

**O Contrato de Trabalho Desportivo: formas de cessação do
contrato por iniciativa do trabalhador**

**The Sports Employment Contract: forms of contract termination at
the initiative of the worker**

Helena Maria Couto de Almeida

Advogada na JPM – José Macieirinha, Pedro Macieirinha e Associados, Sociedade de
Advogados, SP, RL

Rua D. Pedro Castro, Apartado 251

5001-911 Vila Real, Portugal

helenacoutodealmeida@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-7269-2323>

Janeiro de 2020

RESUMO: Em sede de contrato de trabalho desportivo, regulado pela Lei n.º 54/2017 de 14 de julho, as regras que se nos apresentam são bem diferentes das que estão previstas no regime geral do Código do Trabalho. O mundo do desporto acarreta especificidades inerentes à prática da atividade desportiva. O contrato de trabalho desportivo assume a qualidade de contrato a termo, comumente designado por termo estabilizador, em que o trabalhador/jogador está impossibilitado de denunciar, sem mais, o contrato. A denúncia do contrato de trabalho por parte do trabalhador/jogador implica que seja acionada a chamada cláusula de rescisão, o que limita de forma acentuada a liberdade do trabalhador. Ao trabalhador/jogador é concedida ainda a possibilidade de se desvincular *ante tempus* se houver justa causa. Pelo que, toma toda a relevância saber que factos/comportamentos poderão consubstanciar a justa causa a invocar pelo jogador.

PALAVRAS-CHAVE: Contrato de trabalho desportivo; Lei n.º 54/2017 de 14 de julho; termo estabilizador; denúncia do contrato de trabalho; cláusulas de rescisão; justa causa de rescisão.

ABSTRACT: In terms of a sports employment contract, regulated by Law No. 54/2017 of July 14, the rules presented to us are quite different from those provided in the general regime of the Labour Code. The world of sport entails specificities inherent to the practice of sports activity. The sports employment contract acts as a fixed term contract, commonly called a stabilizing term, in which the worker / player is unable to terminate the contract without further ado. The termination of the contract by the worker / player implies that the so-called termination clause is triggered, which severely limits the freedom of the worker. The worker / player is also granted the possibility to disengage before the tempus if there is just cause. Therefore, it is very important to know what facts / behaviors can substantiate the just cause to be invoked by the player.

KEY WORDS: Sports employment contract; Law No. 54/2017 of July 14; stabilizing term; termination of employment contract; termination clauses; just cause of termination.

SUMÁRIO:

1. Introdução
 2. O termo estabilizador do contrato de trabalho desportivo
 3. A impossibilidade de denúncia do contrato de trabalho desportivo. As cláusulas de rescisão
 4. A justa causa de rescisão do contrato de trabalho desportivo pelo trabalhador/jogador – Num caso de violação do direito de ocupação efetiva
 5. Conclusão
- Bibliografia

1. Introdução

Para abordar um tema relativo ao contrato de trabalho desportivo torna-se imperativo fazer a ponte entre o regime especial do Contrato de Trabalho Desportivo, regulado pela Lei n.º 54/2017 de 14 de julho e o regime geral previsto no Código do Trabalho.

O mundo desportivo acarreta especificidades que são inerentes à própria atividade, existindo uma necessidade de “articular a tradicional proteção do trabalhador/jogador com a adequada tutela do desporto/competição desportiva”¹. O regime do Código do Trabalho não está preparado para responder às necessidades da atividade desportiva, nomeadamente no que diz respeito à atividade desportiva profissional.

Na Lei geral do trabalho, o contrato de trabalho é, por regra, um contrato celebrado por tempo indeterminado. Conferindo, assim, uma maior estabilidade ao trabalhador. Para a celebração de um contrato de trabalho a termo, a Lei geral impõe a verificação de um dos acontecimentos taxativamente previstos nas alíneas do artigo 140.º do Código do Trabalho, como fundamento. Ou seja, a Lei geral apenas permite a celebração de contratos de trabalho a termo, a título excecional. Tudo por forma a salvaguardar a estabilidade do trabalhador. O direito à segurança no emprego é um direito fundamental, estatuído no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa, cujo âmbito abrange todas as situações que consubstanciem uma injustificada precariedade da relação laboral².

Em sede de contrato de trabalho desportivo, as regras que se nos apresentam são bem diferentes. O contrato de trabalho desportivo, é um contrato de trabalho a termo, sendo a única tipologia contratual aplicável ao praticante desportivo. Esta configuração do contrato de trabalho desportivo como um contrato a termo é universalmente aceite e com aplicação nos ordenamentos jurídicos de outros países, nomeadamente, em Espanha, em Itália, na Bélgica, no Brasil, entre outros. E encontra como principal causa justificativa a própria natureza da carreira desportiva. No contrato de trabalho desportivo existe um verdadeiro termo estabilizador da relação desportiva profissional, que visa, essencialmente, proteger a própria competição, criando um período de estabilidade convencionado pelas partes.

¹ JOÃO LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade. O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*, Coimbra, Coimbra Editora, 2002, pp. 79-80.

² GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa – Anotada*, 4ª ed. Revista, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, p. 711.

No que toca às formas de cessação do contrato de trabalho desportivo por parte do trabalhador/jogador dir-se-á que este contrato é constituído por diversas especificidades que o diferenciam do contrato de trabalho comum, no presente estudo vamos abordar, exclusivamente, as formas de cessação do contrato de trabalho desportivo por iniciativa unilateral do trabalhador/jogador.

