



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Cristóvão da Costa Carvalho

**CONTRATO DE TRABALHO DO PRATICANTE
DESPORTIVO**

**DAS ESPECIFICIDADES DO CONTRATO À DEMISSÃO DO
PRATICANTE DESPORTIVO**

Dissertação de Mestrado, na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Forenses,
apresentada à Faculdade de Direito Universidade de Coimbra

Orientada por: Professor Doutor João Leal Amado

Coimbra,

JULHO DE 2019



• U

C •

FDUC FACULDADE DE DIREITO
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

**CONTRATO DE TRABALHO DO PRATICANTE DESPORTIVO -
DAS ESPECIFICIDADES DO CONTRATO À DEMISSÃO DO PRATICANTE
DESPORTIVO**

Cristóvão da Costa Carvalho

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-Forenses

Orientador: Professor Doutor João Leal Amado Coimbra

Coimbra

Julho de 2019

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| Índice..... | 3 |
| Resumo..... | 4 |
| Lista de siglas de abreviaturas..... | 6 |
| 1 - Introdução | 7 |
| 2 - O desportista profissional como um trabalhador por conta de outrem | 10 |
| 2.1 - A evolução do desporto e do conceito de praticante desportivo ao longo dos tempos | 10 |
| 2.1.1 - Percurso na qualificação do jogador como praticante desportivo profissional | 14 |
| 2.2 - O status de trabalhador assalariado em regime de subordinação jurídica | 17 |
| 2.2.1 - Regulamentação Especifica | 17 |
| 2.2.2 – Classificação conceptual e terminológica do contrato de trabalho do praticante desportivo. | 19 |
| 2.3 – As especificidades..... | 22 |
| 3 – A demissão, a terra prometida do praticante desportivo..... | 33 |
| 3.1 - Abordagem às diferentes formas de cessação da relação laboral desportiva | 34 |
| 3.2 - A Demissão – Artigo 23.º, n.º 1, al. d) | 42 |
| 3.2.1 – Justa causa..... | 44 |
| 3.2.2– Efeitos da demissão e promoção indevida | 45 |
| 3.3 – Casos dúbios de Justa Causa | 48 |
| 3.4 – Deveres que poderiam ser incluídos no RJCPD e que violados constituiriam justa causa de demissão | 52 |
| 4 – Conclusão..... | 56 |
| Bibliografia | 58 |

RESUMO

O contrato de trabalho do praticante desportivo, é em Portugal, alvo de regulamentação específica desde os anos 90. No entanto, e apesar da evolução legislativa, que de certa forma, aumentou as liberdades garantidas ao praticante, o regime continua a ser particularmente oneroso para o praticante, no que respeita às formas de cessação antecipada do contrato que o liga à entidade patronal. Se por um lado, é proibida, em princípio, a demissão antecipada do praticante, por outro lado, é certo, que não raras vezes, existem situações que impossibilitam que o vínculo se prolongue até ao termo do contrato.

E é aqui que entra a demissão, como uma das formas previstas na Lei n.º 54/2017 de 26 de junho, que permite a cessação do vínculo laboral antecipada por parte do praticante desportivo de forma unilateral. Sendo que a sua licitude depende da existência de justa causa e esta se limita aos casos previstos na lei, que não deixam de ser dúbios na sua aplicabilidade/inaplicabilidade. A solução legal, para estes casos, inovadora em muitos aspetos, não deixa de se revelar insuficiente para a nova complexidade de situações.

Palavras Chave

Praticante desportivo, contrato de trabalho, especificidades, cessação, demissão, justa causa.

Abstract

The sports practitioner's employment contract is a target of specific regulation since the 90s, in Portugal. However, and despite the legislative evolution that in a way increased the practitioner's guaranteed freedoms, the regime continues to be particularly onerous to the practitioner as regards to the anticipated cessation forms of contract that connects it to the employer. By one hand it's forbidden at first the practitioner's anticipated dismissal, by other hand there are circumstances that make impossible that the bound continue till the end of contract.

In this way the dismissal, as a form provided by Law n° 54/2017 of June 26th, that allows the employment bond's anticipated cessation by the sport practitioner unilaterally. Its lawfulness depends on the existence of just case and if this is limited to cases provided by

law, which are not completely right in their applicability/inapplicability. The legal solution to these cases is innovative in several respects, but it is still not enough to a new complexity of situations.

Keywords

Sport practitioner, employment contract, specificities, cessation, dismissal, just case.

LISTA DE SIGLAS DE ABREVIATURAS

CC – Código Civil Português~

CCT – Contrato Coletivo de Trabalho

CT – Código do Trabalho (redação em vigor)

Cfr. – Conferir

CRP – Constituição da República Portuguesa

DL – Decreto-Lei

Ed. – Edição

LBAFD – Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto (Lei n.º 5/2007 de 16 de Janeiro)

P. – Página

RJCPD – Regime Jurídico do Contrato do Praticante Desportivo, Lei n.º 54/2017

SJPF - Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol

SCP – Sporting Clube de Portugal

Vol. – Volume

1 - INTRODUÇÃO

O fenómeno desportivo, é hoje, e já o era na época das grandes civilizações antigas, sobretudo em tempos de paz duradoura, o fenómeno que mais arrasta multidões e move paixões. Mas se agora é assim e se já outrora o era, e neste espaço temporal de vários milénios que os atravessa, poderemos dizer que só nos últimos dois séculos com grande impulso no século XX na fomentação do desporto como fenómeno-espetáculo¹ e no presente século com a fase da afirmação definitiva do desporto como fenómeno económico é que o desporto começou a ter o devido relevo jurídico e laboral no ordenamento jurídico dos estados.

Para além do Direito em geral, o desporto como que faz brotar um Direito próprio², e como referiu JJ. Gomes Canotilho³, a carta olímpica, datada de 1894, foi o primeiro pacto fundador que passou a “*constituir a ossatura jurídica e estatutária de um número crescente de atividade e organizações desportivas*” agregador de sujeitos que partilhavam valores comuns, expressos em diversas disciplinas desportivas. Nasce assim, já em finais do século XIX, originariamente o ordenamento jurídico desportivo. E desde então e até hoje, o fenómeno desportivo e o seu ordenamento jurídico nunca deixaram de estar numa constante mutação. Assim, o “ponto de vista” de análise do sistema desportivo, enquanto ordenamento, para o legislador, é hoje, diferente do que era há 20 anos ou será daqui a 20 anos, tendo em conta a rápida adaptação do fenómeno às novas realidades sociais e económicas, e que obriga a constantes considerações por parte de quem o elabora, estuda e analisa.

Se é certo que com a criação de um ordenamento jurídico desportivo se assistiu a uma autonomização do direito do desporto em face dos restantes ramos do direito, também não é menos certo que, o direito do desporto vive, desde a sua génese numa dependência

¹Reafirmado por João Leal Amado, in “*Vinculação versus Liberdade*”, O processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo, Coimbra Ed., 2002, p. 18.

² A este propósito, José Manuel Meirim, in “*Direito do desporto*” (“*introdução*”), Lisboa, Universidade Católica Ed., 2017, p.5.

³ Cfr JJ. Gomes Canotilho. In “*Internormatividade desportiva*”, “Direito do Desporto Profissional, contributos de um curso de pós-graduação”, coord. João Leal Amado, Ricardo Costa, Coimbra, Almedina Ed., 2011, p. 7 e 8.

histórica e constante com os restantes ramos do direito. Como escreveu Bonini e realçou J.J. Gomes Canotilho, “*a história do desporto constitui uma dialética permanente de autonomia e dependência*”, e são estes dois vetores que caracterizam, o passado, o presente e o futuro nas relações entre o direito e o desporto, mesmo que este se tenha tornado “numa nova forma de religião”, sem paralelo na sua relevância social.

Como nota João Leal Amado, nas relações, neste tempo em que a vitória do capitalismo parece certa e duradoura, existe uma ⁴“*osmose quase perfeita entre a lógica desportiva da competição e a lógica mercantil do lucro*”, estando, assim e cada vez mais em causa, a própria autonomia do desporto, remetida para um lugar pouco definido entre o mercado e o Estado. Sendo certo que, surgem assim novos momentos de tensão entre o ordenamento jurídico desportivo e os ordenamentos estatais e transnacionais. E deste confronto de forças, a economização do desporto parece legitimar, a que os Estados e as organizações transacionais “encostem às cordas” o fenómeno desportivo, marcado pela luta constante entre direitos fundamentais dos operadores do desporto na estrutura organizacional do desporto e a incerteza do espetáculo desportivo que precisa de vitórias e agora, mais do que nunca, também de lucro financeiro.

Assim, com o presente texto pretende-se confrontar e analisar a “justiça” desta luta tendencialmente desigual em desfavor dos operadores do desporto, mais concretamente, aqueles que são os verdadeiros protagonistas do espetáculo desportivo, os praticantes desportivos profissionais, que em ultima instância são os únicos que devem possibilitar que os interesses económicos e empresariais se cumpram, os quais se aproveitam das suas qualidades para conseguirem o maior benefício que possam, como realça o Dr. Luciano Cordero Saavedra⁵.

Deste modo, é fundamental investigar e criticar o estatuto jurídico do elemento que dá o corpo e a essência a todo o fenómeno desportivo, aquele que trabalha jogando e joga

⁴ João leal Amado. In “*Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*”. Coimbra, Almedina Ed., 2019, pp. 11. Referindo também, “*a exploração de tudo o que rodeia o espetáculo desportivo traduz-se numa atividade económica de considerável relevo, representando uma área de negócios florescente e bastante apreciável*”. Desporto e direito: aversão, indiferença ou atracção. In *O desporto para além do obvio*, Lisboa: Instituto do Desporto de Portugal, 2003, p. 82.

⁵ Luciano Cordero Saavedra, “*El deportista profesional. Aspectos laborales y fiscales*”, Lex Nova, Valladolid, 2001, pág 91 a 116.

trabalhando, o praticante, que além das organizações desportivas, é realmente, aquele sem o qual não é possível a subsistência deste fenómeno.

Pretende-se assim, partir de uma análise detalhada do contexto laboral do praticante desportivo, desde a evolução do desporto a “feijões” até ao desporto a “milhões”, abordando a evolução do praticante amador até ao status de trabalhador por conta de outrem, analisando as especificidades do contrato de trabalho do praticante desportivo.

Seguidamente analisaremos as formas de cessação do vínculo contratual desportivo, nomeadamente por parte do praticante desportivo, a quando da demissão e confrontar com o paradigma do praticante como um sujeito dotado de liberdades e garantias, suprimidas em prol da competição/espetáculo e do lucro. Refletindo também sobre a necessidade ou desnecessidade de medidas existentes ou suplementares que possam corrigir eventuais problemas na articulação da internormatividade desportiva em desfavor do praticante, sobretudo ao nível da justa causa como fundamento para a cessação do contrato desportivo.

2 - O DESPORTISTA PROFISSIONAL COMO UM TRABALHADOR POR CONTA DE OUTREM

2.1 - A EVOLUÇÃO DO DESPORTO E DO CONCEITO DE PRATICANTE DESPORTIVO AO LONGO DOS TEMPOS

O desporto, goza hoje, em certo sentido, de uma omnipresença e omnipotência a nível global, sendo relativamente fácil de evidenciar uma qualquer das suas formas de expressão. Parece certo que, o fenómeno desportivo veio para ficar e não admitir a magnificência do desporto profissional na relevância do quotidiano da sociedade parece, se não um pensamento retrogrado, um pensamento reducionista de uma realidade que se agiganta com a evolução da sociedade.

Não é por ser um fenómeno omnipresente que o desporto é omnisciente de tudo o que o rodeia. É um fenómeno que passa por rápidas transformações e novas realidades, adaptando-se em função, muitas vezes, de interesses que nada têm que ver com o fenómeno em si, e que o afastam da sua essência. Como anotou Olímpio Bento⁶, “*o desporto profissional ainda não é o que deveria ser*”, e se ainda não o é, é por força da relativa modernidade na massificação do fenómeno desportivo enquanto espetáculo mercantilizado.

Apesar de todas as suas vicissitudes, não restam dúvidas que o desporto desperta na sociedade atual um sentimento ímpar de emoção, comparativamente com os demais sectores laborais, mas par na afirmação como fonte de trabalho⁷. É hoje unânime que através da prática desportiva se “possa viver”, ou seja, que se possa jogar-trabalhando e trabalhar-jogando sem que esteja em causa a especificidade deste ramo do direito do trabalho.

⁶ E de resto, sublinhar a assertividade deste Autor, quando afirma que é na versão profissional que o desporto atinge a mais alta expressão ética e estética e a maior valia social e cultura, Jorge Olímpio Bento, “Do prazo de validade no Sistema Desportivo Português”. In “*Sistema Desportivo Português: que modelo?*” Algés: Confederação do Desporto de Portugal, 2003, p. 24 e 25.

⁷ Indo ao encontro do que referiu João Leal Amado “*o que caracteriza e contradistingue o contrato de trabalho é a forma de execução da prestação devida*”. In “Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada”. Coimbra, Almedina Ed., 2019, pg. 13.

Mas nem sempre assim foi. Como é sabido, o desporto surgiu como a antítese do trabalho, relacionava-se com o tempo livre, sobretudo das aristocracias, com o ócio e com o lazer⁸. No entanto, é do triunfo da classe trabalhadora, nesta luta sem tréguas de classes, que surgem as primeiras leis laborais, no século XIX e que tinham como principal escopo, evidentemente, a redução da jornada “escravizante” trabalho. Surge assim, uma nova categoria no período do trabalhador assalariado, ⁹o tempo livre, possibilitando o acesso do proletariado ao espaço desportivo, assim como a outras atividades lúdicas até então, quase exclusivas da burguesia. Se partimos do ponto de vista que o desporto nasceu como antítese do trabalho, também poderemos afirmar que se desenvolveu, com as suas particularidades¹⁰, na sombra do Direito do Trabalho.

Umbilicalmente na ¹¹Inglaterra, berço da industrialização, começam a se estreitar as relações entre o direito e o desporto. Logo, em meados dos anos 60 do século XIX, com a rápida massificação do futebol, surge em 1863, a primeira Federação inglesa de uma modalidade, a “Football Association” para dar resposta a um crescente número de praticantes, clubes e adeptos.

O impulso estava dado, o desporto seguiu a lógica mercantilista, e a Inglaterra, como país capitalista, exportou para os demais este novo “tipo de mercadoria”, que rapidamente se transformaria, também no “ópio do povo”.

