSA, Nuno, O Desporto e a Farmácia ..., ob. cit., página 342 – “pela integridade física dos atletas”; AIELLO, Giacomo, Nuovo Regolamento Antidoping Del CONI, in Rivista di Diritto Sportivo, Imago Media Editrice, Anno LI, N.º 2-3, Aprile/Giugno; Luglio/Settembre, 1999, página 269 – “ma espone per di più a rischio la stessa salute dello sportivo metendone così a repentaglio l’integrità psico-fisica” e página 270 – “È ormai noto che il prolungato ricorso all’uso delle sostanze «dopanti» provoca gravi danni alla salute dell’atleta”; FERRER, Gabriel Real, Dopaje: El Debate Que Viene, in Justicia Deportiva, Aranzadi Editorial, N.º 2, Junio, 1998, página 11 – “Las razones que justifican la prohibición de tales prácticas (...) son: por una parte, el consumo de esas sustancias o el empleo de determinados métodos se considera

Ninguém põe em causa que o doping acarreta nefastas consequências para a saúde do atleta, aliás são de conhecimento geral alguns dos efeitos do uso de substâncias ou métodos considerados dopantes, como o surgimento de tumores, a estagnação no crescimento em caso de adolescentes, a depressão, uma maior agressividade, coágulos sanguíneos, ataques cardíacos ou derrames cerebrais.

No entanto, será legítimo restringir uma liberdade individual do próprio praticante desportivo por entendermos que isso é o melhor para ele? Não estaremos aqui perante uma forma de paternalismo médico, que como sabemos está completamente ultrapassada?

Se o fundamento é a saúde então temos que ter em consideração que existem exercícios de treino e práticas desportivas que provocam maiores prejuízos à saúde dos atletas do que o consumo controlado de substâncias dopantes. Aliás, o desporto de alta competição é, em si mesmo, prejudicial para a saúde dos praticantes desportivos dado que os mesmos são submetidos a rigorosas opções nutricionais, sobrecargas horárias e stress competitivo.

Para além disso, se nos reportarmos a outros planos como a educação, as artes ou as ciências vemos que não se proíbem estas substâncias, mesmo que também sejam prejudiciais para a saúde. Não vamos, por exemplo, deixar de atribuir nota 20 a um aluno que tomou calmantes antes de uma prova, por esse motivo, assim como ninguém põe em causa a excepcionalidade de determinada melodia pelo simples facto de o músico estar sob o efeito de substâncias consideradas dopantes no momento em que a compôs.

Se o fundamento do combate ao doping fosse a saúde, por maioria de razão, todas as substâncias e métodos considerados dopantes teriam que ser proibidos nas mais diversas áreas e não apenas no desporto.

perjudicial para la salud del deportista (...)"; AIELLO, Giacomo, Prime Riflessioni Sulla Legge Antidoping, in Rivista di Diritto Sportivo, Imago Media Editrice, Anno LII, N.º 1-2, Gennaio/Marzo; Aprile/Giugno, 2000, página 8 – “*la finalità della legge, quale risulta evidenziata nel comma 1 dell’art. 1 (legge del 14 dicembre, 2000, n.º 376), appare quella di orientare l’attività sportiva nel senso della promozione e tutela della salute individuale e collettiva*”; RIGOZZI, Antonio; KAUFMANN-KOHLER, Gabrielle; MALINVERNI, Giorgio, Doping and Fundamental Rights of Athletes: Comments in the Wake of the Adoption of the World Anti-Doping Code, in International Sports Law Review, Sweet & Maxwell, Issue 3, Vol. 3, 2003, página 42 – “*the protection of the athlete’s health is the most traditional policy rationale for anti-doping regulation*”; European Treaty Series - No. 135, Explanatory Report to the Anti-Doping Convention Strasbourg, 16.XI.1989 – “Doping endangers the health of athletes”.

Julgamos, portanto, que a saúde não é o factor decisivo no combate ao doping, não deixando, por isso, de merecer toda a atenção por parte dos Estados e das entidades desportivas. É que, mesmo não sendo o principal motivo é, obviamente, um factor importante. Não é ao acaso que praticamente todos os autores que escrevem sobre o tema alertam para os efeitos do doping na saúde do praticante desportivo e, também, na saúde pública.

Actualmente “o doping tornou-se num problema de saúde pública e é assim que deve ser encarado”⁴⁴. Isto porque, o recurso a substâncias ou métodos considerados dopantes não se limita aos desportos profissionais, abrange também os desportos amadores e mesmo os não competitivos.

Os efeitos do doping na saúde remetem-nos automaticamente para um outro fundamento apontado por diversos autores: o facto de o desporto estar tão em voga e, por isso, dos desportistas serem considerados exemplos a seguir.

Portanto, o doping tem um efeito negativo na saúde das pessoas em geral e, em particular, das crianças e jovens que admiram os desportistas e os consideram como ídolos, como heróis, imitando tudo, de bom e de mau, que eles fazem.

ANTONIO RIGOZZI, GABRIELLE KAUFMANN-KOHLER e GIORGIO MALINVERNI consideram-no um fundamento muito importante no combate ao doping.

Segundo os autores “It is a basic premise of anti-doping regulation that sportsmen and women, in particular the most successful ones, are highly visible public persons who enjoy a very special status in society. For the younger generations, these athletes represent examples to be followed”⁴⁵.

É caso para empregar a velha premissa que diz que “o exemplo vem de cima”. E é totalmente verdade. As pessoas, no geral, e os jovens, particularmente, tendem a seguir o exemplo daqueles que consideram ser os melhores, as suas referências. Por isso, adoptam

⁴⁴ VIVIANE REDING, Ex-Comissária Europeia para a Educação e Cultura.

⁴⁵ RIGOZZI, Antonio; KAUFMANN-KOHLER, Gabrielle; MALINVERNI, Giorgio, ob. cit., página 43; Também BURSTIN reconhece o efeito que o doping exerce nos mais novos: “El “dopage” ejerce principalmente una maligna influencia sobre los jóvenes deportistas. Constituye un factor desmoralizador (...). Mina el valor del esfuerzo físico y psíquico y destruye el culto al trabajo”, BURSTIN, Stanislas, ob. cit., página 623.

como seus os mesmos comportamentos, repetem as suas declarações e reafirmam as suas atitudes.

Acontece que este é “um pau de dois bicos”. Isto porque, “se de cima vem um bom exemplo a sociedade sai dignificada; se de cima vem um mau exemplo a sociedade fica contaminada”⁴⁶.

No caso, se os praticantes desportivos optam por uma prática desportiva honesta, leal e independente de substâncias e métodos dopantes, as pessoas tendem a abster-se dessas condutas. Se, pelo contrário, os praticantes desportivos recorrem com frequência à dopagem então aos olhos da sociedade esta será uma conduta idónea para alcançar bons resultados.

A credibilização do desporto e os valores que este transmite dependem, em larga medida, das atitudes e comportamentos de quantos o praticam.

Como salienta LUÍS HORTA “os atletas de alta competição representam uma referência para os mais jovens e, desse modo, a defesa de um desporto limpo poderá servir para que possamos continuar a utilizar a prática desportiva como um exemplo de uma escola de virtudes”⁴⁷.

Não obstante, não cremos que este seja o principal móbil do combate ao doping.

É inquestionável a influência que os praticantes desportivos têm nos mais jovens, sendo referências no desporto obviamente que as suas condutas serão reproduzidas. No entanto, se atentarmos noutras áreas vemos que existem muitas personalidades, igualmente admiradas, e às quais é permitida a utilização das mesmas substâncias dopantes.

Os ídolos e “heróis” dos mais jovens não se cingem apenas aos praticantes desportivos. Veja-se, a título de exemplo, os artistas musicais que arrastam legiões de jovens e que muitas das vezes sobem a palco sob o efeito de grandes quantidades de álcool ou drogas. Aliás, muitos são os artistas que o afirmam publicamente.

⁴⁶ MENDES, Luís Marques, ob. cit., página 12. O autor acrescenta ainda que “um player do desporto – dirigente, técnico ou atleta – não tem, apenas, responsabilidades desportivas. Tem, também, fortes responsabilidades sociais”.

⁴⁷ HORTA, Luís, ob. cit., página 229.

Assim sendo, não deveriam também as substâncias consideradas dopantes serem proibidas noutras áreas sociais?

Se o objectivo é evitar que estes comportamentos sejam reproduzidos, então a resposta terá que ser, necessariamente, afirmativa.

Pelo exposto, se percebe que este argumento de combate ao doping não é convincente.

Uma outra razão muitas vezes apontada é o facto de a dopagem provocar uma vantagem injusta e colocar, por isso, em causa a igualdade de armas⁴⁸.

Efectivamente, os atletas dopados encontram-se em situação de vantagem perante os outros, tendo, assim, uma maior probabilidade de obterem melhores resultados, de serem os mais rápidos, os mais eficazes, os mais fortes, de chegarem mais alto e mais longe.

Ainda assim este argumento não pode prosseguir. Senão vejamos.

Existem muitas situações que colocam alguns atletas em posição de superioridade e que não são postas em causa. Por exemplo, os atletas que vivem em grande altitude terão mais resistência quando comparados com os que vivem ao nível do mar.

Aliás, muitas vezes os equipamentos e recintos desportivos e as condições de treino que o atleta tem ao dispor configuram uma verdadeira situação de vantagem perante os adversários que a eles não têm acesso.

Assim como também estará em vantagem um atleta que ingere vitaminas, minerais ou mesmo cafeína e bebidas que contêm glicose. Talvez estejamos a forçar um pouco a barra mas, de facto, a própria alimentação do praticante desportivo tem influência no seu desempenho.

Portanto, o doping configura uma vantagem injusta que põe em causa a igualdade de oportunidades mas este não é o fundamento primordial no seu combate.

⁴⁸ Para este fundamento faz notar MEIRIM, José Manuel, Dicionário Jurídico do Desporto, ob. cit., página 81 ao escrever que “*na verdade, (...) o que determinou esta política de prevenção e repressão da utilização de substâncias, produtos ou métodos dopantes, foi a necessidade de não ver adulterada uma regra fundamental da competição desportiva, a igualdade de possibilidades dos praticantes desportivos*”.

ANTONIO RIGOZZI, GABRIELLE KAUFMANN-KOHLER e GIORGIO MALINVERNI fazem referência a um outro argumento que designam por “the social and (economic) standing of sport”.

Os autores que seguem esta corrente centram-se, essencialmente, nas consequências sociais e económicas que um escândalo de doping acarreta para o desporto. Para estes “the justification for prohibiting doping should not be primarily sought in the notion of fair play (...) *but in the promotion of “the social standing of sport and its related financial status”*”⁴⁹.

Esses efeitos podem reflectir-se nos adeptos, como denota GREGORY IOANNIDIS ao afirmar que “when yet another sports-man or woman is tested positive, the public become resigned to the view that certain *sports are not “clean” and, subsequently, suspect that innocent participants may be cheating*”⁵⁰.

Nestes casos, os praticantes desportivos ficam completamente descredibilizados, os adeptos deixam de acreditar nos resultados desportivos e na possibilidade de os conseguir de forma íntegra e o desporto acaba completamente manchado. De facto, “if the athletes are, or are perceived to be cheating, then the spectacle of sport is tarnished”⁵¹.

Para além das repercussões que tem nos adeptos, o doping tem ainda influência ao nível dos patrocínios e das transmissões televisivas. Com efeito, nenhuma marca, empresa ou entidade quer estar associada ao praticante desportivo ou clube que recorreu ao doping. Portanto, uma suspeita ou uma confirmação da presença de doping trará grandes consequências económicas.

Ainda assim, não consideramos que esta seja razão suficiente para proibir o recurso a práticas e métodos considerados dopantes.

O verdadeiro motivo pelo qual se têm reunido tantos esforços na luta contra a dopagem prende-se com a violação das regras do desporto e do princípio da ética desportiva.

⁴⁹ RIGOZZI, Antonio; KAUFMANN-KOHLER, Gabrielle; MALINVERNI, Giorgio, ob. cit., página 43.

⁵⁰ IOANNIDIS, Gregory, Legal Regulation of Doping in Sport and The Application of Criminal Law on Doping Infractions: Can a Coercive Response Be Justified?, in International Sports Law Review, Sweet & Maxwell, Issue 2, Vol. 6, 2006, pag. 38.

⁵¹ RIGOZZI, Antonio; KAUFMANN-KOHLER, Gabrielle; MALINVERNI, Giorgio, ob. cit., pag. 43.

Esta sim é a principal razão e são muitos os autores que a reconhecem, de entre os quais:

JOÃO LEAL AMADO, para o qual se proscree o doping “em suma, porque este faz mal aos desportistas (o que já de si é grave) e ao próprio desporto (o que é gravíssimo). Na verdade, qualquer observador minimamente atento da realidade desportiva sabe que o principal móbil do combate à dopagem é este último, não aquele”⁵².

No mesmo sentido, LUÍS HORTA, autor que entende que “*a luta contra a dopagem é, para além de uma forma de preservação da saúde dos atletas, uma forma de preservação da verdade desportiva e, desse modo, de um desporto limpo, onde os princípios de ética desportiva são rigorosamente respeitados*”⁵³.

SÉRGIO NUNO CASTANHEIRA, segundo o qual “a razão de combate ao doping radica num fundamento um pouco vago mas estritamente ligado à ética, à justiça, ao Fair Play”⁵⁴.

Também MARIA JOSÉ MORGADO afirma que “o valor protegido exclusivamente é o da verdade e o da lealdade dos resultados desportivos”⁵⁵.

De igual forma, para JOSÉ MANUEL MEIRIM a utilização de substâncias, produtos ou métodos dopantes constitui um desrespeito pela verdade desportiva⁵⁶.

Também a nível internacional, vários foram os autores que se pronunciaram em sentido favorável quanto a este fundamento de combate ao doping.

Em Espanha, GABRIEL REAL FERRER defende que o uso de prácticas e métodos considerados dopantes “*constituye una “desvirtuación del propio fenómeno deportivo” o, dicho de otro modo, la competición se ve alterada cuando un deportista aumenta artificialmente su rendimiento frente a otro que actúa «limpiamente»*”⁵⁷.

⁵² AMADO, João Leal, *Vinculação versus Liberdade...*, ob. cit., pág. 75 e 76.

⁵³ HORTA, Luís, ob. cit., pag. 230.

⁵⁴ CASTANHEIRA, Sérgio Nuno Coimbra, *O Fenómeno do Doping...*, ob. cit., página 58.

⁵⁵ MORGADO, Maria José, ob. cit., página 90. Neste seguimento também FERNANDES, Mariz, ob. cit., página 4; BONDOUX, René, ob. cit., pag. 10.

⁵⁶ MEIRIM, José Manuel, *O Doping no Futebol*, ob. cit., página 14; MEIRIM, José Manuel, *Dicionário Jurídico do Desporto*, ob. cit., pag. 81.

⁵⁷ FERRER, Gabriel Real, ob. cit., pag. 11.

Do mesmo modo, GIACOMO AIELLO, em artigo publicado na Rivista Di Diritto Sportivo denota que “è noto infatti che l’atleta che ricorre all’uso di sostanze o trattamenti farmacologici vietati viola i principi di correttezza e lealtà sportiva”⁵⁸.

Por sua vez, GREGORY IOANNIDIS destaca na luta contra o doping “the protection of the social and cultural role of sports, “the fair-play” principle, the genuineness of the results”⁵⁹.

Sem dúvida alguma que o combate ao doping se deve a razões de verdade e ética desportiva. O desporto deve ser praticado de forma transparente, honesta e leal e o praticante desportivo deve abster-se de condutas, nomeadamente de práticas dopantes, que coloquem em causa esses valores.

Obviamente que os fundamentos anteriormente apontados são relevantes e têm peso nesta luta. Preservar a integridade física e psicológica dos atletas é importantíssimo, assim como é importante evitar as consequências económicas e, principalmente, sociais do doping ou colocar os praticantes desportivos no mesmo patamar e garantir-lhe as mesmas oportunidades, chances iguais ou, utilizando a expressão alemã, Chancengleichheit.

No entanto, estas são questões que devem ser consideradas apenas a título secundário pois o principal motivo da luta pela erradicação do doping é, e será sempre, a “verdade e pureza do desporto”⁶⁰.

⁵⁸ AIELLO, Giacomo, *Nuovo Regolamento Antidoping Del CONI ...*, ob. cit., página 269; AIELLO, Giacomo, *Prime Riflessioni Sulla Legge Antidoping*, ob. cit., pag. 9.

⁵⁹ IOANNIDIS, Gregory, ob. cit., página 29; Em relação aos resultados obtidos com recurso a práticas dopantes BURSTIN, Stanislas, ob. cit., página 622 e 623, considera que são falsos, mais “los resultados registrados no constituyen un progreso, sino una regresión”.

⁶⁰ Nuno, *O Desporto e a Farmácia – Um Amor Proibido*, ob. cit., pag. 342.

1.3 Considerações finais

O doping é, neste momento, um dos maiores problemas no seio do desporto abrangendo todas, ou praticamente todas, as modalidades, sem distinção quanto ao sexo ou idade daqueles que a ele recorrem.

Temos, por um lado “aqueles que teimam em ser super-homens pela superação de si próprios e (por outro⁶¹) aqueles que preferem sê-lo da maneira mais fácil”⁶², e a maneira mais fácil é recorrendo ao doping, recorrendo a substâncias e métodos que os façam chegar “cada vez mais alto, cada vez mais longe, cada vez mais depressa, com cada vez mais força”⁶³.

Vivemos num tempo em que a glória, o triunfo e o reconhecimento se sobrepõem a tudo o resto, há como que uma ideia de que “os fins justificam os meios” e que para alcançar a tão almejada vitória tudo é permitido. Mas, “quanto vale uma vitória, uma medalha, o orgulho de ser primeiro, a imagem de super-homem ou super-mulher? Para alguns, pelos vistos, tudo. Portanto, arriscam a vida”⁶⁴. Do que os desportistas não se lembram é que o sucesso é passageiro e, muitas vezes, por recorrerem ao doping as suas vidas são “tão efêmeras como as suas glórias”⁶⁵.

“Escrever sobre doping é correr o risco de pisar terrenos lamacentos, nos quais os pés se afundam a cada passo. Em termos técnicos, as regras do jogo são claras: há substâncias proibidas e os que as tomam sujeitam-se às consequências da sua batota. *Quando são apanhados, claro!*”⁶⁶.

“Mas este é, ao mesmo tempo, um jogo de polícias e ladrões, em que os ladrões também andam, geralmente, um pequeno passo à frente dos polícias”⁶⁷.

⁶¹ Parêntesis nosso.

⁶² MELO, Afonso de; AZEVEDO, Rogério, Doping: A Triste Vida do Super-Homem, 1.ª Edição, Dom Quixote, Lisboa, 2004, página 15.

⁶³ Idem, página 19.

⁶⁴ Idem.

⁶⁵ Idem.

⁶⁶ Idem, página 11.

⁶⁷ MELO, Afonso de; AZEVEDO, Rogério, ob. cit, página 11.

Esta afirmação de AFONSO DE MELO e ROGÉRIO AZEVEDO não podia ser mais acertada. O caminho que vem sendo traçado pelos Estados e pelas organizações desportivas no âmbito do combate ao doping é de louvar, no entanto, não tem sido suficiente para erradicar este flagelo do desporto porque, infelizmente, “a dopagem representa na actualidade um enorme iceberg submerso, do qual neste momento só observamos o cume”⁶⁸.

O objectivo é, e sempre será, a eliminação do doping no desporto. No entanto, temos consciência da árdua tarefa que isso implica, arriscamo-nos mesmo a dizer impossível. Citando os autores acima referidos, “acabar com o doping no desporto é como acabar com o doping na vida. Isto é: impossível!”⁶⁹.

É lamentável que o doping no desporto tome estas proporções, assim como é lamentável que “o desejo de vencer a todo o custo se torne uma norma que coloca em segundo plano o espírito desportivo”⁷⁰.

Apesar de tudo, acreditamos que os esforços que têm sido desenvolvidos por todos quantos ambicionam um desporto verdadeiro e “limpo” começarão a dar frutos. Afinal de contas, se é certo que nenhum atleta quer perder também é certo que nenhum quer ser associado a um caso de doping.

Todas as medidas que têm sido tomadas conjugadas com as diversas formas de responsabilização do atleta (a nível desportivo, laboral, penal) têm, mais do que uma finalidade punitiva, um propósito desincentivador que julgamos resultar em boa parte dos casos.

⁶⁸ HORTA, Luís, ob. cit, página 228.

⁶⁹ MELO, Afonso de; AZEVEDO, Rogério, ob. cit, página 137; Em 1997, o médico JOSÉ GOMES PEREIRA, no III Seminário Europeu sobre Fair-Play, respondeu negativamente à pergunta: “É possível um desporto de competição sem dopagem?”, mas logo acrescentou “Hoje *não é possível* (...). Amanhã? Não sabemos! Optimisticamente queremos acreditar que o panorama será diferente, para melhor obviamente. Depende de nós, do desporto que formos capazes de construir” – PEREIRA, José Gomes, in Desporto de Alta Competição. Que fair-Play?, III Seminário Europeu sobre Fair-Play, Livros Horizonte, 1998, página 186. Infelizmente, chegados a 2018 pouco ou nada mudou neste flagelo. O doping é cada vez mais uma realidade no desporto.

⁷⁰ SERPA, Sidónio, A Formação Ética dos Jovens Desportistas – Uma Abordagem Psicológica, in Ética e Fair Play, Novas Perspectivas, Novas Exigências, 1.^a Edição, Confederação do Desporto de Portugal, Impriluz Gráfica, Oeiras, 2006 página 117.

2. Corrupção no Desporto – A Problemática do Match-Fixing

O fenómeno da corrupção é extremamente complexo (e cada vez mais sem fronteiras). Obviamente, não é um problema novo, sempre existiu, apesar de ultimamente ter ganho maior destaque.

A corrupção instalou-se nas mais diversas áreas sociais, inclusive no desporto. É sabido que a corrupção prolifera nas áreas que apresentam maior movimentação económica, portanto, não é de estranhar que se tenha estendido ao desporto, atendendo aos montantes que a este estão associados.

Para JOSÉ MANUEL MEIRIM, corrupção no fenómeno desportivo pode definir-se como o “facto ou comportamento que perturbe fraudulentamente a verdade e a lealdade da competição desportiva e do resultado desportivo”⁷¹.

Nas palavras do autor, corromper é por definição adulterar⁷². E quando se fala em adulterar, de imediato surge-nos um outro conceito: o match-fixing.

2.1 Definição de Match-Fixing

Match-fixing é a expressão utilizada para designar uma forma de corrupção/ fraude no desporto e consiste, resumidamente, na manipulação de resultados de uma competição desportiva, previamente estabelecidos por atletas, treinadores, árbitros ou dirigentes.

Deste modo, ainda o jogo não teve início e já é conhecido o seu resultado final.

Esta prática tem dois objectivos muito claros: ou o jogo é manipulado unicamente com vista à obtenção de uma vantagem patrimonial ou com o propósito de conseguir um determinado resultado desportivo.

⁷¹ MEIRIM, José Manuel, Dicionário Jurídico do Desporto, ob. cit., pag. 60.

⁷² Idem, pag. 60.

Bem vistas as coisas, no segundo caso acaba sempre por também existir proveito económico.

Desta forma, tanto podemos assistir ao fenómeno do match-fixing quando alguns atletas de ambas as equipas combinam previamente um resultado para obter lucros avultados no mercado de apostas, como quando o presidente de determinado clube corrompe o árbitro para facilitar o jogo à sua equipa que precisa de um empate/vitória para garantir o título ou mesmo a manutenção no escalão em que se encontra⁷³.