O regime do contrato de trabalho desportivo assinala a impossibilidade de o trabalhador/jogador denunciar, sem mais, o contrato. Este regime prevê a possibilidade de denúncia do contrato, desde que o trabalhador/jogador proceda ao pagamento à entidade empregadora de uma indemnização. Ou seja, mediante a estipulação de uma cláusula de rescisão, que o trabalhador/jogador terá de liquidar ao empregador/clube para se libertar do vínculo laboral. O que limita de forma acentuada a liberdade do trabalhador, que tanto se procura salvaguardar no regime geral. As cláusulas de rescisão, não raras vezes, são uma forma de “blindar” o contrato de trabalho, por parte da entidade empregadora/clube, com o intuito de garantir o cumprimento do contrato e de assegurar a sua posição ativa numa eventual transferência do atleta.

Ao trabalhador/jogador é concedida ainda a possibilidade de se desvincular *ante tempus* se houver justa causa. Ou seja, “a justa causa legitima o trabalhador a fazer cessar imediatamente o contrato, dispensando-o do correspondente aviso prévio à entidade empregadora”³. A Lei do Contrato de Trabalho Desportivo prevê a possibilidade de o jogador resolver licitamente o contrato de trabalho, desde que exista justa causa. Assim, toma toda a relevância saber que factos/comportamentos poderão consubstanciar a justa causa a invocar pelo jogador.

Neste conspecto será abordado no último ponto um caso em que o jogador invocou a justa causa para rescisão contratual, invocando, entre outros, a violação do direito de ocupação efetiva.

2. O termo estabilizador do contrato de trabalho desportivo

O regime legal do contrato de trabalho desportivo assenta num conjunto de especificidades que advêm da atividade que lhe está subjacente, a atividade desportiva. Nesse seguimento, atentas as características da profissão desportiva, a Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, que regula o regime do contrato de trabalho desportivo, exclui diretamente a formação de contratos de trabalho desportivos por período indeterminado. É o que resulta do artigo 6.º n.º 2 al. f) da referida Lei, em que se exige que no contrato esteja indicado o seu termo de

³ JOÃO LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade. O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*, ob. cit., p. 254.

vigência.⁴ O que constitui uma das principais diferenças entre o contrato de trabalho desportivo e o contrato de trabalho comum.

O regime laboral comum é bastante restritivo relativamente à celebração de contratos a termo, tendo como regra os contratos de duração indeterminada, “gerador de uma relação laboral estável para o trabalhador.”⁵, como refere Leal Amado (2002). A estabilidade no emprego é um valor estruturante no ordenamento jurídico português, com consagração constitucional através do artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa, sob a epígrafe “Segurança no emprego”.

Sucedo que, o contrato de trabalho desportivo é um contrato que tem subjacente a necessidade de estabelecer um equilíbrio entre a relação laboral e a vertente desportiva. O desporto nos dias de hoje apresenta uma vertente económica de grande relevo, com determinadas especificidades que o fazem destacar-se das demais atividades económicas.

Mas em todo o caso, atenta à forma como o zelo pela segurança e estabilidade no trabalho se encontra enraizado no sistema jurídico português, é inevitável, numa primeira análise do contrato de trabalho desportivo, a busca do porquê privar o trabalhador/jogador dos benefícios de uma contratação por tempo indeterminado e do direito constitucional à segurança no emprego.

Vários argumentos justificam a obrigatoriedade da contratação a termo no âmbito desportivo, designadamente, o desgaste físico da profissão e o seu carácter transitório e efémero. Estes são de facto argumentos com significativa relevância, mas só por si não justificam a imposição de um contrato a termo.⁶ Mas o certo é que, neste tema, não há uma uniformização de opiniões, e como refere Leal Amado (2002)⁷ grande parte da doutrina afirma que a exigência da fixação de um termo no contrato de trabalho desportivo foi uma conquista positiva para os praticantes desportivos. Na medida em que, é vantajoso para o jogador estar vinculado por um trabalho a prazo, sendo que, expirado esse prazo, o jogador está livre para se desvincular do empregador e enveredar por outro desafio profissional.

Contudo, permanecerá a questão de saber se não seria mais vantajoso para o praticante desportivo a possibilidade de usufruir de um sistema laboral próximo do comum, que transmitisse uma maior segurança laboral. Conforme assinala Leal Amado (2002)⁸ poder-se-ia criar um sistema para o contrato de trabalho desportivo que fixasse uma idade-limite para o término do mesmo. E, nesse caso, até atingir a idade prevista no contrato, o jogador teria um contrato de trabalho de duração indeterminada, sendo que, posteriormente, o contrato passaria a ser considerado a prazo, por exemplo, com a duração de uma época desportiva,

⁴ De acordo com o artigo 9.º n.º 5 da Lei 54/2017, “considera-se celebrado por uma época desportiva, ou para a época desportiva no decurso da qual for celebrado, o contrato em que falte a indicação do respetivo termo.”

⁵ JOÃO LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade. O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*, ob. cit., p. 98.

⁶ ALBINO MENDES BAPTISTA, *in Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*, Coimbra Editora, 2006, p. 18.

⁷ JOÃO LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade. O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*, ob. cit., p. 106.

⁸ JOÃO LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade. O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*, ob. cit., pp. 104-105.

renovável por iguais períodos. Entendimento que perfilhamos. Uma vez que, esta seria uma forma de conseguir “uma aparentemente razoável plataforma de compromisso entre os interesses do praticante e os interesses da entidade empregadora”⁹, como refere o mesmo Autor.