Com naturalidade, surgiu então a primeira ossatura jurídica e estatutária do desporto a nível internacional, a suprarreferida Carta Olímpica de 1896¹², que ousou enquadrar o praticante desportivo e o desporto no panorama internacional como valor de uma nova realidade que se estava a formar.

⁸ In “*Vinculação versus Liberdade*”, pg.29 e 50 e in Lei n. °54/2017. Anotada, pg 13.

⁹ Jorge Olímpio Bento. “Homo Sportivus: Entre a Utopia e a Preocupação”. In *Povos e Culturas*, n.º 9, Cultura e Desporto, 2005, pp. 25-40.

¹⁰ in “*Lei n. °54/2017 - Anotada*”, pp 14 e 15.

¹¹ Homero Serpa. In “*História do Desporto em Portugal Do século XIX à Primeira Guerra Mundial*”, . Lisboa: Instituto Piaget, 2007, pp 20 a 50.

¹² A carta, que segundo J.J. Gomes Canotilho, a partir dos seus princípios estruturantes “...e da sua autoqualificação, a ideia do ordenamento originário, passou a marcar o debate jurídico e desportivo.”, In “*Internormatividade desportiva e Homo Sportivus*”, pp. 11.

A evolução em Portugal

Em Portugal, o fenómeno apareceu mais tardiamente e menos intensamente do que na Inglaterra. Fruto, sobretudo, da quase inexistente industrialização. O país era sobretudo rural e de subsistência agrícola. “Trabalhava-se de sol a sol” na lavoura dos latifúndios a sul e minifúndios a norte, pelo que o desporto, necessitou de percorrer um caminho mais “engenhoso” do que na Inglaterra, onde, em contrapartida, as leis laborais permitiram, aos trabalhadores, o gozo do tempo livre da forma que achassem mais conveniente, e claro, aqui apareceu o desporto-lazer como forma de entretenimento e competição.

Impulsionado pelas elites, surgiram, há mais de um século e meio os primeiros movimentos associativos e organizativos na base do desporto, se bem que ainda muito débeis comparativamente com as outras atividades lúdico/profissionais, veja-se o caso do teatro ou do circo, espetáculos que há data moviam multidões. Ainda assim, a “aculturação desportiva”, como refere ¹³Homero Serpa, foi-se apoderando do quotidiano individual e coletivo da sociedade portuguesa. No entanto, e atendendo à nossa realidade, de aculturação progressiva, do desporto profissional, apenas em 1960, a quando da criação da primeira lei de bases do sistema desportivo, é que o legislador reconheceu este subsistema desportivo, como subsistema jurídico e como fonte de trabalho, mas apenas para algumas modalidades.

Curiosamente, o profissionalismo surge em Portugal, pela mão do ¹⁴ciclismo, desporto que se tornara muito popular na década de oitenta do século XIX. Assim, em 1896,¹⁵ José Bento Pessoa torna-se o primeiro atleta profissional português, ainda que antes já o fosse de forma encapotada, quando assina contrato profissional com a marca “Raleigh”, muito famosa há época no “mundo” do ciclismo e pela qual viria a lograr grandes triunfos individuais. Não obstante, o ciclismo ser, ainda hoje, um desporto em que o profissionalismo dos seus atletas teima em se consolidar, sobretudo em Portugal. Nomeadamente pelo

¹³ In “*História do Desporto em Portugal Do século XIX à Primeira Guerra Mundial*”, pp. 76.

¹⁴ Miguel Barroso. In “*História do Ciclismo em Portugal*”. Clube do Coleccionador dos Correios, 2001, pp. 15-25.

¹⁵ Disponível no site http://www.ginasiofigueirense.com/media/personalidades/Bento_Pessoa_final.pdf

desinvestimento dos “grandes”¹⁶ clubes portugueses e pelos recentes e muito famosos casos de doping, que afastaram os fãs e sobretudo os patrocinadores deste espetáculo velocipedico e que são o combustível da profissionalização da modalidade.

Longe de ser uma modalidade rainha atualmente, Silva Ruivo, conseguiu fazer do ¹⁷Boxe o segundo desporto em termos de profissionalismo dos seus atletas, em 1913. Mas o esplendor da modalidade, atingiu-se quando apareceu o “Camarão”, José Santa Soares, atleta que marcou uma geração pelo êxito da sua carreira, quer a nível nacional quer a nível internacional nos anos 20 e 30 do século passado. Era há data, como hoje são os futebolistas, um ídolo nacional, tendo mesmo um grande impacto no crescimento da modalidade no país. No entanto, o boxe em Portugal, não acompanhou o crescimento verificado nos Estados Unidos da América, onde, hoje em dia, estes atletas chegam a ser dos mais bem remunerados no mundo, essencialmente, no que diz respeito a publicidade.

Se hoje o profissionalismo dos atletas avançou o que avançou em muito se deve ao futebol, foi, só a partir da década de 50 do transato século que se assistiu a um entrosamento claro entre profissionalismo e o futebol. Embora os clubes de futebol tenham começado a germinar no início do século XX¹⁸, só a partir do empolgamento generalizado da população, nos anos 40, expresso em molduras humanas incríveis, nada condizente com o tamanho e condições dos recintos desportivos, que precipitou o futebol para o rumo da profissionalização e que se foi acentuado ao longo dos tempos pela atratividade na oportunidade de negócio que as grandes empresas não deixaram de aproveitar pela grandiosidade do mercado futebolístico.

Foi com espontaneidade, que logo nos inícios dos anos 50, em 1952, se verificou a primeira transferência de “vulto”¹⁹ no futebol nacional. José Maria Pedroto trocara o

¹⁶ Uma exceção é a aposta no ciclismo por parte do Futebol Clube do Porto (W52 – FC Porto) e do Boavista Futebol Clube (Rádio Popular - Boavista)

¹⁷ Luís Maçarico. “*Com o Mundo nos Punhos. Elementos para uma biografia de José Santa Camarão.*” Lisboa: Câmara Municipal de Lisboa, 2003

¹⁸ Homero Serpa e Vítor Serpa. In “*A, História do Futebol em Portugal.*” Clube do Coleccionador dos Correios, 2004, pp.123-157.

¹⁹ In “*História do Futebol em Portugal.*” pp 75-80. E <http://estrelas-do-fcp.blogspot.com/2008/04/jos-maria-pedroto.html>, onde é também referido que “Antes de assinar contrato com os azuis de Belém, apareceu o Futebol Clube do Porto que lhe fez uma oferta de 80.000 escudos mas Pedroto já tinha dado a sua palavra aos homens do C.F. Belenenses e não voltou atrás. Era um jogador muito rápido e fazia grandes passes para os

Belenenses pelo Porto, e à sua espera estariam valores nunca vistos no futebol nacional, configurando-o como o primeiro profissional do futebol em Portugal. A partir de então, e com cada vez mais frequência, no panorama nacional, os jogadores foram surgindo, um pouco por todos os clubes da primeira liga de futebol portuguesa com contratos profissionais, e com o estatuto de estrelas.

Com estes três primeiros exemplos no profissionalismo do praticante desportivo em Portugal, constatou-se que o crescimento e a profissionalização não foram uniformes entre os desportos, tendo cada um, os seus momentos e a sua importância refletida em cada época, predispostos nas suas particularidades, sendo certo, que, pelos exemplos acima referidos, que o desporto nem sempre se desenvolveu no dogma do amadorismo.

Contudo, até o desporto profissional se ter afirmado como a principal fonte do espetáculo desportivo e como uma indústria que alberga um “grande” nicho de mercado, viveu, tempo avessos de reconhecimento público espelhados em ideias que o prejudicavam, o preenchiam de preconceitos e lhe atribuíam concepções anacrónicas de rejeição do profissionalismo.

2.1.1 - PERCURSO NA QUALIFICAÇÃO DO JOGADOR COMO PRATICANTE DESPORTIVO PROFISSIONAL

- Lei n.º 2104, de 30 de maio de 1960

A primeira abordagem feita pelo legislador português à qualificação do praticante desportivo como titular de um vínculo laboral nasceu, já tardiamente, em 1960, com a criação da Lei n.º 2104, de 30 de Maio de 1960, depois de o desporto, em geral e com especial enfoque no futebol, ser já há data, o fenómeno que mais movia as massas, sobretudo nas

seus companheiros, apesar de não ter uma compleição física por aí além, possuía um enorme talento e técnica. *“Na época de 1952/53 de novo o F.C. Porto insistiu para o levar para a cidade invicta, Pedroto pediu 150.000 escudos e os portistas aceitaram no que foi a mais cara transferência até então no futebol português.”*

idades mais industrializadas de Portugal, onde se encontravam a maior parte dos clubes de futebol²⁰.

Esta lei teve a ousadia de ser a primeira, legislava o que ainda não tinha sido legislado e acima de tudo, legislava uma área do direito do trabalho que recentemente havia surgido e que rapidamente se tornara num fenómeno de massas.

Mas se foi ousada, também não deixou de ser limitada. O critério usado pelo legislador para a qualificação do atleta como profissional, foi unicamente, o da situação remuneratória e apenas para três modalidades²¹: o futebol, o ciclismo e o boxe.

Assim, nasceu a primeira qualificação feita pelo legislador português acerca dos praticantes de desporto como: amadores, não amadores e profissionais. Eram profissionais os atletas que fossem remunerados pela sua atividade desportiva. Como não amadores eram qualificados aqueles que apesar de não fazerem da atividade desportiva profissão por ela recebiam pequenas compensações materiais. E como amadores os atletas que não recebiam qualquer remuneração. Este era, pois, um critério que permitia situações muito dúbias, veja-se o exemplo de um jogador que jogasse na terceira divisão e fosse remunerado com “meia paga” poderia ser considerado profissional, ao invés, um atleta medalhado, maratonista, que não era qualificado como tal, a não ser que houvesse intervenção do Secretariado do Estado na qualificação do atleta como profissional.

Apesar das suas limitações, este diploma manteve-se em vigor durante 30 anos, quando foi revogado em 1990, pela criação da Lei de Bases do Sistema Desportivo.

- Lei n.º 1/90, de 13 de janeiro – Lei de Bases do Sistema Desportivo

²⁰ <https://www.zerozero.pt/edition.php?id=83> referente à classificação da época 1960/1961.

²¹ A Lei n.º 2104, de 30 de Maio de 1960 esclarece, “São considerados amadores os praticantes que não recebam remuneração nem auferam, directa ou indirectamente, qualquer proveito material pela sua actividade desportiva; São considerados praticantes não amadores aqueles que, não fazendo da actividade desportiva profissão, por ela recebam apenas pequenas compensações materiais, unilateralmente fixadas pelos organismos que representam; São considerados profissionais os praticantes remunerados pela sua actividade desportiva; É admitida a prática desportiva a profissionais e não amadores nas modalidades de futebol, ciclismo e pugilismo e nas que, ouvida a Junta Nacional da Educação, vierem a ser fixadas pelo Ministro da Educação Nacional.”

Esta Lei, veio deitar por terra o critério delimitador da prática profissional, a situação remuneratória, que subsistiu por 30 anos. Com o amadurecimento das competições desportivas, aumento de receitas, do marketing à volta do espetáculo e de praticantes, o número de profissionais disparou e o critério da situação remuneratória já não se ajustava à realidade, pelo que, tornou-se inevitável que o critério a aplicar fosse outro. Foi então, que a lei qualificou o praticante desportivo como profissional de acordo “*com o fim dominante da sua actividade*”, entendendo-se como profissionais aqueles que “*exercem a actividade desportiva como profissão exclusiva ou principal.*”, segundo o n.º 3 do artigo 14.º da Lei.

A Lei teve o mérito de reconhecer as lacunas da primeira lei, atribuindo o critério do fim da atividade desportiva. No entanto, tal como a seu antecedente de 1960, não deixou de provar, que o desporto é uma área de “areias movediças”, onde as mutações são certas e o legislador tem de se adaptar a cada novo “caminho” que aparece. A existência de contrato de trabalho e não ser considerado profissional era uma realidade, desde que não fosse a atividade física exercida como profissão principal, pelo que também surgiram muitas situações na fronteira entre a profissionalismo/amadorismo, principalmente nos chamados “desportos amadores”, tais como: atletismo, hóquei em patins e voleibol, ou mesmo no maior campeonato de Portugal, a nível de desportistas, o Campeonato Nacional de Sénior, o terceiro escalão do futebol nacional.

- Lei n.º 30/2004 de 21 de julho – Lei de Bases do Desporto

No seguimento da sua antecedente, o critério que continuou a orientar o legislador na Lei de Bases do Desporto foi o do exercício da atividade desportiva como profissão exclusiva ou principal. Mas com uma inovação, introduzida no seu artigo n.º 61²². Sendo profissional aquele que, tenha um processo formativo regulado e reconhecido pela respetiva federação desportiva, e se dedicavam a título exclusivo ou principal à prática de uma modalidade desportiva.

²² Lei n.º 30/2004 de 21 de julho, Artigo 61.º - Clubes, praticantes e competições profissionais, dizendo que “*São praticantes desportivos profissionais aqueles que, na sequência e em resultado de um processo formativo regulado e reconhecido pela respetiva federação desportiva, se dedicam a título exclusivo ou principal à prática de uma modalidade desportiva, nos termos regulados na lei ou em convenção colectiva para o sector de actividade*”

A exigência de formação não configurou uma decisão feliz, basta compreender que o fenómeno desportivo é global e existem ordenamentos desportivos que não acolhem esta exigência. Um jogador estrangeiro que não tivesse certificado federativo do seu país não poderia, à luz da lei de 2004, ser considerado profissional em Portugal.

- Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro - Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto

Ao nível da qualificação profissional dos atletas, esta lei não acrescentou nada de novo. Pelo contrário, o legislador optou por realizar uma transcrição da Lei de 1990, e optou por um regime, em que já se tornara óbvio que a qualificação de profissional não se pode bastar pela simples qualificação da atividade como principal ou exclusiva, como supra se referiu.

2.2 - O STATUS DE TRABALHADOR ASSALARIADO EM REGIME DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

2.2.1 - REGULAMENTAÇÃO ESPECÍFICA

Analisando o regime específico do contrato de trabalho do praticante desportivo, vemos que em 2017, com o surgimento da Lei 54/2017 de 14 de Julho, se assistiu a uma mudança de paradigma, sustentado na maioria da doutrina e nas já referidas constantes mutações que o desporto apresenta, que inspirou a que muitas das reivindicações proclamadas por João Leal Amado, no seu livro *Vinculação versus Liberdade*, fossem auscultadas, embora não defina conceptualmente o praticante desportivo profissional, como a nosso ver, o deveria fazer. Mas primeiramente vejamos a evolução do conceito de contrato de trabalho do praticante desportivo.

