

UNIVERSIDADE DE LISBOA

FACULDADE DE DIREITO



FACULDADE DE DIREITO
Universidade de Lisboa

**A resolução com justa causa do contrato de trabalho
desportivo pelo jogador profissional de futebol**

Mestrado em Direito e Prática Jurídica:

Especialidade em Direito da Empresa

Pedro Filipe da Costa Almeida

Lisboa, 2019

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE DIREITO



FACULDADE DE DIREITO
Universidade de Lisboa

**A resolução com justa causa do contrato de trabalho
desportivo pelo jogador profissional de futebol**

Pedro Filipe da Costa Almeida

Orientador: Professor Doutor Luís Gonçalves da Silva

Dissertação elaborada para a obtenção do grau de Mestre em Direito, no
Mestrado em Direito e Prática Jurídica, especialidade em Direito da
Empresa

Lisboa, 2019

Agradecimentos

Uma investigação científica como a que realizámos para a apresentação desta dissertação é um processo complexo que requer muito tempo, inspiração e determinação, algo que não seria possível sem a ajuda de muitas pessoas a quem devemos prestar o nosso tributo.

À minha família e em especial à minha mãe pelo amor incondicional, pelos valores que me transmitiram, pela paciência nos meus momentos de maior frustração, pela confiança e liberdade que me proporcionaram ao longo de todo o meu percurso académico.

Aos meus amigos, pelo apoio em todos os momentos, pelo incentivo, pelas conversas, pelos conselhos, pelas risadas. Pela genuína amizade.

Por fim, à Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. A todos os professores, colegas e funcionários com os quais me cruzei ao longo da Licenciatura e do Mestrado agradeço os conhecimentos transmitidos e experiências proporcionadas. Um agradecimento particular ao Professor Doutor Luís Gonçalves da Silva, por ter aceitado ser meu orientador, pela disponibilidade demonstrada a todo o tempo, pelos desafios que me colocou, pelas indispensáveis observações e indicações.

Siglas e Abreviaturas

BTE - Boletim do Trabalho e Emprego

CAP - Comissão Arbitral Paritária

CC - Código Civil

CCT - Contrato Coletivo de Trabalho

cit. – Obra citada

CT - Código do Trabalho

CRP - Constituição da República Portuguesa

DL - Decreto-Lei

FIFA - Fédération Internationale de Football Association

FPF - Federação Portuguesa de Futebol

IRCT - Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LAV - Lei da Arbitragem Voluntária

LCT - Lei do Contrato de Trabalho

LOSJ - Lei da Organização do Sistema Judiciário

LPFP - Liga Portuguesa de Futebol Profissional

LTAD - Lei do Tribunal Arbitral do Desporto

p. / pp. – Página / Páginas

RCOLP - Regulamento das Competições Organizadas pela Liga Portugal

RDCOLP - Regulamento Disciplinar das Competições Organizadas pela Liga Portugal

RETJ - Regulamento do Estatuto e Transferência de Jogadores da FIFA

RJCTD - Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo

RJFD - Regime Jurídico das Federações Desportivas

SAD - Sociedade Anónima Desportiva

SJPF - Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol

ss – Seguintes

STJ - Supremo Tribunal de Justiça

TAD - Tribunal Arbitral do Desporto

TAS - Tribunal Arbitral du Sport

TC - Tribunal Constitucional

TRE - Tribunal da Relação de Évora

TRL - Tribunal da Relação de Lisboa

TRP - Tribunal da Relação do Porto

UEFA - Union of European Football Associations

Resumo

O presente estudo aborda a resolução com justa causa do contrato de trabalho desportivo por iniciativa do jogador profissional de futebol e abrange um conjunto de questões que daí emergem.