Isto posto, a efemeridade da atividade desportiva não é, só por si, causa justificativa bastante para a inexistência de contratos de trabalho desportivos por tempo indeterminado. Este posicionamento fundamenta-se, essencialmente, na proteção do próprio desporto, da própria competição em si e, ainda, dos próprios clubes empregadores. Pois, a título de exemplo, uma saída precipitada de um determinado jogador que tenha representado um investimento significativo para o clube pode ser “altamente lesiva e economicamente ruínoza”¹⁰.

Por tal motivo, diz-se que o termo que é aposto ao contrato de trabalho desportivo é um termo estabilizador. Ou seja, um termo que garante a estabilidade da relação contratual das partes, durante um período de tempo convencionado, evitando, assim, que haja uma concorrência desordenada e excessiva entre os empregadores/clubes na procura dos melhores jogadores. Poder-se-ia chegar a um ponto de total desequilíbrio entre clubes, na medida em que os clubes de maior poder económico ficariam os melhores praticantes desportivos, em detrimento dos clubes mais pequenos e com menores possibilidades financeiras. Tudo isso seria altamente prejudicial para o bom funcionamento das competições ao nível do desporto profissional, uma vez que se geraria um elevado desequilíbrio competitivo¹¹.

O praticante desportivo procura a segurança no emprego, como qualquer outro trabalhador, e pretende fazer perdurar a sua carreira profissional o máximo de tempo possível. E para tal, necessita de ter liberdade para procurar e alcançar as suas melhores oportunidades de crescimento profissional. Mas em todo o caso, pelas razões já expostas, parece-nos por demais evidente a necessidade de se criar mecanismos que permitam a estabilidade contratual no desporto.

3. A impossibilidade de denúncia do contrato de trabalho desportivo e as cláusulas de rescisão

Por aplicação da Lei geral do contrato de trabalho, o trabalhador tem liberdade para, assim querendo, proceder à denúncia do contrato de trabalho. A Lei exige apenas que, para o

⁹ JOÃO LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade. O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*, ob. cit., p. 105.

¹⁰ ALBINO MENDES BAPTISTA, “Breve apontamento sobre as Cláusulas de Rescisão”, in *RMP*, Ano 23, n.º 91, Julho/Setembro 2002, p. 142.

¹¹ Como esclarece LEAL AMADO (*Vinculação versus Liberdade...*, p. 108), se o contrato de trabalho desportivo é um contrato a termo, tal não se deve, portanto, a qualquer necessidade de reforçar a proteção dos interesses dos praticantes desportivos.

feito, seja cumprindo o prazo de pré-aviso. Ou seja, o trabalhador, ao abrigo do regime comum, pode denunciar a todo o tempo o contrato de trabalho, independentemente de justa causa, apenas lhe sendo exigido o cumprimento do prazo de aviso prévio, (Cfr. Artigo 400.º do Código de Trabalho).

Esta é uma das características do regime laboral comum, que melhor representa o princípio da proteção da liberdade do trabalhador que a Lei geral visa garantir. Sucede que, no regime especial do contrato de trabalho desportivo inexistente a figura da denúncia do contrato de trabalho, como a conhecemos na Lei geral. O que constitui uma diferença fraturante entre o regime laboral comum e o regime laboral aplicável ao contrato de trabalho desportivo. Inevitavelmente, esta diferença limita a posição do trabalhador/jogador perante a entidade empregadora/clube. O trabalhador/jogador fica impossibilitado de, a qualquer momento e de forma livre, proceder à dissolução o contrato.

Conforme já tivemos oportunidade de referir anteriormente, compreende-se que o desporto é um “nicho” de mercado em crescimento e que, de certa forma, exige medidas de proteção elevadas, atenta a natureza da própria atividade desportiva. Pelo que, procura-se ansiosamente garantir a estabilidade contratual, com vista a uma equilibrada e boa organização das competições desportivas.

Para além de tudo isto, dir-se-á ainda que as entidades desportivas, designadamente clubes, sociedades desportivas e outras, dependem da estabilidade do mercado para garantir a sua sustentabilidade económica, daí que se possa concluir que esta especificidade da Lei 54/2017, de não reconhecer a figura da denúncia do contrato, visa, essencialmente, garantir a proteção da atividade económica associada ao desporto e não propriamente da figura do trabalhador/jogador.

Não raras vezes, o trabalhador/jogador que se encontra ao serviço de um determinado clube, deixa de se sentir realizado, o clube deixa, por qualquer razão, de corresponder às suas expectativas profissionais. Ora, neste caso, atento o princípio do *pacta sunt servanda*¹², surge de imediato, quase de forma instintiva, a ideia de que o jogador só conseguirá a desvinculação do clube empregador invocando justa causa. Mas o certo é que a lei apresenta-nos outro caminho alternativo para a cessação do contrato de trabalho desportivo, nomeadamente, através das denominadas cláusulas de rescisão. Possibilidade que nos é apresentada pela al. g) do n.º 1 do artigo 23.º e artigo 25.º, ambos da Lei 54/2017. Está na livre autonomia e vontade das partes, a previsão numa cláusula do contrato de trabalho desportivo, da possibilidade de denúncia unilateral do contrato, por iniciativa do trabalhador/jogador, mediante determinada prestação pecuniária ao empregador/clube. Ao que se designa por cláusula de rescisão. Ou seja, o trabalhador/jogador que pretende fazer

¹² Como refere JOÃO LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade. O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*, ob. cit., p. 144, “(...) estamos aqui, em certo sentido, perante uma renovada manifestação do conhecido princípio *pacta sunt servanda*: os contratos devem ser pontualmente cumpridos, maxime no que aos prazos livremente estipulados pelas partes contratantes diz respeito.”

cessar o contrato de trabalho, sem invocar justa causa, poderá fazê-lo acionando a cláusula de rescisão.