A Lei n.º 28/98, de 26 de junho que procedeu à revogação do Decreto-Lei n.º 305/95, que nada acrescentava em relação ao conceito previsto na Lei de Bases de 1990, e já depois do célebre caso Bosman, entendia, no seu artigo n.º 2º, por praticante desportivo profissional o atleta 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”.

Continuou-se com a qualificação feita na lei-quadro e com o mesmo critério, o exercício da atividade desportiva como profissão exclusiva ou principal.

A pertinência na qualificação segundo este critério levou a que lhe fossem apontadas várias críticas, sendo que a mais notória como apontou João Leal Amado²³, *“se não há subordinação jurídica, ele não é um trabalhador por conta de outrem; se não há retribuição, ele não é um profissional. Se ambas existem, pouco interessa saber se essa é a sua profissão exclusiva, principal ou secundária”*. É uma crítica que veio a ser acolhida pela Lei 54/2017, que deixou de falar em atividade principal ou exclusiva e optou por qualificar o contrato de trabalho desportivo, no seu artigo 2.º, alínea a) como *“...aquele pelo qual o praticante desportivo se obriga, mediante retribuição, a prestar atividades desportivas a uma pessoa singular ou coletiva que promova ou participe em atividades desportivas, no âmbito de organização e sob a autoridade e direção desta”*.

A noção de contrato de trabalho desportivo aqui enunciada, acolhe a adaptação do regime previsto no regime geral do direito civil e do direito do trabalho²⁴, artigos 1152.º CC e 11.º do CT e acolhe as preocupações acima expostas. Reconhece o contrato de trabalho desportivo como um ramo substancial do direito do Trabalho, sempre tendo em conta que este é um contrato especial, e que como tal, tem características que o chegam a afastar do regime geral do Contrato de Trabalho e que o tornam, de certo modo, peculiar. No entanto, decidi não definir conceptualmente o “praticante desportivo”.

²³ In Vinculação versus Liberdade, pp 48-51.

²⁴ Conforme dispões o CC no seu artigo 1152.º *“Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta.”*, e o CT no seu artigo 11.º *“contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.”*

2.2.2 – CLASSIFICAÇÃO CONCEPTUAL E TERMINOLÓGICA DO CONTRATO DE TRABALHO DO PRATICANTE DESPORTIVO.

Chegados aqui, e para melhor se compreender o contrato do praticante desportivo, porque lidamos, neste aspeto, com uma realidade em constante mutação, cabe-nos, seguir o entendimento de João Leal Amado, e dilucidar todos estes problemas pela recondução das cinco questões propostas pelo Autor²⁵.

- 1 – Todo o Praticante desportivo é um trabalhador por conta de outrem? - Não.
- 2 – Todo o Praticante/Trabalhador por conta de outrem é um praticante desportivo profissional? - Sim.
- 3 – É competição desportiva profissional toda a competição que seja disputada por praticantes profissionais? - Não.
- 4 – O praticante desportivo federativo classificado como amador, ou não profissional, pode ser considerado um trabalhador por conta de outrem? - Sim.
- 5 – Contrato de trabalho desportivo é sinónimo de contrato de trabalho do praticante desportivo? - Não.

Vistas as perguntas e as respostas, resta esmiuçar um pouco as mesmas:

1 – A resposta é negativa apesar de, tanto, a lei de 98, como na atual, a Lei 54/2017, parecerem sugerir o contrário, prescrevendo que o regime jurídico do contrato do praticante seria definido por diploma próprio. No entanto, não existe uma ligação incindível entre praticante profissional e contrato de trabalho, como sugerem os diplomas. Basta pensar, nas modalidades individuais, onde, na generalidade dos contratos, não existe uma relação de subordinação jurídica, mas antes uma mera prestação de serviços, sobretudo publicitários. A resposta seria afirmativa se apenas fossem abarcados os desportistas de desportos coletivos, estes sim, estão subordinados a uma tensa relação de subordinação.

Por outro lado, e o exemplo mais flagrante é mais uma vez o Campeonato Nacional de Seniores de futebol, existe, não raras vezes, a qualificação errónea em contrato de prestação

²⁵ In “Vinculação versus Liberdade”, pp. 45-61 e In “Lei. 54/2017 – Anotada”, pp.18-24.

de serviços do atleta, quando efetivamente foi celebrado um Contrato de Trabalho. No entanto, como afirmou Orlando de Carvalho e corroborou João Leal Amado “*a liberdade contratual é a liberdade de modelar e de concluir os negócios, não a de decidir arbitrariamente da lei a que eles devem submeter-se (sobretudo se o nome escolhido não corresponde às estipulações)*”.

2 – A esta questão a resposta é sim. Relativamente ao regime específico do Contrato de Trabalho Desportivo, até 2017, o entendimento do legislador era ainda mais exigente, como acima se viu, exigia que a profissão fosse exercida de modo principal ou exclusivo, e assim excluía da profissionalização uma grande parte dos atletas federados em Portugal, aqueles que apenas exercessem a atividade desportiva de modo acessório ou complementar, ainda que, a linha às vezes seja muito ténue. O presente diploma não insistiu nessa definição estreita, parece-nos que em virtude de os problemas se terem acentuado, tempo/gratificação como critério de atribuição de atividade principal ou suplementar, e opta pela qualificação na perspetiva de uma conceção lata de praticante desportivo. Partindo do pressuposto que a celebração de contrato de trabalho desportivo confere a qualidade de profissional.

Mas se existe esta conceção lata, também é certo que, a LBAFD, no seu artigo 34.º/1²⁶, prevê o entendimento, já acima referido, de optar pelo critério mais apertado, de ter de ser a profissão do atleta, a título principal ou exclusivo. Mais uma vez, se chega à conclusão de que, até dentro de um mesmo ordenamento jurídico possa haver critérios diferentes, neste caso, qualificadores do profissionalismo, uma matéria que não se deve findar por aqui. Mesmo assim, ressalta à vista que de 2007 até 2017, apenas 10 anos de diferença, o paradigma legislativo quanto à profissionalização do atleta tenha mudado.

3 –A existência de praticantes profissionais é uma condição necessária, mas não é suficiente para o reconhecimento do carácter profissional de uma competição desportiva, logo, a resposta é negativa. Existem outros critérios, que atribuem a uma determinada competição o estatuto de competição desportiva profissional, e estão previstos na LBAFD e

²⁶ Artigo 34.º - Praticantes desportivos “*O estatuto do praticante desportivo é definido de acordo com o fim dominante da sua actividade, entendendo-se como profissionais aqueles que exercem a actividade desportiva como profissão exclusiva ou principal.*”

no DL n. °248-B/2008²⁷, de 31 de dezembro: importância económica, dimensão social, existência, podendo, o estatuto ser atribuído a uma determinada competição por portaria do Governo. É importante realçar as diferenças, entre o estatuto jurídico-desportivo de uma determinada competição e o estatuto jurídico-laboral do praticante, não podendo estas duas realidades ser “misturadas no mesmo saco”. Em Portugal, a liga de Hóquei em Patins não é uma competição profissional, no entanto, ninguém nega, que haja profissionais a disputar a Liga.

4 – Sim. Do ponto de vista jurídico, a etiqueta de: “amador” ou “não profissional”, atribuído, tradicionalmente, pelas Federações desportivas, não basta para evitar a aplicabilidade de um contrato de trabalho. Como já se sabe, o fenómeno do profissionalismo encapotado é frequente entre nós, e não faz sentido que o direito laboral desportivo fique refém da regulamentação federativa, não atribuindo o estatuto de profissional mesmo havendo características de um contrato de trabalho.

5 – Aqui a resposta parece-nos mais óbvia, parte de uma interpretação linguística do preceito, e claramente é não. O contrato de trabalho do praticante desportivo é apenas uma espécie de trabalho desportivo. Dentro da árvore do direito desportivo, o praticante desportivo é o tronco, o que sustenta todos os outros ramos, aquele sem o qual não existe o fenómeno desportivo, o que dá o corpus à essência do jogo. Mas não deixa de ser, tal como é o treinador desportivo, e eventualmente, são os árbitros, agentes desportivos dentro do trabalho desportivo.

Em suma, é hoje ponto assente que, qualquer atividade, desde que lícita e apta para a satisfação de um interesse do credor digno de tutela jurídica, pode constituir objecto de contrato de trabalho. Como sabiamente referiu João Leal Amado²⁸, não existe qualquer antagonismo insuperável entre jogo e trabalho. O atleta, trabalha jogando e joga trabalhando, pelo que também não existe entre desporto e trabalho. A passagem do desporto-recreação

²⁷ Realçado no preâmbulo deste Decreto Lei, o porquê de tais critérios “... *necessidade de se proceder a uma extensa reforma relativamente à organização e funcionamento destas organizações, assente em novos princípios e valores, reflectindo acrescidas exigências éticas, para que aquelas possam responder, com eficácia, aos novos desafios com que estão confrontadas.*”

²⁸ Adiantando, In “Lei. °54/2017 – Anotada” – “*a passagem do desporto-recreação para o desporto-espetáculo...vem a transformar o desporto ...num genuíno type of work, desvanecendo a figura de atleta-homo ludens e fazendo emergir a figura do atleta-homo faber*”, pp.13.

para o desporto-espetáculo, fator de entretenimento para quem a ele assiste, vem transformando o desporto num verdadeiro tipo de trabalho, pois os atletas não deixam de ser aqueles que o realizam, aqueles que entretêm as massas mesmo que não se entretendam com o produto do seu jogo/trabalho. Como referiu Umberto Eco e corroborado por João Leal Amado²⁹, o desporto é hoje um fenómeno ao cubo. Composto pela tríade desporto-jogado, desporto-entretenimento e desporto-comentado, uma realidade que se transcendeu em si mesmo. De desporto-antítese do trabalho transitou-se, pois, para o desporto-espécie de trabalho.

A atividade desportiva, composta pelo ciclo que a representa (preparação, competição e recuperação), mantém hoje, os praticantes num regime de heterodisponibilidade constante, em consequência direta da subordinação jurídica que este ciclo infernal e ininterrupto os obriga.

Assim, é ponto assente que, o atleta, enquanto praticante desportivo profissional, mantém uma relação de trabalho assalariado e dependente com a respetiva entidade empregadora desportiva, estabelecendo-se uma relação obrigacional, assente num genuíno contrato de Trabalho, ainda que, com muitas especificidades.

2.3 – AS ESPECIFICIDADES

Uma das principais características do ordenamento jurídico-laboral é a sua diversidade normativa, que invariavelmente leva a que o direito desportivo esteja repleto de particularidades, sendo mesmo, entendido pela maioria da doutrina, como um “contrato especial de trabalho”. Afirma-se, neste domínio, como apontou João Leal Amado e Cavas Martinez³⁰ o pluralismo tipológico, dizendo-se que dentro do género do contrato de trabalho, este é um subgénero que compreende várias espécies, e uma dessas espécies, é justamente, o contrato de trabalho do praticante desportivo.

²⁹ In “Vinculação versus Liberdade”, pp. 28 e In “Lei. °54/2017 – Anotada”, pp. 9.

³⁰ In “Vinculação versus Liberdade”, pp 63 a 66.

A afirmação do carácter laboral na relação do praticante desportivo foi proporcionalmente acompanhada pela proclamação da sua natureza especial, baseado nas especificidades que acompanham o fenómeno desportivo.

Aspetos peculiares³¹ desta relação laboral, tais como a remuneração, duração, a forma de celebração do contrato, direitos e deveres ou formas de extinção do vínculo, estão umbilicalmente dependentes dos resultados desportivos e económicos dos clubes que os empregam.

Mas antes de partirmos para a análise das especificidades, resta perceber o porquê de elas existirem. Mais uma vez, João Leal Amado parece-nos estar certo, quando adianta aspetos que determinam a sua especificidade³².

Relativamente aos sujeitos, a prática desportiva profissional não deixa de ser uma atividade efémera quando comparada com as demais atividades laborais comuns. A subordinação jurídica do praticante desportivo é muito mais intensa. A atividade do desportista, reveste-se, acima de tudo para concretizar uma competição federativa que depende da dúvida para subsistir. Não sendo necessário a existência de espectadores ao vivo para existir enquanto espetáculo competitivo. E por fim, o objeto do contrato. Que por abarcar o acima exposto, por ser regulado pelos órgãos federativos desportivamente e por estar sujeito a um regime laboral, em sentido estrito é dual – desportivo e laboral.

Especificidades Regulamentadas

Contrato a termo

A regra, no que ao contrato de trabalho comum diz respeito, é a de que este contrato deve ser um contrato de duração ilimitada. Ainda que, cada vez com mais exceções, este é um preceito que encontra proteção constitucional, ao abrigo do artigo 53.º da CRP³³, onde

³¹ Albino Mendes Baptista, Especificidades do contrato de trabalho desportivo e pacto de opção. In “*Estudos sobre o contrato de trabalho desportivo*”, Coimbra, Coimbra Editora, 2006, pp. 22 e ss.

³² In “*Vinculação versus Liberdade*”, pp 66 a 80.

³³ Artigo 53.º - (Segurança no emprego) - “*É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.*”

está previsto o carácter estável da relação laboral. Assim, para a Lei geral do trabalho, o Legislador optou, como nos parece correto, por um regime que prefere a estabilidade laboral e que permite ao trabalhador organizar a vida a longo prazo.

No que aos contratos de trabalho do praticante desportivo diz respeito, dificilmente se poderia afastar mais do regime geral. O contrato é a termo e encontra a sua previsão legal, no regime específico, a Lei n.º 54/2017 de 14 de julho, no seu artigo 9.º³⁴, quando se refere à duração do contrato desportivo.

A justificação, parece-nos óbvia, a natureza da profissão. De estranhar seria se não se limitasse no tempo a duração do contrato dado o carácter efémero da vida ativa de um praticante desportivo profissional. As exigências da competição fazem com que um atleta tenha de terminar a sua carreira ainda relativamente jovem, quando muitos outros estão no auge das suas carreiras ou no início das suas atividades laborais. Mas se este é um argumento decisivo, não deixa de ser o único. Até ao célebre acordo Bósman³⁵, os jogadores eram como que, propriedade de um clube, não mais poderiam se libertar deste sem o seu consentimento, pelo que a liberdade de circulação dos jogadores era fortemente limitada em detrimento da excessiva vinculação à entidade patronal. Assim, a normalização desta especificidade, não deixa de ser uma vitória social por parte dos praticantes, que viram nos contratos a termo uma forma de melhorarem a sua condição económica e profissional.