Esta modalidade de cessação contratual assume uma central importância no específico contexto laboral desportivo na medida em que se configura como a única que permite ao jogador, de forma lícita e unilateral, desvincular-se do contrato na vigência do mesmo, com a exceção dos casos em que é convencionada uma *cláusula de rescisão*, com a qual as partes no contrato acordam em permitir a denúncia pelo jogador mediante o pagamento, por este ao clube, de uma contrapartida pré-estabelecida. Neste sentido, de maior restrição da liberdade de desvinculação do jogador-trabalhador comparativamente à situação do trabalhador comum, que pode a qualquer momento denunciar o contrato de forma lícita, bastando para tal que respeite o período de aviso prévio legalmente consagrado, é importante analisar o próprio conceito de justa causa para a resolução do contrato pelo jogador e evidenciar as diferenças que o mesmo, e a sua apreciação, apresentam relativamente ao previsto no Código do Trabalho para o trabalhador comum, limitando-se, como veremos nesta dissertação, o conjunto de fundamentos que poderão dar origem a uma cessação contratual por esta via no âmbito desportivo. Ao mesmo tempo deve, a nosso ver, verificar-se uma exigência semelhante na apreciação da justa causa quando invocada pela entidade empregadora desportiva e pelo atleta, contrariamente ao que vem sendo defendido para as relações laborais comuns, em que se tem apontado a necessidade de ser menos exigente na avaliação da justa causa de demissão do jogador relativamente à justa causa de despedimento pelo empregador.

A invocação da justa causa para a resolução do contrato laboral pelo praticante desportivo dará origem a dois cenários alternativos. A procedência ou improcedência da justa causa invocada para a resolução contratual determinará, respetivamente, a sua licitude ou ilicitude, desencadeando, desde logo, efeitos de responsabilidade pelo incumprimento contratual que merecem ser analisados numa perspetiva da Lei Portuguesa (onde agora também se consagra o princípio da reparação integral dos danos), e também no âmbito do estabelecido em sede de contratação coletiva para os futebolistas profissionais em Portugal. Nos casos em que a justa causa invocada para a resolução seja declarada improcedente o novo regime jurídico do contrato de trabalho desportivo prevê

que a responsabilidade indemnizatória recairá sobre o jogador, mas também poderá abranger, a título de responsabilidade solidária, um clube terceiro, o novo clube do jogador, que se presumirá que influenciou, de forma direta ou indireta, aquela desvinculação ilícita do jogador.

Ainda em relação aos efeitos emergentes das situações aqui em discussão, e não obstante se possa defender a importância de prever a aplicação de sanções desportivas aos jogadores que indevidamente (sem justa causa) façam cessar o contrato antes do seu termo, atendendo aos cruciais valores de estabilidade contratual, regulação do mercado de trabalho e equilíbrio da competição que devem ser protegidos no âmbito da indústria do desporto e, mais concretamente, do futebol, o novo regime jurídico do contrato de trabalho desportivo vem colocar em causa este tipo de prática regulamentar que se vem adotando no plano nacional e internacional.

Por fim, é também importante no âmbito deste estudo perceber sobre quem recai a competência para a resolução dos conflitos laborais desportivos em Portugal, nomeadamente para os que aqui vimos descrevendo. Atendendo à recente constituição de um Tribunal Arbitral do Desporto (o TAD) e à competência que lhe é atribuída pela lei para dirimir, em sede de arbitragem, os conflitos laborais desportivos, coloca-se um problema de compatibilidade face àquela que tem sido a vontade expressa pelos agentes interessados no âmbito da contratação coletiva para os jogadores profissionais de futebol em Portugal. Estas partes continuam a não prever o recurso ao Tribunal Arbitral do Desporto e, por outro lado, constituíram uma Comissão Arbitral Paritária (CAP) com competências, a nosso ver, conflituantes com a lei.

PALAVRAS-CHAVE: RESOLUÇÃO COM JUSTA CAUSA DO CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO; JOGADORES PROFISSIONAIS DE FUTEBOL; RESPONSABILIDADE PELO INCUMPRIMENTO CONTRATUAL; SANÇÕES DESPORTIVAS; RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS LABORAIS DESPORTIVOS.

Abstract

The present study addresses the termination of a sporting employment contract with just cause by initiative of professional football players and covers a number of matters that emerge from it.