Uma vez que não é permitido ao trabalhador/jogador, em sede de contrato de trabalho desportivo, beneficiar do mecanismo de denúncia do contrato de trabalho, como no regime geral, sempre se dirá que as cláusulas de rescisão acabam por ser vistas como uma alternativa bastante interessante para o trabalhador/jogador. Sendo uma forma de fazer cessar o contrato, licitamente, *ante tempus* e sem justa causa.

No entendimento de Lúcio Correia (2008)¹³ a cláusula de rescisão é “uma cláusula contratual estabelecida entre um desportista profissional e a sua entidade empregadora desportiva, em virtude da qual, se concede ao praticante desportivo o direito de se desvincular do contrato, *ante tempus*, a troco do pagamento de um preço previamente convencionado a favor da entidade empregadora”. Esta definição transmite-nos a ideia de que a cláusula de rescisão é uma forma de o trabalhador alcançar a sua liberdade, para poder negociar um novo projeto desportivo. Para Lúcio Correia (2008), as cláusulas de rescisão são verdadeiras *cláusulas liberatórias ou desvinculatórias*¹⁴.

A cláusula de rescisão não se confunde aqui com as cláusula penais, pois trata-se de uma cláusula através da qual, o trabalhador/jogador procede ao pagamento ao empregador/clubes, de uma indemnização a título de “arrependimento” pela celebração do contrato¹⁵. Como refere Leal Amado (2017) “Estamos, em suma, não perante uma penalty clause, mas face àquilo que, de forma bastante negativa, a doutrina anglo-saxónica designa por buy-out clause”¹⁶.

Por via das cláusulas de rescisão, o trabalhador/jogador encontra uma possibilidade de contornar os limites impostos pelo regime aplicável aos contratos de trabalho desportivos e pôr termo ao contrato sem justa causa. Como menciona Leal Amado (2002), a cláusula de rescisão acaba por surgir como *autêntica cláusula liberatória*¹⁷. Mas para alguns Autores, estas cláusulas de rescisão são apenas mais uma de entre as muitas formas de limitar a liberdade do trabalhador, por parte da Lei que regula o regime jurídico do contrato de trabalho desportivo. De entre os quais André Dinis de Carvalho (2003), que entende que “estas integram-se no âmbito de um conjunto muito amplo de práticas restritivas da liberdade laboral dos trabalhadores, práticas que, de resto, acabam por encontrar expressão

¹³ LÚCIO CORREIA, *Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo*, Lisboa, Livraria Petrony Editores, 2008, p. 243.

¹⁴ LÚCIO CORREIA, ob. cit., p. 243.

¹⁵ Como bem explica JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei 54, 2017 de 14 de julho – Anotada*, Coimbra, Almedina, 2017, p. 154, “a cláusula de rescisão distancia-se claramente dos contornos típicos de uma cláusula penal, antes tendendo a analisar-se, segundo a lição de António Pinto Monteiro, numa autêntica multa ou arra penitencial, isto é, numa cláusula que concede ao praticante o direito a uma desvinculação *ad nutum*, mediante o pagamento à entidade empregadora desportiva de uma certa contrapartida pecuniária, o chamado dinheiro de arrependimento.”

¹⁶ JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei 54, 2017 de 14 de julho – Anotada*, ob. cit., p. 155.

¹⁷ JOÃO LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade. O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*, ob. cit., p. 341.

em normas emanadas pelas próprias federações, a que os trabalhadores obrigatoriamente pertencem”¹⁸.

Ora, somos do entendimento de que, a existência de uma cláusula de rescisão no contrato de trabalho desportivo é, em todo caso, benéfico para o jogador, como acrescenta Leal Amado (2002), “sempre será preferível, na perspetiva do praticante, do que a total ausência de liberdade inerente à inexistência de qualquer cláusula de rescisão/cláusula liberatória no seu contrato”¹⁹.

A figura das cláusulas de rescisão é igualmente reconhecida ao nível da legislação coletiva de trabalho. Mais concretamente no Contrato Coletivo de Trabalho, celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol. No artigo 39.º do CCT são enunciadas as formas de cessação do contrato de trabalho desportivo. E, por sua vez, no artigo 46.º do CCT, fica consumada uma norma legal específica para a resolução por iniciativa do jogador, sem justa causa, quando contratualmente convencionada.

Esta possibilidade, que é dada às partes, de fixarem o valor de uma indemnização a pagar pelo jogador, para que este possa resolver o contrato unilateralmente e sem justa causa, poderá conduzir-nos a um outro plano de limitação do trabalhador.

A referida indemnização fixada pelas partes representa a quantia a receber pelo empregador, pelo que, este será o maior interessado no valor fixado na cláusula de rescisão. E o valor previsto terá de ser capaz de fazer com que o clube se considere totalmente ressarcido pela perda do jogador. Isto posto, sempre se dirá que as cláusulas de rescisão são vantajosas para o empregador/clube. O jogador para “abandonar” o clube terá, em todo o caso, de proceder ao pagamento da cláusula e caso o empregador tenha receio de perder o atleta (nos casos em que o jogador representa uma percentagem relevante do ativo do clube) e pretenda salvaguardar o cumprimento do contrato até ao seu termo, tratará de propor uma cláusula de rescisão de valor avultado. O que trará dificuldades ao jogador, caso este pretenda cessar o contrato antes do prazo de caducidade. Salvo os casos em que o pagamento da mesma seja efetuado pelo novo clube do jogador²⁰. Os valores fixados são, na maior parte dos casos, valores astronómicos e que não representam os danos que efetivamente a entidade empregadora possa vir a ter com a saída do atleta. Tratam-se, outrossim, de valores exageradamente elevados para incentivar o jogador a cumprir o contrato.