Mas se historicamente pode ser visto como uma conquista social, é líquido nos dias de hoje que, seja qual for a atividade laboral, o trabalhador prefere a estabilidade e a segurança ao regime previsto no contrato desportivo, um termo resolutivo e estabilizador³⁶.

A razão pela qual se justifica esta razão, não é mais do que, servir como mecanismo de proteção do desporto, da competição desportiva e também das entidades empregadores, que seriam quem mais tinha a perder, a nível económico se os contratos fossem de duração ilimitada.

³⁴ Referindo-se à duração no seu n.º1 “*O contrato de trabalho desportivo não pode ter duração inferior a uma época desportiva nem superior a cinco épocas.*”

³⁵ In “*Vinculação versus Liberdade*”, pp. 417 a 435.

³⁶ In “*Lei n.º 54/2017 – Anotada*”, pp. 60.

O termo aposto ao contrato cerca os praticantes numa espécie de “beco sem saída”, garantindo à entidade empregadora a vinculação do atleta na vigência do contrato, assegurando a estabilização da relação laboral durante o período convencionado. Este é um expediente usado para restringir a concorrência entre os clubes no domínio da contratação de praticantes, usado para equilibrar a competição e aumentar a dúvida competitiva, condição necessária à atividade desportiva profissional.

No entanto, o que se trata aqui, não é mais do que, impor uma limitação à possibilidade de demissão do praticante desportivo, “*de oferecer a temporalidade do contrato como moeda de troca legitimadora da limitação da liberdade de demissão do praticante desportivo*”. Fica assim, negado aos praticantes desportivos o direito de livre desvinculação.

A nossa Lei impôs, inovando relativamente à sua antecedente, um período máximo de cinco épocas de duração do contrato de trabalho desportivo. Parece-nos que, atendendo ao tempo de duração de uma carreira desportiva e ao desgaste rápido da profissão esta se coaduna a melhor solução, revogando os anteriores oito anos, que praticamente, e querendo o desportista uma relação laboral estável e segura com a sua entidade empregadora, renovando, apenas chegaria a fazer dois contratos. Já quanto aos prazos mínimos, a lei permite a celebração de contratos por períodos inferiores a uma época desportiva nos termos do n.º2 do artigo 9.º.

Contrato Formal

O regime geral laboral (artigo 102.º do Código do Trabalho) não prevê a dependência da observância de forma especial, salvo quando se determinar o contrário. Prevê-se essa dependência nos contratos a termo, artigo 141.º do CT, e sendo o contrato de trabalho do praticante desportivo um contrato a termo estabilizador, não deixa de estar dependente de forma, prevista no artigo 6.º da Lei 54/2017. O legislador terá sido sensível ao facto de a celebração do contrato, implicar, para o praticante, um estado de vinculação muito superior ao que resulta da conclusão de qualquer outro contrato de trabalho, pelo que obrigou a que este respeitasse determinados formalismos, que a não serem cumpridos levam à invalidade do contrato de trabalho desportivo, de acordo com o estabelecido no artigo 220.º do CC.

Registo

À forma escrita do contrato do praticante desportivo acresce uma formalidade complementar, o registo do contrato de trabalho. No preceituado no artigo 9.º do diploma, fica claro que, esta não é uma condição de validade do contrato de trabalho desportivo, mas não deixa de ser um dos deveres que a entidade empregadora terá de respeitar para com o praticante. Antes, será ineficaz relativamente à respetiva federação, ou seja, desportivamente, impedindo o praticante de participar nas competições desportivas promovidas por esta. E se o jogador invocar a falta deste dever³⁷ (dever de registar o contrato) poderá ter fundamento de justa para a demissão. Tem, pois, um carácter declarativo e não um carácter constitutivo, apesar desta nuance, de verdadeira obrigação³⁸.

O problema põe-se quando a entidade empregadora não inscreve o atleta, e este não pode participar na competição desportiva. Entramos aqui numa outra característica do contrato de trabalho do praticante desportivo, e que abaixo será analisada, o direito de ocupação efetiva “limitada” do atleta, e que poderá, em certas e determinadas situações, levar à demissão do atleta quando impedido de participar na competição desportiva.

Período Experimental

O período de prova, no âmbito do direito desportivo é admitido, artigo 10.º do RJCPD ainda que com grandes reservas, pois o mercado de trabalho do desporto profissional é um nicho pequeno e as entidades empregadoras conhecem a generalidade dos trabalhadores. No entanto, apesar de admitido, diverge do regime geral por exigir que a existência do período experimental depende de estipulação contratual das partes nesse sentido, expressa numa “clausula de experiência”.

³⁷ Artigo 11.º do RJCPD, n.º 2 “a) *Proceder ao registo do contrato de trabalho desportivo, bem como das modificações contratuais posteriormente acordadas, nos termos do artigo 7.º*”

³⁸ A este respeito, João Leal Amado “*não se configura, pois, um mero ónus jurídico a cargo da entidade empregadora desportiva...*”, In “*Lei n.º 54/2017 – Anotada*”

Direitos de Personalidade e Assédio

Esta norma, no artigo 12.º do RJCPD, surgiu como uma forma de demonstrar que o praticante desportivo é como, qualquer trabalhador, uma pessoa, e não uma mercadoria, apesar da mercantilização contínua do espetáculo desportivo que suprime e restringe elementares direitos de personalidade, reduzindo o praticante a uma heterodisponibilidade constante. No entanto, apesar de previstos na legislação, a sua aplicabilidade nem sempre é fácil. A especificidade do meio desportivo poderá justificar a compressão de alguns direitos de cidadania e personalidade do praticante desportivo.

Vale dizer que, em confronto está a tutela da situação pessoal do praticante e a efetivação dos seus direitos fundamentais comparativamente aos demais trabalhadores, versus, os legítimos interesses dos clubes, os resultados, que tendem a comprimir aqueles em favor destes. Mais não se trata, do que, a contínua luta de classes que, tem expressão máxima no seio de uma relação laboral.

E mais uma vez, por se tratar de uma atividade laboral vocacionada para a competição, em que o elemento que corporiza o fenómeno tem de se apresentar em condições físicas e mentais elevadíssimas, é normal e expectável que os direitos de personalidade dos atletas sejam restringidos face aos demais trabalhadores. Pense-se na ocupação dos tempos livres pelos atletas, ou no tipo de alimentação que lhes é imposto³⁹.

Outra questão, é o n.º 2 deste preceito⁴⁰. Aqui, a inovação legislativa teve o mérito de proibir expressamente o assédio na relação laboral desportiva. Fenómeno muito comum nos dias de hoje em que os contratos são a termo e a pressão para se renovar ou vender, faz as entidades empregadores pressionarem os seus atletas.

Apesar de ser uma especificidade, a supressão de alguns direitos de personalidade. A introdução desta norma no nosso ordenamento jurídico constitui uma verdadeira vitória do praticante desportivo, que viu reconhecida a proibição do assédio na sua relação laboral e o

³⁹ Mas como destaca João Leal Amado “...esta é, sem dúvida, uma matéria complexa, situada num terreno escorregadio em que abundam os conceitos indeterminados e em que surgem, não raro, questões melindrosas, cuja resposta poderá oscilar em função das circunstâncias concretas que rodeiam cada situação”, In “Lei n.º 54/2017 – Anotada”, pp. 79.

⁴⁰ “É proibido o assédio no âmbito da relação laboral desportiva, nos termos previstos na lei geral do trabalho.”

aproxima, neste especto do regime geral, permitindo e havendo violação deste dever a invocação da justa causa para a demissão de contrato desportivo.

Período de trabalho

No que respeita ao período normal de trabalho do praticante, artigo 16.^o⁴¹, este regime distancia-se da atividade de qualquer outro trabalhador. O período de trabalho também abarca o tempo relativo aos treinos, às deslocações nacionais e internacionais para a participação em competições/torneios, às concentrações anteriores às competições, e a estágios de preparação, por vezes até realizados no estrangeiro.

São situações que por vezes implicam que os praticantes desportivos estejam 24h sobre 24h subordinados à entidade empregadora, tempo que não releva para efeitos dos limites do período normal de trabalho previstos na lei geral. Isto porque um praticante para jogar tem de treinar e apresentar-se nas melhores condições possíveis e para tal, implica muitas vezes passar longas temporadas fora de casa.

Retribuição

Previsto no artigo 15.º, o valor ajustado entre as partes no contrato, terá de respeitar imperativamente o prescrito no ordenamento jurídico-laboral, nomeadamente, no que diz respeito ao ordenado mínimo.

No entanto, o n.º 2 deste preceito permite uma variação da remuneração do atleta, em função do resultado desportivo da equipa, no caso de despromoção/promoção do clube. As equipas podem, de uma época desportiva para a outra, alterar substancialmente o seu poder orçamental, em função da descida ou promoção de divisão. Assim a admissibilidade

⁴¹ Considera 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.

de alterações contratuais ao nível da remuneração dos praticantes desportivos profissionais, em função das alterações substanciais da capacidade organizativa dos clubes. Outra questão, são os prémios contratuais. Estes estão previstos no contrato e dependem unicamente do sucesso desportivo da equipa, pelo que não cabem no n.º 2 dos preceituado.

Cedência de praticantes

Na linguagem corrente, o instituto aqui referido, é conhecido por “empréstimo” do praticante desportivo, encontra-se previsto nos artigos 20.º e 21.º do RJPD e é muito recorrente no mundo do desporto, contrariamente ao que acontece na legislação laboral comum. Ou seja, a cedência da disponibilidade da força de trabalho do atleta a um terceiro, que usufruirá dos seus serviços. No entanto, conserva-se o vínculo jurídico-laboral estabelecido entre a entidade empregadora e o praticante.

Aqui, o cedente não sai de cena, muito embora, a entrada de um terceiro, leve a uma inevitável distribuição de papéis entre eles. Embora no ordenamento comum não seja muito habitual assistirmos à cedência de trabalhadores, esta figura encontra-se prevista nos artigos 288.º a 293.º do CT. Mas claro, se o objetivo na legislação laboral comum é evitá-la a todo o custo, no laboral-desportivo é incentivá-la, pois pode ser conveniente a todos os interessados⁴². Ao clube empregador que, pode fazer render um ativo e que na sua equipa não jogava. Ao praticante que, pode ter mais “minutos nas pernas” e mostrar-se ao mundo do desporto. E claro, o cessionário, que pode ganhar os préstimos do atleta sem grande investimento financeiro e melhorar a sua performance competitiva.

De resto, a nível nacional, esta é uma figura muito usada, sobretudo no futebol. E se faz sentido e parece-nos óbvio a sua existência. Também nos parece que faz sentido começar a regulamentar esta figura. Veja-se o caso, dos ditos “grandes”, que emprestam “contentores” de jogadores aos clubes mais “pequenos”, e a quando do jogo entre si, estes não jogam, porque no acordo estava previsto que atleta não jogaria contra o cedente no

⁴² Como corretamente afirmou Manuel Correa Carrasco, In “Las cesiones temporales de deportistas profesionales en el ordenamento jurídico español” - “*Constituye, por tanto, un recurso, especialmente útil para los clubes, sobre todo los de mayor potencial económico...*”, 1º Congresso Internacional sobre o regime jurídico do contrato de trabalho desportivo, coord. Lúcio Miguel Correia e Rosália Ortega Pradillo, Porto, 2018, pp. 179-180.

contrato de cedência. Além de afetar a “verdade desportiva”, a massificação das cedências no desporto, leva a uma eterna dependência financeira dos clubes com menos recursos face aos mais ricos, que dependem destes para construir plantel. E que, em última instância, ficam sem fonte de financiamento, não podendo transferir os passes dos atletas.

Ocupação efetiva

Como qualquer outro trabalhador, os desportistas profissionais têm reconhecido expressamente o seu direito de ocupação efetiva no artigo 11.º. Mas digamos que aqui, a ocupação efetiva é limitada.

A lei prescreve nos deveres, na al. b), o dever de “*proporcionar aos praticantes desportivos as condições necessárias à participação efetiva nos treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva*”. No entanto, como se pode constatar pela letra da Lei, esta não deixa de ser uma ocupação efetiva limitada, ainda que se produza uma afirmação deste direito mais intensamente do que na generalidade dos trabalhadores⁴³. Por um lado, consagra o dever de ocupação efetiva, quando alude a este dever na norma, referindo-se aos treinos e a outras atividades preparatórias. Por outro lado, quando não refere a competição, o verdadeiro motivo por que treina e se submete a esta forte relação vinculativa, o desportista não poderá fazer valer aí o seu direito de ocupação efetiva, quando não chamado a “jogo”.

Nada impede o clube de prescindir da utilização do jogador em provas desportivas, considerando que há melhores apostas técnicas e táticas para o rendimento global da equipa⁴⁴, mas já não lhe será lícito vedar a sua participação ou separá-lo das demais atividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva.

⁴³ A este respeito, Francisco Rúbio Sanchez, In “Derecho a la ocupacion efectiva de los deportistas profesionales” – “...en la relación laboral de los deportistas profesionales se produce una afirmación más intensa del derecho a la ocupacion efectiva, por cuanto que concurre un interés específico al respecto que no puede apreciarse, con la misma intensidad, en la generalidade de los trabajadores”, 1º Congresso Internacional sobre o regime jurídico do contrato de trabalho desportivo, coord. Lúcio Miguel Correia e Rosália Ortega Pradillo, Porto, 2018, pp 33.

⁴⁴ Considerando João Leal Amado o seguinte “*O praticante não goza do direito de participar na competição desportiva. Isto é assim e, diga-se em abono da verdade, não parece que possa deixar de o ser: a competição desportiva tem regras que limitam o número dos respetivos praticantes, de modo fixo ou variado...; os clubes que disputam tais competições necessitam de possuir um quadro relativamente alargado de praticantes...pelo*

Responsabilidade civil pelos danos causados no caso de cessação indevida do contrato e responsabilidade solidária

Nesta particularidade do contrato de trabalho desportivo, a lei n.º 54/2017 decidiu, mais uma vez inovar. O responsável pela rutura do contrato de trabalho desportivo, seja porque, com a sua conduta ilícita e culposa, deu causa à cessação do contrato promovida pelo outro contraente, seja porque promoveu indevidamente, ele mesmo, a cessação do contrato, despedindo ou demitindo-se sem justa causa, terá de ressarcir a outra parte. E a inovação aparece aqui no RJCTD. Geralmente o valor a indemnizar é o valor das retribuições vincendas, mas com a introdução do n.º 2⁴⁵ permite-se que esse valor possa chegar, a valores muito superiores, desde que a parte lesada comprove que sofreu danos superiores aos estabelecidos no n.º 1, o valor das retribuições vincendas.