⁷³ Foi precisamente para garantir a manutenção de uma equipa na 1.ª Liga de Futebol que se desenrolou o caso que, de seguida, apresentamos. Tudo aconteceu na última jornada da época 1990/91 mas só recentemente, quando o jornalista Luís Aguilar publicou o livro “Aposta Suja”, sobre a problemática do match-fixing, é que o caso se tornou público. O célebre jogador de futebol Paulo Futre, que na época defendia as cores do Atlético de Madrid, e que era, aliás, capitão de equipa, viu-se perante a primeira situação de manipulação de resultados da sua carreira. Na última jornada do campeonato espanhol de futebol, o Atlético de Madrid ia defrontar o Espanyol, que, ao contrário dos colchoneros, ainda não tinha a sua situação resolvida e corria o risco de descer de divisão se perdesse o jogo. Foi precisamente para evitar este desfecho que o presidente do Espanyol propôs ao presidente do A. Madrid, Jesus Gil y Gil, um acordo: O Espanyol ganhava a partida e o A. Madrid recebia um jogador na época seguinte. Acordo que Gil y Gil prontamente aceitou, tendo instruído toda a equipa nesse sentido. Paulo Futre recusou-se a jogar para perder e, por isso, ficou no banco de suplentes. Os seus colegas não tiveram a mesma coragem, ou a mesma opção, dependendo da perspectiva, já que foram ameaçados pelo presidente do clube. Paulo Futre diz mesmo que “os meus colegas não se atreveram a criticá-lo [Gil y Gil]. Era ele quem pagava os salários e ameaçou todos, dizendo que não pagava e que os despedia se não concordassem”. O Espanyol acabou por vencer o jogo por 3-1 e manteve-se, assim, na primeira divisão. AGUILAR, Luís, *Aposta Suja*, 1ª Edição, Bertrand Editora, Lisboa, 2015, pag. 120.

Uma situação muito comum, e também muito controversa, de viciação de resultados está relacionada com os desportos, como o automobilismo ou o ciclismo, em que os praticantes assumem posições dentro da equipa. Existe um atleta que assume o comando e é ele que vai liderar as provas e tentar obter a vitória. A função dos companheiros de equipa, grande parte das vezes, é prestar-lhe auxílio. Vejamos os exemplos seguintes:

Em 2010, no GP da Alemanha, na 49.ª volta, a 18 do fim, o engenheiro de Felipe Massa deu-lhe ordens para que este deixasse Fernando Alonso ganhar a corrida. Depois de ter falado com o engenheiro, Massa praticamente parou o carro na pista para ceder a liderança da corrida a Alonso. Com esta ajuda, o espanhol Fernando Alonso acabou por vencer o GP em Hockenheim.

Por este acontecimento, a Ferrari foi multada em US\$ 100 mil pela Federação Internacional de Automobilismo.

Situação idêntica aconteceu em 2012 com Rubens Barrichello que estava a uma reta da vitória no GP da Áustria e foi alertado pela Ferrari da cláusula contratual que lhe confere a posição de 2.º piloto. Desta forma, o brasileiro acabou por ceder passagem ao companheiro de equipa que contratualmente ocupava uma posição superior.

Estas são situações comuns no desporto automobilista, assim como também no ciclismo. Os atletas são contratados e é-lhes atribuída uma posição dentro da equipa, a qual são obrigados a respeitar. A questão aqui prende-se com a admissibilidade destas cláusulas contratuais. É que, se os atletas respeitam o contrato, estão a defraudar a verdade desportiva, se se esforçam e procuram a vitória, independentemente da posição para a qual foram contratados, incorrem em infração disciplinar.

Na opinião de HENTZ LEITÃO e GUSTAVO SOUZA estamos perante modalidades individuais, apesar de os atletas competirem por uma equipa, portanto, as cláusulas contratuais que obrigam determinado atleta a abster-se de ficar nos lugares cimeiros, ou a ajudar um colega de equipa a vencer, são ilegais. Para os autores, nestes desportos o prémio é atribuído ao praticante e não à equipa, por isso, a vitória particular possui importância fundamental. Não faz qualquer sentido que um atleta entre na competição sabendo que não

Ao contrário do que possamos pensar, estas situações são cada vez mais frequentes e ocorrem independentemente do escalão em que a equipa se encontre, da modalidade desportiva praticada ou do cargo ocupado pelos intervenientes.

Mais, neste momento, a manipulação de resultados desportivos é uma realidade com proporções mundiais, muitas vezes orquestrada por grupos organizados, tornando extremamente difícil o seu combate⁷⁴.

Se a batalha contra o match-fixing já era duríssima, com o surgimento de um outro fenómeno, o spot-fixing, tornou-se praticamente impossível.

2.1.1 Spot-Fixing

O spot-fixing é uma variante do match-fixing que consiste na manipulação de certos aspectos do jogo. Desta forma, não é pré-determinado um resultado mas sim um ou vários eventos específicos, maioritariamente relacionados com o mercado de apostas.

Nas palavras de TORI CRAWFORD e RICHARD MCLAREN “spot-fixing occurs when players are not induced to alter the final outcome of a match, but instead to control specific aspects of the game”⁷⁵.

Aqui reside a principal diferença entre o match-fixing e o spot-fixing. No primeiro, as partes acordam um determinado resultado. Por exemplo, estaríamos perante um caso de match-fixing se as equipas combinassem previamente terminar empatadas (com ou sem golos). No segundo, as partes estabelecem apenas pequenos detalhes ao longo da partida e

poderá vencer. Mais, a grandiosidade do desporto está na imprevisibilidade dos resultados, mesmo dentro da própria equipa. A bem do desporto e da verdade desportiva, estas cláusulas contratuais deveriam ser afastadas. LEITÃO, Edio Hentz; SOUZA, Gustavo Lopes Pires, O Jogo de Equipas da Fórmula 1 e a Ética do Resultado Desportivo, in Revista Brasileira de Direito Desportivo, Editora Revista dos Tribunais, Ano 11, Volume 22, Julho/Dezembro, 2012, pag. 195 e seguintes; ROSENVALD, Nelson, A Função Social do Contrato, in HIRONAKA, Gisela Maria Fernandes Novaes; TARTUCE, Flávio (coord), Direito contratual – Temais actuais, 2ª Edição, São Paulo: Método, 2009, pag 97.

⁷⁴ “O match-fixing tem lugar em todo o mundo, desde a América Central e do Sul, passando pelo Sudoeste asiático à Europa do Leste. Nós [ingleses] não estamos imunes. Ninguém está” – TERRY STEANS in AGUILAR, Luís, ob. cit., pag. 36.

⁷⁵ CRAWFORD, Tori; MCLAREN, Richard H., The role of CAS in Sports Fraude, in International Sports Law Review, Sweet & Maxwell, Issue 2, Vol. 14, 2014, pag. 40.

as possibilidades de manipulação são intermináveis. Usando o exemplo de um jogo de futebol, pode ser previamente decidido qual a equipa que marca o primeiro pontapé de canto, que jogador faz a primeira falta, quantos golos se marcam na segunda parte, a que minuto será mostrado um cartão amarelo, etc. Arriscamo-nos a dizer que tudo, ou praticamente tudo, pode ser controlado⁷⁶⁷⁷.

Por estar relacionado com aspectos tão específicos e habituais do jogo, e por não ter influência directa no resultado final, é que é tão difícil detectar e provar os casos de spot-fixing. “Spot-fixing is more difficult to detected than match-fixing since through human error a typical sports event involves natural variations”⁷⁸.

O match-fixing, juntamente com o doping, representa a maior ameaça à integridade e verdade desportivas. Aliás, há até quem entenda que a manipulação de resultados é muito pior que o doping uma vez que este último envolve fraude desportiva mas com o intuito de vencer, enquanto que com a manipulação de resultados, muitas vezes, o objectivo é perder⁷⁹.

Esclarecido o conceito, importa agora compreender a que se deve, então este fenómeno.

2.2 Causas da Manipulação de Resultados

Se os resultados desportivos são fixados previamente com o intuito de obter vantagens patrimoniais, então, a principal causa deste problema serão as fragilidades económicas dos intervenientes.

⁷⁶ Sobre os métodos de arranjar um jogo vide AGUILAR, Luís, ob. cit., pag. 68 e seguintes.

⁷⁷ Sobre a diferença entre match-fixing e spot-fixing, CRAWFORD e MCLAREN escreveram que “match-fixing occurs when the outcome of a sporting event is predetermined and thus the final result is known ahead of time, while in the case of spot-fixing the outcome of the match itself is not predetermined, but a certain aspect of the game is fixed”, CRAWFORD, Tori; MCLAREN, Richard H., ob. cit., pag. 39.

⁷⁸ CRAWFORD, Tori; MCLAREN, Richard H., ob. cit., pag. 40.

⁷⁹ Idem, pag. 35. “Ultimately both practices threaten the integrity of sport in a similar manner: by undermining the unpredictability of outcomes that is so central to competition. The essence of sports is the authenticity and irregularity of results”.

A ideia de que todos os praticantes desportivos profissionais auferem muito dinheiro e de que todos os clubes movimentam somas avultadas é completamente utópica.

É verdade que muitos desportistas profissionais recebem mensalmente milhões de euros, e é também verdade que muitos clubes são financeiramente estáveis. Contudo, esta não é a realidade da maioria. Existem muitos atletas com salários baixíssimos e pior, atletas com ordenados em atraso, resultado, em princípio, da falta de liquidez dos clubes.

O atraso no pagamento dos salários e as fragilidades económicas dos clubes são os principais motivos apontados para o crescimento deste fenómeno.

Segundo LUÍS AGUILAR “os salários em atraso estão para o match-fixing como o sangue está para os vampiros. Uma combinação fatal”⁸⁰. Um praticante desportivo sem recursos financeiros e desesperado mais facilmente aceita participar num esquema de resultados combinados.

Já em relação aos clubes com dificuldades económicas o problema é outro. Na esperança de salvar o clube, permitem a entrada de investidores, normalmente estrangeiros, e, muitas vezes, com intenções duvidosas⁸¹.

De facto, é compreensível que se atribuam estas causas ao aumento do fenómeno do match-fixing. É inegável que a falta de dinheiro, quer nos clubes, quer nos atletas, influencia o seu comportamento e potencia situações desta natureza.

No entanto, a verdadeira causa do match-fixing, como aliás, a verdadeira causa de todas as condutas anti-desportivas e anti-éticas, é a falta de carácter e de valores.

As dificuldades não podem justificar o recurso a estas condutas. Nem sempre a solução mais fácil, ou mais vantajosa economicamente, é a melhor e, neste caso, não é de todo.

⁸⁰ AGUILAR, Luís, ob. cit., pag. 50. O autor refere ainda que esta realidade foi demonstrada por um inquérito da FIFPro, o sindicato internacional dos jogadores, publicado em 2012: Nos países da Europa do Leste, 55% dos jogadores com salários em atraso foram abordados para fins de match-fixing.

⁸¹ Uma das formas de manipular jogos consiste precisamente na contratação de jogadores, indicados por estes investidores, e que chegam ao clube com a missão de lhes obedecer, manipulando os jogos que estes quiserem, da forma que eles entenderem.

Os resultados combinados estão a pôr em causa a verdade e o espírito desportivo. O desporto que sempre foi uma escola de valores e virtudes vê-se, assim, desrespeitado e manchado por quem mais tem obrigação de o defender, por aqueles que “estão a trocar o amor pela mentira. Estão a matar a paixão. Dos adeptos na bancada. Dos jogadores no campo. Dos nossos avós. Dos nossos pais. Dos nossos filhos. Estão a destruir o nosso amor. A nossa verdade”⁸².

Um jogo viciado não é jogo, é uma fraude, é uma mentira, é uma ilusão.

Infelizmente, este flagelo parece não ter fim à vista, cremos, aliás, que a tendência do fenómeno é para aumentar, tendo as apostas desportivas contribuído significativamente para isso.

2.3 Apostas Desportivas

As apostas desportivas são uma forma de exploração comercial de conteúdos e de direitos desportivos, designadamente dos resultados ou de determinados lances ou incidências que ocorrem no seu decurso⁸³.

As apostas estão directamente relacionadas com a manipulação de resultados uma vez que os intervenientes desportivos são corrompidos, muitas vezes, em função das apostas realizadas e das probabilidades de ganho.

É evidente que não foram as apostas desportivas que vieram introduzir a manipulação de resultados, manipulação sempre existiu, porém as apostas vieram aumentar este problema, potenciando e incentivando a corrupção no desporto como forma de obtenção rápida de lucros.

Actualmente, cada jogo do principal campeonato de futebol português gera apostas no valor médio de 32 milhões de euros. Portanto, por jornada as casas de apostas online

⁸² AGUILAR, Luís, ob. cit., pag 148.

⁸³ MEDEIROS, Emanuel Macedo, O Controlo da Legalidade das Apostas Online e a Manipulação de Resultados (Match-Fixing), in O Direito do Desporto em Perspectiva, Coordenação: Ana Celeste Carvalho, Almedina, 2015, pag. 126.

recebem prognósticos de todo o mundo no valor de 288 milhões de euros. Este número aumenta consideravelmente se em causa estiver uma partida entre as principais equipas nacionais, S.L. Benfica, F.C. Porto ou Sporting C.P. Nestes casos cada jogo pode chegar aos cem milhões de euros⁸⁴.

São absurdos os números movimentados pelo desporto. E não pensemos que apenas o principal escalão de futebol mobiliza estes valores. Na II Liga, cada jogo gera, em média, 5 milhões de euros. Claro que é um valor muito inferior mas ainda assim, proporcionalmente, muito elevado⁸⁵.

Na opinião de ALFREDO ESBERARD, a manipulação de resultados não teve origem nas apostas desportivas, as apostas, sobretudo as online, apenas vieram criar um novo motivo para que a manipulação se renovasse⁸⁶.

Assim sendo, “a associação dos resultados desportivos ao jogo online não irá gerar qualquer fenómeno criminal novo mas apenas novas formas de execução de velhos crimes”⁸⁷.

Para EMANUEL MEDEIROS a única forma de combater eficazmente as apostas ilegais e a fraude desportiva seria através do reforço da cooperação entre os legisladores dos vários países, na Europa, mas também fora dela. MEDEIROS considera que o essencial “é promover a criação de uma plataforma de cooperação à escala internacional, capaz de desenvolver uma agenda comum em matéria de integridade desportiva, de promover um efectivo intercâmbio de boas práticas e de concertar, coordenar e liderar actuação das organizações responsáveis”⁸⁸.

⁸⁴ CARLOS FERRO, Diário de Notícias de 29 de Janeiro de 2018.

⁸⁵ Estes valores foram fornecidos às entidades oficiais (desportivas e policiais) pela Sportradar, empresa de monitorização de apostas que trabalha para a FIFA e que identifica situações que indiciem viciação de resultados. Um dos factores que evidencia manipulação de resultados é a aposta massiva na vitória de uma equipa cujas probabilidades de vencer são muitíssimo reduzidas. Por vezes, mesmo perante uma probabilidade de 90% de uma equipa vencer nota-se uma corrida desenfreada (e de milhões) às apostas na vitória da equipa com probabilidade de 10%. Esta situação constitui um alerta para as entidades competentes pois muito provavelmente deve-se a um esquema de manipulação.

⁸⁶ ESBERARD, Alfredo, O Controlo da Legalidade das Apostas Online e a Manipulação de Resultados (Match-Fixing), in O Direito do Desporto em Perspectiva, Coordenação: Ana Celeste Carvalho, Almedina, 2015, pag. 146.

⁸⁷ Idem, pag. 148.

⁸⁸ MEDEIROS, Emanuel Macedo, ob. cit., pag 132.

A essência das competições desportivas está na incerteza do resultado, é o facto de o desporto ser tão imprevisível que entusiasma todos quantos o praticam e o assistem. A partir do momento em que os resultados são previamente viciados o desporto perde o interesse e fica descredibilizado.

Para TORI CRAWFORD e RICHARD MCLAREN “if fans have any reason to suspect that the outcome or any aspect of the game has been deliberately manipulated they will lose interest in watching and supporting the competition”⁸⁹.

No entanto, não é apenas nos adeptos que se reflectem os efeitos da manipulação de resultados. Se os adeptos perdem o interesse e abandonam as competições, os patrocinadores seguem-lhe o caminho e o futuro do desporto fica comprometido.

As conquistas dos praticantes desportivos e dos clubes devem ser resultado de muito esforço, trabalho e dedicação, nunca de qualquer tipo de ajuda ou influência externa. Por isso, o combate à corrupção no desporto e a prevenção da utilização das organizações desportivas para práticas fraudulentas constitui uma tarefa prioritária.

É preciso, aliás é urgente, reafirmar os valores tradicionais do desporto, “a dignidade dos praticantes, dirigentes e técnicos desportivos exige-o”⁹⁰.

Nesse sentido têm vindo a diligenciar tanto o Estado com as organizações desportivas, destacando-se as inúmeras acções de formação, campanhas e, claro, a legislação existente.

⁸⁹ CRAWFORD, Tori; MCLAREN, Richard H., ob. cit., pag 35.

⁹⁰ MORGADO, Maria José, ob. cit., pag. 89.

2.4 Regime Sancionatório

Actualmente, em Portugal, é a Lei N.º 50/2007, de 31 de Agosto, que estabelece o regime de responsabilidade penal por comportamentos anti-desportivos.

Destacamos da referida lei os artigos 8.º e 9.º, ambos alterados pela Lei N.º 13/2017, que correspondem ao crime de corrupção passiva e activa, respectivamente.

De acordo com o artigo 8.º incorre na prática de um crime de corrupção passiva o agente desportivo que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão destinados a alterar ou falsear o resultado de uma competição desportiva, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação⁹¹.

Segundo o artigo 9.º, n.º 1, comete o crime de corrupção activa quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a agente desportivo, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, com o fim indicado no artigo anterior⁹².

Na opinião de ANTÓNIO HENRIQUES GASPAR o bem jurídico aqui presente é a lealdade, a correcção da competição desportiva e do seu resultado e o respeito pela ética na actividade desportiva⁹³.

JOSÉ MANUEL MEIRIM considera mesmo que a corrupção no desporto constitui “uma violação de interesses públicos, nomeadamente aquele que se exprime de forma supra-individual e que consiste em todos (adeptos, simpatizantes e espectadores) esperarem que a prática desportiva e os resultados das competições desportivas não sejam

⁹¹ O crime de corrupção passiva é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

⁹² O crime de corrupção activa é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos. Segundo o n.º 2 deste artigo, a tentativa é punível.

⁹³ GASPAR, António Henriques, A Corrupção no Fenómeno Desportivo, in Revista Portuguesa de Ciência Criminal, Aequitas Editora, Ano 1, Fasc. 1, Janeiro /Março, 1991, pag. 133 e 134.

afectados e falseados por comportamentos fraudulentos dos agentes desportivos, que visem precisamente alterar a verdade desportiva”⁹⁴.

Note-se que na nossa vizinha Espanha a corrupção no desporto foi elevada a tipo legal de crime em 2009, no Código Penal Espanhol, como forma de corrupção entre particulares⁹⁵.

O crime de corrupção no desporto está previsto na Secção 4.^a dedicada aos “Delitos de corrupción en los negocios”.

Pode ler-se no n.º 4, do artigo 286 bis, que:

Lo dispuesto en este artículo será aplicable, en sus respectivos casos, a los directivos, administradores, empleados o colaboradores de una entidad deportiva, cualquiera que sea la forma jurídica de ésta, así como a los deportistas, árbitros o jueces, respecto de aquellas conductas que tengan por finalidad predeterminar o alterar de manera deliberada y fraudulenta el resultado de una prueba, encuentro o competición deportiva de especial relevancia económica o deportiva⁹⁶.

Também o legislador brasileiro tipificou como crime qualquer forma de manipulação de resultados. Fê-lo na Lei N.º 10.671, de 15 de Maio de 2003, conhecida como o Estatuto do Torcedor.

⁹⁴ MEIRIM, José Manuel, Dicionário Jurídico do Desporto, ob. cit., pag. 60; MEIRIM, José Manuel, Ética Desportiva – A Vertente Sancionatória Pública, ob. cit., pag. 107. É a própria Lei N.º 50/2007, de 31 de Agosto, que, no seu preâmbulo, considera que a corrupção representa uma violação de interesses públicos.

⁹⁵ A introdução da corrupção no desporto no Código Penal Espanhol não foi pacífica. Uma das vozes que se ergueu, questionando o merecimento da tutela penal, foi VIVIANA FONTÁN. A autora considera que a lealdade e a verdade desportiva não é um bem jurídico e, portanto, não carece de tutela penal. FONTÁN, María Viviana Caruso, El Concepto de Corrupción. Su Evolución Hacia un Nuevo Delito de Fraude en el Deporte Como Forma de Corrupción en el Sector Privado, in Foro, Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva época, N.º 9, 2009, pag. 172.

⁹⁶ O crime é punido, de acordo com o n.º 1 do respectivo artigo, com pena de prisão de 6 meses a 4 anos e multa igual a três vezes o valor do benefício ou vantagem obtida.

Para efeitos de corrupção no desporto, entende-se por competição desportiva de especial relevância económica "aquella en la que la mayor parte de los participantes en la misma perciban cualquier tipo de retribución, compensación o ingreso económico por su participación en la actividad; y competición deportiva de especial relevancia deportiva, la que sea calificada en el calendario deportivo anual aprobado por la federación deportiva correspondiente como competición oficial de la máxima categoría de la modalidad, especialidad, o disciplina de que se trate”.

O crime de corrupção desportiva está consagrado no artigo 41, que tem a seguinte redacção:

Art. 41-C – Solicitar ou aceitar, para si ou para outrem, vantagem ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial para qualquer ato ou omissão destinado a alterar ou falsear o resultado de competição esportiva ou evento a ela associado (Redacção dada pela Lei nº 13.155, de 2015) – Pena – reclusão de 2 (dois) a 6 (seis) anos e multa – Incluído pela Lei nº 12.299, de 2010.

Art. 41-D. Dar ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim de alterar ou falsear o resultado de uma competição desportiva ou evento a ela associado (Redacção dada pela Lei nº 13.155, de 2015) – Pena – reclusão de 2 (dois) a 6 (seis) anos e multa – Incluído pela Lei nº 12.299, de 2010.

Art. 41-E. Fraudar, por qualquer meio, ou contribuir para que se fraude, de qualquer forma, o resultado de competição esportiva ou evento a ela associado (Redacção dada pela Lei nº 13.155, de 2015) – Pena – reclusão de 2 (dois) a 6 (seis) anos e multa – Incluído pela Lei nº 12.299, de 2010.

Para além da corrupção activa e passiva, a legislação portuguesa também se debruçou sobre as apostas desportivas.

A Lei N.º 50/2007, de 31 de Agosto, tipifica como crime a aposta desportiva de um agente desportivo relativamente a uma competição em que esteja directa ou indirectamente envolvido.

O art. 11.º - A determina que: o agente desportivo que fizer, ou em seu benefício mandar fazer, aposta desportiva à cota, online ou de base territorial, relativamente a incidências ou a resultado de quaisquer eventos, provas ou competições desportivas nos quais participe ou esteja envolvido, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa até 600 dias.

Como vemos, estamos aqui perante condutas que constituem um ilícito criminal e, portanto, são devidamente punidas pela justiça penal.

No entanto, estas acções representam também um ilícito desportivo, pelo que, a sua prática pode determinar, cumulativamente, consequências disciplinares desportivas.

O ilícito penal e o ilícito disciplinar são independentes, logo, a decisão que atribua responsabilidade penal a um praticante desportivo em nada prejudica a possibilidade de aplicação de uma sanção desportiva por parte da federação desportiva competente⁹⁷.

Cada federação desportiva estabelece, em regulamento próprio, as sanções aplicáveis aos casos de corrupção, passiva ou activa. Por exemplo, o Regulamento Disciplinar da Federação Portuguesa de Futebol determina no art. 141.º, n.º 1 e 2, que perante um caso de corrupção passiva ou activa o jogador será sancionado com suspensão de 2 a 10 anos e, cumulativamente, com multa entre 15 e 65 UC. Já a Federação Portuguesa de Ténis estabeleceu sanções relativamente mais baixas para os mesmos comportamentos. Um jogador de ténis envolvido num caso de corrupção, passiva ou activa, será punido com suspensão de 2 a 6 anos e multa até € 2.500 (dois mil e quinhentos euros).

As federações desportivas estabelecem ainda as consequências de uma situação de apostas desportivas.

Assim, por exemplo, o art. 142.º do RDFPF estabelece que:

- 1) O jogador que adote comportamento tendente a manipular fraudulentamente incidência ou o resultado de jogo integrado nas competições desportivas ou que, directa ou indirectamente, instrua, exerça influência ou permita que agente desportivo adote comportamento idêntico, independentemente de ser em competição em que participe, com vista à obtenção, para si ou para terceiro, de benefício resultante de apostas desportivas, é sancionado nos termos do número 1 do artigo anterior.
- 2) O jogador que, directa ou indirectamente, participe em aposta desportiva relacionada com jogo integrado nas competições desportivas, independentemente do local da sua realização, é sancionado com multa entre 10 e 50 UC.