O valor da cláusula de rescisão, na maior parte dos casos, é liquidado à atual entidade empregadora do jogador pelo novo empregador, uma vez que atendendo aos valores

¹⁸ ANDRÉ DINIS CARVALHO, *Da Livre Circulação de Desportistas Profissionais na União Europeia*, Porto, Universidade Católica Portuguesa – Faculdade de Direito, 2003, Dissertação de mestrado, p. 291.

¹⁹ JOÃO LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade. O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*, ob. cit., p. 342.

²⁰ Como já se referiu anteriormente, na maioria dos casos é o novo clube do jogador que liquida a cláusula de rescisão ao atual clube do atleta, pelo que, mesmo que a entidade empregadora consiga estipular um valor elevado na cláusula, “blindando o contrato”, o certo é que, não será por essa razão que o jogador não vai denunciar o contrato.

elevados que, em regra, são fixados para estas cláusulas, raramente são acionadas pelos jogadores.

Em todo o caso, no artigo 25.º n.º 2 da Lei 54/2017, está prevista a redução do montante fixado pelas partes a título de cláusula de rescisão, por parte do tribunal, com recurso ao princípio da equidade, nos casos em que for manifestamente excessivo. E esta redução será feita tendo em conta o período de duração efetiva do contrato, ou seja, o jogador pagará um valor a título de cláusula de rescisão, com referência ao período contratual que ficou por cumprir, ao valor do seu salário e ao valor pago pelo clube aquando da sua contratação²¹. Entendemos que, de facto, esta será a forma mais “justa” de fazer o computo do valor da indemnização a pagar ao clube pela saída do atleta, antes do término do contrato.

4. A justa causa de rescisão do contrato de trabalho desportivo pelo trabalhador/jogador – Num caso de violação do direito de ocupação efetiva

A par do regime geral previsto no Código do Trabalho, o jogador poderá, a todo o tempo, fazer cessar o contrato de trabalho desportivo, caso tenha justa causa para o efeito. O artigo 23.º da Lei 54/2017 prevê todas as possíveis formas de cessação do contrato de trabalho desportivo, de entre as quais se encontra, no n.º1 al. d) a, “resolução com justa causa por iniciativa do praticante desportivo”.

Para salvaguarda da justiça contratual, caso ocorram determinadas situações fora do normal, que perturbem a relação contratual existente entre o trabalhador/jogador e o empregador/clube, aquele poderá, então, resolver com justa causa o contrato de trabalho.

No n.º 3 do artigo 23.º da Lei 54/2017 está previsto que constitui justa causa “o incumprimento contratual grave e culposos que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva”²². O Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, vai mais além e enumera um determinado conjunto de situações que consubstanciam justa causa de resolução, designadamente, no artigo 43.º n.º 1. Para além dos deveres que impendem sobre qualquer entidade empregadora, ao empregador desportivo é ainda exigido o respeito por determinados deveres especiais, designadamente, os deveres previstos no artigo 11.º e ainda o respeito pelos direitos de personalidade e assédio do praticante no artigo 12.º da Lei 54/2017.

²¹ JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei 54, 2017 de 14 de julho – Anotada*, ob. cit., pp. 157-158.

²² JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei 54, 2017 de 14 de julho – Anotada*, ob. cit., p. 144, refere que se trata de uma justa causa de rescisão “mais estreita e exigente” do que a que nos é apresentada pelo artigo 394.º do regime geral do Código do Trabalho.

São cada vez mais os litígios que envolvem jogadores e clubes, por alegadas violações por parte dos clubes dos deveres especiais e por violação dos direitos de personalidade e assédio. Em todo o caso, a falta de pagamento da retribuição é a justa causa mais invocada pelos jogadores para fazer cessar o contrato de trabalho desportivo. Neste estudo vamos abordar os casos em que jogador invoca a violação por parte do clube, do dever previsto na alínea b) do artigo 11.º da Lei 54/2017, ou seja, do dever de “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.”, a título de justa causa de rescisão do contrato de trabalho. Ou seja, iremos abordar o direito de ocupação efetiva no âmbito do contrato de trabalho desportivo e um caso em que o jogador invocou a violação desse mesmo direito por parte do clube.

No entendimento de Menezes Cordeiro²³, surgiu o direito de ocupação efetiva devido a “uma acrescida sensibilidade para os direitos humanos e em virtude da crise que gera desemprego, não permitindo que o trabalhador insatisfeito, por não lhe distribuírem serviço, procure outro emprego”.

No regime juslaboral comum está previsto no artigo 129.º, n.º 1, al. b) do Código do Trabalho o dever de ocupação efetiva por parte do empregador. Para além de um dever, a ocupação efetiva é uma garantia do trabalhador que se encontra totalmente enraizado e assente, desde o Código de 2003, na medida em que, tem vindo a ser proclamado pela doutrina e jurisprudência portuguesas²⁴.

Relativamente ao regime especial do contrato de trabalho desportivo, conforme referido supra, está previsto que ao praticante desportivo deve ser dada a possibilidade de participação efetiva nos treinos e noutras atividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva, mas não na própria competição desportiva. A carreira de um atleta profissional exige que haja um empenho diário e uma permanente boa forma física, o que apenas se consegue com a realização de treinos constantes e intensivos, prestados pelos técnicos e treinadores do clube. Mas o certo é que a carreira de um jogador de futebol profissional depende, em grande medida, da visibilidade do atleta, ou seja, este precisa de

²³ MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 1991, p. 656.