This form of termination of a contract plays a central role in the specific context of the sporting employment, as it constitutes the only one that allows the player to free himself from a contract during its course in a legal and unilateral way, with the exception of the situations in which a *release clause* is agreed by the parties, allowing the player to terminate the contract by paying a pre-established compensation to the club. Therefore, understanding the restriction of the freedom of untying of the player-employee compared to the situation of the common employee, who is allowed to terminate the contract at any moment and in a licit way by simply respecting the legally established prior notice period, it's important that we analyse the concept of just cause for the contract termination by the player, as well as emphasize the differences that this concept, along with its evaluation, presents when compared to what is determined by law for the common employee, since there is, as we'll see in this study, a limitation of the range of reasons that could allow the player to terminate a contract in such way. At the same time, as we'll argue, in the specific context of sports, the just cause for the termination of a contract should be assessed with a similar level of demand when invoked by the club-employer and the player-employee, in contrast to similar situations in common employment, for which it has been claimed that the evaluation of the just cause needs to be more strict when invoked by the employer compared to when it's invoked by the employee.

When just cause is argued by the player to terminate a contract there are two possible outcomes. The acceptance or rejection of the invoked just cause by the court will determine, respectively, the legitimacy or unlawfulness of the contract termination, and will, as a consequence, result in the obligation of paying a compensation for the breach of contract that must be analysed from the perspective of the Portuguese Law (in which is now stipulated the principle of full compensation for all damages caused) as well as what is established in the collective bargaining agreement applicable to professional football players in Portugal. With regard to the situations in which the just cause invoked is rejected, the new legal regime applicable to the sporting labour contract establishes that compensation must be paid by the player, but that a third club, the player's new club,

which will be presumed that induced, directly or indirectly, such breach of contract, shall be jointly liable for the payment of said compensation.

Still regarding the emerging effects of a termination of the sporting employment contract in these situations, notwithstanding the eventual importance of imposing sporting sanctions to a player found to be in breach of contract, considering the values of contractual stability, labour market regulation and competitive balance that must be protected in the context of the sporting industry and, more specifically, in the football industry, the new legal regime undermines this type of regulatory practice that has been adopted both on a national and international level.

Finally, it's also important for the purpose of the current study to understand which are the competent entities in Portugal for the resolution of sporting employment disputes such as the ones described here. Given the recent establishment of an arbitration tribunal for sport (TAD) in Portugal, and the competence attributed to it by law for the resolution of such disputes, there are question marks about the compatibility between said jurisdiction and what has been determined by the interested parties in the collective bargaining agreement applicable to professional football players. These parties not only haven't stipulated recourse to said court of arbitration but have instead established a specific arbitration committee (CAP) with a jurisdiction that, in our view, goes against the law.

KEYWORDS: TERMINATION OF A SPORTING EMPLOYMENT CONTRACT WITH JUST CAUSE; PROFESSIONAL FOOTBALL PLAYERS; COMPENSATION FOR THE BREACH OF CONTRACT; SPORTING SANCTIONS; RESOLUTION OF SPORTING EMPLOYMENT DISPUTES.

Índice

Agradecimentos	4
Siglas e Abreviaturas.....	5
Resumo	7
Abstract.....	9
Introdução	13
Parte I – O Desporto e o Direito Laboral: A especificidade do desporto e desvios às regras do regime geral.	17
1. O regime laboral desportivo e a aplicação subsidiária do regime laboral comum.	17
2. A especificidade do desporto: o atleta profissional no contexto da competição-indústria desportiva.	21
3. Manifestações da especialidade do regime laboral desportivo – duração e cessação contratual. A segurança no emprego e a liberdade de trabalho.	24
4. Formas de cessação do contrato de trabalho desportivo.....	30
Parte II – A Resolução com Justa Causa por Iniciativa do Praticante Desportivo.....	33
1. Generalidades.....	33
2. O conceito de justa causa no âmbito laboral comum.	37
3. A justa causa no âmbito laboral desportivo. A resolução contratual pelo jogador em particular.....	46
4. A apreciação da justa causa no âmbito do contrato de trabalho desportivo.	54