Assim, da anterior lei para a atual, passou-se da existência de um teto máximo a indemnizar para um teto mínimo, nunca inferior ao valor que o praticante deveria receber se o contrato de trabalho desportivo fosse integralmente cumprido, até à verificação do respetivo termo resolutivo. E também se mudou de paradigma, e, diga-se de passagem, que, ainda bem. O de não prever na lei o princípio da reintegração do trabalhador desportivo, quem em muito reduzirá os problemas de falta de tempo de jogo e afastamento do grupo de trabalho infra analisado e que melhor se coaduna com a pessoalidade da profissão do praticante desportivo, completamente diferente do anonimato, verificado nas grandes multinacionais⁴⁶.

Ao abrigo do artigo 26.º da lei de 2017, a entidade empregadora desportiva beneficia de uma espécie de tutela dupla, nos casos acima previstos de incumprimento contratual por

que, inevitavelmente, nem todos os praticantes desportivos poderão tomar parte na competição.”; In “Lei n.º 54/2017 – Anotada”.

⁴⁵ Artigo 24.º, n.º 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.*”

⁴⁶ Como referiu João Leal Amado, concluindo “*Em regra, obrigar a entidade empregadora desportiva a reintegrar um praticante ilicitamente despedido não proporcionará qualquer vantagem real a esse praticante desportivo – a reintegração far-se-á, o praticante participará nos treinos e outras atividade preparatórias ou instrumentais da competição, mas será, com toda a probabilidade, sistematicamente preterido da prova*”, In “*Lei n.º 54/2017 – Anotada*”, pp. 151.

parte do praticante desportivo. À responsabilidade contratual do praticante desportivo, somar-se-á a responsabilidade extracontratual do terceiro cúmplice, a nova entidade empregadora. Esta inovação legislativa, teve em atenção a dose de solidariedade interempresarial que pressupõe a atividade desportiva profissional, através deste mecanismo, incrementador do condimento de “incerteza” desportiva, limitando a concorrência neste mercado.

Assim, à responsabilidade contratual do atleta derivada da cessação ilícita do contrato alia-se a eventual responsabilidade solidária da nova entidade empregadora que tenha intervindo, direta ou indiretamente, na cessação inválida ou sem justa causa do vínculo laboral anterior. No entanto a presunção é ilidível e nem sempre é fácil de demonstrar que a cessação se deveu a comportamentos, diretos ou indiretos do terceiro.

Em suma. Outras particularidades existem, nesta ilha rodeada de novas e constantes especificidades, que é o contrato de trabalho do praticante desportivo.

Pode-se destacar, portanto, a existência de intermediários, os chamados empresários desportivos⁴⁷, na formação dos contratos desportivos. Aqueles que vieram, muitas vezes, ser o terceiro elemento, ou mesmo o quarto a quando de uma cedência. E que têm ganho um crescente protagonismo no processo constitutivo/extintivo da relação laboral do praticante desportivo. Justificando-se que, a figura do empresário desportivo como o agente especializado no negócio do desporto profissional, tende a impor-se naturalmente e a ser desejada tanto pelas entidades empregadoras como pelos praticantes desportivos profissionais.

Outras especificidades existem ainda, não sendo possível, na presente dissertação enumerá-las a todas. No entanto, lembremos algumas: a existência de compensação ao clube formador pela formação do atleta, discrepâncias no poder disciplinar relativamente às demais atividades laborais, (sanção pecuniária e proibição da suspensão do atleta), as reputadíssimas cláusulas de rescisão a mais relevante para o presente estudo, que nos vai

⁴⁷ Previstos no RJCPD, no seu artigo 36.º e ss.

merecer o próximo capítulo, e que em muito se articula/choca com as anteriores, a demissão do vínculo jurídico por parte do praticante desportivo.

No entanto, uma parte significativa das especificidades do contrato desportivo já foram analisadas e deixam, desde já, antever que, a vinculação do contrato laboral desportivo é significativamente maior aqui do que nas restantes relações laborais, em detrimento da liberdade do praticante. Não funcionando aqui, o princípio que vigora na legislação laboral, o princípio do tratamento mais favorável.

3 – A DEMISSÃO, A TERRA PROMETIDA DO PRATICANTE DESPORTIVO

A demissão é uma das formas de cessação do vínculo que liga o praticante desportivo à entidade desportiva. Em última instância, equivale a dizer que, é uma das formas de término de um ciclo que se iniciou com a assinatura do contrato desportivo profissional, juntamente com as outras formas de cessação previstas no RJCTD.

Poderá dizer-se que o contrato de trabalho desportivo, como qualquer outro contrato de trabalho a termo, tem o seu fim à vista, o termo resolutivo. No entanto, circunstâncias existem em que o contrato até ao termo previsto não se chega a cumprir, seja por caducidade ou por iniciativa unilateral de qualquer um dos sujeitos⁴⁸.

Por isso, antes de partir para a demissão em particular, cumpre ver as outras formas de cessação do contrato previstas no regime específico do contrato desportivo, no seu artigo 23.^{o49}.

⁴⁸ João Leal Amado reflete sobre esta matéria, In “*Vinculação versus Liberdade*”, pp. 203 a 360, dando ênfase à extinção relação laboral desportiva.

⁴⁹ 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;

3.1 - ABORDAGEM ÀS DIFERENTES FORMAS DE CESSAÇÃO DA RELAÇÃO LABORAL DESPORTIVA

Caducidade – Artigo 23.º, n.º 1, al. a)

A caducidade acuta automaticamente⁵⁰, originando a subsequente extinção do contrato sem necessidade de qualquer ato ou manifestação de vontade prévio, quer seja por parte da entidade empregadora, quer por parte do praticante. Verifica-se, ultrapassado o decurso do prazo de término convencionado entre as partes ou verificada a última prestação numa determinada competição desportiva. Contrariamente, ao que acontece na relação laboral comum, aqui não existe direito a compensação por parte da entidade empregadora ao praticante, decorrido o prazo estabelecido a quando da formalização do contrato.

Por outro lado, aproxima-se da relação laboral comum, em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do empregador ou trabalhador. No caso de trabalhador, tivemos agora, muito recentemente, um caso que poderá findar num caso destes, o de Iker Casillas que, sofreu um enfarte do miocárdio num treino e que o poderá impossibilitar de continuar a jogar⁵¹. No caso de uma entidade empregadora vislumbra-se um exemplo clássico, embora mais raro, o caso de extinção de pessoa coletiva.

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 culposos 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.

⁵⁰ João Leal Amado, In “Lei n.º 54/2017 – Anotada”, pp. 128.

⁵¹<https://www.record.pt/futebol/futebol-nacional/liga-nos/fc-porto/detalhe/medico-espanhol-nao-tem-duvidas-casillas-nao-podera-continuar-a-jogar>

Como nota João Leal Amado “nascido para caducar, o contrato de trabalho desportivo extingue-se, pois, verificando-se o respetivo termo final ou resolutivo” - acrescentando uma questão pertinente, “é admissível a condição resolutiva⁵²”? Sendo este um contrato a termo, e sendo este termo estabilizador e não limitativo, como é em relação às demais relações laborais, tal circunstância altera de forma decisiva o contexto normativo em que se move a condição resolutiva.

Isto é importante, pois, enquanto o trabalhador comum pode dissolver o contrato antecipadamente independentemente da justa causa, o praticante apenas o pode fazer, justamente se a tiver para o efeito (artigo 23.º, n.º 1, alínea d) do RJCTD.

Enquanto no regime geral do trabalho a condição resolutiva não satisfaz os interesses dos trabalhadores, onde se dá preferência à estabilidade no emprego. Na atividade desportiva chega a assumir “autêntico instrumento de libertação do trabalhador”, permitindo-lhe a desvinculação quando de outra forma estaria obrigado a cumprir o contrato até ao fim do prazo estipulado.

Como defendem João Leal Amado e Lúcio Miguel Correia⁵³ se for do interesse de ambas as partes, devem ser admitidas cláusulas resolutivas. Pode ser que estas cláusulas surjam para tutelar interesses relevantes e legítimos de ambas as partes: e quando assim é, se todos ganham, para quê limitar? Um exemplo muitas vezes usado e que demonstra bem a possibilidade de “todos ficarem a ganhar” é o caso de um clube, que quando despromovido, consegue “livrar-se” daqueles que mais causam um arrombo orçamental agora não suportável, os atletas mais bem remunerados. E os atletas também lucram, pois podem almejar um novo contrato, no mínimo, nas divisões onde estavam.

Revogação por acordo das partes - Artigo 23.º, n.º 1, al. b)

⁵² João Leal Amado, In “Lei n.º 54/2017 – Anotada”, pp. 129-130

⁵³ João Leal Amado. In “Vinculação versus Liberdade”, pp. 225 e Lúcio Miguel Correia, In “A cessação do contrato de trabalho desportivo de acordo com a Lei n.º 54/2017, de 14 de julho”, pp. 126-127.

Pelo disposto no artigo 3.º RJCTD, relativamente a esta matéria, temos de analisar a legislação geral comum, nos seus artigos. 349.º e 350.º do CT, que se aplicam subsidiariamente à relação contratual desportiva⁵⁴.

Assim, por mútuo consentimento, podem as partes, e sem qualquer fundamento ou justificação, fazer cessar o contrato por acordo assinado por ambas as partes. No entanto, e apesar de à primeira vista parecer um regime similar, o existente neste especto, em relação ao contrato de trabalho comum e ao desportivo. Nada poderia estar mais longe da verdade.

Nas relações laborais comuns, este expediente serve às entidades empregadoras como válvula de escape por permitir a revogação, como um verdadeiro “despedimento negociado” sem ter de procurar a justa causa no processo de despedimento movido contra o trabalhador, único expediente que lhe é conferido para despedir licitamente um trabalhador.

Já nos contratos desportivos, o paradigma é precisamente o contrário. Aqui, contrariamente ao que acontece no regime geral, o trabalhador não tem a liberdade de fazer cessar o contrato por sua vontade, só quando tiver a justa causa, para denunciar unilateralmente o vínculo. Este termo estabilizador⁵⁵ tem as suas consequências, e precisamente, conseguir a revogação por acordo das partes pode ser vista como um “mal menor” por parte dos trabalhadores desportivos, apesar de se falar em acordo e geralmente os jogadores nada receberem por tal revogação. Mas fala-se de “mal menor”, pois no final do termo estabilizador estão livres para assinarem por quem quiserem e conseguirem melhores contratos.

Diferentemente do que acontece com o trabalhador comum. O praticante desportivo que se veja confrontado com a oferta de um emprego mais atrativo, não lhe é reconhecido o direito, de se demitir e aceitar tal oferta. Se o fizer, a demissão será ilícita ou a ser lícita (existência de clausula de rescisão) será muito onerosa. Por isso, se assiste ao fenómeno das

⁵⁴ Uma ressalva de João Leal Amado sobre o regime comum e laboral-desportivo em relação à revogação “...o enquadramento do distrete, o papel que desempenha, a função que lhe é destinada na economia de cada um destes contratos é muito diferente”, In “Lei n.º 54/2017 – Anotada”.

⁵⁵ Significa que o termo fixa a duração do contrato e garante a sua estabilidade até ao fim do respetivo prazo, sendo ilícita a denúncia antecipada do mesmo, mesmo para o praticante desportivo. Só será permitido denunciar *ante tempus* o contrato celebrado, apenas se existir e invocar justa causa, João Leal Amado, In “*Vinculação versus Liberdade*”, pp.105 a 120.

transferências, na realidade não é mais do que um acordo entre os clubes e o praticante desportivo. Uma relação com três sujeitos, em que as entidades desportivas estabelecem um “preço de transferência” e o praticante desportivo chega a acordo com a entidade a quo para revogação do contrato de trabalho que os ligava.

Nas palavras Jean Mouly e reiteradas por João Leal Amado⁵⁶ o termo estabilizador apostado ao contrato de trabalho do praticante desportivo transforma-se “*na pedra angular da operação jurídica das transferências dos jogadores e, por isso mesmo, do sistema actual de financiamento dos clubes*”, por isso se afasta tanto do regime geral do contrato de trabalho.

No contrato de trabalho comum é o trabalhador que se vê compensado pela entidade empregadora quando existe uma revogação de contrato, o preço a pagar ao trabalhador, o chamado “despedimento negociado”. Já, no que ao praticante desportivo profissional diz respeito, é a atual entidade empregadora que é compensada pela futura entidade empregadora⁵⁷, como contrapartida da renúncia, por parte da entidade *aquo*, da exigência de cumprimento do contrato que se findaria a quando do respetivo termo resolutivo.

Este é um tipo de cessação que é uma autêntica união coligação de contratos, pois cada um dos contratos celebrados (entre os três sujeitos), é subordinado à celebração dos outros, existindo entre eles uma mútua dependência. No entanto “cumulam-se e não se fundem”, não existe uma verdadeira cessão do contrato, pois existe uma extinção do vínculo jurídico anterior que, não se produz automaticamente⁵⁸. Certo é, que estas forma de cessação, cada vez mais regular, e por se afastar tanto do regime comum laboral, deveria ser mais esmiuçada no RJCPD.

Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora - Artigo 23.º, n.º 1, al. c)

⁵⁶ In “*Lei n.º 54/2017 – Anotada*”, pp 137.

⁵⁷ Parafrazeado Lúcio Miguel Correia “*esta forma consensual de cessação contratual poderá assumir um fator preponderante na determinação do futuro desportivo do atleta, enquanto antecâmara de uma eventual transferência para outra entidade empregadora desportiva*”, In “*1º congresso internacional sobre o regime jurídico do contrato de trabalho desportivo*”.

⁵⁸ A este respeito, João Leal Amado, In “*Lei n.º 54/2017 – Anotada*”, pp 135-136.

Quanto ao regime do despedimento previsto para os trabalhadores, está previsto no artigo 53.º da CRP que, “é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”

O despedimento com justa causa traduz-se na cessação do vínculo laboral pela entidade empregadora desportiva, em resultado da aplicação máxima disciplinar, prevista no artigo 18.º al. d) do RJCTD, originado por um comportamento culposo ou negligente do praticante que, pela sua gravidade e consequências, tornou impossível a subsistência do vínculo contratual e motivou o subsequente processo disciplinar, obrigatório para o devido efeito.