²⁴ O texto do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 07/09/2017, Processo n.º 412/2000.L1S1, relativamente ao Código de 2003, refere que, “Ora, estatuidando a alínea b) do art. 122.º que é proibido ao empregador obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho, facilmente concluímos que o Código do Trabalho consagra, de forma expressa e clara, o direito à ocupação efetiva do trabalhador. Efetivamente, tal não acontecia na vigência da LCT, que não estatuiu expressamente tal direito do trabalhador. No entanto, e apesar desta lacuna da lei, a jurisprudência e a doutrina foram-no admitindo de forma generalizada...”. No mesmo sentido seguiu o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 09/09/2015, Processo n.º 263/13.1TTPTT.P1.S1. E ainda o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 16/06/2011, Processo n.º 150/09.8TTFIG.C1 que refere que “Do artigo 129.º, n.º 1, alínea b) do CT/2009...resulta a proibição do empregador “obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho”. Aquando da sua consagração em 2003, tratou-se de um preceito inovador, na medida em que veio afirmar, sem reservas e claramente, o chamado “dever de ocupação efetiva”, que, antes, já a doutrina e a jurisprudência admitiam.” Por último referimos ainda o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 15/02/2012, Processo n.º 678/03.TTLSB.L1.S1., que nos diz que, “No domínio do regime jurídico anterior ao Código do Trabalho, embora faltasse disposição expressa que consagrasse o dever de ocupação efetiva do trabalhador, várias normas da ordem jurídica portuguesa permitiam justificar a sua existência, como era admitido na jurisprudência e doutrina, dever esse que configurava um verdadeiro dever de prestação por parte do empregador e se traduzia na exigência de ser dada ao trabalhador a oportunidade de exercer efetivamente e sem quaisquer dificuldades ou obstáculos a actividade contratada”.

se dar a conhecer, de apresentar as suas qualidades técnicas, para poder evoluir profissionalmente, nomeadamente, ao nível do mercado desportivo. Conforme esclarece Alves Lima (2015)²⁵ o atleta depende do seu *marketing* pessoal uma vez que o desporto é um fenómeno eminentemente mediático. O jogador precisa, assim, de participar em competições desportivas, sob pena de ser esquecido e, dessa forma, deixar de ser uma aposta para os clubes. Uma situação de inatividade na carreira de um jogador de futebol profissional pode ter consequências muito gravosas e lesivas para a carreira do atleta. Competir não é a mesma coisa que participar em treinos, pelo que o jogador por mais que tenha treinado intensivamente e esteja em boa forma física, se não participar em competições durante um determinado período de tempo, acaba por perder ritmo de jogo. O jogador para evoluir qualitativamente necessita de participar em competições²⁶.

No seguimento do supra exposto, surge a pergunta se existirá no regime do contrato de trabalho desportivo, um verdadeiro direito de ocupação efetiva. Ora, a al. b) do artigo 11.º da Lei 54/2017 prevê um direito de participação efetiva nos treinos, mas já não nas competições. Ou seja, como refere Leal Amado (2002), (...) o praticante tem o direito de treinar mas não o de jogar, tem o direito de se preparar mas não o de competir, tem o direito de ser adestrado, mas não o de ser utilizado²⁷. Pelo que, segundo Leal Amado (2002), a nossa lei acaba por simultaneamente afirmar e desmentir a existência de um dever de ocupação efetiva no âmbito do contrato de trabalho desportivo. Na medida em que a competição acaba por representar o elemento mais importante da atividade do jogador, é com o intuito de participar em competições que o jogador assina o contrato de trabalho com o clube. Neste sentido, acompanhando Leal Amado (2002), entendemos que de facto, no regime especial do contrato de trabalho desportivo, não estamos perante um verdadeiro dever de ocupação efetiva, uma vez que, o jogador apenas poderá participar nas competições se tal resultar da opção técnica do treinador. E sendo a competição o *ex-libris* da atividade laboral do jogador e não tendo este o direito efetivo a participar em competições, pendemos para concluir que não terá o atleta um direito de ocupação efetiva, em sentido estrito²⁸. Seixas²⁹ discorda do argumento anterior, pois entende que a lei não garante o direito de ocupação efetiva nessa extensão nem o poderia fazer, na medida em que colocaria em causa a autonomia técnica do treinador e nesse sentido defende este Autor que o direito de ocupação efetiva existe com a dimensão e conteúdo que é possível mediante a realidade concreta.

²⁵ FIRMINO ALVES LIMA, "O Princípio da Ocupação Efetiva no Direito Trabalhista Desportivo", *In Direito do Trabalho e Desporto, vol. II*, São Paulo, Editora QuarterLatin, 2015, p.116.

²⁶ Como acrescenta JOÃO LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade. O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*, ob. cit., p. 268, "competir sem treinar é pouco menos que impensável, treinar sem competir é frustrante e mesmo algo atroficante."

²⁷ JOÃO LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade. O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*, ob. cit., p. 270.

²⁸ JOÃO LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade. O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*, ob. cit., p. 271.

²⁹ JOSÉ LUÍS SEIXAS, "Ocupação efectiva e trabalhador desportivo.", *in Revista de direito e de estudos sociais*, 1-2-3, 2004, pp. 157-185.