⁹⁷ MEIRIM, José Manuel, *Ética Desportiva – A Vertente Sancionatória Pública*, ob. cit., pag. 110.

3) A tentativa é sancionável.

Por sua vez, o RDFPT, no art. 47.º refere que: o agente que apostar algo de valor relativamente a qualquer encontro ou prova do calendário oficial onde participe, directa ou indirectamente, será punido com pena de suspensão de 1 a 3 anos e multa até €750.

Para combater as apostas desportivas ilegais e a manipulação de resultados no futebol, o Sindicato dos Jogadores, em parceria com a Federação Portuguesa de Futebol e a Liga, lançaram recentemente uma campanha intitulada “Apostar não é para ti. O teu jogo é no campo”. Pasmese, muitos jogadores não sabiam que não podiam apostar nas suas próprias competições.

Só por aqui se percebe que há ainda muito trabalho para fazer. Vencer a batalha contra a manipulação de resultados é uma tarefa difícilíssima, senão mesmo impossível.

No entanto, todo o caminho que vem sido percorrido pelos Estados e pelas diversas entidades desportivas é de louvar e tem contribuído para a diminuição destes comportamentos.

3. Violência no Desporto e Violência Associada ao Desporto

Antes de mais, importa esclarecer os conceitos de violência no desporto e violência associada ao desporto. Apesar de muito parecidos, representam situações diferentes, nomeadamente no que concerne à envolvência do praticante desportivo, e, portanto, devem ser distinguidos.

Segundo ALEXANDRE MIGUEL MESTRE, a violência associada ao desporto situa-se no “plano da violência exógena, que embora originada no recinto desportivo se gera ao seu redor (...). Envolve sujeitos externos ao espectáculo desportivo, antes, durante ou depois deste, ou seja, é desencadeada por outras pessoas que não os praticantes desportivos, em particular os espectadores”⁹⁸⁹⁹.

Esta expressão surgiu com o objectivo de designar as conhecidas manifestações de “hooliganismo”, de comportamentos destrutivos e desregrados dos adeptos¹⁰⁰.

Já o conceito de violência no desporto “remete-nos para a violência endógena, que se produz entre os praticantes desportivos, no “recinto de jogo”, no desenrolar da competição, isto é, trata-se de uma violência com origem nos protagonistas do jogo, que é consequência directa da prática desportiva”¹⁰¹.

Actualmente, em Portugal, é a Lei n.º 39/2009, de 30 de Julho (alterada pela Lei n.º 52/2013, de 25 de Julho) que estabelece o regime jurídico do combate à violência nos espectáculos desportivos. Esta lei estabelece ainda o regime jurídico do combate ao

⁹⁸ MESTRE, Alexandre Miguel, O Regime Jurídico de Combate à Violência nos Espectáculos Desportivos, in O Direito do Desporto em Perspectiva, Coordenação: Ana Celeste Carvalho, Almedina, 2015, pag. 204; Para MEIRIM a violência associada ao desporto traduz-se nas “manifestações de violência registadas dentro dos complexos desportivos, recintos desportivos e áreas de competição aquando da realização de competições desportivas”, MEIRIM, José Manuel, Dicionário Jurídico do Desporto, ob. cit., pag 193.

⁹⁹ Sobre a violência associada ao desporto vide ALMEIDA, Teresa, Violência Associada ao Desporto – As Normas Tipificadoras de Ilícitos Penais da Lei N.º 16/2004, in Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto, Coimbra Editora, N.º 4, Setembro/Dezembro, 2004; LOPES, José Mouraz, Violência Associada ao Desporto – Uma Perspectiva Jurídico-Penal, in Sub Judice, Justiça e Sociedade, DOCJURIS, Centro de Documentação e Informação Jurídica, C.R.L., N.º 8, Janeiro/Março, 1994.

¹⁰⁰ MEIRIM dá o exemplo das invasões de campo, as agressões aos membros da equipa de arbitragem, a membros de forças de segurança e os confrontos entre os espectadores, MEIRIM, José Manuel, Dicionário Jurídico do Desporto, ob. cit., pag. 194.

¹⁰¹ MESTRE, Alexandre Miguel, ob. cit., pag. 205.

racismo, à xenofobia e à intolerância nos espectáculos desportivos, de forma a possibilitar a realização dos mesmos com segurança.

Apesar de extremamente importante, esta lei foca-se, essencialmente, no combate à violência associada ao desporto. Porém, o nosso foco é a violência no desporto, a que tem origem nos participantes do jogo.

A violência no desporto constitui uma das mais significativas violações ao princípio da ética desportiva e do fair-play.

Tal como o doping e o match-fixing, este não é um problema novo, é aliás, tão antigo como o próprio desporto¹⁰².

Conhecendo a gravidade deste fenómeno, e numa tentativa de o combater, o legislador consagrou na Constituição da República Portuguesa, art. 79.º, n.º 2, como um dever do Estado, em colaboração com as escolas e as associações e colectividades desportivas, prevenir a violência no desporto.

É inegável o esforço do Estado, das escolas e das associações desportivas no cumprimento deste dever¹⁰³. A questão é que as medidas tomadas (a nível legislativo, através de campanhas contra a violência, as sanções aplicadas, etc.) “não parecem dar qualquer resultado palpável. Pelo contrário, a violência continua a afirmar-se cada vez mais como uma realidade que não se consegue vencer”¹⁰⁴.

Na opinião de JOSÉ FANHA VIEIRA o aumento da violência, mesmo com todas as medidas que têm sido implementadas, é resultado da pressão que se exerce, cada vez mais intensamente, sobre os jogadores e as equipas¹⁰⁵.

¹⁰² A violência no desporto remonta mesmo aos jogos da Antiguidade, GONÇALVES, Jorge Baptista, Os crimes na Lei sobre Prevenção e Punição da Violência no Desporto in I Congresso de Direito do Desporto, Coordenação Científica: Ricardo Costa e Nuno Barbosa, Edições Almedina, 2005, pag. 98.

¹⁰³ “A salvaguarda do “espírito do jogo” tem constituído uma permanente preocupação das mais altas instâncias orientadoras das diferentes modalidades e tem dado origem à introdução de medidas que visam promover senão a liquidação, pelo menos a limitação do jogo à margem das regras”, CARVALHO, A. Melo, Violência no Desporto, Livros Horizonte, 1985, pag. 40.

¹⁰⁴ VIEIRA, José Eduardo Fanha, A Violência Associada ao Desporto: As Opções Legislativas no Contexto Histórico e Sociológico, Instituto do Desporto de Portugal, Divisão de Documentação e Edição, 2003, pag. 19.

¹⁰⁵ Sobre as causas da violência vide CLAEYS, U., *Violência e “Fair Play” no Desporto: Causas e Medidas*, Desporto e Sociedade, Antologia de Textos, N.º 21, Ministério da Educação e Cultura, Direcção-Geral dos Desportos, Lisboa, 1986, pag. 5 e seguintes; MEIRIM, José Manuel, A Violência Associada ao Desporto

Assiste-se no desporto aquilo que o autor designa por “ciclo infernal da violência”¹⁰⁶. A pressão que se exerce sobre os praticantes desportivos com o objectivo de os levar a ganhar tem como resultado o aumento da violência e, como é sabido, violência gera violência.

Não podíamos estar mais de acordo com esta associação que FANHA VIEIRA faz do aumento da violência à pressão que se exerce sobre todos quantos estão directamente envolvidos no desporto.

No entanto, é necessário contextualizar esta situação, que é o que faz, precisamente, MELO DE CARVALHO.

Segundo o autor, as pressões constantes a que os praticantes desportivos são submetidos devem-se sobretudo ao mercantilismo, “aquilo a que chamamos a lógica do dinheiro no desporto”¹⁰⁷.

Também JOSÉ FANHA VIEIRA faz referência a esta situação. Para o autor, “acusar os jogadores, sem mais, de serem os causadores da violência é tomar a nuvem por Juno, isto é, desconhecer as autênticas causas que determinam o seu comportamento”¹⁰⁸.

FANHA VIEIRA destaca duas situações que mitigam/justificam os comportamentos violentos. O primeiro, e mais importante, prende-se com a influência do dinheiro, uma vez que o jogador está inserido numa estrutura onde o poder económico predomina e tem cada vez mais influencia. O segundo está relacionado com a duração das carreiras dos jogadores. Sabendo o praticante desportivo que a sua carreira tem “um período de vida” limitado, normalmente muito curto, tende a preocupar-se consigo próprio, com a salvaguarda do seu corpo e com a permanente afirmação do seu valor.

Costuma dizer-se que o dinheiro move o mundo, disso não temos a certeza, mas que o dinheiro move o desporto não temos qualquer dúvida.

(Aproximação à Lei Portuguesa), Boletim do Ministério da Justiça, N.º 389, Outubro, 1989, pag. 15 e seguintes.

¹⁰⁶ VIEIRA, José Eduardo Fanha, ob. cit., pag. 19.

¹⁰⁷ CARVALHO, A. Melo, ob. cit., pag. 150. Para CLAEYS a violência não tem relação directa com a comercialização e o dinheiro uma vez que nas divisões inferiores e nos jogos amadores também existem zaragatas e jogo duro, CLAEYS, U., ob. cit., pag. 5.

¹⁰⁸ VIEIRA, José Eduardo Fanha, ob. cit., pag. 20.

Actualmente o desporto, e principalmente o futebol, movimenta milhões de euros. A diferença entre a vitória e a derrota pode ser muitas vezes a diferença entre obter lucros astronómicos ou prejuízos incalculáveis.

Mesmo que o praticante desportivo não tenha noção, o seu comportamento é influenciado e moldado pelo sistema em que se encontra. Portanto, as suas atitudes, nas quais se incluem as condutas violentas, só poderão ser devidamente compreendidas quando integradas neste mesmo sistema.

A violência no desporto é um fenómeno gravíssimo e alarmante e constitui uma das maiores ofensas ao jogo limpo. Se, por um lado, desporto é sinónimo de “formação e recriação do cidadão”, por outro lado, a violência é “o maior contributo para a deformação de um indivíduo”¹⁰⁹. Portanto, a prática do desporto é, ou devia ser, totalmente incompatível com a violência.

Na teoria parece simples combater a violência. O problema é que há uma tendência geral para desculpar a violência perpetrada pelos jogadores.

Os comportamentos violentos são aceites e, grande parte das vezes, incentivados e apoiados pelos adeptos e pelos próprios treinadores e dirigentes. Mais, “a recusa em empregar meios violentos é sempre entendida como prova de falta de coragem incompatível com a função do jogador”¹¹⁰.

“Não compreender que certos comportamentos são inteiramente impostos pelas circunstâncias (tensão violenta pela importância das verbas em jogo, sensação permanente de que o lugar na equipa está em causa, etc.), ou não compreender que este comportamento é constantemente valorizado por uma assistência «aquecida» ao rubro por meios cuja origem é, também, pelo menos na sua maior parte, determinada pelas condições sociais de vida, é, no fundo, desconhecer o verdadeiro (e novo) mundo em que o desporto caminha”¹¹¹.

Assim sendo, qual é a responsabilidade real do praticante desportivo? Será este o actor principal da violência no desporto ou devemos ilibá-lo de qualquer culpa?

¹⁰⁹ MENDES, Luís Marques, ob. cit., pag. 13 e 14.

¹¹⁰ CARVALHO, A. Melo, ob. cit., pag. 118 e 119.

¹¹¹ VIEIRA, José Eduardo Fanha, ob. cit., pag. 20.

Segundo MELO DE CARVALHO, o treinador é o grande responsável pela violência exercida pelos praticantes desportivos¹¹². É o treinador que lidera os treinos e os jogos oficiais e é este que dá as indicações aos jogadores. Portanto, qualquer comportamento menos adequado dentro de campo tem, à partida, o abalo e incentivo do treinador.

No entanto, MELO DE CARVALHO ressalva que, tal como os praticantes desportivos, também os treinadores são vítimas das circunstâncias. Existe uma necessidade de rentabilizar o desporto e isso “provoca inelutavelmente fenómenos de degradação”¹¹³.

*“Mas é necessário (...) ter cuidado em não diluirmos a responsabilidade dos diferentes intervenientes, de tal modo que afinal ninguém será responsável: o jogador, porque parece ser a maior vítima, o treinador porque não pode deixar de obedecer à lógica implacável da vitória a todo o custo, o dirigente porque não o pode ser sem aceitar e reproduzir a lógica do espectáculo e os assistentes porque ... são vítimas das circunstâncias. Tudo isto é um pouco assim mas não podemos esquecer que é o homem que constrói as circunstâncias”*¹¹⁴.

De facto, os comportamentos violentos devem ser compreendidos no contexto em que surgem. Tanto os praticantes desportivos, como os treinadores ou dirigentes, estão sob altíssima pressão.

A necessidade dos jogadores e das equipas obterem bons resultados e se destacarem faz com que, muitas vezes, não se tenham as atitudes mais adequadas. Não que a pressão seja uma justificação mas é, de certa forma, uma atenuante. Todavia, não podemos deixar de responsabilizar os vários agentes desportivos porque, efectivamente, são eles que praticam as condutas e fazem-no conscientemente.

De uma coisa não temos dúvida, a violência é sempre de condenar, qualquer que seja a justificação e circunstância. Deve exigir-se do praticante desportivo total esforço e dedicação mas sempre com máximo respeito pelo adversário, que é um companheiro de jogo e não um inimigo a abater.

¹¹² CARVALHO, A. Melo, ob. cit., pag.152.

¹¹³ Idem.

¹¹⁴ Idem.

Capítulo III – Relação Laboral Desportiva

1. Praticante Desportivo Enquanto Trabalhador Subordinado

“A tese de que um desportista profissional pode ser um trabalhador por conta de outrem é hoje uma tese praticamente pacífica. Tão pacífica, dir-se-ia, como a própria existência do desporto profissional”¹¹⁵.

Efectivamente, nos dias que correm não resta qualquer dúvida de que um praticante desportivo profissional pode ser um trabalhador subordinado, como tal, vinculado a um verdadeiro contrato de trabalho¹¹⁶.

Neste caso, por se tratar de uma actividade sui generis, o contrato de trabalho do praticante desportivo contém algumas especificidades relativamente ao contrato de trabalho, dito, normal.

Com efeito, existe um regime jurídico específico aplicável às relações emergentes do contrato de trabalho desportivo, ao qual será aplicado, subsidiariamente, as regras previstas no contrato de trabalho que com aquele sejam compatíveis.

O regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo é regulado pela Lei n.º 54/2017, de 14 de Julho. É precisamente nesta lei que podemos encontrar a definição de contrato de trabalho desportivo. Ora, de acordo com o artigo 2.º, alínea a), entende-se por contrato de trabalho desportivo “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, no âmbito de organização e sob a autoridade e direcção desta”.¹¹⁷

¹¹⁵ AMADO, João Leal, Contrato de Trabalho Desportivo – Lei N.º 54/2017, de 14 de Julho – Anotada, ob. cit., pag. 11.

¹¹⁶ Isto mesmo foi confirmado em 1995, pelo Tribunal de Justiça da União Europeia, no célebre Acórdão Bosman. O Ac. do TJUE de 15 de Dezembro de 1995 declarou que, para efeitos do Tratado da União Europeia, nomeadamente em sede de livre circulação dos trabalhadores, os desportistas profissionais são considerados trabalhadores por conta de outrem.

¹¹⁷ O novo regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo eliminou do art. 2.º a definição de praticante desportivo profissional, que constava na Lei n.º 28/98 de 26 de Junho, entretanto revogada pela Lei

ANA BRILHA destaca desta noção dois elementos essenciais: o pagamento da retribuição por parte da entidade patronal e a subordinação jurídica do trabalhador à mesma. Segundo a autora, estes são elementos “que se corporizam na existência de um vínculo laboral de índole contratual e que importa para o trabalhador a obrigação de prestar a actividade desportiva, mas igualmente o vinculam a um feixe de deveres acessórios conexos com essa prestação principal”¹¹⁸.

Para JOÃO LEAL AMADO esta é uma adaptação da noção genérica de contrato de trabalho prevista nos arts. 1152.º do Código Civil e 11.º do Código de Trabalho¹¹⁹ e, por isso, reafirma-se a existência dos três habituais elementos caracterizadores do contrato de trabalho¹²⁰:

- i) A obrigação, a cargo do trabalhador, de prestação de uma actividade (neste caso, o praticante desportivo, pessoa singular, obriga-se a prestar uma actividade desportiva à contraparte, pessoa singular ou colectiva que promova ou participe em actividades desportivas);
- ii) A obrigação, a cargo da entidade empregadora, de pagar uma retribuição, contrapartida da actividade prestada ou disponibilizada pelo praticante desportivo;

n.º 54/2017, de 14 de Julho Segundo o anterior regime – art. 2.º, alínea b) – era considerado praticante desportivo profissional “aquele que, através de contrato de trabalho desportivo e após a necessária formação técnico-profissional, pratica uma modalidade desportiva como profissão exclusiva ou principal, auferindo por via dela uma retribuição”. Com a eliminação desta alínea, neste momento, apenas temos a definição de praticante desportivo do art. 34.º, n.º 1, da LBAFD que considera como profissionais “aqueles que exercem a atividade desportiva como profissão exclusiva ou principal”. JOÃO LEAL AMADO vê com bastante reserva o mérito e, sobretudo, a serventia desta noção. É que, na verdade, mais importante do que apurar se o praticante desportivo exerce a sua actividade de forma exclusiva ou principal é averiguar se o praticante exerce a sua actividade desportiva ao abrigo de um contrato de trabalho, ou seja, 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 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 presente lei”, a lei n.º 54/2017, de 14 de Julho, AMADO, João Leal, Contrato de Trabalho Desportivo – Lei N.º 54/2017, de 14 de Julho – Anotada, ob. cit., pags. 18 e 19.

¹¹⁸ BRILHA, Ana, ob. cit., pag. 301.

¹¹⁹ Segundo o artigo 1152.º do Código Civil “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta”. Noção praticamente idêntica apresenta o Código do Trabalho no art. 11.º ao definir CT como “aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra pessoa ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.

¹²⁰ AMADO, João Leal, Contrato de Trabalho Desportivo – Lei N.º 54/2017, de 14 de Julho – Anotada, ob. cit., pag. 16.

- iii) A subordinação jurídica do praticante em relação à entidade empregadora desportiva.

Assim sendo, a obrigação principal do praticante desportivo é prestar a actividade desportiva para a qual foi contratado. No entanto, fica o mesmo também adstrito ao cumprimento de um conjunto de deveres acessórios, consagrados tanto no Código do Trabalho¹²¹, sendo estes deveres do trabalhador em geral, como na Lei n.º 54/2017, de 14 de Julho, que estabelece alguns deveres específicos do praticante desportivo.

Os deveres específicos do praticante desportivo encontram-se reconhecidos no artigo 13.º da Lei n.º 54/2017, de 14 de Julho. Desta forma, são deveres do praticante desportivo, em especial:

- a) Prestar a actividade desportiva para que foi contratado, participando nos treinos, estágios e outras sessões preparatórias das competições com a aplicação e a diligência correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas e, bem assim, de acordo com as regras da respectiva modalidade desportiva e com as instruções da entidade empregadora desportiva;
- b) Participar nos trabalhos de preparação e integrar as selecções ou representações nacionais;
- c) Preservar as condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva objecto do contrato;

¹²¹ À luz do art. 126.º, n.º 1, “o empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações”. O artigo 128.º, n.º1, do CT acrescenta que, sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve: **a)** Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade; **b)** Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade; **c)** Realizar o trabalho com zelo e diligência; **d)** Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador; **e)** Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; **f)** Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios; **g)** Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador; **h)** Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa; **i)** Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim; **j)** Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

- d) Submeter-se aos exames e tratamento clínicos necessários à prática desportiva;
- e) Conformer-se, no exercício da actividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética desportivas.

É precisamente sobre este último, o dever do praticante desportivo se conformar, no exercício da actividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética desportivas, que nos vamos debruçar.

Se nos pontos anteriores abordamos o conceito de ética desportiva e, resumidamente, as principais condutas anti-éticas, o foco para os próximos números fixa-se nas consequências da prática destas condutas pelo praticante desportivo, nomeadamente, as consequências laborais.

É que, apesar de normalmente os comportamentos contrários à ética desportiva serem apenas associados à perda de medalhas e de prémios, à invalidação de determinado resultado obtido ou até mesmo à suspensão da prática de actividade desportiva, portanto, a sanções disciplinares desportivas, estes podem acarretar gravíssimas sanções de natureza laboral para o praticante desportivo.

Como salienta SÉRGIO NUNO CASTANHEIRA, “não podemos esquecer que o praticante desportivo profissional é também ele trabalhador, que detém direitos e está sujeito a deveres perante a entidade patronal – clube – por forma a serem garantidos interesses privados de ambos e, deste modo, manter-se estável a relação laboral”¹²².

¹²² CASTANHEIRA, Sérgio Nuno Coimbra, *O Fenómeno do Doping...*, ob. cit., pág. 271.

2. Esfera Disciplinar Desportiva e Esfera Disciplinar Laboral

Neste ponto pretendemos apurar se a esfera disciplinar desportiva coincide com a esfera disciplinar laboral, ou seja, se um comportamento censurável em termos desportivos também o é em termos laborais ou se, pelo contrário, uma transgressão desportiva não tem repercussões a nível laboral.

Coloca-se, então, a seguinte questão: Perante a mesma conduta, pode o praticante desportivo ser sancionado pela entidade desportiva e, simultaneamente, pela entidade empregadora ou estaríamos aqui perante uma violação do princípio non bis in idem?¹²³

Para JOÃO LEAL AMADO, através das alíneas a) e e) do artigo 13.º da Lei n.º 54/2017, de 14 de Julho, o legislador incorporou o respeito da disciplina e da ética desportiva no conjunto de obrigações decorrentes do contrato de trabalho, “laboralizando” estas matérias, e, conseqüentemente, rejeitou a ideia de que entre a relação desportiva e a relação laboral não há pontos de contacto.

Assim sendo, segundo o autor, “a falta de disciplina desportiva pode igualmente traduzir-se numa falta contratual, à sanção disciplinar desportiva podendo perfeitamente somar-se a sanção disciplinar laboral, sem violação do non bis in idem”¹²⁴.

Da mesma opinião partilha o autor brasileiro TUPINAMBÁ NASCIMENTO, o qual não hesita em afirmar que “as infrações disciplinares punidas por órgãos estranhos à direcção da associação desportiva empregadora têm reflexo, direto ou indireto, no contrato laboral. É o efeito reflexo. E não se trata de um bis in idem”¹²⁵.

¹²³ Referindo-se especificamente ao Doping, RODRÍGUEZ DOMÍNGUEZ admite a compatibilidade da sanção laboral e da sanção disciplinar desportiva, sem que haja a mínima violação do princípio non bis in idem, in DOMÍNGUEZ, Carlos Rodríguez, *As Consequências Jurídicas da Dopagem na Relação Laboral de Desportistas: A Quebra da Boa Fé Contratual Como Fundamento de Despedimento Disciplinar*, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto*, Coimbra Editora, N.º 14, Janeiro/Abril, 2008, página 330.

¹²⁴ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei N.º 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, ob. cit., pag. 87.

¹²⁵ NASCIMENTO, Tupinambá Miguel Castro, *O atleta Profissional e o Poder Disciplinar*, Livraria Porto Alegre, Porto Alegre, 1975, pag. 25; RAMOS, Rafael Teixeira, *Doping e o Contrato Laboral Desportivo no Direito Comparado, Brasil – Portugal*, in *Revista Brasileira de Direito Desportivo*, Instituto Brasileiro de Direito Desportivo, Ano IV, N.º 9, Janeiro/Junho, 2006, pag. 57.

Igual pensamento perfilha RAFAEL TEIXEIRA RAMOS quando defende que os praticantes desportivos devem ter cautela uma vez que estes “podem cometer apenas uma falta que viole as duas esferas abrangidas em sua profissão (ordenamento jurídico-desportivo + ordenamento jurídico-laboral), impulsionando o exercício dos dois poderes disciplinares, que, por sua vez, poderão aplicar duas penalidades disciplinares de natureza distintas, não significando um non bis in idem”¹²⁶.