5. A Justa Causa Desportiva.....	58
Parte III – Os efeitos da cessação contratual: responsabilidade contratual, responsabilidade solidária de clube terceiro e sanções desportivas.	65
1. Responsabilidade pelo incumprimento contratual.	65
2. A responsabilização do jogador pela resolução sem justa causa e as <i>cláusulas de rescisão</i>	71
3. Responsabilidade Solidária – A Teoria do Terceiro Cúmplice.	79
4. O vínculo desportivo e as sanções desportivas.	86
Parte IV – A Resolução do conflito laboral desportivo.	99
1. A arbitragem como mecanismo preferencial de resolução de conflitos.	99
2. A criação do TAD em Portugal – A arbitragem voluntária.....	107
3. A transferência de competências da CAP para o TAD e a nova CAP estabelecida no CCT aplicável aos futebolistas.	112
3.1. A transferência de competências da CAP para o TAD.	112
3.2. A nova Comissão Arbitral Paritária.....	114
4. A competência para a resolução de litígios laborais desportivos no panorama atual em Portugal.	120
Conclusão.....	130
Bibliografia	138
Referências Jurisprudenciais	149

Introdução

O desporto assume hoje uma posição de destaque e de grande relevância na sociedade à escala global. Isso é evidente pela quantidade de praticantes desportivos, amadores e profissionais, pelo número de aficionados que segue o desenrolar desta atividade, pela cobertura que lhe é dada pela comunicação social encarregue de cobrir os diversos atletas e eventos desportivos, mas também pelo dinheiro que move¹ e pelo impacto que assume na economia dos diversos países². Pensando mais concretamente na realidade portuguesa, há uma modalidade desportiva que assume uma preponderância cultural e social que alguns dirão ser até excessiva: o futebol. Pode inclusive dizer-se que, mais do que um país apaixonado pelo desporto, Portugal é verdadeiramente um país de futebol, tal é a predominância desta modalidade face às demais no nosso país. Também por esta razão se justifica que a nossa atenção nesta dissertação se centre na realidade do futebol.

A prática do desporto não pode ser hoje concebida exclusivamente como um meio de socialização, como uma forma de lazer, de recreação, ou enquanto mero exercício físico associado à prossecução de uma melhor qualidade de vida, à preservação da saúde. O desporto manifesta-se também nestas vertentes, tal como é possível constatar pela definição presente na Carta Europeia do Desporto³, mas assume na atualidade uma outra dimensão que especialmente nos interessa no âmbito desta investigação: o desporto

¹ Como se pode ver pela publicação da *Deloitte Football Money League* em Janeiro de 2019, indicando que durante a época desportiva 2017/2018 os vinte clubes desportivos com mais receitas no mundo obtiveram, no seu conjunto, receitas *record* de cerca de 8,3 mil milhões de euros.

Para mais informações sobre este estudo pode consultar-se <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/sports-business-group/deloitte-uk-deloitte-football-money-league-2019.pdf> (consultado em 02/11/2019).

² Num recente anuário do futebol profissional português relativo à época desportiva 2016/2017, realizado pela *Ernst & Young*, com o apoio da LPFP, foi revelado que o total do futebol profissional contribuiu em cerca de 465 milhões de euros para o PIB Português, tendo criado diretamente mais de dois mil postos de trabalho e assumindo um impacto indireto significativo em outras indústrias como a das apostas desportivas ou a comunicação social.

Este anuário pode ser consultado em <https://www.ey.com/pt/en/home/ey-anuario-do-futebol-profissional-portugues> (consultado em 02/11/2019).

³ Onde, na alínea a) do artigo 2º, nº 1, se refere que “*Entende-se por «desporto» todas as formas de actividades físicas que, através de uma participação organizada ou não, têm por objectivo a expressão ou o melhoramento da condição física e psíquica, o desenvolvimento das relações sociais ou a obtenção de resultados na competição a todos os níveis.*”.

enquanto indústria. Aliás, em certa medida, a indústria do desporto, e do futebol em particular, assume-se presentemente como a principal vertente do conceito de desporto⁴.

Esta emergência do futebol enquanto competição, indústria, enquanto negócio de grande relevo económico para os Estados, que se deu essencialmente durante o século XX⁵, teve o efeito de despertar a atenção do poder público para a necessidade de, por um lado promover e, por outro, regular este fenómeno nas mais diversas áreas (por exemplo, ao nível fiscal, laboral), quando anteriormente essa regulação era deixada exclusivamente nas mãos dos privados^{6 7}.