Mendes Baptista entende que o dever de participação efetiva em competições, nem se coloca, nem advém da garantia de ocupação efetiva, uma vez que, “O que o praticante não pode é ser impedido de treinar, integrar as sessões técnicas, teóricas e práticas, ou participar noutras actividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva”³⁰.

Em todo o caso, como salientou Varela³¹, a generalidade da doutrina e jurisprudência têm o entendimento de que a Lei não garante o direito de ocupação efetiva com extensão à participação em competições, uma vez que, tal iria colidir diretamente com a autonomia técnica dos treinados. O que facilmente se compreende, uma vez que as regras desportivas aplicáveis impõem limites ao número de atletas que podem participar na competição. E a decisão de participação ou não de determinado jogador numa competição dependerá das opções técnico-desportivas do treinador da equipa. Ou seja, existe uma valorização dos critérios técnicos em detrimento da tutela da profissionalidade do atleta³².

Leal Amado reconhece ainda a possibilidade de ser garantida ao jogador a participação em competições, nomeadamente, quando a partes acordem nesse sentido e o façam constar do texto do contrato. Será, por exemplo, o caso de um jogador com muita visibilidade profissional e com um elevado valor de mercado, que ao assinar contrato com o novo clube, irá procurar garantir que não perderá a sua visibilidade, participando em competições. Mais acrescenta o mesmo Autor, outra situação em que a não utilização de determinado atleta fica a cargo do clube, designadamente, quando tal opção do clube resulte de “factores extradesportivos, sendo movida pela intenção de o punir, de o prejudicar profissionalmente e/ou de desgastar psicologicamente – procurando coagi-lo, por exemplo, à renovação do vínculo contratual com o clube”³³.

Em todo o caso, a hipótese de não utilização do praticante desportivo em determinada competição, por razões extradesportivas e sem qualquer justificação técnica, pode constituir assédio moral e, por essa via, legitimar a rutura contratual por iniciativa do praticante desportivo, ao abrigo do disposto nos n.º 1 b) e n.º 3 do artigo 11.º do Lei 54/2017.

Correu termos no Tribunal Arbitral do Desporto, o processo n.º 9/2017³⁴, relativo à ação arbitral proposta pelo clube A contra o jogador B, na qual o clube peticionou a oposição ao reconhecimento de justa causa invocada pelo jogador, declarando não estarem verificados os fundamentos de rescisão contratual invocados pelo jogador. Ora, o jogador havia remetido ao clube, carta de rescisão do contrato com justa causa. O clube não aceitou a resolução do contrato operada pelo jogador, entendendo não existir justa causa para o efeito. Nesse seguimento, interpôs a referida ação no Tribunal Arbitral do Desporto (TAD), opondo-se ao

³⁰ ALBINO MENDES BAPTISTA, “Pressupostos da desvinculação desportiva do jogador.” in *Revista Lusíada: Direito*, (Online), 1, p.13, 2003, Disponível em: <http://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/ldl/article/viewFile/754/832>.

³¹ MARIA HELENA CARVALHO ATHAYDE VARELA, *Assédio Moral no Futebol Profissional*, Lisboa, Instituto Universitário de Lisboa, Escola de Ciências Sociais e Humanas, Departamento de Economia Política, 2015, Dissertação de mestrado, pp. 52-53.

³² O CCT permite que possam ser invocados “motivos de ordem técnica” para justificar a exclusão de um jogador profissional do treino (cfr. al. d), do art. 14.º, do CCT).

³³ JOÃO LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade. O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*, ob. cit., pp. 272-273.

³⁴ Tribunal Arbitral do Desporto, processo n.º 9/2017, decisão proferida a 3 de agosto de 2017.

reconhecimento da justa causa. Por sua vez, o jogador contestou a ação, alegando a falta de pagamento de retribuições e ainda, que o clube o impossibilitou de jogar futebol, para o forçar a aceitar uma venda para um clube em que este não queria jogar e, nos treinos realizados, o jogador ficava normalmente atrás da baliza, enquanto os colegas jogavam dez contra dez, numa atitude de humilhação perante todos os outros jogadores.

A decisão proferida dividiu-se em duas temáticas, a falta de pagamento pontual da retribuição e a violação do dever de ocupação efetiva e outros deveres que impendem sobre a entidade empregadora na pendência da relação laboral desportiva. Pelo TAD foi proferida decisão, que reconheceu a justa causa de rescisão do contrato de trabalho desportivo pelo jogador. O TAD não deu como provada a falta de pagamento de retribuições, e quanto à apreciação do demais, o Tribunal tomou o dever de ocupação efetiva como ponto de partida e levou em consideração a sua estreita conexão com os demais deveres primários e secundários, previstos no artigo 12.º do CCT celebrado entre a LPFP e o SJPF.

O Tribunal apurou, atenta a prova produzida nos autos, que o jogador muito pouco tempo antes de deixar de jogar, tinha sido autor de golos decisivos para a formação do clube, manifestando um desempenho francamente positivo. Tendo, subitamente, sem terem sido invocadas razões técnicas ou médicas para o efeito e em momento coincidente com os contactos malogrados, com vista à transferência para o clube C, por vontade do clube A, deixado de alinhar pelo clube A e de ser convocado para os jogos. O jogador acabou por passar de uma situação em que jogava regularmente, apontando golos e gerando interesse de outros clubes na sua contratação, para uma situação em que não tinha sequer lugar no grupo de 18 (dezoito) jogadores normalmente convocados para um determinado jogo. O Tribunal associou a factualidade supra descrita ao facto de o treinador o excluir quase sempre dos jogos realizados durante os treinos, não restaram dúvidas ao Tribunal, quanto à existência de umnexo causal, entre a decisão do jogador em não aceitar a transferência para o clube C e a decisão do clube A de afastar o jogador dos jogos que a equipa realizou nas diversas competições em que estava envolvida e de o colocar à parte na fase dos treinos.