Para o autor, a hipótese de dupla sanção deve ser encarada com normalidade, neste caso, uma vez que, apesar de ser a mesma infracção, o organismo julgador é diferente. Estamos aqui perante duas entidades que vão apreciar o comportamento do praticante desportivo mas apenas de acordo com “as suas correspectivas matérias de jurisdição”¹²⁷.

A solução já seria distinta caso estivéssemos a apurar a possibilidade de a mesma entidade, pela mesma transgressão, aplicar mais que uma sanção. Obviamente que tal situação não seria admissível, seria, aliás, de repudiar pois configuraria uma violação ao princípio non bis in idem.

Também LUÍS SANT’ANA LANFREDI aceita a possibilidade das decisões resultantes da justiça desportiva projectarem efeitos sobre outras relações jurídicas, nomeadamente a relação laboral¹²⁸.

Segundo o autor, é admissível que uma violação desportiva tenha implicações a nível laboral se o atleta for afastado por um número considerável de jogos ou suspenso por

¹²⁶ RAMOS, Rafael Teixeira, *A Confluência dos Poderes Disciplinares no Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo*, Dissertação de Mestrado, Coimbra, 2008, pag 199. O autor reafirma a opinião na pag. 226 escrevendo que “uma infracção antidisciplinar julgada pela Justiça Desportiva poderá configurar uma falta laboral, suscetível também ao crivo do processo disciplinar laboral e, por consequência, pacífica às duas espécies de sanções, disciplinar desportiva e trabalhista, não violando o preceito do non bis in idem, sinal também de que os dois poderes disciplinares não se afiguram como espécies hermeticamente isoladas, compartimentos estanques entre si, sem interseção de suas matérias”; RAMOS, Rafael Teixeira, *Doping e o Contrato Laboral Desportivo no Direito Comparado, Brasil – Portugal*, in *Revista Brasileira de Direito Desportivo*, Instituto Brasileiro de Direito Desportivo, Ano IV, N.º 9, Janeiro/Junho, 2006, pag. 57.

¹²⁷ RAMOS, Rafael Teixeira, *A Confluência dos Poderes Disciplinares no Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo*, ob. cit., pag. 199.

¹²⁸ LANFREDI, Luís Geraldo Sant’Ana, *Jurisdição Desportiva, Comum e do Trabalho: (Inter)Relações Inexoráveis*, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto*, Coimbra Editora, N.º 22, Setembro/Dezembro, 2010, pag. 41.

um período de tempo que comprometa o seu regresso à competição, “mercê de ato indisciplinado a que tenha dado causa”¹²⁹.

Não obstante, JOÃO LEAL AMADO salienta que “a esfera desportiva e a esfera laboral não são duas esferas estanques, totalmente isoladas uma da outra, mas são duas esferas, não uma só, elas têm, é certo, pontos de intersecção, de intercomunicação mas isso não autoriza a equiparar, mecanicamente, a falta disciplinar desportiva à falta disciplinar laboral”¹³⁰.

Efectivamente, existem condutas que são consideradas infracções quer no âmbito disciplinar desportivo quer no âmbito disciplinar laboral, no entanto, também há comportamentos que apesar de serem condenáveis à luz da esfera desportiva não o são para a esfera laboral. Há, aliás, transgressões desportivas que são aceitáveis e entendidas como “normais” para um bom desempenho contratual.

Por exemplo, o jogador de futebol que comete uma falta grave para impedir que o adversário siga isolado para a baliza será sancionado desportivamente mas, no entanto, não viola uma obrigação contratual porque o fez em benefício da entidade empregadora. O mesmo acontece quando o atleta simula uma lesão com o objectivo de interromper o jogo ou quando propositadamente tem comportamentos que levem o árbitro a mostrar determinado cartão de modo a ficar suspenso no jogo seguinte mas ter o registo disciplinar limpo para alinhar noutros jogos, em princípio mais importantes.

¹²⁹ Idem, pag. 42. Aliás, para o autor uma conduta desportivamente reprovável, que seja devidamente comprovada pela justiça desportiva, é passível de gerar consequências no âmbito civil e laboral. O autor exclui da aplicação automática as decisões desportivas que se projectam sobre o direito penal uma vez que este é um ramo do direito particularmente sensível e que exige a presença de requisitos e pressupostos mais rigorosos que os inerentes às infracções disciplinares. De acordo com SANT’ANA LANFREDI “a prática de agressão física ou ofensa moral, devidamente caracterizada pela instância desportiva, é bastante para gerar, a partir da sentença desportiva: a) um pedido de reparação de dano no âmbito cível; b) aquilatar causa que justifique o rompimento, por justa causa, de um contrato de trabalho; mas c) não ser bastante para delinear os requisitos de uma lesão corporal ou do crime de injúria ou difamação” pag. 44. Opinião diferente tem MARTINHO NEVES MIRANDA que assume uma posição intermédia. Para o autor “somente se exclui da apreciação do Poder Judiciário a discussão a respeito de regras ou decisões das federações, tomadas em virtude de critérios exclusivamente técnicos e que repercutam apenas no resultado do encontro *competitivo*”. De acordo com este pensamento, “deve-se observar não apenas se a decisão produz efeitos exclusivamente desportivos, mas se os fundamentos que levaram a esse pronunciamento foram relacionados com base em factores unicamente ligados ao desporto”, MIRANDA, Martinho Neves, *O Direito no Desporto*, Editora Lumen Juris, Rio de Janeiro, 2007, pag. 157.

¹³⁰ AMADO, João Leal, *Vinculação versus Liberdade...*, *ob. cit.*, pag. 248.

Com efeito, “a assimilação automática da falta desportiva à falta laboral é, portanto, de rejeitar”¹³¹.

É que, na verdade, “competição é sinónimo de disputa, luta, rivalidade, antagonismo, coenvolvendo necessariamente uma certa dose de agressividade”. Mais, “qualquer sintoma de falta de combatividade do atleta tende aqui a ser sinónimo de pouca diligência na execução do contrato, de escasso brio profissional, de ausência de *determinação e de “amor à camisola”*”¹³².

Portanto, ao praticante desportivo exige-se que seja aguerrido mas não violento, altamente competitivo mas não desleal, que seja audaz e perseverante e que jogue sempre para ganhar mas sem colocar em causa os seus adversários, vale dizer que “a ética é recomendável, mas apenas em doses moderadas”¹³³.

À partida, apenas terão repercussão no âmbito laboral as faltas desportivas que sejam consideradas de extrema gravidade e que sejam resultado de um comportamento manifestamente censurável do praticante desportivo. É o caso, por exemplo, do desportista que agride o árbitro ou que revela comportamentos racistas/xenófobos.

Já não terão, em princípio, relevo no contrato de trabalho desportivo as faltas disciplinares de índole desportiva menos graves. Todos sabemos que existem transgressões no âmbito desportivo, violadoras do próprio princípio da ética desportiva, que em nada afectam o contrato de trabalho desportivo, bem pelo contrário.

Por exemplo, quando uma equipa está a ganhar pela vantagem mínima nos minutos finais do jogo e o guarda-redes da equipa em vantagem vai marcar um pontapé de baliza, normalmente o que acontece é que este excede o tempo adequado para repor a bola em jogo. Com esta atitude, o guarda-redes já sabe que o árbitro lhe vai mostrar o cartão amarelo e mesmo assim não se coíbe de o fazer, aliás, é muitas vezes orientado pelo treinador neste sentido. Tanto para a equipa, como para a entidade empregadora, é preferível que o jogador veja um cartão amarelo em virtude de a bola ser rapidamente reposta e recuperada pela equipa adversária. No caso, o guarda-redes acarretará as devidas

¹³¹ AMADO, João Leal, Contrato de Trabalho Desportivo – Lei N.º 54/2017, de 14 de Julho – Anotada, ob. cit., pag. 89.

¹³² Idem, pag. 88.

¹³³ Idem.

consequências desportivas mas no plano laboral não terá qualquer sanção. Aliás, se o jogador o fez foi em prol de uma boa execução contratual e para benefício da própria entidade empregadora.

Segundo SÉRGIO NUNO CASTANHEIRA, “por princípio o jogador que prossiga os interesses do clube não viola as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, apesar de poder ser responsabilizado pela disciplina desportiva”¹³⁴.

No entanto, para o autor, é preciso distinguir bem as circunstâncias em que a entidade empregadora pode exercer o poder disciplinar.

Neste sentido, SÉRGIO NUNO CASTANHEIRA distingue quatro situações, relativas ao praticante desportivo que recorreu à dopagem, com as quais concordamos inteiramente e que, aliás, podemos, de certa forma, estender (com as devidas adaptações) para as restantes condutas anti-éticas¹³⁵:

- 1) Se o praticante desportivo recorre a substâncias ou métodos considerados dopantes plenamente consciente da sua conduta e sem o conhecimento da entidade empregadora esta terá toda a legitimidade para aplicar uma sanção disciplinar laboral.
- 2) Diferente é já o caso de o praticante desportivo se dopar mas com o conhecimento da entidade empregadora. Neste caso, o empregador carece de legitimidade disciplinar porque sabendo do ocorrido permitiu que o atleta participasse em determinada competição.
- 3) Há ainda a hipótese de o praticante desportivo se dopar sem conhecimento da entidade empregadora mas por ser prática corrente dentro do clube o uso dessas substâncias. Neste caso precisamos de distinguir duas situações para aferir da legitimidade sancionatória:
 - 3.1) O clube participa normalmente em competições com recurso ao doping e naquela situação em específico não o fez porque, por exemplo, acabaram as substâncias dopantes. Neste caso a entidade empregadora carece de

¹³⁴ CASTANHEIRA, Sérgio Nuno Coimbra, *O Fenómeno do Doping...*, ob. cit, página 277.

¹³⁵ Idem, página 275.

legitimidade para sancionar o atleta porque sempre o incentivou a utilizar substâncias ou métodos considerados dopantes.

3.2) Já é diferente a resposta na situação do doping ter sido autorizado numa única competição e depois proibido pela entidade empregadora. Neste caso a entidade empregadora apenas admitiu que se recorresse ao doping numa determinada competição desportiva, tendo posteriormente comunicado aos atletas que tal comportamento se encontrava vedado. Aqui já há legitimidade para sancionar pois o praticante desportivo violou o dever de se conformar de acordo com a ética desportiva e ainda desrespeitou a ordem de proibição do empregador.

- 4) Se o doping faz parte da política desportiva da entidade empregadora e é esta quem organiza e dirige o processo de dopagem, mesmo que o atleta tenha consciência de que está a competir dopado e a violar um dever laboral, a entidade empregadora não pode agir disciplinarmente já que contribuiu activamente para este desfecho.

Nesta última hipótese, admitir que a entidade empregadora pudesse reagir disciplinarmente, sancionando o atleta, seria, nas palavras de JOÃO LEAL AMADO, “um intolerável venire contra factum proprium por parte da entidade empregadora”¹³⁶.

Em suma, as infracções disciplinares desportivas são passíveis de despoletar efeitos no âmbito laboral, apesar de a ligação não ser automática. De facto, existem transgressões desportivas que originam sanções no plano laboral assim como existem condutas reprováveis a nível desportivo que não se repercutem no contrato de trabalho do praticante.

Se a infracção cometida for considerada muito grave e resultar de um comportamento censurável do praticante desportivo/trabalhador então a entidade empregadora terá legitimidade para lançar mão do poder disciplinar. Se, pelo contrário, a infracção for leve ou não tiver (somente) origem numa conduta reprovável do praticante,

¹³⁶ AMADO, João Leal, *Vinculação versus Liberdade...*, ob. cit., pag. 252; AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei N.º 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, ob. cit., pag. 90.

esta esgotar-se-á no plano desportivo, não sendo admissível que a entidade empregadora use do poder disciplinar.

Portanto, apura-se a possibilidade de a entidade patronal/clube reagir disciplinarmente em função da gravidade da infracção e da culpa do praticante desportivo no cometimento da mesma. Relembramos que se a entidade empregadora for conivente com o praticante desportivo ou se for a própria entidade a incitar ou encorajar o atleta na prática de determinada conduta não haverá lugar ao exercício do poder disciplinar laboral.

Vejamos, então, em que consiste o poder disciplinar da entidade empregadora.

3. Poderes da Entidade Empregadora¹³⁷

Como vimos anteriormente, o contrato de trabalho pode definir-se como aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra pessoa ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.

Desta noção resulta, claramente, que o trabalhador é colocado em posição de desvantagem face à outra parte, a entidade empregadora. É que, na relação laboral o trabalhador surge como sujeito juridicamente subordinado e adstrito à autoridade e direcção do empregador. Vale dizer que o trabalhador é colocado sob a alçada do poder da entidade empregadora¹³⁸.

A posição de domínio da entidade empregadora traduz-se na conjugação de três poderes: o poder directivo, o poder regulamentar e o poder disciplinar, consagrados nos arts. 97.º, 99.º e 98.º do Código do Trabalho, respectivamente¹³⁹.

Sobre o poder de direcção lê-se no art. 97.º que “compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem”¹⁴⁰.

Este poder permite ao empregador estabelecer as condições em que o trabalhador executa a actividade objecto do contrato de trabalho, nomeadamente, distribuir tarefas, fixar o horário, o local de trabalho e as funções concretamente exercidas, bem como controlar e fiscalizar toda a actividade, assegurando, deste modo, que o trabalho prestado

¹³⁷ Sobre os poderes disciplinares dos clubes especificamente durante a “cedência” do praticante desportivo vide ABRANTES, José João, *Poderes Disciplinares dos Clubes Durante a “Cedência” do Praticante Desportivo*, in IV Congresso de Direito do Desporto, Coordenação Científica: Ricardo Costa e Nuno Barbosa, Almedina, 2015.

¹³⁸ Apesar de tudo, este poder da entidade empregadora tem-se vindo a mitigar em virtude da luta pelos direitos e garantias dos trabalhadores. Para o “empoderamento” do trabalhador face ao empregador muito têm contribuído as recentes normas do direito do trabalho bem como, aliás, a própria CRP. Sobre a influência do poder político e sindical na relação laboral veja-se MACEDO, Pedro Sousa, *Poder Disciplinar Patronal*, Almedina, Coimbra, 1990, pag. 9.

¹³⁹ Sobre os poderes da entidade empregadora vide AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho...*, *ob. cit.*, pag 177 e seguintes; RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, Almedina, Coimbra, 1993, pag. 147 e seguintes.

¹⁴⁰ Para mais desenvolvimentos sobre o poder de direcção vide ASSIS, Rui, *O Poder de Direcção do Empregador: Configuração Geral e Problemas Actuais*, Coimbra Editora, 2005

corresponde às suas pretensões. O dever de obediência do trabalhador está, de certa forma, associado a este poder.

O poder regulamentar está consagrado no art. 99.º do Código do Trabalho que estabelece que: “o empregador pode elaborar regulamento interno de empresa sobre *organização e disciplina do trabalho*”¹⁴¹.

Este é o poder que permite ao empregador estipular, por escrito, as regras sobre a organização e a disciplina do trabalho, ou seja, permite instituir normas relativas à prestação da actividade laboral e a disposições disciplinares.

“*Se o empregador “governa” e “legisla”, ele também dispõe do poder de julgar e punir*”¹⁴², constituindo assim o terceiro poder da entidade empregadora, o poder disciplinar.

¹⁴¹ Segundo o art. 99.º, n.º 2 “na elaboração do regulamento interno da empresa é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais”. Acrescenta o n.º 3 que o regulamento interno apenas “produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores”. Para MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO este não é um poder autónomo, é uma forma de manifestação dos poderes diretivo e disciplinar, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral*. 2ª Edição, Almedina, 2009, pag. 260.

¹⁴² AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho...*, *ob. cit.*, pag. 178.

3.1 Poder Disciplinar

De acordo com o art. 98.º do Código do Trabalho “o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho”.

De uma perspectiva funcional o poder disciplinar está, de certa forma, relacionado com o poder directivo e regulamentar. É através do poder disciplinar que se garante a eficácia dos outros poderes¹⁴³.

A nossa doutrina vem escrevendo sobre os poderes da entidade empregadora, nomeadamente, sobre o poder disciplinar, sendo praticamente unânime a ideia de que estamos perante um verdadeiro poder punitivo, do qual o empregador pode lançar mão sempre que entenda que o trabalhador cometeu uma infracção disciplinar¹⁴⁴.

¹⁴³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral, ob. cit., pag. 184 e seguintes.

¹⁴⁴ Neste sentido, LEAL AMADO considera que estamos perante “um genuíno poder punitivo privado, através do qual um dos sujeitos do contrato de trabalho pode castigar o outro contraente, caso entenda que *este cometeu uma qualquer infracção disciplinar*”, AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho...*, ob. cit., pag. 179; Também LOBO XAVIER escreveu sobre o poder disciplinar da entidade empregadora definindo-o como a “*faculdade que assiste ao dador de trabalho de reprimir, através de sanções, qualquer infracção aos deveres inerentes à especial posição do trabalhador na empresa ou organização em que está inserido*”. Para o autor é importante que a entidade patronal possa restabelecer o equilíbrio jurídico prejudicado por actos de inobservância e desobediência do trabalhador, XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Da Justa Causa de Despedimento no Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 1965, pag. 119; JORGE LEITE entende que poder disciplinar é aquele que se traduz na “*faculdade do empregador de sancionar faltas laborais dos trabalhadores ao seu serviço*”, LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. II, *Serviços de Acção Social da U.C.*, Coimbra, 2004, pag. 103; MONTEIRO FERNANDES descreve o poder disciplinar como aquele “*que se manifesta tipicamente pela possibilidade de controlar o cumprimento dos deveres do trabalhador, apreciar o seu comportamento sob o ponto de vista da disciplina da organização e aplicar sanções aos trabalhadores cuja conduta se revele desconforme com ordens, instruções e regras de funcionamento da empresa*”, FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 18ª Edição, Almedina, 2017, pag. 358; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO define poder disciplinar em sentido amplo e em sentido restrito. Em sentido amplo “*o poder disciplinar é a faculdade que assiste ao empregador de estabelecer regras vinculativas do comportamento do trabalhador e de assegurar o seu cumprimento através da aplicação de sanções*”, em sentido restrito “*o poder disciplinar laboral é a faculdade que assiste ao empregador de estabelecer e aplicar sanções disciplinares ao trabalhador pelo não cumprimento dos seus deveres contratuais*”, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, ob. cit., pag. 253; Para a autora o poder disciplinar “*é, na sua essência, um poder de punir (...)*”, o “*poder de aplicar sanções ao trabalhador*”, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, 2003, pag. 182; RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, ob. cit., pag. 189, respectivamente; RUI ASSIS define este poder como “*a possibilidade que a entidade patronal tem de punir, com medidas disciplinares, as infracções laborais cometidas pelos seus trabalhadores*”, ASSIS, Rui, *O Poder de Direcção do Empregador: Configuração Geral e Problemas Actuais*, Coimbra Editora, 2005, pag. 81; Segundo MENEZES LEITÃO “*o poder disciplinar corresponde à faculdade de o empregador aplicar sanções ao trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar*

É de salientar que o poder disciplinar é entendido como uma faculdade e não como um dever. Portanto, ainda que determinada conduta constitua uma infracção disciplinar o empregador apenas dará início a um processo disciplinar se assim o entender.

Para efeitos do poder disciplinar, é considerada infracção disciplinar o comportamento culposo do trabalhador que configure uma violação dos seus deveres laborais, comuns e especiais, convencionais ou empresariais. Assim, estão incluídos todos os deveres decorrentes do contrato de trabalho, neste caso do contrato de trabalho desportivo, bem como da regulamentação interna e da regulamentação colectiva convencional que ao praticante desportivo seja aplicável¹⁴⁵.

No entendimento de JORGE LEITE, infracção disciplinar é “o comportamento (acção ou omissão) imputável ao trabalhador a título de culpa que se traduz na violação dos deveres, ou na negação dos valores, inscritos no círculo dos deveres ou dos valores da ordem jurídico-laboral estabelecidos no interesse do empregador”¹⁴⁶.

Perante uma infracção disciplinar de que forma pode a entidade empregadora sancionar o trabalhador/praticante desportivo?

Segundo o artigo 18.º da Lei n.º 54/2017 de 14 de Julho:

1 - Sem prejuízo do disposto em convenção colectiva de trabalho, a entidade empregadora desportiva pode aplicar ao trabalhador, pela comissão de infracções disciplinares, as seguintes sanções:

- a) Repreensão registada;
- b) Sanção pecuniária;

o contrato de trabalho”, é o poder de punir o trabalhador que culposamente adopte qualquer conduta violadora dos deveres a que está obrigado enquanto trabalhador, LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 5.ª Edição, Almedina, 2016, pags. 366 e 367.

¹⁴⁵ Assim entende a autora MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO e as autoras ANA LAMBELHO e LUÍSA GONÇALVES in RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, ob. cit., pag. 214 e 215; RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Estudos de Direito do Trabalho*, ob. cit., pag. 182; LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andias, *Poder Disciplinar e Justa Causa de Despedimento*, Quid Juris – Sociedade Editora, 2012, pag. 12 e 13; respectivamente. De acordo com MONTEIRO FERNANDES, infracção disciplinar é toda a conduta que conflitue com os padrões de comportamento definidos pelo empregador ou que se mostre inadequada à correcta efectivação contratual, FERNANDES, António Monteiro, ob. cit., pag. 364.

¹⁴⁶ LEITE, Jorge, ob. cit., pag. 104;

- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

Em relação às sanções previstas no artigo 328.º do Código do Trabalho, aplicáveis aos trabalhadores em geral, do artigo 18.º da Lei n.º 54/2017 não constam a repreensão e a perda de dias de férias.

Esta opção do legislador teve em consideração as particularidades da actividade desportiva profissional.

No desporto profissional há um acompanhamento constante por parte do treinador, presidente do clube e demais superiores hierárquicos. Por conseguinte, sempre que o praticante desportivo tenha um comportamento menos adequado mas que não seja grave em si, nem nas suas consequências, este é repreendido na hora e a situação não tem outros efeitos.

Esta sanção não consta da lista de sanções potencialmente aplicáveis do art. 18.º uma vez que não se considera que constitua propriamente uma sanção. No caso do praticante desportivo é como uma chamada de atenção, uma advertência, um reparo, que se esgota no momento.

Para além disso, a repreensão simples é um acto trivial no meio desportivo, quer nos treinos, quer nos jogos oficiais, principalmente pelo treinador que é quem acompanha o praticante mais de perto

Em relação à perda de dias de férias, esta sanção não seria de admitir numa actividade tão desgastante como é a desportiva. O praticante é submetido a planos de treino muito rigorosos e intensos, aos quais acresce o esforço dispendido para os jogos oficiais.

Também assim é em Espanha. O Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, que regula a relação laboral especial dos desportistas profissionais estabeleceu no artigo 17.º, n.º 2 que: no podrán tampoco imponerse sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones o en cualquier otra minoración del derecho al descanso del deportista.

Sendo aplicada uma sanção desta natureza ao praticante desportivo certamente repercutir-se-ia negativamente na sua prestação desportiva e, em última análise, na própria saúde do praticante. Como é óbvio, não é isto que a entidade empregadora/clube pretendem.

De todas as sanções ao dispor da entidade empregadora o despedimento com justa causa é, sem dúvida alguma, a mais gravosa.

Assim sendo, em que circunstâncias poderá a entidade empregadora/clube aplicar esta sanção?

A violação do princípio da ética desportiva por parte do praticante desportivo constitui motivo de justa causa de despedimento?

Analisaremos agora, com pormenor, esta sanção prevista no artigo 18.º, alínea d) da lei que estabelece o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo.

4. Despedimento Com Justa Causa Subjectiva

A violação do dever de se conformar com a ética desportiva pode levar ao despedimento do praticante desportivo com fundamento em justa causa subjectiva?

Para responder a esta questão precisamos de analisar, com cuidado, tanto o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo como o Código do Trabalho.

Como já sabemos, a Lei n.º 54/2017 determina no artigo 13.º que uma das sanções que pode ser aplicada ao trabalhador pela comissão de infracções disciplinares é o despedimento com justa causa.

Ora, segundo o artigo 23.º do referido diploma, n.º 1, alínea c), o despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva é uma das formas de cessação do contrato de trabalho desportivo.