Neste domínio específico da relação laboral desportiva, no que concerne ao preenchimento do conceito de justa causa, ganham particular relevo os deveres que em especial impendem sobre o praticante desportivo, especificamente previstos no artigo 13.º do RJCTD⁵⁹, cuja violação e caso assuma a gravidade que torne a subsistência do vínculo impossível, poderá constituir justa causa para o despedimento⁶⁰. A estes, acrescem, aqueles que integrem o conceito de justa causa ou que consubstanciam algum dos comportamentos descritos no n.º 2 do artigo 351.º do CT ou ainda a violação de algum dos deveres genéricos previstos no artigo 128.º do CT que sejam compatíveis com a especificidade do contrato de trabalho do praticante desportivo.

É sempre obrigatória a instauração de procedimento disciplinar para o efeito, pois, independentemente da sanção disciplinar, deve ser precedida do respetivo procedimento, no

⁵⁹ 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) Conformer-se, no exercício da atividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva.

⁶⁰ Destaca-se aqui, o caso de resultado positivo de um controlo antidopagem do praticante desportivo – Havendo uma forte discussão sobre se a responsabilidade do praticante é objetiva ou subjetiva. Parece-nos, tal como aponta Sérgio Castanheira – *“Uma coisa é certa: o princípio nulla poena sine culpa, e os demais princípios constitucionais penais, aplicam-se às sanções disciplinares nos casos de dopagem. Como é natural, o mesmo princípio aplica-se, quer as sanções criminais, quer às de mera ordenação social”, ou seja, o da responsabilidade subjetiva. In “Regime Jurídico da Luta contra a Dopagem”, Direito do Desporto Profissional, coord. João Leal Amado e Ricardo Costa, 2011, G. C. Gráfica de Coimbra.*

qual sejam garantidas ao praticante/arguido as adequadas garantias de defesa, sobretudo de contraditório. Assim, ao requisito substantivo, soma-se o requisito adjetivo. Faltando um dos, não há justa causa.⁶¹

Despedimento coletivo - Artigo 23.º, n.º 1, al. f)

Este é um tipo de forma de cessação do vínculo contratual, e as causas são completamente alheias ao praticante, só por causas objetivas. A causa que impossibilita o empregador de manter o vínculo jurídico com os trabalhadores abrangidos resulta de causas ligadas à empresa e/ou à economia de mercado.

Neste tipo de procedimento, ocorre uma redução de nível de emprego numa empresa por via do qual são vários os trabalhadores por ele abrangidos.

Quanto aos efeitos, e não havendo qualquer disposição no RJCTD quanto a este tipo de cessação, aplica-se o direito laboral comum subsidiariamente, nos termos do disposto no artigo 366.º, n.º 6 do CT.

No entanto, esta não deixa de ser uma figura residual na relação laboral desportiva, concebida essencialmente para os contratos de trabalho sem termo no mundo laboral comum, ainda que também se aplique, com menos frequência, aos contratos a termo. É de tramitação complexa e não se adapta ao mundo desportivo, que requer celeridade nos procedimentos. E assim se percebe o porquê de o legislador não lhe atribuir um regime específico para este tipo de procedimento.

Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental - Artigo 23.º, n.º 1, al. e)

⁶¹ João Leal Amado continua a discorrer sobre esta questão “...*pele que o despedimento tanto será ilícito se for declarada improcedente a justa causa invocada, como se não tiver procedido do respetivo procedimento ou este for nulo*”, In “*Lei n.º 54/2017 – Anotada*”, pp 140

O período experimental, acima mencionado brevemente como um regime que comporta alguns desvios do regime laboral comum, é também uma das formas previstas de cessação do vínculo contratual.

Com efeito, o período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção, como está disposto no artigo 111.º, n.º 1 do CT. Durante este período, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio, necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a indemnização.

É o princípio de estabilização da relação de trabalho que motiva este expediente, visando pôr termo a relações que as partes consideram, logo no seu momento inicial, como insatisfatórias.

Se até 2017, o período experimental era obrigatório, exceto se afastado contratualmente pelas partes. Hoje, depois do novo RJCTD, depende de estipulação contratual expressa das partes. É uma alteração legislativa, que deixa antever, que num futuro próximo esta figura seja excluída do contrato de trabalho desportivo, devido, em parte ao termo estabilizador deste contrato. E também, ao mercado “limitado” de atletas, que faz com que cada praticante antes de contratado, seja analisado ao pormenor e que mesmo ele analise o clube para o qual trabalhará com a mesma minúcia.

Denúncia por iniciativa do praticante desportivo, quando contratualmente convencionada, nos termos do artigo 25.º

Esta é uma nova norma no RJCPD, prevista a décadas para o futebol, mas só agora estabelecida no regime específico do contrato de trabalho desportivo. É o reflexo do aumento da autonomia das partes na formação do contrato, sem que tal, afete a estabilidade contratual entre as partes. O problema, é aqui muitas vezes o preço proibitivo (clausulas de rescisão, liberticidas ou liberatórias segundo alguns autores por blindarem o contrato⁶²) que é afixado para o exercício de tal faculdade.

⁶² Segundo João Leal Amado, In “Lei n.º 54/2017 – Anotada”, pp. 154-155 “...do expresse acolhimento, ao nível da lei, da figura das clausulas de rescisão, concebidas estas como autênticas multas penitenciais e não

Normalmente, só existindo justa causa a lei reconhece como legítima a rutura contratual por parte do praticante unilateralmente. Na ausência de justa causa, a demissão será ilícita, salvo nos casos previstos: artigo 23.º, n.º 1, al. g) – as partes tiverem convencionado a faculdade de denuncia, por parte do praticante desportivo, ou no presente procedimento, se estipulado também pelas partes. Assim, sendo estipulada a figura das “clausulas de rescisão”, concebidas como autênticas multas penais e não como clausula penal, confere ao praticante o direito de extinguir o contrato de trabalho, sem justa causa, desde que pague a multa convencionada.

Muitas vezes, as entidades empregadoras usam este expediente para blindarem o contrato do praticante, estabelecendo um valor de muitos milhões nas referidas clausulas, tornando refém do referido contrato o praticante desportivo, havendo um fortalecimento do vínculo, criando muitas vezes situações de “encarceramento contratual” não muito distante de trabalho escravo. Apenas logra desvincular-se porque surge, e na medida em que surja, um terceiro disposto a pagar a vultuosa quantia em causa. Nestes casos, de blindagem indevida, terão de ser sujeitas ao disposto no artigo 812.º do CC e artigo 25.º n.º 2 do RJCTD, mecanismo jurídico apto a combater intoleráveis violações aos princípios fundamentais da liberdade contratual e de trabalho do praticante desportivo e que permite a redução do valor a pagar à entidade desportiva.

Por outro lado, muitas vezes chegam a ser benéficas para todos intervenientes, por estabelecer um preço de mercado ao atleta, desde que justo. Funcionando o montante como indicador quantitativo negociável, visando, que todos os intervenientes neste processo estejam em sintonia na realização do contrato de transferência futura. Funcionando em sentido inverso da “blindagem”, dá perspetiva ao atleta de mudar de entidade empregadora e fazer um contrato mais vantajoso economicamente.

como clausulas penais...”, indo ao encontro de que as clausulas são, clausulas liberticidas e designa um “buy-out clause”, conferindo ao praticante desportivo o direito de extinguir o contrato, sem justa causa, desde que pague a multa convencionada. Já Albino Mendes Baptista via a “*qualificação das clausulas de rescisão como clausulas penais*”, In “*Direito Laboral Desportivo – Estudos*”, Vol. 1 , Lisboa, 2003, Quid Juris, pp. 51-52., tal como Lúcio Correia, adiantando a que qualificação das clausulas como liberatórias por traduzirem a “*liberdade consentida pelo ordenamento jurídico de estipulação de um preço contratualmente acordado para uma desvinculação ante tempus do praticante desportivo*”, In “*Limitações à Liberdade contratual do praticante desportivo*”, Lisboa, Liv. Petrony, 2008, pp. 257

Em suma, esta nova figura, mesmo que antes já existisse no futebol, não deixa de ser uma novidade no nosso ordenamento. E como já deu para perceber, se por um lado e estabelecido um valor “elevadíssimo” para a possibilidade de denuncia, este não deixa de ser um expediente que pode levar ao “encarceramento” do praticante ao contrato que o liga à entidade desportiva empregadora e ao termo resolutivo que com ele vem associado. Por outro lado, se usado um “valor de mercado” para a possibilidade de denuncia do contrato, este expediente pode ser dos mais assertivos, “luz ao fundo do túnel”, na possibilidade de aumentar substancialmente as possibilidades do atleta sair antes do termo resolutivo do contrato.

3.2 - A DEMISSÃO – ARTIGO 23.º, N.º 1, AL. D)

Sendo o contrato de trabalho desportivo marcado por uma forte vinculação contratual entre os sujeitos, é importante saber “*em que termos poderá um praticante desportivo desvincular-se ante tempus e quais as consequências resultantes dessa desvinculação antecipada, sobretudo se for considerada ilícita*”⁶³ e também o que confere justa causa ao praticante nessa desvinculação.

Numa área laboral, em que o atleta tem associado à sua relação laboral, um valor de mercado, a sua entidade empregadora procurará rentabilizar e não perder um valor “seu”, por isso mesmo, aqui, a demissão está no foco das atenções. Por um lado, não deixa de ser admitida, mas por outro, só em condições muito específicas é que o praticante ousará provar a justa causa como fundamento para a cessação do vínculo contratual.

Enquanto, na lei geral o trabalhador pode cessar o contrato por sua iniciativa, sem grandes entraves, licitamente, tenha ou não, justa causa. Podendo nomeadamente, denunciar ou resolver. No regime específico previsto no RJCTD, no seu artigo 23.º, n.º1, al. d), apenas lhe é lícito rescindi-lo com justa causa. A justa causa habilita o praticante desportivo a fazer cessar o vínculo contratual licitamente, mas sem ela, em princípio, terá de respeitar o contrato até ao final do período convencionado.

⁶³ João Leal Amado, acrescentando “...*enquanto na relação laboral comum o despedimento provoca, não raro, consequências dramáticas sobre o trabalhador, já na relação laboral desportiva a demissão do praticante acarreta, amiúde, perturbações significativas para a respetiva entidade empregadora.*” In “Lei. º 54/2017 – Anotada”, pp. 141.

Isto, porque no contrato de trabalho do praticante desportivo o termo que se fixa a quando da formação tem em consideração a duração do contrato, mas, simultaneamente garante a estabilização da relação contratual até ao termo aposto. Não é aqui permitida a denúncia antecipada do mesmo por parte do atleta, a não ser que se funde em justa causa ou não havendo, nos casos de cessação acima enunciados. A sua liberdade de desvinculação é fortemente restringida, qualificando-se o termo, como termo estabilizador⁶⁴.

Apenas a existirem factos que determinem o incumprimento contratual culposo por parte da entidade empregadora desportiva que, pela sua gravidade e/ou consequências, torne impossível a subsistência do vínculo laboral, é que pode o atleta desvincular-se com justa causa o contrato desportivo⁶⁵.

Relevando para a presente forma de cessação contratual, os deveres especiais previstos no artigo 11.º do RJCTD⁶⁶ e os direitos de personalidade e assédio previstos no artigo 12.⁶⁷. Acrescem ainda aqueles que pela sua especificidade sejam aplicáveis subsidiariamente, previstos no artigo 127.º do CT. E também aqueles que as convenções coletivas de trabalho prevejam, nomeadamente em sede de falta de pagamento pontual da retribuição.

⁶⁴ Como nos explica João Leal Amado, In “*Vinculação versus Liberdade*”, pp. 70-110 e “Lei n. º54/2017 – Anotada”, pp.142.

⁶⁵ Lúcio Miguel Correia, In “*A cessação do contrato desportivo de acordo com a Lei n.º54/2017 de 14 de julho*”, pp. 131.

⁶⁶ 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.

⁶⁷ 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.

Mas se o regime para demissão é tão exigente no praticante desportivo é porque existem razões para tal. Ao limitar a este ponto a liberdade de desvinculação ante tempus do praticante visa-se, sobretudo, “tutelar a própria competição física”⁶⁸.

Em primeira linha, ao rejeitar o sistema de demissão antecipado, o ordenamento jurídico restringe a concorrência entre clubes/empresas no que diz respeito à aquisição dos melhores atletas. Permite aos clubes organizarem-se melhor e construir projetos desportivos que tenham uma estabilidade a médio/longo prazo, sem que tenham de ver sair anualmente os seus melhores atletas. Tem o louvor de tentar preservar uma relativa estabilidade dos quadros competitivos, aumentando a dúvida desportiva e respetivamente diminuindo a concentração dos melhores atletas nos clubes financeiramente mais ricos. Não obstante, não dá, praticamente margem de manobra ao praticante de fazer cessar o vínculo ante tempus, a não ser que possua justa causa e em circunstâncias limitadas. É, pois, uma “faca de dois gumes”, se por um lado aumenta a vinculação do atleta, limitando a liberdade de circulação deste, por outro, tal vinculação garante, em primeira linha o planeamento e financiamento necessário às entidades desportivas, aumentando a competitividade entre elas e respetivamente a “saúde desportiva” das competições.

3.2.1 – JUSTA CAUSA

O instituto da justa causa assume na demissão, uma relevância singular, não deixando de estar previsto no RJCTD como único pressuposto para a sua admissibilidade nos termos do n.º 1, al. d) do artigo 23.º. É que se verificando determinadas ocorrências anómalas, perturbadoras do equilíbrio contratual, imputável à entidade empregadora, pode o praticante, desvincular-se *ante tempus*.

Por justa causa, inovou a lei, n.º 3 do artigo 23.º, entendendo como justa causa, para efeitos de demissão “o incumprimento contratual grave e culposos que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva. Contrariamente, a lei n.º 28/98, não

⁶⁸ In “vinculação versus liberdade”, pp. 258.

esclarecia o que devia entender-se por justa causa de demissão. Tendo acolhido a figura da justa causa tal como foi moldada para a lei geral, subsidiariamente.

Assim, houve uma evolução legislativa em 2017, desviando-se do regime geral de justa causa previsto no artigo 394.º do CT. O RJCTD, define mais estreita e exigentemente a justa causa, em contraposição ao regime geral, realçando ainda mais as limitações às desvinculações antecipadas dos praticantes na demissão, que seguem no caminho de aumentar⁶⁹.

Esta a ser admitida, tem de respeitar os critérios de normalidade e de razoabilidade que tornam inexigível ao praticante, a manutenção do vínculo jurídico-laboral e nem sempre é fácil comprovar a justa causa para o praticante, onde as linhas entre licitude/ilicitude são muito ténues.