Após análise do nexocausal, o Tribunal procedeu à averiguação se tal comportamento por parte do clube A, constitui um incumprimento dos deveres que tem enquanto entidade empregadora, que legitimem a justa causa invocada pelo jogador. Entendeu o Tribunal que de facto houve uma violação por parte do clube A dos deveres impostos pelo artigo 12.º al. a), c) e f) e artigo 14.º al. d) do CCT celebrado entre a LPFP e o SJPF. Isto posto, concluiu o Tribunal que um clube não poderá afastar do cabal desempenho da profissão um jogador que se recusa a aceitar uma transferência para um outro clube. O clube A estava, de facto, a impor ao jogador uma transferência para o clube C, o que consubstancia um comportamento ilícito, grave e censurável, uma vez que incidiu sobre a possibilidade de um jovem futebolista poder realizar a prestação a que se obrigou: jogar futebol. Pelo exposto, resulta claro que foi lícita a resolução do contrato de trabalho desportivo por parte do jogador B.

Atento o caso supra exposto, resulta claro que no regime especial do contrato de trabalho desportivo, não se verifica um dever de ocupação efetiva, designadamente, de participar em competições, mas tal terá de resultar de uma opção tecnicamente fundamentada. Ou seja, se a não participação do atleta em competições e ainda nos treinos preparatórios, resultar de uma decisão do clube, relacionada com interesses extradesportivos, sem qualquer justificação técnica, constitui uma violação grave por parte do empregador dos deveres a que está obrigado, legitimando a rutura contratual, com justa causa, por parte do praticante desportivo.

5. Conclusão

Após a elaboração do presente estudo, concluímos que urge apresentar duas propostas de alteração à Lei 54/2017, de 14 de julho, que regula o Contrato de Trabalho Desportivo. A primeira diz respeito à norma prevista no artigo 25.º, relativa à denúncia por iniciativa do praticante. No n.º 1 deste artigo está consolidada a possibilidade de as partes fazerem constar do contrato de trabalho uma cláusula de rescisão. No n.º 2 está prevista a possibilidade de redução do valor da referida cláusula por decisão judicial, a proferir pelo Tribunal. Ora, entendemos que deveria constar deste artigo, um conjunto de regras fixas, ou seja, uma fórmula fixa, para o apuramento do valor das cláusulas de rescisão. E na referida cláusula já teriam de estar previstas as várias fases contratuais em que a referida cláusula poderia ser acionada, com o valor da mesma devidamente ajustado a essa mesma fase. O que, em princípio, diminuirá os recursos à via judicial.

A segunda proposta de alteração à Lei 54/2017 diz respeito à noção de justa causa consagrada no artigo 23.º n.º 5 da referida Lei. A disposição atual está redigida em termos genéricos. Somos do entendimento de que, a par do CCT celebrado entre a LPFP e o SJPF, deveriam estar elencadas na referida norma os comportamentos que consubstanciam justa causa de rescisão do contrato, tanto por parte do trabalhador como por parte do empregador.

Entendemos que as propostas ora apresentadas são pertinentes, na medida em que clarificam e uniformizam o apuramento do valor a fixar a título de cláusula de rescisão e permitem que haja uma maior consciência dos comportamentos que, efetivamente, se subsumem no conceito de justa causa de rescisão.

Bibliografia

ALVES LIMA, FIRMINO, “O Princípio da Ocupação Efetiva no Direito Trabalhista Desportivo”, *In Direito do Trabalho e Desporto, vol. II*, São Paulo, Editora QuarterLatin, 2015

CORREIA, LÚCIO, *Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo*, Lisboa, Livraria Petrony Editores, 2008

DINIS CARVALHO, ANDRÉ, *Da Livre Circulação de Desportistas Profissionais na União Europeia*, Porto, Universidade Católica Portuguesa – Faculdade de Direito, 2003, Dissertação de mestrado

GOMES CANOTILHO / VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa – Anotada*, 4ª ed. Revista, Coimbra, Coimbra Editora, 2007

LEAL AMADO, JOÃO, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei 54, 2017 de 14 de julho – Anotada*, Coimbra, Livraria Almedina, 2017

LEAL AMADO, JOÃO, *Vinculação versus Liberdade. O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*, Coimbra, Coimbra Editora, 2002

MENDES BAPTISTA, ALBINO, “Breve apontamento sobre as Cláusulas de Rescisão”, *in RMP*, Ano 23, n.º 91, Julho/Setembro 2002

MENDES BAPTISTA, ALBINO, “Pressupostos da desvinculação desportiva do jogador.” *in Revista Lusitana: Direito*, (Online), 1, p.13, 2003, Disponível em: <http://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/ldl/article/viewFile/754/832>

MENDES BAPTISTA, ALBINO, *in Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*, Coimbra Editora, 2006

MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 1991

SEIXAS, JOSÉ LUÍS, “Ocupação efectiva e trabalhador desportivo.”, *in Revista de direito e de estudos sociais*, 1-2-3, 2004

VARELA, MARIA HELENA CARVALHO ATHAYDE, *Assédio Moral no Futebol Profissional*, Lisboa, Instituto Universitário de Lisboa, Escola de Ciências Sociais e Humanas, Departamento de Economia Política, 2015, Dissertação de mestrado

(texto submetido a 20.11.2019 e aceite para publicação a 20.01.2020)