No entanto, ao contrário do Código do Trabalho, o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo não apresenta um conjunto de comportamentos capazes de constituir justa causa de despedimento.

Apesar disso, determina no n.º 3 do art. 23.º os elementos essenciais para que esteja constituída justa causa: o incumprimento contratual grave e culposos que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva.

Estes são também os elementos que vêm sendo apontados pela nossa doutrina e jurisprudência para a verificação de justa causa. Assim, por exemplo, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO e LUÍS MENEZES LEITÃO salientam que a justa causa de despedimento pressupõe os seguintes elementos¹⁴⁷:

¹⁴⁷ LEITÃO, Luís Menezes, ob. cit., pag. 449 e 450; RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais, Vol. II, Almedina, 4.ª Edição, 2012, pag. 817 e seguintes. Neste seguimento, lê-se no Ac. Do Tribunal da Relação de Coimbra, de 05/12/2012, cujo relator foi Jorge Manuel Loureiro que: “segundo tem sido doutrina e jurisprudência pacíficas, a existência de justa causa de despedimento nos termos do citado preceito, exige a verificação cumulativa dos seguintes requisitos: 1) um, de natureza subjectiva, traduzido num comportamento culposos do trabalhador; 2) outro, de natureza objectiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho; 3) e, ainda, a existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade de subsistência da relação laboral”.

- a) Um elemento subjectivo, consistente na conduta culposa do trabalhador, seja ela uma acção ou uma omissão;
- b) Um elemento objectivo, consistente na impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho;
- c) O nexo de causalidade entre esses dois elementos, uma vez que o segundo tem que resultar em termos imediatos do primeiro.

4.1 Elemento Subjectivo

Relativamente ao elemento subjectivo, JORGE LEITE considera que apenas relevam as acções ou omissões que se traduzam na violação dos deveres do trabalhador enquanto tal, ou seja, os deveres inerentes ao cumprimento da actividade a que o trabalhador se obrigou ou à disciplina da organização em que essa actividade se executa¹⁴⁸.

Também para PEDRO ROMANO MARTINEZ o despedimento com justa causa subjectiva constitui um poder conferido ao empregador no sentido de extinguir o contrato de trabalho fundado no comportamento culposos do trabalhador, o qual pressupõe um ato ilícito e censurável deste, seja por acção ou por omissão, proveniente da violação de deveres obrigacionais¹⁴⁹.

O autor acrescenta ainda, relativamente aos deveres obrigacionais, que o comportamento ilícito e culposos do trabalhador tanto pode ter origem no desrespeito pelos deveres principais, como seja a realização do trabalho com zelo e diligência, como pelos deveres secundários, por exemplo, velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, ou mesmo pelos deveres acessórios de conduta,

¹⁴⁸ LEITE, Jorge, ob. cit., pag. 209.

¹⁴⁹ MARTINEZ, Pedro Romano, Direito do Trabalho, 8.^a Edição, Almedina, 2017, pags 995 e seguintes; MARTINEZ, Pedro Romano, A Justa Causa de Despedimento, Separata do I Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, pag. 175.

relacionados com a boa fé no cumprimento do contrato, designadamente, tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal¹⁵⁰.

No mesmo sentido, JOÃO LEAL AMADO entende que o comportamento culposo do trabalhador se traduz numa qualquer acção ou omissão que lhe seja imputável a título de culpa e que viole os seus deveres laborais. De acordo com o autor, não se exige que a conduta seja praticada com dolo mas, sendo praticada com negligência, esta deve ser grosseira¹⁵¹.

Portanto, o comportamento culposo do trabalhador pressupõe a violação de deveres laborais, seja por acção, seja por omissão, e inclui tanto os deveres principais e secundários como os deveres acessórios. Para efeitos de justa causa apenas relevam as condutas do trabalhador que sejam consideradas graves, as condutas censuráveis, ou seja, aquelas condutas que pelo trabalhador tenham sido praticadas com culpa.

Assim sendo, de que forma se afere a gravidade da conduta do trabalhador? Qual é, afinal, o critério de apreciação da culpa?

4.1.1 Critério de Apreciação da Culpa

De acordo com JORGE LEITE o despedimento com justa causa deve ser utilizado apenas quando o comportamento do trabalhador é grave em si mesmo e nos seus efeitos. Segundo o autor, “a gravidade do comportamento é um conceito objectivo-normativo e não subjectivo-normativo, isto é, a valoração do comportamento não deve ser feita segundo critérios subjectivos do empregador ou do juiz, mas segundo o critério do empregador razoável”¹⁵².

Este entendimento é perfilhado de forma unânime, quer pela jurisprudência, quer pela doutrina.

¹⁵⁰ MARTINEZ, Pedro Romano, A Justa Causa de Despedimento, ob. cit., pags 176 e 177.

¹⁵¹ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho...*, ob. cit., pag. 312. Sobre a noção de justa causa veja-se os Ac. Do Tribunal da Relação de Lisboa, de 22/03/2017, relatado por José Eduardo Sapateiro e Ac. Do Tribunal da Relação de Coimbra, de 07/04/2016, relatado por Felizardo Paiva, acórdãos que, aliás, citam o autor.

¹⁵² LEITE, Jorge, ob. cit., pag. 210.

Neste sentido, entendeu o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 10/01/1996 que a gravidade da conduta “*deve ser apreciada em termos objectivos e concretos, de acordo com o entendimento de um bom pai de família ou de empregador normal, face ao caso concreto e segundo critérios de objectividade e de razoabilidade*”.

Mais recentemente, o Supremo Tribunal de Justiça no acórdão de 13/10/2010 referiu que a culpa “*deve ser apreciada pela diligência de um bom pai de família, em face das circunstâncias de cada caso, o que, no quadro da relação jurídica laboral, significa um trabalhador normal, colocado perante o condicionalismo concreto em apreciação*”.

A mesma posição adopta ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, o qual considera que o julgador se deve colocar na posição de um *bonus pater familiae* ou de um “*empregador razoável*”¹⁵³.

Assim entende também MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO. Para a autora, o critério a seguir deverá ser o de um bom pai de família, no entanto, esta considera que o grau de diligência exigido ao trabalhador depende também do seu perfil laboral específico e acrescenta que, desta forma, o grau de diligência varia consoante se trate de um trabalhador indiferenciado ou especializado, de um trabalhador de base ou um técnico superior. Mais, segundo a autora, na apreciação da culpa devem ser valoradas as circunstâncias atenuantes e as causas de exculpação que, eventualmente, caibam ao caso¹⁵⁴.

Sobre a culpa do trabalhador, e na senda dos autores acima mencionados, PEDRO ROMANO MARTINEZ julga que deve ser apreciada, em cada caso, por um critério objectivo: “*segundo a diligencia média exigível a um trabalhador daquele tipo, nos termos em que se desenvolve a relação laboral e atendendo às circunstancias do caso*”¹⁵⁵.

¹⁵³ FERNANDES, António Monteiro, ob. cit., pag. 586; Também LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andias, ob. cit., pag. 30 e seguintes consideram que o critério será o de um bom pai de família.

¹⁵⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais, ob. cit., pag. 817 e seguintes. A autora considera que o poder disciplinar pode ser exercido com uma certa margem de discricionariedade por parte da entidade empregadora. Assim sendo, “*em termos práticos, é, em princípio, lícito ao empregador aplicar uma sanção disciplinar a um certo trabalhador por uma determinada infracção disciplinar e, por uma infracção idêntica, não punir outro trabalhador com base num juízo de oportunidade, atendendo, por exemplo, ao facto de ele ser menos experiente*”, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Estudos de Direito do Trabalho, ob. cit., pag 187.

¹⁵⁵ MARTINEZ, Pedro Romano, A Justa Causa de Despedimento; ob. cit., pag. 179; MARTINEZ, Pedro Romano, Direito do Trabalho, ob. cit., pag. 999.

De facto, a culpa do trabalhador deve ser aferida tendo em conta o empregador normal ou médio, em face do caso concreto, segundo critérios de objectividade e de razoabilidade.

Deverão relevar também, de certa forma, as características profissionais do trabalhador, como sejam a posição que ocupa, o grau de responsabilidade que lhe é atribuído e a experiência que detém.

A culpa do trabalhador só poderá ser apurada no caso concreto em função de todas as circunstâncias que o envolvem.

Concluindo, o elemento subjectivo é condição necessária na caracterização da justa causa de despedimento mas não é condição suficiente. Considera-se essencial pois que, não estando verificada, não poderá ser invocada justa causa, no entanto, não é condição suficiente uma vez que a justa causa não será aferida se for este o único elemento em apreço.

Para que estejamos na presença de justa causa de despedimento será necessário que se verifiquem, cumulativamente, os elementos subjectivo e objectivo.

4.2 Elemento Objectivo

O elemento objectivo funda-se na impossibilidade da subsistência da relação laboral.

Segundo ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “certa infracção poderá constituir justa causa quando, em concreto, se não possa exigir, segundo as regras da boa-fé, que o empregador se limite a aplicar ao trabalhador faltoso uma sanção disciplinar propriamente dita, quer dizer, uma medida punitiva que não afecte, antes viabilize, a permanência do vínculo”¹⁵⁶.

¹⁵⁶ FERNANDES, António Monteiro, ob. cit., pag. 584.

Para o autor, só é legítimo ao empregador cessar o contrato com fundamento em justa causa quando a infração disciplinar cometida gere uma situação de imediata impossibilidade de subsistência da relação laboral. Portanto, perante determinada transgressão disciplinar, “a justa causa só pode ter-se por verificada quando não seja exigível ao empregador o uso de medida disciplinar que possibilite a permanência do contrato”¹⁵⁷.

Assim sendo, ainda que esteja verificado o elemento subjectivo, o empregador só poderá despedir o trabalhador com justa causa quando, em concreto, outra sanção não possa ser aplicada.

Como diz BERNARDO LOBO XAVIER “só tornará legítima a denúncia imediata quando naquela consistir o último recurso da entidade patronal (...). Não sendo assim, a justa causa será inexistente, pois as relações podem subsistir, ainda que se imponha a aplicação de outras sanções disciplinares, menos graves”¹⁵⁸.

De acordo com PEDRO ROMANO MARTINEZ, estará em causa a quebra da relação de confiança motivada pelo comportamento culposos do trabalhador¹⁵⁹.

Do mesmo dá conta o Supremo Tribunal de Justiça, em acórdão de 23 de Janeiro de 1996 ao referir que se verifica a impossibilidade prática da subsistência da relação laboral, “por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a

¹⁵⁷ FERNANDES, António Monteiro, ob. cit., pag. 585 e 586; A doutrina é unânime nesta questão, veja-se, por exemplo: LEITE, Jorge, ob. cit., pag. 210, que defende que haverá justa causa de despedimento quando nenhuma outra sanção se revelar adequada a sanar a crise contratual grave a que o comportamento do trabalhador deu origem; MARTINEZ, Pedro Romano, Direito do Trabalho, ob. cit., pag. 1000, o qual considera que apenas está verificada a existência de justa causa quando não seja razoável exigir do empregador a subsistência da relação contratual; AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho...*, ob. cit., pag. 312, destacando da noção de justa causa o incumprimento contratual particularmente grave que determine uma perturbação relacional insuperável, ou seja, insusceptível de ser sanada com recurso a medidas disciplinares não extintivas; LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andias, ob. cit., pag. 17 e seguintes, admitem a existência de justa causa apenas perante o comportamento ilícito do trabalhador que assumta tal gravidade que se torne inexigível para o empregador a manutenção da relação laboral; Vide também Ac. Do STJ de 13/10/2010.

¹⁵⁸ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, ob. cit., pag. 127. Segundo o autor, a justa causa é uma infração à disciplina que avaliada de acordo com a relevância que assume no andamento normal da empresa, torna impossível a presença do trabalhador na organização da entidade patronal. O despedimento com justa causa deve ser reservado para as faltas mais graves, faltas que não possam ser sancionadas com “penalidades de menor vulto”, pag. 126;

¹⁵⁹ MARTINEZ, Pedro Romano, Direito do Trabalho, ob. cit., pag. 1000.

entidade patronal e o trabalhador, susceptível de criar no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura da sua conduta ”.

Portanto, o elemento objectivo representa o desvalor jurídico-laboral da conduta praticada pelo trabalhador, conduta essa que, pelas suas consequências, compromete irremediavelmente a relação laboral.

Dada a gravidade do comportamento do trabalhador não é exigível ao empregador que mantenha o vínculo laboral e que, em detrimento do despedimento com justa causa, opte por uma sanção conservatória.

4.3 Elemento Procedimental

Para que o despedimento com justa causa seja considerado lícito é preciso estarem verificados os elementos acima mencionados.

No entanto, ainda que se apure a existência de justa causa (elemento substantivo), a entidade patronal tem que observar também um outro elemento, o elemento procedimental¹⁶⁰.

Como salienta JOÃO LEAL AMADO, “nos casos em que verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a licitude do despedimento ficará ainda dependente da prévia instauração do respectivo procedimento disciplinar”¹⁶¹.

Efectivamente, existe um procedimento específico, descrito tanto no Código do Trabalho como no Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo, que a entidade empregadora deve seguir na aplicação de qualquer sanção disciplinar, nomeadamente, na sanção de despedimento¹⁶².

¹⁶⁰ LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andias, ob. cit., pag. 29.

¹⁶¹ AMADO, João Leal, Contrato de Trabalho Desportivo – Lei N.º 54/2017, ob. cit., pag 102 e seguintes.

¹⁶² Vide art. 329.º e 330.º e artigo 351.º e seguintes do Código do Trabalho e art. 18.º da Lei n.º 54/2017.

O procedimento disciplinar é, portanto, obrigatório e tem como principal objectivo apurar a gravidade da infracção e a culpabilidade do infractor, bem como determinar a pena adequada a aplicar ao caso concreto¹⁶³.

4.4 Critérios Para Aplicação de Uma Sanção Disciplinar¹⁶⁴

Tanto o Código do Trabalho como o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo apresentam critérios de decisão e aplicação de uma sanção disciplinar.

Assim, por exemplo, o artigo 18.º do Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo estabelece que:

- **N.º 4** – A aplicação de sanções disciplinares deve ser precedida de procedimento disciplinar no qual sejam garantidas ao arguido as adequadas garantias de defesa.
- **N.º 5** – A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.
- **N.º 6** - O procedimento disciplinar prescreve decorridos 180 dias contados da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o praticante desportivo não seja notificado da decisão final.

O n.º 4 do art. 18.º consagra o princípio do contraditório¹⁶⁵. De modo algum poderá ser aplicada uma sanção disciplinar sem que o trabalhador/praticante desportivo possa

¹⁶³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral, ob. cit., pag. 200.

¹⁶⁴ Para mais desenvolvimentos sobre os critérios para aplicação de uma sanção disciplinar vide RAMOS, Rafael Teixeira, A Confluência dos Poderes *Disciplinares...*, ob. cit., pag. 186 e seguintes.

apresentar a sua defesa. A entidade empregadora só poderá decidir se e qual das sanções aplica depois de ouvido o trabalhador e de lhe ter sido dada a oportunidade de provar a sua versão.

O princípio da proporcionalidade foi estabelecido no n.º 5 do artigo 18.^o¹⁶⁶. Lê-se na parte inicial do artigo que “a sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor”¹⁶⁷.

No mesmo preceito, *in fine*, o legislador consagrou o princípio *non bis in idem* ao determinar que não pode “aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção”. Portanto, por determinada infracção o trabalhador apenas poderá ser punido com uma sanção disciplinar. É proibida a aplicação cumulativa de mais do que uma sanção por cada infracção, ainda que esta revista natureza continuada¹⁶⁸.

Não obstante, poderá ser punido exactamente pela mesma conduta mas por outras áreas, nomeadamente, no âmbito desportivo e penal, como já anteriormente referimos.

O n.º 6, do artigo 18.^o, de certa forma, consagra os princípios da celeridade e actualidade pois que estabelece um prazo para o empregador notificar o trabalhador da decisão que tomou em relação ao procedimento disciplinar¹⁶⁹. Esta é uma forma de evitar que sob o trabalhador penda o constante receio de vir a ser punido, nomeadamente, de vir a ser despedido com justa causa depois de um certo lapso de tempo¹⁷⁰.

Como menciona JORGE LEITE, para que o comportamento do trabalhador seja passível de despedimento deve ser actual, ou seja, “entre a data de verificação do comportamento e a data do desencadeamento do procedimento disciplinar não pode decorrer um prazo superior àquele em que a lei considera a falta ainda actual”¹⁷¹.

¹⁶⁵ Também o faz o Código do Trabalho, para os trabalhadores em geral, no art. 329.^o, n.º6 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

¹⁶⁶ No Código do Trabalho o princípio da proporcionalidade está consagrado no art. 330.^o, n.º1, na parte inicial, e o princípio *non bis in idem* na parte final do mesmo preceito - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

¹⁶⁷ Sobre o princípio da proporcionalidade: LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andias, *ob. cit.*, pag. 22;

¹⁶⁸ LEITÃO, Luís Menezes, *ob. cit.*, pag. 368.

¹⁶⁹ Veja-se a este respeito o art. 329.^o e o art. 330.^o, n.º2, do Código do Trabalho.

¹⁷⁰ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, *ob. cit.*, pag. 180 e 181.

¹⁷¹ LEITE, Jorge, *ob. cit.*, pag. 210.

Isto porque, na óptica do autor, se perante um comportamento censurável do trabalhador a entidade empregadora não reage disciplinarmente, de imediato, ou num curto espaço de tempo, então só pode concluir-se que não considerou a infracção muito grave ou então, mesmo considerando, que perdoou ao trabalhador pela conduta menos adequada.

Portanto, a entidade empregadora só poderá aplicar uma sanção disciplinar tendo em consideração o princípio da proporcionalidade, do contraditório, da actualidade e o princípio non bis in idem. Estes são princípios que devem nortear a decisão da entidade patronal, devendo esta decidir em conformidade. Associado a estes está, como não podia deixar de ser, o princípio da boa-fé.

Especificamente na sanção disciplinar de despedimento com justa causa, se estes princípios/requisitos não se encontrarem verificados então o despedimento será considerado ilícito, acarretando as devidas consequências¹⁷².

¹⁷² Vide art. 381.º e seguintes do Código do Trabalho, sobre a ilicitude do despedimento e respectivos efeitos.

4.5 Violação do Princípio da Ética Desportiva e (In)Admissibilidade do Despedimento Com Justa Causa do Praticante Desportivo

Chegamos, por fim, ao cerne da questão, o despedimento com justa causa do praticante desportivo.

Como sabemos já, a Lei n.º 54/2017, de 14 de Julho, consagra como um dever do praticante desportivo a conformação, no exercício da actividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética desportivas.

Sabemos também que os comportamentos relacionados com o fenómeno do doping, do match-fixing e a violência no desporto constituem manifestações contrárias ao princípio da ética desportiva.

Então, se o praticante desportivo se vê envolvido em qualquer uma das manifestações acima mencionadas, estará a violar o dever de se conformar com as regras próprias da disciplina e da ética desportivas, podendo assim a entidade empregadora lançar mão do poder disciplinar que lhe é atribuído, ao abrigo do artigo 18.º da Lei n.º 54/2017, aplicando qualquer uma das sanções aí previstas, nomeadamente o despedimento com justa causa.

Desta feita, na opinião de JOÃO LEAL AMADO, o desrespeito da disciplina e da ética desportivas pelo praticante desportivo poderá constituir justa causa de despedimento, no caso de se conseguir demonstrar que o comportamento foi grave em si mesmo (por exemplo, agressão a um árbitro, agressão violenta e intencional a um adversário, praticante que se deixa corromper ou que utiliza substâncias dopantes) e nas suas consequências (por exemplo, suspensão federativa prolongada do praticante, em virtude da agressão)¹⁷³.

Igual entendimento perfilha ANA BRILHA. Para a autora, o incumprimento das regras relativas à modalidade e aquelas que dizem respeito à ética desportiva, “é passível de configurar quebra contratual tendo em atenção a gravidade da conduta – por violação dessas mesmas obrigações contratuais ínsitas nos deveres principais e acessórios do

¹⁷³AMADO, João Leal, *Vinculação versus Liberdade...*, ob. cit., pag. 251; AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei N.º 54/2017*, ob. cit., pag. 89.

trabalhador –, dando lugar à rescisão contratual fundada em justa causa subjectiva, promovida pela entidade empregadora”¹⁷⁴.

Contudo, ANA BRILHA realça o facto de apenas se admitir esta possibilidade se estiverem preenchidos os elementos subjectivo e objectivo, abordados no ponto 4.1 e 4.2. Assim, “não basta que a conduta do trabalhador, violadora dos deveres contratuais, seja censurável e lhe seja imputável quer a título de dolo quer a título de negligência, mas que seja grave ao ponto de, para a entidade empregadora, ser virtualmente impossível – e desrazoável exigir-lhe – manter-se ligada contratualmente ao praticante após a violação cometida”¹⁷⁵.

Apesar de ser admissível, não podemos dizer à partida se a violação do dever de se conformar com a ética desportiva constitui, ou não, motivo para despedimento com justa causa. Tudo depende do caso concreto. Haverá casos em que o desrespeito pelos deveres contratuais constitui justa causa de despedimento, porém, também existirão casos em que o mesmo comportamento não legitima a aplicação dessa sanção por parte da entidade empregadora.

Não é pelo facto de o praticante desportivo ter cometido uma infracção disciplinar pela violação de regras eticamente desportivas, relacionadas com a dopagem, o match-fixing ou a violência, que automaticamente será sancionado com o despedimento com justa causa¹⁷⁶.

¹⁷⁴ BRILHA, Ana, ob. cit, página 312 e 313.

¹⁷⁵ BRILHA, Ana, ob. cit, página 314.

¹⁷⁶ Neste sentido, apresentamos duas situações, uma relacionada com o doping e outra com a violência, sendo que em ambas a entidade empregadora procedeu ao despedimento do jogador com fundamento em justa causa subjectiva. No entanto, na primeira situação o tribunal confirmou a decisão do clube e condenou o atleta a pagar uma indemnização, enquanto no segundo caso o tribunal considerou o despedimento ilícito. Vejamos os dois casos:

Em 2004, o jogador de futebol Adrian Mutu, na época a representar o Chelsea Football Club, foi sujeito a um teste de despistagem de doping, tendo obtido resultado positivo. Por este motivo, o atleta foi despedido com fundamento em justa causa subjectiva.

Em comunicado, o clube londrino informou que tem uma política de tolerância zero para com as drogas e que, para além disso, acredita que as responsabilidades sociais do clube para com os seus adeptos, jogadores, funcionários e outros accionistas, no que concerne às drogas, eram mais importantes do que as considerações financeiras. O clube lembrou ainda que, com este comportamento, o jogador violou deveres contratuais e regras do próprio jogo, estando assim justificado o despedimento.

Em consequência desta conduta, o Tribunal Arbitral do Desporto (TAS) condenou Adrian Mutu a indemnizar o clube inglês na quantia de € 17.173,900 - CAS 2008/A/1644.

Numa reflexão sobre o caso, JOÃO LEAL AMADO entendeu que “se o jogador consome cocaína e a presença desta droga no seu organismo for detectada, talvez seja razoável entender que tal conduta consiste

É um facto que esta sanção é passível de ser aplicada nestas situações, contudo, só avaliando as circunstâncias e o caso em concreto é que a entidade patronal poderá decidir.

Cada caso é um caso, por exemplo, perante um resultado positivo num controlo anti-dopagem “uma coisa será o praticante desportivo dopar-se conscientemente e sem conhecimento da respectiva entidade empregadora ou dos seus superiores hierárquicos; outra coisa, bem diferente, será o praticante ser dopado pelos serviços médicos do clube, com a eventual conivência do treinador da equipa: outra coisa ainda será o doping fazer

numa violação grave dos deveres contratuais do jogador, legitimando o seu despedimento com justa causa”, AMADO, João Leal, Mutu e a Cocaína: Uma Droga Demasiado Cara? (Breve Reflexão à Luz da Lei Portuguesa), in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto*, Coimbra Editora, N.º 19, Setembro/Dezembro, 2009, pag. 107.