3.2.2– EFEITOS DA DEMISSÃO E PROMOÇÃO INDEVIDA

Uma matéria muito relevante em sede de demissão é saber que efeitos acarreta a sua procedência e a sua promoção indevida. Uma matéria supra, brevemente introduzida, a quando da enunciação das especificidades do contrato de trabalho desportivo (responsabilidade civil pelos danos causados no caso de cessação indevida do contrato e responsabilidade solidária).

Nos termos do artigo 24.º, n.º 1 do RJCPD, na demissão “*a parte que der causa à cessação ... deve indemnizar a contraparte pelo valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo.*” Assim, à entidade empregadora responsável pela rutura do contrato de trabalho desportivo, que com a sua conduta ilícita e culposa, deu causa à cessação do contrato por parte do praticante, cabe indemnizar o mesmo, respondendo pelo “*período de frustração contratual*”, como nota João

⁶⁹ In “*Lei n.º 54/2017 – Anotada*”, pp 144.

Leal Amado⁷⁰. Estabelece-se nesta matéria, um regime análogo ao do despedimento sem justa causa promovido pela entidade empregadora.

Em princípio, o valor a indemnizar corresponderá ao montante das chamadas “retribuições vincendas”, aquelas que o praticante teria direito se o contrato de trabalho fosse integralmente cumprido, até à verificação do termo resolutivo. E faz sentido, pois, era o valor que as partes haviam atribuído à atividade que o praticante iria prestar, caso fosse cumprido integralmente, havendo uma associação da lei, como que automática ao valor das retribuições vincendas.

No entanto, a introdução do n.º 2, estabelece que poderá ser fixada uma indemnização de valor superior ao montante de retribuições vincendas “*sempre que a parte lesada comprove que sofreu danos de montante mais elevado*”. No caso da demissão, o jogador muito dificilmente conseguirá comprovar que sofreu danos de montante mais elevado. Praticamente circunscrevendo-se, estas situações aos casos de existência de danos não patrimoniais, sobretudo morais. Sendo muito raros os casos.

No caso de demissão indevida, sem justa causa, por parte do praticante desportivo, aplicam-se as mesmas normas, constantes no artigo 24.º do RJCPD, “a parte que...haja promovido indevidamente deve indemnizar a contraparte...”. Assim, também o praticante que haja promovido a demissão indevidamente incorre no dever de indemnizar a entidade desportiva.

E pensando no n.º 2 do artigo 24.º, tendo o desportista para a sua entidade empregadora, um “valor investido”, geralmente o valor gasto pelo clube na sua contratação/ordenado e um “valor de mercado”, o valor potencial de venda muitas vezes associado às cláusulas de rescisão ou liberatórias. Permite que seja fixada uma indemnização muito superior ao valor das retribuições vincendas. Os valores a indemnizar no caso de demissão indevida podem assim, chegar a vários milhões ou até centenas de milhões de euros, contrariamente ao que acontece no caso de o praticante cessar o contrato fundado em justa causa.

⁷⁰ In “Lei n.º 54/2017 – Anotada”

Mais uma vez, se percebe o porquê de os desportistas não avançarem muitas vezes com esta faculdade. Os casos de justa causa, são limitados aos deveres que recaiam sobre a entidade empregadora e muitas vezes são dúbios. E sendo declarada ilícita a demissão, o jogador fica com um “fardo” que não consegue suportar. Mesmo que se tenha introduzido esta norma de modo a proteger a competição, certo é, que muitas vezes esta preceito acaba por “encostar à parede” o jogador, contrariamente ao que acontece com os clubes, que na pior das hipóteses, pouco mais terão que pagar que as retribuições vincendas ao praticante. E nunca esqueçamos, que por muito que se tenha de restringir a liberdade do praticante em favor da competição, este não deixa de ser a “locomotiva” que suporta, não só os clubes, como toda a competição.

Atenuou a criação da figura do “terceiro cúmplice”⁷¹, que é solidariamente responsável no pagamento da indemnização. Partindo do pressuposto, que no caso de demissão se “presume que a nova entidade empregadora desportiva interveio, direta ou indiretamente, na cessação”. Esta não deixa de ser uma presunção ilidível, como prevê o n.º 2 deste preceito. O que leva, inevitavelmente a que os “novos” clubes tenham reservas em contratar um jogador que tenha passado por este processo e que lhes pode ficar “mais caro do que a encomenda” caso não seja declarada procedente a justa causa. Veja-se o caso do Sporting Clube de Portugal (caso de Alcochete), as novas entidades empregadoras dos jogadores que se demitiram não ficaram à espera da decisão final e chegaram a acordo com o SCP para o valor a pagar pela “transferência” dos jogadores em questão⁷². De outra forma, poderiam vir a ter de pagar valores bem mais elevados, o valor previsto nas famosas cláusulas de rescisão.

Por fim, não esquecer, o inovador artigo 27.º do RJCPD⁷³, que no seu n.º 3 estabelece que “o vínculo desportivo tem natureza acessória em relação ao vínculo contratual e que,

⁷¹ Inserida no artigo 26.º do RJCPD, como responsabilidade solidária.

⁷² <https://www.dn.pt/lusa/interior/sporting-chega-a-acordo-com-atletico-madrid-para-venda-de-gelson-e-contratacao-de-vietto-10897177.html> sobre Gelson Martins, que tinha sido um dos jogadores que se demitiu, e <https://maisfutebol.iol.pt/wiliam-carvalho/13-07-2018/sporting-informa-cmvm-sobre-os-valores-do-acordo-por-william> sobre William Carvalho.

⁷³ 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

por isso mesmo, o vínculo desportivo se extingue com a comunicação prevista neste artigo podendo ser registado novo contrato”. Havendo ou não justa causa, licitude/ilicitude da demissão, depois de cessado o vínculo laboral, necessariamente o vínculo desportivo extingue-se. Tem o mérito de não reduzir o praticante a uma mercadoria, conferindo-lhe antes, um valor laboral e pessoal, neste meio, já de si, tão mercantilizado.

3.3 – CASOS DÚBIOS DE JUSTA CAUSA

Ocupação efetiva – afastamento do grupo normal de trabalho, falta inscrição do atleta na competição e equipa b.

Um caso muito corrente, é o afastamento do grupo normal de trabalho. Acontece, não raras vezes, o praticante desportivo ser afastado do resto do plantel por razões ⁷⁴técnicas e táticas ou como forma de coação moral. Mas se para a coação respondemos com a norma inovadora relativa aos Direitos de Personalidade e Assédio, prevista no artigo 12.º. Para as razões técnicas e táticas, muitas vezes denominadas de “treinos específicos”, “opções estratégicas” ou “novas metodologias”, que correspondem a formulações excessivamente genéricas e imprecisas, temos de ver se, no caso concreto, é violado o direito dos praticantes à ocupação efetiva do seu tempo de trabalho.

Apesar de muitas vezes haver motivos, justos, de ordem disciplinar e em resultado de um respetivo processo disciplinar para se colocar um atleta a treinar à parte do grupo de trabalho⁷⁵. Acontece, que maioritariamente, este procedimento é realizado pelos clubes como expediente para reduzir o plantel, sem prejuízo de não haver o respetivo processo

e extingue-se com a comunicação prevista no presente artigo, podendo ser registado novo contrato, nos termos gerais.

⁷⁴ Como referiu Albino Mendes Baptista, [para o efeito alude-se a “nova metodologia de treino introduzida”, bem como a “alterações táticas e estratégicas adoptadas” para “reduzir o grupo de trabalho”], In “Direito Laboral Desportivo”, pp.15.

⁷⁵ A ser admitido nos termos do artigo 18.º, n.º 1, al. C) do RJCPD – “suspensão do trabalho com perda de retribuição”

disciplinar⁷⁶. O facto de o plantel ser elevado é apontado como uma das razões determinantes da criação desses grupos de trabalho, quando muitas vezes não o é. Não ficando bem delimitado, como deveria, “*se se está a exercer a acção disciplinar ou se se está a afastar o praticante desportivo do grupo normal de trabalho por razões de ordem (estritamente) técnica*”.

Neste último caso, importa realçar que, a responsabilidade na organização do plantel é inteiramente do clube. Se o plantel tem jogadores a mais, a culpa não pode ser imputada ao atleta, e este vê o seu direito de participar nas atividades instrumentais profundamente abalado, de treinar com os colegas e ter aspirações de jogar na primeira equipa. Não foi certamente essa a intenção das partes a quando da celebração do contrato de trabalho⁷⁷.

Além das razões disciplinares, o afastamento do grupo de trabalho fica vedado a situações transitórias (recuperação de lesões, treinos específicos para o jogo) e tem carácter excecional, podendo a nosso ver, haver violação deste dever quando se prolongue por mais do que um período adequado à normal gestão de um plantel.

No que concerne ao atleta que nem sequer se viu inscrito (mas encontra o seu contrato registado) numa determinada competição. O entendimento de que um clube que falhe em dois deveres, o dever de proporcionar aos praticantes as condições necessárias à participação desportiva (não estando inscrito, não tem as mesmas condições de participar que os demais) e o dever de proporcionar a participação efetiva nos treinos (muitas vezes vai acabar por treinar à parte do grupo), de não haver violação do dever de ocupação efetiva, parece, errónea, se não mesmo, atentatória dos direitos dos praticantes desportivos. Basta para tal, que o clube o justifique como “opção técnica”⁷⁸.

⁷⁶ Nunca esquecendo o que referiu Albino Mendes Baptista “*o afastamento do grupo normal não só não é uma sanção prevista, como se o fosse seria das sanções mais graves, pelo que importaria naturalmente o inerente processo disciplinar, com as adequadas garantias de defesa*”, In “Direito Laboral Desportivo”, pp.15.

⁷⁷ In “Direito Laboral Desportivo”, pp. 17.

⁷⁸ João Leal Amado neste ponto não concorda, dizendo: “... *o praticante tem o direito de treinar mas não o de jogar, tem o direito de se preparar mas não de competir, tem o direito de ser adestrado, mas não o de ser utilizado*”, In “*Vinculação versus Liberdade*”, pp. 270. Não concordo, porque acho que, não competir acaba por afetar os atos preparatórios, estão intrinsecamente relacionados. Quem não joga acaba por ser preterido também nos treinos.

A lei espanhola aqui vai mais longe, estabelecendo o direito do praticante desportivo à cedência temporária a outro clube, quando, ao longo da temporada não tenha sido utilizado em competições oficiais. A cedência passa a constituir um direito do trabalhador e esta parece uma solução que se adequa às especificidades concretas do desporto.

O incumprimento grave e culpável do direito de ocupação efetiva do desportista profissional, facultava-lhe o direito de demissão. No entanto, a ocupação efetiva em Portugal, é limitada aos atos preparatórios e instrumentais e cada vez mais os clubes arranjam forma de contornar este dever, nem que seja com a criação das chamadas “equipas B”. Embora, me pareça, que também, um jogador que tenha sido contratado para jogar na equipa principal, e a sua estadia, treinando e jogando na equipa “B” ultrapassa o tempo razoável, vê o seu direito de ocupação efetiva violado, nos mesmos termos que o atleta que não é inscrito em determinada competição, a não ser que tenha sido contratado para a equipa “B” ou haja previsão para tal, expressa no contrato⁷⁹.

Em suma, embora o direito de ocupação efetiva esteja previsto, no artigo 11, n.º 2, e a sua violação atribua ao praticante desportivo a justa causa na demissão do vínculo que o liga à entidade empregadora. A sua efetivação é muito limitada, abrangendo apenas o ciclo pré-competitivo da prática desportiva e com muitas reservas. E assim, o praticante que seja posto a treinar à parte, ou não tenha sido inscrito na competição desportiva não vê valer o direito que deveria nascer pela violação do dever de ocupação efetiva. O direito de se demitir licitamente.

A lei, aqui, protegeu muito mais a vinculação contratual, mesmo que acarrete situações insustentáveis para os atletas do que, a liberdade de desvinculação dos mesmos. Claro que, não sugerimos um dever de ocupação efetiva, ao nível do verificado nas relações comuns laborais (embora seja mais recente), que levariam, invariavelmente, a que só os “titulares” continuassem vinculados às suas entidades empregadoras. No entanto, entendemos que a lei específica, o RJCPD, deveria ter dado mais atenção, nem que para tal, aditasse no início da norma, por exemplo: “Em igualdade de condições...”, de modo a evitar

⁷⁹ Em suma, parafraseando Albino Mendes Baptista “...pela proximidade de situações, justificam tratamento conjunto, com um pano de fundo comum, a saber, o dever de ocupação efectiva, já que este pressupõe correto cumprimento do contrato e não apenas” as situações acima analisadas, In “Direito Laboral Desportivo – Estudos”.

este tipo de situações, cada vez mais recorrentes. Obrigando a que todos os desportistas de um clube, fossem tratados em igualdade no que toca aos atos preparatórios, nomeadamente, os treinos e pelo acima exposto, também ao nível de inscrições em competições.

O assédio moral

Pela primeira vez, no n.º 2 do artigo 12.º do RJCPD⁸⁰, existe referência expressa ao assédio, no contexto da relação laboral desportiva. Contudo, nesta relação laboral, especial, existe uma natural cautela na verificação de uma destas hipóteses de assédio moral. Se nem todo o conflito laboral constitui assédio, no que toca aos praticantes desportivos, existem motivos acrescidos para reiterar tal advertência.

Desde logo, pela natureza da relação de um contrato a termo. A duração da vida profissional do atleta, muito mais curta que em outras profissões constitui um fator adicional de tensão, a que se junta a pressão de “fazer boas exposições”, ou de não fazendo, “ganhar” a competição. Mas não é por isso, que deixam de existir situações de assédio moral.

Principalmente, situações que não se integram no dever de ocupação efetiva, mas que não deixam de estar na “corda bamba”, entre aquela situação e o assédio⁸¹ moral. Veja-se o exemplo de um desportista que é perseguido para o induzir à renovação do contrato, à aceitação de uma modificação do mesmo ou para aceitar uma transferência, ou mesmo o caso do praticante que não é inscrito (apesar de achar que neste caso há sempre violação do dever de ocupação) por razões “extradesportivas”⁸².

Demonstrar aqui o assédio, será muito mais delicado, mas não se pode afastar, que possa ser alegado e provado. Contudo, não diz, unicamente respeito a situações no limiar da violação direito de ocupação efetiva. Existem outros comportamentos que podem ser

⁸⁰ É proibido o assédio no âmbito da relação laboral desportiva, nos termos previstos na lei geral do trabalho.”