Na época 2004/2005, durante um treino de uma equipa que disputava o campeonato nacional da Liga de Honra da Liga Portuguesa de Futebol, dois jogadores da mesma equipa tiveram um conflito. O que aconteceu foi que durante o treino os jogadores chocaram um contra o outro (fisicamente) e um deles, entendendo que o seu colega teve uma atitude desleal para consigo, agrediu-o com um pontapé. De imediato, os jogadores envolveram-se num confronto físico, precisando de ser separados pelos restantes colegas. Apesar disso, o jogador agredido não sofreu lesões graves, tanto que optou por nem apresentar queixa.

Perante esta situação, o clube procedeu, sem hesitação, ao despedimento com justa causa do jogador agressor.

Não se conformando, o praticante desportivo recorreu da decisão da entidade empregadora, sendo-lhe dada razão pelo STJ (Acórdão STJ de 18 de Junho de 2008) que entendeu que a sanção disciplinar de despedimento com justa causa foi desadequada.

O STJ considerou que, efectivamente, o jogador cometeu uma infracção disciplinar, no entanto, a sanção aplicada não tinha sido de todo proporcional.

Para além disso, entendeu que a justa causa de despedimento se afere tendo em conta um “empregador médio”, de acordo com parâmetros de objectividade e de razoabilidade. É que, o clube alegava que perante situações semelhantes tinha aplicado a mesma sanção e os jogadores em causa tinham noção disso.

Em anotação ao acórdão, JOÃO LEAL AMADO concorda com a decisão do STJ, dizendo que “um dos princípios basilares do direito disciplinar consiste na regra segundo a qual a sanção deverá ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor”, pelo que, in casu, “o STJ procedeu aqui a uma bem calibrada e judiciosa aplicação deste princípio”.

O autor relembra que os praticantes desportivos são constantemente incitados a adoptar uma “postura competitiva agressiva”, pelo que, deve ter-se esse facto em consideração quando “no calor de um treino e na sequência de um contacto físico mais «intenso» com um companheiro de equipa, se regista um descontrolo, pontual e ocasional, daquela agressividade”.

Ademais, não se admitem os argumentos da entidade empregadora desportiva uma vez que esta não pode “criar códigos disciplinares internos desmesuradamente rigorosos e pretender, por via disso, legitimar uma prática disciplinar da empresa marcada por uma excessiva severidade sancionatória”.

JOÃO LEAL AMADO termina referindo que uma agressão física no âmbito desportivo deve ser devidamente contextualizada e apreciada em função de uma entidade empregadora desportiva “razoável, equilibrada e ponderada”, AMADO, João Leal, O Pontapé e a Disciplina, *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto*, Coimbra Editora, N.º 16, Setembro/Dezembro, 2008, pag. 101 e seguintes.

Estes exemplos são excelentes para percebermos que não é pelo facto de uma infracção disciplinar constituir uma violação ao princípio da ética desportiva que está legitimada a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa. Por outro lado, conseguimos perceber também a importância do princípio da proporcionalidade e da necessidade de se avaliar as infracções disciplinares caso-a-caso, atendendo às respectivas especificidades.

parte da política desportiva da própria entidade empregadora, sendo esta quem organiza e dirige o processo de dopagem”¹⁷⁷.

Em cada uma destas situações o grau de culpa do praticante desportivo é diferente. Por conseguinte, a sanção disciplinar laboral a aplicar é, necessariamente, distinta uma vez que um dos critérios de decisão reside precisamente na culpa do praticante.

Embora a culpa do praticante desportivo seja um elemento fulcral, a decisão da entidade empregadora não se baseia apenas nesse elemento, atende também às consequências resultantes da prática da conduta, nomeadamente à sanção disciplinar desportiva aplicada.

É que, a sanção que a entidade desportiva aplica ao desportista pode ter, e tem, na maioria das situações, influência na decisão da entidade patronal¹⁷⁸.

Por exemplo, se o trabalhador agiu com dolo o período de suspensão será, em princípio, mais prolongado. Assim sendo, o praticante desportivo estará afastado da competição por um longo período de tempo o que o impede de cumprir a actividade para a qual foi contratado, facto que pode possibilitar o despedimento fundado em justa causa¹⁷⁹.

Por outro lado, se apenas houve negligência por parte do praticante desportivo, o prazo de suspensão tenderá a ser mais curto, neste caso, em detrimento do despedimento a entidade empregadora pode optar pela suspensão do contrato de trabalho durante o tempo em que o desportista estiver impedido de exercer a sua actividade.

¹⁷⁷ AMADO, João Leal, *Vinculação versus Liberdade...*, ob. cit., pag. 252; Em relação à dopagem, ANA BRILHA sugere ainda que o praticante desportivo se deve abster do recurso a substâncias e métodos considerados dopantes com base no dever de “preservar as condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva objecto do contrato” – artigo 13.º, alínea c). Isto porque, como sabemos, os efeitos do doping podem ser bastante prejudiciais para a saúde do atleta o que, necessariamente, se reflecte no seu desempenho desportivo.

¹⁷⁸ Na opinião de RAFAEL RAMOS só as punições desportivas mais severas poderão provocar as sanções laborais mais graves como a suspensão e despedimento com justa causa. Isto acontece porque as sanções desportivas mais rígidas impossibilitam o atleta de continuar a executar o contrato uma vez que o afastam das competições. No entanto, a decisão depende muito do empregador: “algumas vezes, uma sanção de suspensão por prazo longo da competição desportiva pode ensejar suspensão trabalhista ou ruptura do pacto laboral, outras vezes, a equipe desportiva empregadora assume o risco e as expensas para manter o empregado desportivo. Portanto, dir-se-á que uma falta severa poderá romper um contrato de trabalho desportivo”, RAMOS, Rafael Teixeira, *A Confluência dos Poderes Disciplinares no Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo*, ob. cit., pag. 229 e 230.

¹⁷⁹ BRILHA, Ana, ob. cit., página 322.

O despedimento com base em justa causa subjectiva é a mais grave das sanções ao alcance da entidade empregadora e, por esse motivo, só deve ser aplicada se houver verdadeiramente culpa do trabalhador (e não houver, cumulativamente, culpa da entidade empregadora no cometimento da infracção disciplinar) e outra, menos gravosa, não possa aplicar-se.

Na relação laboral desportiva, como em geral, o despedimento por justa causa subjectiva coloca o trabalhador numa posição muito frágil e gera consequências gravíssimas para o mesmo, tanto a nível económico como social.

No entanto, no caso específico do desporto, o despedimento assume contornos diferentes. É que, o despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora, não prejudica apenas o trabalhador, prejudica também, (e, muitas vezes, principalmente) a própria entidade empregadora.

Ao contrário da generalidade dos trabalhadores, o praticante desportivo tem um valor económico associado, tem um “valor de mercado”.

Qualquer clube/entidade empregadora que seja titular de um determinado contrato de trabalho desportivo encontra-se numa posição de vantagem, de privilégio, já que, “esta, e só esta, detém o praticante sob contrato, como que retendo-o em seu poder (no léxico *desportivo: é titular dos direitos sobre o «passe» do atleta, dos chamados “direitos económicos”*)”¹⁸⁰.

Quando o atleta é despedido por justa causa, a entidade empregadora deixa, automaticamente, de ter posse sobre o “passe” do atleta e este fica disponível, livre, e ingressa no mercado de “transferências”.

É verdade que a entidade empregadora tem direito a uma indemnização, paga pelo trabalhador/praticante, pelos danos causados. Não obstante, o valor da indemnização não é, normalmente, suficiente para fazer face ao prejuízo que uma situação desta natureza acarreta para a entidade empregadora¹⁸¹.

¹⁸⁰ AMADO, João Leal, Contrato de Trabalho Desportivo – Lei N.º 54/2017, ob. cit., pag. 141.

¹⁸¹ Para JOÃO LEAL AMADO “a decisão patronal de despedimento dependerá aqui, não só da gravidade e da censurabilidade da(s) conduta(s) do praticante desportivo, mas ainda, e sobretudo, de uma ponderação contabilística: a entidade empregadora calculará quanto lhe poderia render uma eventual transferência ou

Não esqueçamos que o praticante desportivo, sendo despedido com justa causa, será colocado no “mercado” a custo zero, ou seja, a entidade empregadora que procedeu ao despedimento não receberá, à partida, qualquer valor caso o desportista se vincule contratualmente a outro clube.

Por este motivo, muitas vezes os clubes optam por colocar o praticante desportivo no mercado e transferi-lo para outro clube, assim que seja apresentada uma boa proposta, ou suspender o contrato de trabalho desportivo, em detrimento de o despedirem com justa causa.

Portanto, ainda que o praticante desportivo cometa graves infracções disciplinares, não é muito frequente que a entidade empregadora opte por esta sanção. Afinal de contas, “a entidade empregadora raramente estará disposta a abrir mão do seu «privilégio contratual» em proveito de outrem”¹⁸².

A sanção aplicada pela entidade patronal, perante uma infracção disciplinar, será sempre o resultado de uma ponderação entre a culpa do praticante desportivo, os efeitos provocados pela violação dos deveres contratuais/desportivos, o valor do atleta no mercado, o tempo que resta para o final do contrato e também o salário auferido pelo praticante.

O entendimento sobre o despedimento com justa causa do praticante desportivo em Portugal é muito semelhante ao do Brasil.

Desde logo, porque o legislador brasileiro também consagrou no artigo 35.º, alínea III) da Lei n.º 9.615, de 24 de Março de 1998, incluído pela Lei N.º 9.981, de 2000, como um dever do atleta profissional conformar-se no exercício da actividade desportiva profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade desportiva e as normas que regem a disciplina e a ética desportivas.

Assim sendo, a violação deste dever por parte do praticante desportivo constitui uma infracção disciplinar laboral, podendo a entidade empregadora aplicar uma das

cedência do atleta e comparará esse valor com aquele que poderia atingir a indemnização a pagar pelo praticante”.

¹⁸² AMADO, João Leal, Contrato de Trabalho Desportivo – Lei N.º 54/2017, ob. cit., pag 41.

sanções disciplinares ao seu alcance, entre as quais o despedimento com justa causa subjectiva.

RAFAEL TEIXEIRA RAMOS, autor brasileiro, considera que o sistema jurídico-laboral desportivo brasileiro é muito parecido com o português, dizendo mesmo que “a resposta da legislação brasileira é similar à descrita pelas normas portuguesas”.

Para o autor, a violação dos deveres contratuais, bem como das regras que respeitam à disciplina desportiva provoca, em certos casos, despedimento do trabalhador/praticante desportivo por justa causa”¹⁸³.

Da mesma opinião partilha SANT’ANA LANFREDI. O autor entende que uma infracção devidamente caracterizada pela instância desportiva é bastante para gerar o rompimento, por justa causa, de um contrato de trabalho¹⁸⁴.

Ainda assim, “*um atleta profissional condenado pela Justiça Desportiva (...) não poderá ser dispensado do labor imediatamente; cada caso é complexo e peculiar, exigindo-se a averiguação da sua culpa no pacto laboral para proceder ou não a rescisão contratual, evitando a prática de injustiça no contrato de trabalho desportivo*”¹⁸⁵.

Em Espanha a situação é ligeiramente diferente, pelo menos no que concerne ao fenómeno do doping.

O espanhol Carlos Domínguez começa por analisar as consequências jurídicas da privação de licença desportiva¹⁸⁶ na relação laboral, concluindo que “a suspensão ou privação de licença federativa não implica a translação automática dos seus efeitos para o contrato de trabalho, o que a contrario sensu levaria à extinção do mesmo”¹⁸⁷.

Segundo o autor a relação laboral pode manter-se viva e estável mesmo que o trabalhador – praticante desportivo – esteja impedido de exercer a sua profissão, em virtude de sanção disciplinar desportiva aplicada.

¹⁸³ RAMOS, Rafael Teixeira, Doping e o Contrato Laboral Desportivo no Direito Comparado, Brasil – Portugal, in Revista Brasileira de Direito Desportivo, Instituto Brasileiro de Direito Desportivo, Ano IV, N.º 9, Janeiro/Junho, 2006, pag.55.

¹⁸⁴ LANFREDI, Luís Geraldo Sant’Ana, ob. cit., pag. 44.

¹⁸⁵ Idem, pag. 59.

¹⁸⁶ Licença desportiva é o título administrativo necessário para a prestação de serviços por parte de desportistas profissionais.

¹⁸⁷ DOMÍNGUEZ, Carlos Rodríguez, ob. cit, página 328.

Não obstante admitir que a relação laboral se possa manter, o autor relembra que o Real Decreto 1006/1985 de 26 de Junho, que rege a relação laboral dos desportistas profissionais, estabelece o despedimento por justa causa subjectiva como um mecanismo de extinção do contrato do praticante desportivo profissional¹⁸⁸.

O mesmo Decreto Real refere ainda que podem ser aplicáveis sanções aos desportistas, diferentes do despedimento por justa causa subjectiva, por parte da entidade empregadora. Lê-se no artigo 17.º que “Los incumplimientos contractuales del deportista *podrán ser sancionados por el club o entidad deportiva según su gravedad*”. No entanto, o Decreto Real não gradua as faltas e sanções, deixando que essa tarefa seja levada a cabo através de convenção colectiva.

No número 2 do referido artigo estipula-se que “en ningún caso podrán imponerse sanciones por actuaciones o conductas extradeportivas, salvo que repercutan grave y negativamente en el rendimiento profesional del deportista o menoscaben de forma notoria la imagen del club o entidad deportiva”.

O autor entende que as causas de despedimento que se podem enquadrar numa conduta de dopagem são as do artigo 54.º alínea d) e f) do Estatuto dos Trabalhadores¹⁸⁹ – a quebra da boa fé processual e a toxicomania.

“No caso de despedimento disciplinar, considera-se que se quebrou a boa fé contratual, assim como a confiança no desempenho da função, quando se violem os deveres de lealdade e o trabalhador actue com conhecimento da sua conduta ilícita. Não se exige a existência de dolo específico, bastando a negligência consciente, sempre supondo que não se trate de uma conduta conhecida, tolerada ou até incitada e imposta

¹⁸⁸ Real Decreto 1006/1985 de 26 de Junho:

Art.13. Extinción del Contrato – La relación laboral se extinguirá por las siguientes causas:

(...) h) Por despido del deportista.

Art. 15. Efectos de la extinción del contrato por despido del deportista:

2 – El despido fundado en incumplimiento contractual grave del deportista no dará derecho a indemnización alguna a favor del mismo. A falta de pacto al respecto la Jurisdicción Laboral podrá acordar, en su caso, indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo

¹⁸⁹ Artigo 54.º do Estatuto dos Trabalhadores:

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador;

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo;

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

pelo próprio clube”¹⁹⁰. Apesar disso lembra o autor que “esta causa extintiva por incumprimento contratual do trabalhador trata-se de uma figura de difícil utilização dado que do seu teor literal se retira a exigência da presença do requisito da habitualidade” Também é necessário que a conduta se repercuta negativamente no trabalhador o que dificilmente é compaginável com a dopagem, uma vez que esta normalmente não prejudica a prestação laboral antes a otimiza porque com ela normalmente se conseguem melhores resultados¹⁹¹.

O autor sugere a inclusão de cláusulas-tipo¹⁹², anexas aos contratos de trabalho especiais, nas quais se torne expresso que uma sanção em matéria de dopagem comportará a extinção automática do contrato de trabalho e a imposição de sanções pecuniárias pelos danos causados à imagem do clube ou SAD¹⁹³.

À excepção das condutas relacionadas com a dopagem, que o autor considera terem um tratamento diferente, as restantes condutas são passíveis de originar a sanção de despedimento com justa causa subjectiva.

Em suma, a violação do dever do praticante desportivo se conformar, no exercício da actividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva constitui infracção disciplinar laboral, à qual a entidade empregadora poderá reagir com a aplicação de uma sanção disciplinar, nomeadamente a justa causa de despedimento.

A aplicação de qualquer sanção obedece a um conjunto de requisitos, sendo estes mais restritos quando estamos perante o despedimento com justa causa subjectiva.

À pergunta “a violação do dever de se conformar com a ética desportiva pode levar ao despedimento do praticante desportivo com fundamento em justa causa subjectiva?” a resposta é afirmativa. Sim, é possível aplicar-se a sanção disciplinar de despedimento com justa causa a um praticante desportivo que violou o dever de se conformar segundo as

¹⁹⁰ DOMÍNGUEZ, Carlos Rodríguez , ob. cit, página 331.

¹⁹¹ Idem, página 332.

¹⁹² Estas cláusulas-tipo são cada vez mais frequentes nos contratos de trabalho que os clubes celebram com os ciclistas.

¹⁹³ DOMÍNGUEZ, Carlos Rodríguez , ob. cit, página 333.

regras da ética desportiva, nomeadamente, pela prática de comportamentos violentos, recurso ao doping ou envolvimento em corrupção desportiva (match-fixing).

No entanto, é necessário ter presente que a aplicação desta sanção deverá atender ao caso concreto. Não é pelo simples facto de estarmos perante uma manifestação anti-ética que está justificado o despedimento do praticante desportivo.

Nas palavras de JOÃO LEAL AMADO, “apenas perante as circunstâncias de cada situação se poderá formular um juízo fundado sobre a (in)existência de justa causa de despedimento”¹⁹⁴.

Para que o despedimento com justa causa seja lícito é necessário que haja culpa do trabalhador/praticante desportivo e que a sua conduta tenha sido grave em si e nos seus efeitos.

Obviamente, o praticante desportivo não será responsabilizado se o não cumprimento da sua obrigação se dever a um comportamento culposos da entidade empregadora ou de um terceiro. Por outras palavras, não terá legitimidade para despedir com justa causa a entidade empregadora/clube que apoiou ou ordenou o cometimento da infracção¹⁹⁵.

Aliás, no caso de ser a entidade empregadora a instruir o praticante desportivo para o cometimento da infracção disciplinar, não estaremos perante um caso de despedimento com justa causa mas sim diante de uma situação de possível resolução com justa causa.

4.6 Resolução por Justa Causa

A resolução com justa causa por iniciativa do praticante desportivo é uma das formas de cessação do contrato de trabalho desportivo, previstas no art. 23.º, n.º 1, alínea d), da Lei N.º 54/2017, de 14 de Julho.

¹⁹⁴ AMADO, João Leal, Contrato de Trabalho Desportivo – Lei N.º 54/2017, de 14 de Julho – Anotada, ob. cit., pag 90.

¹⁹⁵ “Deve restar clarividente que esta não ordenou o jogador ao cometimento da infracção”, RAMOS, Rafael Teixeira, A Confluência dos Poderes Disciplinares no Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo, ob. cit., pag.228.

Ora, segundo o art. 11.º, alínea f), do mesmo diploma, é dever da entidade empregadora “promover o respeito pelas regras da ética desportiva no desenvolvimento da actividade desportiva”.

Sendo este um dever da entidade empregadora, o incumprimento poderá, evidentemente, constituir justa causa para que o praticante desportivo resolva o contrato¹⁹⁶.

¹⁹⁶ “Pense-se, p. ex., na entidade empregadora que recorre à dopagem dos praticantes para melhorar o rendimento destes, ou na entidade empregadora que procura envolver o praticante em atos de corrupção desportiva”, AMADO, João Leal, Contrato de Trabalho Desportivo – Lei N.º 54/2017, de 14 de Julho – Anotada, ob. cit., pag. 78.

Conclusão

O princípio da ética desportiva inspira e caracteriza todo o sistema desportivo, associando-lhe um conjunto de valores morais, sem os quais não será possível pensar o desporto.

Os valores tradicionais do desporto têm sido colocados em causa pela introdução de novos valores, entre os quais os de ordem económica, dando origem a diversos comportamentos desviantes, contrários à ética desportiva.

O princípio da ética desportiva vincula todos os agentes desportivos, sem excepção, sejam praticantes desportivos, treinadores, árbitros ou mesmo encarregados de educação. A regra é simples, o princípio é para respeitar, quem não o faz sujeita-se às devidas consequências.

Como vimos, no caso específico do praticante desportivo, as consequências da transgressão do princípio da ética desportiva produzem (ou podem produzir) efeitos nefastos.

O praticante desportivo que exerça a sua actividade recorrendo a qualquer uma das condutas anti-desportivas que apresentamos, doping, match-fixing ou violência, fica sujeito a sanções de diversa índole, nomeadamente a sanções de natureza laboral.

Por ser um trabalhador juridicamente subordinado, o praticante desportivo deve respeitar um conjunto de deveres inerentes ao seu contrato de trabalho.

Um desses deveres é, como já referido, conformar-se, no exercício da actividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva. Não se conformando, fica sujeito ao exercício do poder disciplinar por parte da entidade empregadora.

Uma das sanções passíveis de ser aplicada é o despedimento com justa causa. Esta é a sanção mais grave para o praticante desportivo uma vez que não permite conservar a sua ligação contratual ao empregador/clube por força da quebra de confiança, motivada pelo seu comportamento anti-ético.

De facto, é possível aplicar a sanção disciplinar de despedimento com justa causa a um praticante desportivo que desrespeitou o dever de se conformar segundo a ética desportiva. No entanto, é preciso algum cuidado nesta questão.

Se, por um lado, já dissemos, o praticante desportivo pode ser despedido com justa causa perante comportamentos desviantes, por outro lado, essa sanção disciplinar apenas poderá ser aplicada em função do caso concreto.

A decisão de despedir com justa causa o praticante desportivo será sempre tomada tendo em consideração as particulares circunstâncias do caso.

Não é pelo facto de estarmos perante condutas susceptíveis de ofender o princípio da ética desportiva que está justificado o despedimento.

Cada caso é um caso, facto que possibilita que o mesmo comportamento dê origem a diferentes sanções.

Para aferir da justa causa de despedimento a entidade empregadora deverá ter em atenção um conjunto de critérios.

Em primeiro lugar, o comportamento anti-ético só motivará o despedimento com justa causa se for grave em si e nos seus efeitos. A conduta deve ter especial relevância que se traduza nas respectivas consequências. Estaremos perante uma conduta grave em si e nas suas consequências se o praticante desportivo, por exemplo, recorre ao doping e fica suspenso disciplinarmente durante vários meses.

Mas não basta que a conduta se revista de especial perversidade, é preciso que o praticante desportivo tenha agido com culpa, seja por dolo ou por negligência.

A culpa assume aqui o factor basilar da decisão. Só poderá ser aplicada uma sanção desta natureza se o praticante desportivo agiu com culpa, caso contrário, não haverá motivo para a aplicação desta sanção.

Pense-se que muitas vezes não parte do praticante desportivo a iniciativa destas condutas. Pelo contrário, não raras as vezes, é a própria entidade empregadora que recomenda/ordena ou encoraja o praticante desportivo a fazê-lo.

Nestes casos, obviamente, não será de aceitar o despedimento com justa causa. Não faz sentido que o empregador/clube que determinou ou apoiou a prática destas condutas venha depois despedir o praticante desportivo com base nelas.

Aliás, neste caso poderá antes configurar-se uma situação de resolução com justa causa do contrato de trabalho desportivo, movida pelo praticante desportivo.

Em síntese, é admissível a aplicação da sanção disciplinar de despedimento com justa causa perante a violação do dever do praticante desportivo se conformar com o princípio da ética desportiva mas apenas atendendo às circunstâncias do caso em concreto. Só depois de observados todos os requisitos/critérios de aplicação desta sanção disciplinar poderá a entidade empregadora decidir.

Bibliografia

- ABRANTES, José João, *Poderes Disciplinares dos Clubes Durante a “Cedência” do Praticante Desportivo*, in IV Congresso de Direito do Desporto, Coordenação Científica: Ricardo Costa e Nuno Barbosa, Almedina, 2015
- ADELINO, Jorge, *A Ética Desportiva na Visão de um Treinador*, in *Ética e Fair Play, Novas Perspectivas, Novas Exigências*, 1.^a Edição, Confederação do Desporto de Portugal, Impriluz Gráfica, Oeiras, 2006
- AGUILAR, Luís, *Aposta Suja*, 1.^a Edição, Bertrand Editora, Lisboa, 2015
- AIELLO, Giacomo; CAMILLI, Alessandro, *Il Caso Rosi: Il Riparto di Giurisdizione Sul Provvedimento Disciplinare Sportivo*, in *Rivista di Diritto Sportivo, Rivista di Diritto Sportivo Del Comitato Olimpico Nazionale Italiano*, Dott. Antonino Giuffrè – Editore, Anno XLVIII, N.º 2, Aprile/Giugno, 1996
- AIELLO, Giacomo, *Nuovo Regolamento Antidoping Del CONI*, in *Rivista di Diritto Sportivo*, Imago Media Editrice, Anno LI, N.º 2-3, Aprile/Giugno; Luglio/Settembre, 1999
- AIELLO, Giacomo, *Prime Riflessioni Sulla Legge Antidoping*, in *Rivista di Diritto Sportivo*, Imago Media Editrice, Anno LII, N.º 1-2, Gennaio/Marzo; Aprile/Giugno, 2000
- ALMEIDA, João Paulo, *Posição Comum do Movimento Olímpico e Desportivo na Aplicação ao Desporto do Novo Tratado Sobre o Funcionamento da União Europeia*, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto*, Coimbra Editora, N.º 22, Setembro/Dezembro, 2010
- ALMEIDA, Teresa, *Violência Associada ao Desporto – As Normas Tipificadoras de Ilícitos Penais da Lei N.º 16/2004*, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto*, Coimbra Editora, N.º 4, Setembro/Dezembro, 2004
- AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei N.º 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, Almedina, 2017

- AMADO, João Leal, Contrato de Trabalho: Noções Básicas, Almedina, 2016
- AMADO, João Leal, Mutu e a Cocaína: Uma Droga Demasiado Cara? (Breve Reflexão à Luz da Lei Portuguesa), in Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto, Coimbra Editora, N.º 19, Setembro/Dezembro, 2009
- AMADO, João Leal, O Pontapé e a Disciplina, Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto, Coimbra Editora, N.º 16, Setembro/Dezembro, 2008
- AMADO, João Leal, Vinculação versus Liberdade: O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo, Coimbra Editora, 2002
- Antologia Desportiva – Manifesto Sobre o Fair Play, CIEPS, Ministério da Educação e Investigação Científica, Secretaria de Estado da Juventude e Desporto, Edição do Centro de Documentação e Informação, Lisboa 1977
- ANTUNES, Jaime Manuel Martins; GALVÃO, António Joaquim, A Ética na Defesa do Atleta com Deficiência, in Ética e Valores no Desporto, 1.ª Edição, Edições Afrontamento, 2014
- ASSIS, Rui, O Poder de Direcção do Empregador: Configuração Geral e Problemas Actuais, Coimbra Editora, 2005
- AZINHAI, Maria Emília, in Ética Desportiva – Conferência no Panathlon Clube de Lisboa, Instituto Português do Desporto e Juventude, IP, 2012
- BARBOSA, Nuno, Doping na Madeira. Anotação à Sentença Proferida Pelo TAF do Funchal no Processo N.º 148/2002, in Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto, Coimbra Editora, N.º 10, Setembro/Dezembro, 2006
- BARBOSA, Nuno, O Desporto e a Farmácia – Um Amor Proibido, in Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto, Coimbra Editora, N.º 8, Janeiro/Abril, 2006
- BONDOUX, René, O Direito e o Desporto, Desporto e Sociedade, Antologia de Textos, N.º 36, Ministério da Educação e Cultura, Direcção-Geral dos Desportos, Lisboa, 1986
- BRILHA, Ana, O Doping Como Quebra Contratual: Uma Primeira Leitura, in Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto, Coimbra Editora, N.º 14, Janeiro/Abril, 2008

- BURSTIN, Stanislas, La Lutte Contre le Dopage, in Revista de Derecho Deportivo, Agricol de Bianchetti, calle Paraguay 1307, Vol. III, Marzo/Junio, Buenos Aires, Argentina, 1963
- CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital, Constituição da República Portuguesa Anotada, Vol. I, 4.ª Edição Revista, Coimbra Editora, 2007
- CARVALHO, A. Melo, Violência no Desporto, Livros Horizonte, 1985
- CARVALHO, Ana Celeste, O Contributo das Organizações Nacionais e Internacionais na Promoção da Ética Desportiva e do Fair Play. A Importância da Educação para a Ética – O Olimpismo, in O Desporto e o Direito: Prevenir, Disciplinar, Punir, Livros Horizonte, 2001
- CASTANHEIRA, Sérgio Nuno Coimbra, O Fenómeno do Doping no Desporto: O Atleta Responsável e o Irresponsável, Almedina, Coimbra, 2011
- CASTANHEIRA, Sérgio Nuno Coimbra, Um Primeiro Olhar Sobre o Novo Regime Jurídico da Luta Contra a Dopagem no Desporto, in Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto, Coimbra Editora, N.º 20, Janeiro/Abril, 2010
- CLAEYS, U., *Violência e “Fair Play” no Desporto: Causas e Medidas*, Desporto e Sociedade, Antologia de Textos, N.º 21, Ministério da Educação e Cultura, Direcção-Geral dos Desportos, Lisboa, 1986
- CRAWFORD, Tori; MCLAREN, Richard H., The role of CAS in Sports Fraude, in International Sports Law Review, Sweet & Maxwell, Issue 2, Vol. 14, 2014
- Código de Ética Desportiva, Instituto Português do Desporto e Juventude, 2014
- DOMÍNGUEZ, Carlos Rodríguez, As Consequências Jurídicas da Dopagem na Relação Laboral de Desportistas: A Quebra da Boa Fé Contratual Como Fundamento de Despedimento Disciplinar, in Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto, Coimbra Editora, N.º 14, Janeiro/Abril, 2008

- ESBERARD, Alfredo, O Controlo da Legalidade das Apostas Online e a Manipulação de Resultados (Match Fixing), in O Direito do Desporto em Perspectiva, Coordenação: Ana Celeste Carvalho, Almedina, 2015
- FERNANDES, António Monteiro, Direito do Trabalho, 18ª Edição, Almedina, 2017
- FERNANDES, Mariz, Desporto, Ética e Fairplay in Ética Desportiva – Conferência no Panathlon Clube de Lisboa, Instituto Português do Desporto e Juventude, IP, 2012
- FERRER, Gabriel Real, Dopaje: El Debate Que Viene, in Justicia Deportiva, Aranzadi Editorial, N.º 2, Junio, 1998
- FILHO, Álvaro Melo, Novo Código Brasileiro de Justiça Desportiva: desafios e avanços, in Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto, Coimbra Editora, N.º 5, Janeiro/Abril, 2005
- FONTÁN, María Viviana Caruso, El Concepto de Corrupción. Su Evolución Hacia un Nuevo Delito de Fraude en el Deporte Como Forma de Corrupción en el Sector Privado, in Foro, Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva época, N.º 9, 2009
- FOX, Daniel P., Structural Barriers in Antidoping Measures, in The Sports Lawyers Journal, A Publication of The Sports Lawyers Association, Vol. 8, N.º 1, Spring 2001
- GASPAR, António Henriques, A Corrupção no Fenómeno Desportivo, in Revista Portuguesa de Ciência Criminal, Aequitas Editora, Ano 1, Fasc. 1, Janeiro /Março, 1991
- GONÇALVES, Carlos, in Desporto de Alta Competição. Que fair-Play?, III Seminário Europeu sobre Fair-Play, Livros Horizonte, 1998
- GONÇALVES, Jorge Baptista, Os crimes na Lei sobre Prevenção e Punição da Violência no Desporto in I Congresso de Direito do Desporto, Coordenação Científica: Ricardo Costa e Nuno Barbosa, Edições Almedina, 2005
- GORDILLO, Antonio S. Ramos, Dopaje y Deporte: Antecedentes y Evolución, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Servicio de Publicaciones y Producción Documental, Talleres Editoriales COMETA, Zaragoza, 2000

- HORTA, Luís, A Luta Contra a Dopagem no Desporto – Em Defesa do(a) Praticante Desportivo(a), in *Ética e Fair Play, Novas Perspectivas, Novas Exigências*, 1.ª Edição, Confederação do Desporto de Portugal, Impriluz Gráfica, Oeiras, 2006
- IOANNIDIS, Gregory, Legal Regulation of Doping in Sport and The Application of Criminal Law on Doping Infractions: Can a Coercive Response Be Justified?, in *International Sports Law Review*, Sweet & Maxwell, Issue 2, Vol. 6, 2006
- JÓIA, Rogério, O Sistema de Luta Contra a Dopagem em Portugal, in *O Direito do Desporto em Perspectiva*, Coordenação: Ana Celeste Carvalho, Almedina, 2015
- LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andias, Poder Disciplinar e Justa Causa de Despedimento, *Quid Juris – Sociedade Editora*, 2012
- LANFREDI, Luís Geraldo Sant’Ana, Jurisdição Desportiva, Comum e do Trabalho: (Inter)Relações Inexoráveis, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto*, Coimbra Editora, N.º 22, Setembro/Dezembro, 2010
- LEITÃO, Edio Hentz; SOUZA, Gustavo Lopes Pires, O Jogo de Equipes da Fórmula 1 e a Ética do Resultado Desportivo, in *Revista Brasileira de Direito Desportivo*, Editora Revista dos Tribunais, Ano 11, Volume 22, Julho/Dezembro, 2012
- LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 5.ª Edição, Almedina, 2016
- LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. II, Serviços de Acção Social da U.C., Coimbra, 2004
- LOPES, José Mouraz, Violência Associada ao Desporto – Uma Perspectiva Jurídico-Penal, in *Sub Judice, Justiça e Sociedade*, DOCJURIS, Centro de Documentação e Informação Jurídica, C.R.L., N.º 8, Janeiro/Março, 1994.
- MACEDO, Pedro Sousa, *Poder Disciplinar Patronal*, Almedina, Coimbra, 1990
- MARIVOET, Salomé, *Ética, Desporto e Violência*, in *Ética e Valores no Desporto*, 1.ª Edição, Edições Afrontamento, 2014

- MARIVOET, Salomé, *Ética e Práticas nas Organizações Desportivas: Um itinerário de reflexão*, in *Ética e Fair Play, Novas Perspectivas, Novas Exigências*, 1.^a Edição, Confederação do Desporto de Portugal, Impriluz Gráfica, Oeiras, 2006
- MARTINEZ, Pedro Romano, *A Justa Causa de Despedimento*, Separata do I Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina
- MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 8.^a Edição, Almedina, 2017
- MEDEIROS, Emanuel Macedo, *O Controlo da Legalidade das Apostas Online e a Manipulação de Resultados (Match Fixing)*, in *O Direito do Desporto em Perspectiva*, Coordenação: Ana Celeste Carvalho, Almedina, 2015
- MEIRIM, José Manuel, *A Violência Associada ao Desporto (Aproximação à Lei Portuguesa)*, Boletim do Ministério da Justiça, N.º 389, Outubro, 1989
- MEIRIM, José Manuel, *A Violência Associada ao Desporto (Colectânea de Textos)*, Editorial do Ministério da Educação, 1994
- MEIRIM, José Manuel, *Dicionário Jurídico do Desporto*, Edições Record, 1995
- MEIRIM, José Manuel, *Ética Desportiva – A Vertente Sancionatória Pública*, in *Revista Portuguesa de Ciência Criminal*, Aequitas Editora, Ano 2, 1.º, Janeiro/Março, 1992
- MEIRIM, José Manuel, *Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto, Estudo, Notas e Comentários*, 1.^a Edição, Coimbra Editora, 2007
- MEIRIM, José Manuel, *O Doping no Futebol*, in *Boletim da Ordem dos Advogados*, Centro Editor Livreiro da Ordem dos Advogados, N.º 22, Setembro/Outubro
- MELO, Afonso de; AZEVEDO, Rogério, *Doping: A Triste Vida do Super-Homem*, 1.^a Edição, Dom Quixote, Lisboa, 2004
- MENDES, Luís Marques, in *Ética Desportiva – Conferência no Panathlon Clube de Lisboa*, Instituto Português do Desporto e Juventude, IP, 2012

- MESTRE, Alexandre Miguel, O Regime Jurídico de Combate à Violência nos Espectáculos Desportivos, in O Direito do Desporto em Perspectiva, Coordenação: Ana Celeste Carvalho, Almedina, 2015
- MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora, 2005
- MIRANDA, Martinho Neves, O Direito no Desporto, Editora Lumen Juris, Rio de Janeiro, 2007
- MORGADO, Maria José, Corrupção e Desporto in I Congresso de Direito do Desporto, Coordenação Científica: Ricardo Costa e Nuno Barbosa, Edições Almedina, 2005
- NASCIMENTO, Tupinambá Miguel Castro, O Atleta Profissional e o Poder Disciplinar, Livraria Porto Alegre, Porto Alegre, 1975
- NERY, Miguel; NETO, Carlos, Bullying Como Forma de Violência no Desporto, in Ética e Valores no Desporto, 1.ª Edição, Edições Afrontamento, 2014
- OLEA, Antonio Guerrero; OLMEDA, Alberto Palomar, La Conferencia Mundial Sobre el Dopaje de Lausana: Desarrollo, Evaluación y Prospección, in Revista Jurídica del Deporte, Aranzadi Editorial, N.º 1, 1999
- PEREIRA, Antonino, Ética, Valores e o Jovem Atleta. Em Busca da Vitória ou da Excelência, in Ética e Valores no Desporto, 1.ª Edição, Edições Afrontamento, 2014
- PEREIRA, José Gomes, in Desporto de Alta Competição. Que fair-Play?, III Seminário Europeu sobre Fair-Play, Livros Horizonte, 1998
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral, 2ª Edição, Almedina, 2009
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral, Almedina, Coimbra, 1993
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Estudos de Direito do Trabalho, Vol. I, Almedina, 2003

- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais, Vol. II, Almedina, 4.ª Edição, 2012
- RAMOS, Rafael Teixeira, A Confluência dos Poderes Disciplinares no Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo, Dissertação de Mestrado, Coimbra, 2008
- RAMOS, Rafael Teixeira, Doping e o Contrato Laboral Desportivo no Direito Comparado, Brasil – Portugal, in Revista Brasileira de Direito Desportivo, Instituto Brasileiro de Direito Desportivo, Ano IV, N.º 9, Janeiro/Junho, 2006
- RENAUD, Michel, O Desporto Como Metáfora da Existência Humana, in Ética e Valores no Desporto, 1.ª Edição, Edições Afrontamento, 2014
- RIGOZZI, Antonio; KAUFMANN-KOHLER, Gabrielle; MALINVERNI, Giorgio, Doping and Fundamental Rights of Athletes: Comments in the Wake of the Adoption of the World Anti-Doping Code, in International Sports Law Review, Sweet & Maxwell, Issue 3, Vol. 3, 2003
- ROSENVALD, Nelson, A Função Social do Contrato, in HIRONAKA, Gisela Maria Fernandes Novaes; TARTUCE, Flávio (coord), Direito contratual – Temais actuais, 2ª Edição, São Paulo: Método, 2009
- SANTOS, António Roberto Rocha, O processo de Desenvolvimento Moral e o Espírito Desportivo, in Ética e Fair Play, Novas Perspectivas, Novas Exigências, 1.ª Edição, Confederação do Desporto de Portugal, Impriluz Gráfica, Oeiras, 2006
- SERPA, Sidónio, A Formação Ética dos Jovens Desportistas – Uma Abordagem Psicológica, in Ética e Fair Play, Novas Perspectivas, Novas Exigências, 1.ª Edição, Confederação do Desporto de Portugal, Impriluz Gráfica, Oeiras, 2006
- SIMONETTA, Raffaele, Etica e Diritto Nello Sport, in Rivista di Diritto Sportivo Del Comitato Olimpico Nazionale Italiano, Dott. Antonino Giuffrè – Editore, Anno VIII, N.º 1, Gennaio/Marzo, 1956
- VELÁSQUEZ, Sandra Echeverry, Reflexões Sobre o Compromisso Intergovernamental na Luta Contra a Dopagem: Da Coerência Entre a Convenção Internacional Contra a Dopagem no Desporto, Adoptada Pela Unesco, e o Programa da Agência Mundial

Antidopagem, in Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto, Coimbra Editora, N.º 14, Janeiro/Abril, 2008

- VIEIRA, José Eduardo Fanha, A Violência Associada ao Desporto: As Opções Legislativas no Contexto Histórico e Sociológico, Instituto do Desporto de Portugal, Divisão de Documentação e Edição, 2003

- WEISS, Otmar, Fair Play no Desporto e na Sociedade, in Ética e Fair Play, Novas Perspectivas, Novas Exigências, 1.ª Edição, Confederação do Desporto de Portugal, Impriluz Gráfica, Oeiras, 2006

- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, Da Justa Causa de Despedimento no Contrato de Trabalho, Coimbra Editora, 1965

Jurisprudência

- Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 15 de Dezembro de 1995 (Ac. Bosman);
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 10 de Janeiro de 1996;
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 23 de Janeiro de 1996;
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 18 de Junho de 2008;
- CAS 2008/A/1644 (Tribunal Arbitral do Desporto – “Caso Mutu”);
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13 de Outubro de 2010;
- Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 05 de Dezembro de 2012;
- Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 07 de Abril de 2016;
- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 22 de Março de 2017;

Legislação

- Código Civil Português;
- Código Mundial Antidopagem, da Agência Mundial Antidopagem;
- Código Penal Espanhol;
- Constituição da República Portuguesa;
- Lei N.º 28/98, de 26 de Junho – Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo e do Contrato de Formação Desportiva (revogada);
- Lei N.º 5/2007, de 16 de Janeiro – Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto;
- Lei N.º 50/2007, de 31 de Agosto – Regime de Responsabilidade Penal por Comportamentos Antidesportivos;
- Lei N.º 39/2009, de 30 de Julho – Regime Jurídico do Combate à Violência, ao Racismo, à Xenofobia e à Intolerância nos Espectáculos Desportivos – Alterada pela Lei N.º 52/2013, de 25 de Julho;
- Lei N.º 38/2012, de 28 de Agosto – Lei Antidopagem no Desporto;
- Lei N.º 54/2017, de 14 de Julho – Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo, do Contrato de Formação Desportiva e do Contrato de Representação ou Intermediação;
- Real Decreto 1006/1985, de 26 de Junho – Relação Laboral Especial dos Desportistas Profissionais;
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Outubro – Ley del Estatuto de los Trabajadores;
- Lei N.º 9.615, de 24 de Março de 1998 – Institui Normas Gerais Sobre o Desporto – Alterada pela Lei nº 9.981, de 14 de Julho de 2000 e pela Lei N.º 13.155, de 4 de Agosto de 2015;

- Lei N.º 10.671, de 15 de Maio de 2003 – Estatuto de Defesa do Torcedor – Alterada pela Lei N.º 12.299, de 27 de Julho de 2010.

- Regulamento Disciplinar da Federação Portuguesa de Futebol;

- Regulamento Disciplinar da Federação Portuguesa de Ténis;

Anexos

- Lei N.º 54/2017, de 14 de Julho – Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo, do Contrato de Formação Desportiva e do Contrato de Representação ou Intermediação;

mesmos deveres de regularização dos seus registos oncológicos e respetiva integração de dados no RON.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 3.º, o GHIPOFG estabelece a forma como se procede à integração dos dados do ROR no RON, definindo designadamente os critérios e parâmetros a seguir por cada um dos institutos de oncologia e das instituições de saúde das regiões autónomas responsáveis pelos respetivos ROR.

Artigo 23.º

Norma revogatória

São revogadas:

- a) A Portaria n.º 35/88, de 16 de janeiro;
- b) A Portaria n.º 282/88, de 4 de maio;
- c) A Portaria n.º 36/93, publicada no *Jornal Oficial dos Açores*, 1.ª série, n.º 28, de 15 de julho.

Artigo 24.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2018.

Aprovada em 13 de abril de 2017.

O Presidente da Assembleia da República, *Eduardo Ferro Rodrigues*.

Promulgada em 16 de junho de 2017.

Publique-se.

O Presidente da República, MARCELO REBELO DE SOUSA.

Referendada em 28 de junho de 2017.

O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

Lei n.º 54/2017

de 14 de julho

Regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, do contrato de formação desportiva e do contrato de representação ou intermediação (revoga a Lei n.º 28/98, de 26 de junho).

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei estabelece o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato de formação desportiva, bem como o dos empresários desportivos.

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos da presente lei entende-se por:

- a) Contrato de trabalho desportivo, aquele pelo qual o praticante desportivo se obriga, mediante retribuição, a

prestar atividade desportiva a uma pessoa singular ou coletiva que promova ou participe em atividades desportivas, no âmbito de organização e sob a autoridade e direção desta;

b) Contrato de formação desportiva, o contrato celebrado entre uma entidade formadora e um formando desportivo, nos termos do qual aquela se obriga a prestar a esta a formação adequada ao desenvolvimento da sua capacidade técnica e à aquisição de conhecimentos necessários à prática de uma modalidade desportiva, ficando o formando desportivo obrigado a executar as tarefas inerentes a essa formação;

c) Empresário desportivo, a pessoa singular ou coletiva que, estando devidamente credenciada, exerça a atividade de representação ou intermediação, ocasional ou permanente, na celebração de contratos desportivos;

d) Formando desportivo, o praticante que, tendo concluído a escolaridade obrigatória ou estando matriculado e a frequentar o nível básico ou secundário de educação, assine contrato de formação desportiva, com vista à aprendizagem ou aperfeiçoamento de uma modalidade desportiva.

Artigo 3.º

Direito subsidiário e relação entre fontes

1 — Às relações emergentes do contrato de trabalho desportivo aplicam-se, subsidiariamente, as regras aplicáveis ao contrato de trabalho que sejam compatíveis com a sua especificidade.

2 — As normas constantes desta lei podem ser objeto de desenvolvimento e adaptação por convenção coletiva de trabalho que disponha em sentido mais favorável aos praticantes desportivos e tendo em conta as especificidades de cada modalidade desportiva.

Artigo 4.º

Arbitragem voluntária

Para a solução de quaisquer conflitos emergentes de contrato de trabalho desportivo e de contrato de formação desportiva, as associações representativas de entidades empregadoras e de praticantes desportivos podem, por meio de convenção coletiva, prever o recurso ao Tribunal Arbitral do Desporto, criado pela Lei n.º 74/2013, de 6 de setembro.

CAPÍTULO II

Formação do contrato de trabalho desportivo

Artigo 5.º

Capacidade

1 — Só podem celebrar contratos de trabalho desportivo os menores que hajam completado 16 anos de idade e que reúnam os requisitos exigidos pela lei geral do trabalho.

2 — O contrato de trabalho desportivo celebrado por menor deve ser igualmente subscrito pelo seu representante legal.

3 — É anulável o contrato de trabalho desportivo celebrado com violação do disposto no número anterior.

Artigo 6.º

Forma e conteúdo

1 — Sem prejuízo do disposto em outras normas legais, na regulamentação desportiva ou em instrumento

de regulamentação coletiva de trabalho, o contrato de trabalho desportivo é lavrado em triplicado, ficando cada uma das partes com um exemplar e a terceira para efeitos de registo.

2 — O contrato de trabalho desportivo só é válido se for celebrado por escrito e assinado por ambas as partes.

3 — Do contrato de trabalho desportivo deve constar:

a) A identificação das partes, incluindo a nacionalidade e a data de nascimento do praticante;

b) A identificação do empresário desportivo que tenha intervenção no contrato, com indicação da parte que representa, ou a menção expressa de que o contrato foi celebrado sem intervenção de empresário desportivo;

c) A atividade desportiva que o praticante se obriga a prestar;

d) O montante e a data de vencimento da retribuição, bem como o fracionamento previsto no n.º 4 do artigo 15.º, caso o mesmo seja decidido pelas partes;

e) A data de início de produção de efeitos do contrato;

f) O termo de vigência do contrato;

g) A menção expressa de existência de período experimental, quando tal for estipulado pelas partes, nos termos do artigo 10.º;

h) A data de celebração.

4 — Na falta da referência exigida pela alínea e) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

5 — Quando a retribuição for constituída por uma parte certa e outra variável, do contrato deverá constar indicação da parte certa e, se não for possível determinar a parte variável, o estabelecimento das formas que esta pode revestir, bem como dos critérios em função dos quais é calculada e paga.

Artigo 7.º

Registo

1 — A participação do praticante desportivo em competições promovidas por uma federação dotada de utilidade pública desportiva depende de prévio registo do contrato de trabalho desportivo na respetiva federação.

2 — O registo é efetuado nos termos que forem estabelecidos por regulamento federativo.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável às modificações que as partes introduzam no contrato.