⁸¹ Artigo 29.º do CT “entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em favor da discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”

⁸² João Leal Amado, In “Lei n.º 54/2017 – Anotada, pp. 8, referindo também à “normalização” deste expediente depois do “acórdão Bosman”

assediadas, sem esquecer, que muitas vezes resultam, na combinação de múltiplos comportamentos, que isoladamente até são lícitos.

Um ótimo exemplo, são as acusações, feitas pelas entidades aos praticantes, através dos meios de comunicação e que são acompanhadas de uma proibição de o atleta se defender publicamente, através de tais meios⁸³. Embora, não sejam questões habituais, e não haja em Portugal grandes questões jurídicas sobre o assunto. Defendemos, tal Júlio Gomes, que se o empregador utilizar a comunicação social para denegrir o trabalhador, este tem o direito de defesa, na mesma medida que a entidade empregadora. E que não tendo, surge uma possibilidade de fazer sua a faculdade, de demissão lícita do contrato fundada na justa causa por violação dos direitos de assédio do praticante desportivo.

O assédio constitui, em primeira linha, a violação da dignidade do trabalhador, se bem que com essa violação, possam vir acarretados a violação de outros direitos. Em suma, o assédio e a introdução desta norma no RJCPD, vem confirmar que, e apesar de relação laboral ser tão vinculativa, que nem tudo é permitido nesta relação. Louvamos a introdução da norma, e esperamos ansiosamente, que a mesma seja usada nas situações limítrofe acima expostas como fundamento de justa causa no caso de demissão.

3.4 – DEVERES QUE PODERIAM SER INCLUÍDOS NO RJCPD E QUE VIOLADOS CONSTITUIRIAM JUSTA CAUSA DE DEMISSÃO

Proporcionar aos praticantes as condições de segurança necessárias à prática desportiva.

Esta é uma proposta que nos surgiu, depois dos recentes acontecimentos no famoso caso de Alcochete, e do qual ainda não se sabe a decisão final. Se num clube, “tão grande” quanto o Sporting Clube de Portugal, e sendo o futebol uma modalidade onde

⁸³ A este respeito, Júlio Gomes, In “Nótula Sobre o Assédio Moral na Relação de Trabalho Desportivo”, pp. 103-104, “1.º congresso internacional sobre o regime jurídico do contrato de trabalho desportivo”, coord. Lúcio Miguel Correia e Rosália Ortega Pradillo, Vida Económica, 2018.

profissionalismo está já enraizado há largas décadas, houve, uma invasão por parte dos seus adeptos ao centro de treinos, realçando a falta de condições de segurança. Certo é, que nos clubes de menor expressão, esta situação pode ser recorrente. Quer seja pela ausência de vigilância, quer seja pelas precárias condições dos recintos desportivos das equipas (estádios e centros de treino).

Pelo que, para uma e outra situação se poderia, através da violação deste dever, invocar a justa causa para o procedimento de demissão.

Para as duas situações defendo uma responsabilidade objetiva, ou seja, independente da culpa, bastando para tal, a verificação de um resultado “laboratorial positivo”, desde que da produção de tal resultado, tornasse praticamente impossível a subsistência da relação laboral-desportiva. Os clubes têm a obrigação de proporcionar as condições de segurança necessárias aos praticantes, sendo responsáveis pela sua vigilância enquanto estes treinam e jogam. Pelo que, neste aspeto, sugere-se a aplicação do regime previsto no CC, com as devidas adaptações, no que toca à responsabilidade por factos ilícitos, artigo 483.º e seguintes.

Assim, independentemente de o comportamento dos clubes ser culposos, seria lícito lançar mão deste expediente. No entanto, e havendo inversão do ónus da prova, poderiam as entidades desportivas provar que tomaram todas as medidas de segurança necessárias de modo a evitar a produção do resultado existente e que levou a “tal” situação insustentável na ligação que existia entre as partes.

Zelar pela integridade física do praticante.

Os clubes, em prol das vitórias e do “calendário apertado”, sujeitam os praticantes a cargas físicas excessivas, pondo em causa, não raras vezes, a integridade física do praticante. Ao atleta é exigido que ultrapasse os seus limites, que jogue pela equipa e que deixe tudo em campo. Mas acontece que, quando essas exigências ultrapassam o humanamente possível, o atleta, vê o risco de contrair lesões incrementado e pode mesmo, contraindo uma lesão, ver a carreira em risco.

Pelo que, nos parece pertinente, que uma entidade desportiva possa “abusar” da condição física de um atleta, sendo esta a sua fonte de rendimento. Obrigar um jogador a jogar, mesmo estando lesionado, ou, obrigar um jogador a fazer um determinado tratamento mesmo que implique consequências mais gravosas para a sua saúde num futuro. São, a nosso ver, situações que tem de ser reguladas no RJCPD, por serem transversais, um pouco a todos os desportos e cada vez mais comuns e acima de tudo por poderem constituir, em última instância, um crime previsto no CP, nos ser artigo 143.º, de ofensa à integridade física simples⁸⁴.

Neste caso e por poder mesmo constituir um crime tipificado na Lei obriga a que a responsabilidade por tais atos seja subjetiva. Implicando que determinado fato, tido como ilícito, possa ser imputado ao sujeito, unicamente, existindo culpa por parte de quem produziu o fato ilícito.

Pagamento pontual da retribuição nos prazos do CCT celebrado entre os futebolistas e o sindicato.

Num meio, como o desporto, sendo as carreiras dos praticantes de tão curta duração, e as especificidades do contrato tão notórias face aos demais ramos laborais, não faz sentido, que a nível do pagamento pontual das retribuições se utilize, subsidiariamente o regime previsto no artigo 394.º, n.º 5 do CT⁸⁵ aquando da inexistência de CCT. O período de 60 dias para a falta da retribuição.

84

Artigo 143.º
Ofensa à integridade física simples

1 - Quem ofender o corpo ou a saúde de outra pessoa é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. 2 - O procedimento criminal depende de queixa, salvo quando a ofensa seja cometida contra agentes das forças e serviços de segurança, no exercício das suas funções ou por causa delas 3 - O tribunal pode dispensar de pena quando: a) Tiver havido lesões recíprocas e se não tiver provado qual dos contendores agrediu primeiro; ou ; b) O agente tiver unicamente exercido retorsão sobre o agressor.

⁸⁵ Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

Se é certo, que o “princípio do tratamento mais favorável” não assume na relação laboral desportiva o relevo que tem na relação laboral comum. Também não é menos certo, que neste domínio, deveria assumir, no mínimo, a mesma intensidade. Sobretudo porque os contratos são de duração limitada e de termo estabilizador.

Pelo que a nível de prazos, faria sentido aplicar o previsto no artigo 43.º do CCT entre os jogadores profissionais de futebol e o SJPF. O seu n.º 1, prevê “Falta de pagamento da retribuição que se prolongue por mais de 30 dias”, parecendo ajustada à realidade dos praticantes.

No entanto, a segunda parte deste numero, não nos parece ajustado à realidade desportiva “desde que o jogador realize o pré-aviso ao clube ou sociedade desportiva conferindo-lhe o prazo de três dias úteis para proceder ao pagamento das retribuições cuja falta lhe é imputada”, muito menos à realidade do futebol, que é onde atua. Sobretudo em Portugal, onde os ordenados em atraso são um dos grandes problemas do desporto profissional. Funcionando, em última instância, como mais uma limitação ao direito de demissão que não existe na Lei geral.

Assim, seria bom importar do CCT do futebol para o ordenamento desportivo o prazo para a situação de incumprimento do pagamento pontual, o prazo de 30 dias. Mas única e exclusivamente este prazo e não a segunda parte de tal preceito que limita ainda mais o praticante a invocar a justa causa, por dar sempre a possibilidade ao clube de “ir regularizando a situação”.

4 – CONCLUSÃO

O contrato de trabalho do praticante desportista, especialmente regulado desde 1995, e alvo de sucessivas alterações e inovações legislativas, sendo a última das quais em 2017, com a introdução da Lei n.º 54/2017, foi-se adaptando às novas especificidades que vêm arreigadas ao estatuto de desportista profissional.

Este é um regime dotado de especificidades únicas face aos demais ramos laborais, que confere, ao vínculo celebrado entre o desportista e a entidade empregadora, uma ligação especialmente vinculativa enquanto vigente o contrato, geralmente até ao termo estabilizador.

E essa forte vinculação é movida pelas massas, pela ambição de títulos e até pelo valor económico da competição. Que conferem legitimidade às entidades empregadoras de restringir liberdades aos praticantes, com o aval dos órgãos competitivos e em última instância com a conivência do estado que não legisla liberdades essenciais ao praticante, ou

legislando, vincula ainda mais este, porventura por interesses económicos ou políticos. Reduzindo o desportista, muitas vezes, a uma mercadoria, avaliável em dinheiro, da qual os clubes são os proprietários, as ligas os condóminos e os países os usufrutuários.

Mas uma competição para funcionar saudavelmente, precisa dos seus desportistas. Pois, estes, apesar de jogar, também trabalham, ou melhor, fazem-no simultaneamente e para tal, para o jogo se desenvolver, também a profissionalização dos seus atletas tem de ser defendida, e esta profissionalização acarreta, invariavelmente a consagração de direitos que os demais trabalhadores já possuem.

Por isso, é de louvar os avanços feitos pelo RJCPD de 2017 no que toca à introdução de normas relativas ao assédio na relação laboral desportiva, à limitação para 5 anos no tempo de duração máximo do contrato desportivo, à possibilidade de demissão antecipada estipulada em contrato e à acessoriedade do vínculo desportivo face ao laboral. Apresentam o jogador, como não sendo uma mera mercadoria. No entanto, e apesar de tais esforços, o jogador, continua cercado, de balizamentos às suas liberdades elementares, e como é óbvio, também as formas de poder cessar um vínculo com a sua entidade empregadora, são limitadas, não podendo, em princípio, cessar o vínculo antecipadamente e unilateralmente ao termo apostado ao contrato.

Ou seja, ao contrário do que acontece, na legislação laboral comum, o praticante desportivo, não tem o direito de livre demissão antecipada. E se faz sentido que assim seja, também faz sentido que apenas em casos de justa causa seja procedente.

No entanto, o que acontece é que, a justa causa é limitada aos casos previstos na lei, de violação dos deveres impostos à entidade empregadora e nem sempre é de fácil demonstração.

Nos casos de ocupação efetiva, os casos dúbios são muitos. Como acima se referiu em relação aos grupos de trabalho, à falta de inscrição e às equipas “B”. Tal como, nos casos de assédio, onde a linha entre assédio e comportamentos de alta competição é muito ténue e que na melhor das hipóteses enquadrará casos, que antes não estariam incluídos no dever de ocupação efetiva ou noutros deveres genéricos aqui, neste dever de assédio, previsto no artigo 12.º

A introdução deste preceito abriu, assim, um “novo mundo” de possibilidades de justa causa. Porém, e sabendo bem, como este novo mundo se adapta, não é de estranhar que os clubes engendrem novas formas de violarem constantemente deveres a eles impostos e que poderiam constituir fundamento para a justa causa. Veja-se o caso das “opções técnicas”, “entrevistas de presidentes” ou até a utilização de “comentadores desportivos”.

Assim, pretendeu-se esclarecer o que constitui justa causa, adaptando se possível a lei ou aditando novos preceitos que permitam identificar se houve ou não violação de algum dos deveres impostos à entidade empregadora.

E também, com a sugestão de algumas medidas, garantir ao praticante que sobre a entidade empregadora recaem deveres que garantam a aqueles a devida segurança física, económica e psicológica enquanto trabalham para esta.

Em suma, se sobre o praticante há o ónus de suportar a competição, sobre a profissionalização do atleta deveria recair o fundamento da competição, expresso em normas mais protetoras para o praticante em detrimento da forte vinculação que caracteriza este tipo de contrato. Não ao nível da livre demissão, mas quanto aos preceitos fundamentadores de justa causa que possibilitam a demissão lícita do praticante.

BIBLIOGRAFIA

- Amado, J. L. e Costa, R. (2011). *Direito do Desporto Profissional, contributos de um curso de pós-graduação*, Coimbra, Almedina Editora.
- Amado, J. L. (2019). *Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*, Coimbra, Almedina Editora.
- Amado, J. L. (2002). *Vinculação versus Liberdade, O processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo*, Coimbra, Coimbra Editora.

- Baptista, A. M. (2003). Direito Laboral Desportivo – Estudos, Volume 1, Lisboa, Quid Júris? – Sociedade Editora.
- Baptista, A. M. (2006). Estudos sobre o contrato de trabalho desportivo, Coimbra, Coimbra Editora.
- Barroso, M. (2001). História do Ciclismo em Portugal, Clube do Coleccionador dos Correios.
- Bento, J. O. (2003). Do prazo de validade no Sistema Desportivo Português. In “Sistema Desportivo Português: que modelo? Algés: Confederação do Desporto de Portugal.
- Bento, J. O. (2005). Homo Sportivus: Entre a Utopia e a Preocupação, Cultura e Desporto.
- Correia, L. M e Pradillo, R. O. (2018). Congresso Internacional sobre o regime jurídico do contrato de trabalho desportivo, Porto.
- Correia, L. (2008). Limitações à Liberdade contratual do praticante desportivo, Lisboa, Livraria Petrony.
- Maçarico, L. (2003). Com o Mundo nos Punhos. Elementos para uma biografia de José Santa Camarão. Lisboa: Câmara Municipal de Lisboa.
- Meirim, J. M. (2017). Direito do desporto, Lisboa, Universidade Católica Editora
- Saavedra, L. C. (2001). El deportista profesional. Aspectos laborales y fiscales, Lex Nova, Valladolid.
- Serpa, H. e Serpa, V. (2004). História do Futebol em Portugal, Clube do Coleccionador dos Correios.
- Serpa, H. (2007). História do Desporto em Portugal Do século XIX à Primeira Guerra Mundial, Lisboa: Instituto Piaget

- <https://www.dn.pt/lusa/interior/sporting-chega-a-acordo-com-atletico-madrid-para-venda-de-gelson-e-contratacao-de-vietto-10897177.html>
- <http://estrelas-do-fcp.blogspot.com/2008/04/jos-maria-pedroto.html>
- http://www.ginasiofigueirense.com/media/personalidades/Bento_Pessoa_final.pdf
- <https://maisfutebol.iol.pt/wiliam-carvalho/13-07-2018/sporting-informa-cmvm-sobre-os-valores-do-acordo-por-william>
- <https://www.zerozero.pt/edition.php?id=83>