4 — No ato do registo do contrato de trabalho desportivo, a entidade empregadora desportiva deve fazer prova da aptidão médico-desportiva do praticante, bem como de ter efetuado o correspondente seguro de acidentes de trabalho, sob pena de recusa do mesmo.

5 — A falta de registo do contrato ou das cláusulas adicionais presume-se culpa exclusiva da entidade empregadora desportiva, salvo prova em contrário.

Artigo 8.º

Promessa de contrato de trabalho desportivo

É válida a promessa bilateral de contrato de trabalho desportivo se, além dos elementos previstos na lei geral do trabalho, contiver indicação do início e do termo do contrato prometido ou a menção a que se refere a alínea b) do n.º 2 do artigo 9.º

Artigo 9.º

Duração do contrato

1 — O contrato de trabalho desportivo não pode ter duração inferior a uma época desportiva nem superior a cinco épocas.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, podem ser celebrados por período inferior a uma época desportiva:

a) Contratos de trabalho celebrados após o início de uma época desportiva para vigorarem até ao fim desta;

b) Contratos de trabalho pelos quais o praticante desportivo seja contratado para participar numa competição ou em determinado número de prestações que constituam uma unidade identificável no âmbito da respetiva modalidade desportiva.

3 — No caso a que se refere a alínea b) do número anterior, não é necessário que do contrato constem os elementos referidos nas alíneas e) e f) do n.º 3 do artigo 6.º

4 — O contrato de trabalho desportivo celebrado com menor não pode ter duração superior a três épocas desportivas.

5 — Considera-se celebrado por uma época desportiva, ou para a época desportiva no decurso da qual for celebrado, o contrato em que falte a indicação do respetivo termo.

6 — Entende-se por época desportiva o período de tempo, nunca superior a 12 meses, durante o qual decorre a atividade desportiva, a fixar para cada modalidade pela respetiva federação dotada de utilidade pública desportiva.

7 — A violação do disposto nos n.ºs 1 e 4 determina a aplicação ao contrato em causa dos prazos mínimos ou máximos admitidos.

Artigo 10.º

Período experimental

1 — A existência de período experimental depende de estipulação expressa das partes.

2 — A duração do período experimental não pode exceder 15 dias, em caso de contrato de duração não superior a duas épocas desportivas, ou 30 dias, em caso de contrato de duração superior a duas épocas, considerando-se reduzida ao período máximo aplicável em caso de estipulação superior.

3 — O período experimental deixa de ser invocável pela entidade empregadora desportiva, para efeitos do disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 23.º, quando se verificar uma das seguintes situações:

a) Quando o praticante participe, pela primeira vez, em competição ao serviço de entidade empregadora desportiva, nas modalidades em cuja regulamentação tal participação impeça ou limite a participação do praticante ao serviço de outra entidade empregadora desportiva na mesma época ou na mesma competição;

b) Quando o praticante desportivo sofra lesão desportiva que o impeça de praticar a modalidade para que foi contratado e que se prolongue para além do período experimental;

c) Quando termine o prazo para inscrição na respetiva federação desportiva.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 11.º

Deveres da entidade empregadora desportiva

Para além dos previstos em instrumento de regulamentação coletiva, são deveres da entidade empregadora desportiva, em especial:

- a) Proceder ao registo do contrato de trabalho desportivo, bem como das modificações contratuais posteriormente acordadas, nos termos do artigo 7.º;
- b) Proporcionar aos praticantes desportivos as condições necessárias à participação desportiva, bem como a participação efetiva nos treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva;
- c) Submeter os praticantes aos exames e tratamentos clínicos necessários à prática da atividade desportiva;
- d) Permitir que os praticantes, em conformidade com o previsto nos regulamentos federativos, participem nos trabalhos de preparação e integrem as seleções ou representações nacionais;
- e) Proporcionar aos praticantes desportivos menores as condições necessárias à conclusão da escolaridade obrigatória;
- f) Promover o respeito pelas regras da ética desportiva no desenvolvimento da atividade desportiva.

Artigo 12.º

Direitos de personalidade e assédio

1 — A entidade empregadora deve respeitar os direitos de personalidade do praticante desportivo, sem prejuízo das limitações justificadas pela especificidade da atividade desportiva.

2 — É proibido o assédio no âmbito da relação laboral desportiva, nos termos previstos na lei geral do trabalho.

Artigo 13.º

Deveres do praticante desportivo

Para além dos previstos em instrumento de regulamentação coletiva, são deveres do praticante desportivo, em especial:

- a) Prestar a atividade desportiva para que foi contratado, participando nos treinos, estágios e outras sessões preparatórias das competições com a aplicação e a diligência correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas e, bem assim, de acordo com as regras da respetiva modalidade desportiva e com as instruções da entidade empregadora desportiva;
- b) Participar nos trabalhos de preparação e integrar as seleções ou representações nacionais;
- c) Preservar as condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva objeto do contrato;
- d) Submeter-se aos exames e tratamentos clínicos necessários à prática desportiva;
- e) Conformar-se, no exercício da atividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva.

Artigo 14.º

Direito de imagem

1 — Todo o praticante desportivo tem direito a utilizar a sua imagem pública ligada à prática desportiva e a opor-se a

que outrem a use para exploração comercial ou para outros fins económicos, sem prejuízo da possibilidade de transmissão contratual da respetiva exploração comercial.

2 — Ficam ressalvados os direitos da entidade empregadora desportiva quanto à imagem do coletivo dos praticantes, direitos que podem ser objeto de regulamentação em sede de contratação coletiva.

Artigo 15.º

Retribuição

1 — Compreendem-se na retribuição todas as prestações patrimoniais que, nos termos das regras aplicáveis ao contrato de trabalho desportivo, a entidade empregadora desportiva realize a favor do praticante desportivo pelo exercício da sua atividade ou com fundamento nos resultados nela obtidos.

2 — É válida a cláusula constante de contrato de trabalho desportivo que determine o aumento ou a diminuição da retribuição em caso de subida ou descida de escalão competitivo em que esteja integrada a entidade empregadora desportiva.

3 — A retribuição vence-se mensalmente, até ao quinto dia do mês subsequente ao da prestação de trabalho, devendo estar à disposição do praticante desportivo na data do vencimento ou no dia útil anterior.

4 — As partes no contrato de trabalho desportivo podem decidir fracionar o pagamento das retribuições dos meses de junho e julho e dos subsídios de Natal e de férias, em número nunca inferior a 10 prestações, de montante igual, pagas com a retribuição dos restantes meses.

5 — Quando a retribuição compreenda uma parte correspondente aos resultados desportivos obtidos, esta considera-se vencida, salvo acordo em contrário, com a remuneração do mês seguinte àquele em que esses resultados se verificarem.

Artigo 16.º

Período normal de trabalho

1 — Considera-se compreendido no período normal de trabalho do praticante desportivo:

- a) O tempo em que o praticante está sob as ordens e na dependência da entidade empregadora desportiva, com vista à participação nas provas desportivas em que possa vir a tomar parte;
- b) O tempo despendido em sessões de apuramento técnico, tático e físico e em outras sessões de treino, bem como em exames e tratamentos clínicos, com vista à preparação e recuperação do praticante para as provas desportivas;
- c) O tempo despendido em estágios de concentração e em viagens que precedam ou se sucedam à participação em provas desportivas.

2 — Não relevam, para efeito dos limites do período normal de trabalho previstos na lei geral, os períodos de tempo referidos na alínea c) do número anterior.

3 — A frequência e a duração dos estágios de concentração devem limitar-se ao que, tendo em conta as exigências próprias da modalidade e da competição em que o praticante intervém e a idade deste, deva ser considerado indispensável.

4 — Podem ser estabelecidas por convenção coletiva regras em matéria de frequência e de duração dos estágios de concentração.

Artigo 17.º

Férias, feriados e descanso semanal

1 — O praticante desportivo tem direito a um dia de descanso semanal, bem como ao gozo do período de férias previsto na lei, sem prejuízo de disposições mais favoráveis constantes de convenção coletiva de trabalho.

2 — Quando tal seja imposto pela realização de provas desportivas, incluindo as não oficiais, o gozo do dia de descanso semanal transfere-se para data a acordar entre as partes ou, não havendo acordo, para o primeiro dia disponível.

3 — O disposto no número anterior é aplicável ao gozo de feriados obrigatórios ou facultativos.

Artigo 18.º

Poder disciplinar

1 — Sem prejuízo do disposto em convenção coletiva de trabalho, a entidade empregadora desportiva pode aplicar ao trabalhador, pela comissão de infrações disciplinares, as seguintes sanções:

- a) Repreensão registada;
- b) Sanção pecuniária;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um praticante desportivo por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder metade da retribuição diária e, em cada época, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 10 dias e, em cada época, o total de 30 dias.

4 — A aplicação de sanções disciplinares deve ser precedida de procedimento disciplinar no qual sejam garantidas ao arguido as adequadas garantias de defesa.

5 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infração.

6 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 180 dias contados da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o praticante desportivo não seja notificado da decisão final.

CAPÍTULO IV

Cedência e transferência de praticantes desportivos

Artigo 19.º

Liberdade de trabalho

1 — 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.

2 — Pode ser estabelecida por convenção coletiva a obrigação de pagamento à anterior entidade empregadora de uma justa compensação a título de promoção ou valorização de um jovem praticante desportivo, por parte da entidade empregadora que com esse praticante venha a celebrar um contrato de trabalho desportivo, após a cessação do anterior.

3 — A convenção coletiva referida no número anterior é aplicável apenas em relação às transferências de praticantes que ocorram entre entidades empregadoras portuguesas com sede em território nacional.

4 — O valor da compensação referida no n.º 2 não poderá, em caso algum, afetar de forma desproporcionada, na prática, a liberdade de contratar do praticante.

5 — A validade e a eficácia do novo contrato não estão dependentes do pagamento da compensação devida nos termos do n.º 2.

6 — A compensação a que se refere o n.º 2 pode ser satisfeita pelo praticante desportivo.

7 — Não é devida a compensação referida no n.º 2 quando o contrato de trabalho desportivo seja resolvido com justa causa pelo praticante ou quando este seja despedido sem justa causa.

8 — Nas modalidades em que, por inexistência de interlocutor sindical, não seja possível celebrar convenção coletiva, a compensação a que se refere o n.º 2 pode ser estabelecida por regulamento federativo.

Artigo 20.º

Cedência do praticante desportivo

1 — Na vigência do contrato de trabalho desportivo é permitida, havendo acordo das partes, a cedência do praticante desportivo a outra entidade.

2 — A cedência consiste na disponibilização temporária de praticante desportivo pela entidade empregadora, para prestar trabalho a outra entidade, a cujo poder de direção aquele fica sujeito, mantendo-se o vínculo contratual inicial.

3 — Cedente e cessionário são solidariamente responsáveis pelo pagamento das retribuições do praticante desportivo que se vencerem no período em que vigore a cedência.

4 — Em caso de não pagamento pontual da retribuição, o praticante deve comunicar o facto à parte não faltosa, no prazo de 45 dias contados a partir do respetivo vencimento, sob pena de desresponsabilização desta.

Artigo 21.º

Contrato de cedência

1 — Ao contrato de cedência do praticante desportivo aplica-se o disposto nos artigos 6.º e 7.º, com as devidas adaptações.

2 — Do contrato de cedência deve constar declaração de concordância do praticante desportivo cedido.

3 — No contrato de cedência podem ser estabelecidas condições remuneratórias diversas das acordadas no contrato de trabalho desportivo, desde que não envolvam diminuição da retribuição nele prevista.

Artigo 22.º

Transferência de praticantes desportivos

A transferência do praticante desportivo é regulada pelos regulamentos da respetiva federação dotada de utilidade pública desportiva, sem prejuízo do disposto nesta lei, nomeadamente no artigo 19.º

CAPÍTULO V

Cessação do contrato de trabalho desportivo

Artigo 23.º

Formas de cessação

1 — O contrato de trabalho desportivo pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;

c) Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva;

d) Resolução com justa causa por iniciativa do praticante desportivo;

e) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental;

f) Despedimento coletivo;

g) Denúncia por iniciativa do praticante desportivo, quando contratualmente convencionada, nos termos do artigo 25.º

2 — A caducidade por verificação do termo opera automaticamente e não confere direito a compensação.

3 — Constitui justa causa, para efeitos das alíneas c) e d) do n.º 1, o incumprimento contratual grave e culposo que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva.

4 — Por convenção coletiva pode ser estabelecido o direito de o praticante resolver o contrato em caso de não participação nas competições oficiais ao longo da época desportiva.

Artigo 24.º

Responsabilidade das partes pela cessação do contrato

1 — Nos casos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo anterior, a parte que der causa à cessação ou que a haja promovido indevidamente deve indemnizar a contraparte pelo valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo.

2 — Pode ser fixada uma indemnização de valor superior ao que resulta da aplicação do número anterior, sempre que a parte lesada comprove que sofreu danos de montante mais elevado.

Artigo 25.º

Denúncia por iniciativa do praticante

1 — As partes no contrato de trabalho desportivo podem estipular o direito de o praticante fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor, mediante o pagamento à entidade empregadora de uma indemnização fixada para o efeito.

2 — O montante convencionado pelas partes pode ser objeto de redução pelo tribunal, de acordo com a equidade, se for manifestamente excessivo, designadamente tendo em conta o período de execução contratual já decorrido.

Artigo 26.º

Responsabilidade solidária

1 — Se o praticante fizer cessar o contrato unilateralmente e sem justa causa, presume-se que a nova entidade empregadora desportiva interveio, direta ou indiretamente, na cessação.

2 — Se a presunção não for ilidida, a nova entidade empregadora desportiva responde solidariamente pelo pagamento da indemnização devida pela cessação do anterior contrato.

3 — Sendo a indemnização satisfeita pela nova entidade empregadora desportiva, esta tem direito de regresso contra o praticante, na parte correspondente ao valor previsto no n.º 1 do artigo 24.º

4 — Sendo a indemnização satisfeita pelo praticante desportivo, este tem direito de regresso contra a entidade

empregadora desportiva, na parte que exceda o valor previsto no n.º 1 do artigo 24.º

Artigo 27.º

Comunicação da cessação do contrato

1 — A eficácia da cessação do contrato de trabalho desportivo depende da comunicação às entidades que procedem ao registo obrigatório do contrato, nos termos do disposto no artigo 7.º

2 — A comunicação deve ser realizada pela parte que promoveu a cessação, com indicação da respetiva forma de extinção do contrato.

3 — O vínculo desportivo tem natureza acessória em relação ao vínculo contratual e extingue-se com a comunicação prevista no presente artigo, podendo ser registado novo contrato, nos termos gerais.

CAPÍTULO VI

Contrato de formação desportiva

Artigo 28.º

Capacidade

1 — Podem celebrar contrato de formação desportiva os jovens que tenham idade compreendida entre 14 e 18 anos.

2 — Podem celebrar contratos de formação como entidades formadoras as entidades desportivas que garantam um ambiente de trabalho e meios humanos e técnicos adequados à formação desportiva a ministrar.

3 — A verificação do disposto no número anterior é certificada mediante documento comprovativo a emitir pela respetiva federação dotada de utilidade pública desportiva e pode ser reapreciada a todo o tempo.

4 — A celebração do contrato depende da realização de exame médico, a promover pela entidade formadora, que certifique a capacidade física e psíquica adequada ao desempenho da atividade.

5 — O incumprimento dos requisitos previstos no presente artigo determina a nulidade do contrato.

Artigo 29.º

Forma

1 — O contrato de formação desportiva deve ser reduzido a escrito e é feito em triplicado.

2 — Os três exemplares são assinados pelo representante da entidade formadora, pelo formando desportivo e pelo seu representante legal, quando aquele for menor.

3 — Dos três exemplares um é para a entidade formadora, outro para o formando desportivo ou seu representante legal e outro para a federação respetiva.

4 — O modelo e o conteúdo do contrato de formação são aprovados por regulamento federativo.

Artigo 30.º

Duração

1 — O contrato de formação desportiva tem a duração mínima de uma época desportiva e a duração máxima de três épocas desportivas.

2 — O contrato de formação desportiva pode ser prorrogado, por mútuo acordo das partes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — O contrato de formação desportiva caduca, em qualquer caso, no final da época em que o formando desportivo completa 18 anos, podendo ser prorrogado, por acordo entre as partes, por mais uma época desportiva.

Artigo 31.º

Tempo de formação

No que respeita ao tempo de formação, feriados e descanso semanal do formando desportivo, é aplicável o regime estabelecido pela presente lei para o praticante desportivo, sendo ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

Artigo 32.º

Deveres da entidade formadora

1 — Constituem, em especial, deveres da entidade formadora:

- a) Proporcionar ao formando desportivo os conhecimentos necessários à prática da modalidade desportiva;
- b) Não exigir do formando desportivo tarefas que não se compreendam no objeto do contrato;
- c) Respeitar as condições de higiene e segurança e de ambiente compatíveis com a idade do formando desportivo;
- d) Informar regularmente o representante legal do formando desportivo sobre o desenvolvimento do processo de formação e, bem assim, prestar os esclarecimentos que lhe forem por aquele solicitados;
- e) Proporcionar ao formando desportivo a frequência e a prossecução dos seus estudos, garantindo a não sobreposição da formação com o horário escolar;
- f) Promover o respeito pelas regras da ética desportiva no desenvolvimento da atividade desportiva.

2 — A entidade formadora é responsável pela realização de um exame médico anual, se periodicidade mais curta não for exigida pelo desenvolvimento do processo de formação, por forma a assegurar que das atividades desenvolvidas no âmbito da formação não resulte perigo para a saúde e para o desenvolvimento físico e psíquico do formando desportivo.

Artigo 33.º

Deveres do formando desportivo

Constituem, em especial, deveres do formando desportivo:

- a) Ser assíduo, pontual e realizar as suas tarefas com zelo e diligência;
- b) Observar as instruções das pessoas encarregadas da sua formação;
- c) Utilizar cuidadosamente e zelar pela boa conservação dos bens materiais que lhe sejam confiados;
- d) Conformar-se, no exercício da atividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva.

Artigo 34.º

Compensação por formação

A celebração, pelo praticante desportivo, do primeiro contrato de trabalho com entidade empregadora distinta da

entidade formadora confere a esta o direito de receber uma justa compensação pela formação ministrada, de acordo com o disposto no artigo 19.º

Artigo 35.º

Cessação do contrato

1 — O contrato de formação desportiva pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por mútuo acordo;
- c) Resolução com justa causa, por qualquer das partes;
- d) Denúncia por iniciativa do formando desportivo, mediante declaração escrita com aviso prévio de 30 dias.

2 — A resolução com justa causa por iniciativa da entidade formadora deve ser apurada através do competente procedimento disciplinar.

CAPÍTULO VII

Dos empresários desportivos

Artigo 36.º

Exercício da atividade de empresário desportivo

1 — Só podem exercer atividade de empresário desportivo as pessoas singulares ou coletivas devidamente autorizadas pelas entidades desportivas, nacionais ou internacionais, competentes.

2 — A pessoa que exerça a atividade de empresário desportivo só pode agir em nome e por conta de uma das partes da relação contratual, apenas por esta podendo ser remunerada, nos termos do respetivo contrato de representação ou intermediação.

3 — É vedada ao empresário desportivo a representação de praticantes desportivos menores de idade.

Artigo 37.º

Registo dos empresários desportivos

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os empresários desportivos que pretendam exercer a respetiva atividade devem registar-se como tal junto da federação desportiva, que, para este efeito, deve dispor de um registo organizado e atualizado.

2 — O registo a que se refere o número anterior é constituído por um modelo de identificação do empresário, cujas características serão definidas por regulamento federativo.

3 — São nulos os contratos de representação ou intermediação celebrados com empresários desportivos que não se encontrem inscritos no registo referido no presente artigo.

Artigo 38.º

Contrato de representação ou intermediação

1 — O contrato de representação ou intermediação é um contrato de prestação de serviço celebrado entre um empresário desportivo e um praticante desportivo ou uma entidade empregadora desportiva.

2 — O contrato está sujeito a forma escrita, nele devendo ser definido com clareza o tipo de serviços a prestar

pelo empresário desportivo, bem como a remuneração que lhe será devida e as respetivas condições de pagamento.

3 — 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 10 % do montante líquido da sua retribuição e o dever de pagamento apenas se mantém enquanto o contrato de representação ou intermediação estiver em vigor.

4 — O contrato tem sempre uma duração determinada, não podendo, em qualquer caso, exceder dois anos de duração.

5 — O contrato caduca aquando da verificação do termo resolutivo estipulado, podendo ser renovado por mútuo acordo das partes, mas não sendo admissíveis cláusulas de renovação automática do mesmo.

6 — O incumprimento culposo dos deveres decorrentes do contrato atribui ao contraente lesado o direito de o resolver com justa causa e com efeitos imediatos.

7 — A parte que promover indevidamente a rutura do contrato deve indemnizar a outra do prejuízo que esta sofrer.

8 — As partes podem fixar, por acordo, o montante da indemnização a que se refere o número anterior.

9 — Quando o dever de indemnizar recaia sobre o praticante desportivo, o respetivo montante não pode exceder o que resultar da aplicação do n.º 3 ao período remanescente do contrato.

Artigo 39.º

Limitações ao exercício da atividade de empresário

Sem prejuízo de outras limitações estabelecidas em regulamentos federativos nacionais ou internacionais, ficam inibidos de exercer a atividade de empresário desportivo as seguintes entidades:

- a) As sociedades desportivas;
- b) Os clubes desportivos;
- c) Os dirigentes desportivos;
- d) Os titulares de cargos em órgãos das sociedades desportivas ou clubes;
- e) Os treinadores, praticantes, árbitros, médicos e massagistas.

CAPÍTULO VIII

Regime sancionatório

Artigo 40.º

Contraordenações

1 — Constitui contraordenação muito grave a prestação de atividade com base num contrato de trabalho desportivo por parte de menor que não satisfaça as condições referidas no n.º 1 do artigo 5.º, bem como a execução de contrato de formação desportiva por parte de menor sem a idade mínima prevista no n.º 1 do artigo 28.º

2 — Constitui contraordenação grave a violação dos artigos 11.º e 12.º, do n.º 3 do artigo 15.º, do n.º 3 do artigo 16.º, do artigo 17.º, dos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 18.º, da alínea c) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 32.º

3 — Constitui contraordenação leve a violação do n.º 2 do artigo 5.º, dos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 6.º e da parte final do n.º 2 do artigo 29.º

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Artigo 41.º

Modalidade contratual intermédia

Por convenção coletiva pode ser criada e regulamentada uma modalidade contratual entre o contrato de formação e o contrato de trabalho, destinada a praticantes desportivos com idade não superior a 21 anos.

Artigo 42.º

Nulidade

São nulas as cláusulas contratuais que contrariem o disposto nesta lei ou que produzam um efeito prático idêntico ao que a lei quis proibir.

Artigo 43.º

Norma revogatória

É revogada a Lei n.º 28/98, de 26 de junho, alterada pela Lei n.º 114/99, de 3 de agosto.

Aprovada em 24 de maio de 2017.

O Presidente da Assembleia da República, *Eduardo Ferro Rodrigues*.

Promulgada em 12 de junho de 2017.

Publique-se.

O Presidente da República, MARCELO REBELO DE SOUSA.

Referendada em 28 de junho de 2017.

O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

Resolução da Assembleia da República n.º 149/2017

Recomenda ao Governo que tome medidas para valorizar e melhorar as condições de trabalho dos professores e educadores e proceda ao seu reposicionamento na carreira docente em função do tempo de serviço.

A Assembleia da República resolve, nos termos do n.º 5 do artigo 166.º da Constituição, recomendar ao Governo que:

1 — No quadro das negociações em curso relativas ao descongelamento das carreiras e progressões dos trabalhadores da Administração Pública, entre os quais os professores e os educadores, cumprindo o compromisso já assumido para sua concretização em 2018:

a) Prepare atempadamente o processo de descongelamento e assegure o correto reposicionamento dos docentes que ingressaram nos quadros, de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 36.º do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensino Básico e Secundário;

b) Defina as condições necessárias para que todo o tempo de serviço cumprido seja devidamente considerado para efeitos de colocação no nível salarial adequado.

2 — Quanto à reorganização dos horários de trabalho:

a) Clarifique, através de regulamentação, o que deve ser integrado nas componentes letiva e não letiva dos ho-