Naturalmente que, associada a esta ascensão do futebol enquanto competição, negócio e indústria, surge a afirmação do profissionalismo, designadamente ao nível dos seus praticantes, sendo hoje pacífica a associação do Desporto ao Direito Laboral⁸ e a qualificação do futebolista profissional enquanto verdadeiro trabalhador por conta de outrem⁹, suscitando então a aplicação de regimes jurídicos laborais. Não há como fugir a esta conexão entre o Desporto e o Direito. Desde logo porque a prática de qualquer modalidade desportiva na vertente de competição está sujeita à existência de regras, mas

⁴ “*O desporto é hoje uma indústria*”, nas palavras de MARTINS, JOÃO ZENHA, *A Natureza Jurídica de algum Direito do Desporto: Reflexões sobre a diversidade de fontes e o sistema português*, in Themis: Revista da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, Ano 16, nº 28-29, Almedina, Coimbra, 2015, pp. 73-123, p. 74.

⁵ Como nos ensina, AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, Almedina, Coimbra, 2017, p. 11, “(...) se o séc. XX foi o século do desporto, ele foi também, indiscutivelmente, o século do desporto profissional”.

⁶ Inicialmente nas mãos dos particulares e mais tarde nas mãos das diversas federações desportivas, nacionais e internacionais, constituídas essencialmente desde a 2ª metade do século XIX que, em conjunto com os clubes, procederam à constituição daquilo que se considera ser um “(...) edifício organizativo e normativo, modalidade a modalidade – porém semelhante no essencial-, exigido pela necessidade – para a existência de competição – de regras iguais para todos os intervenientes”, como refere MEIRIM, JOSÉ MANUEL, *Direito do Desporto, esse desconhecido*, in Vida Judiciária, nº 204, Novembro-Dezembro, Vida Económica, Porto, 2017, pp. 16 e 17.

⁷ Hoje, consta da CRP, no nº 2 do artigo 79º que “*Incumbe ao Estado, em colaboração com as escolas e as associações e coletividades desportivas, promover, estimular, orientar e apoiar a prática e a difusão da cultura física e do desporto, bem como prevenir a violência no desporto.*”

⁸ Como indica MARTINS, JOÃO ZENHA, *A Natureza Jurídica de algum Direito do Desporto: Reflexões sobre a diversidade de fontes e o sistema português*, cit., p. 76, com o desporto estamos perante “(...) uma atividade que hoje é reconhecidamente suscetível de fundar uma situação laboral (...)”.

⁹ No caso dos desportos coletivos, como é o futebol, os praticantes desportivos aparecem normalmente vinculados por contrato de trabalho a clubes desportivos/sociedades desportivas, ainda que, em certos desportos, nomeadamente nos desportos individuais (como o ténis ou o golfe), em muitos casos os atletas poderão apresentar-se como trabalhadores por conta própria. Neste sentido, AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., pp. 16 e ss.

também porque as várias relações que do fenómeno desportivo emergem, nomeadamente as relações laborais, necessitam de ser reguladas, na medida em que implicam direitos, liberdades e garantias que extravasam o âmbito meramente desportivo. O reconhecimento destas relações laborais no âmbito do desporto, associado à crescente comercialização do futebol em específico, de tal forma que os jogadores sejam muitas vezes encarados como verdadeiros *ativos* financeiros, faz com que seja cada vez mais imperioso discutir vários temas associados à situação laboral desses praticantes desportivos. Um desses temas, quer pelas interessantes diferenças que apresenta face ao regime laboral comum, quer pela sua relativa atualidade na discussão pública em Portugal, é o da cessação do contrato de trabalho desportivo, mais concretamente a particular questão da resolução contratual com invocação de justa causa por iniciativa de um praticante desportivo, de um jogador profissional de futebol.

Será precisamente esse o objeto desta dissertação. Procuraremos expor inicialmente alguns dos elementos que constituem a especificidade das relações laborais no contexto do desporto de forma a compreender os valores que se procuram tutelar neste âmbito e a razão de ser das opções assumidas a nível legislativo, regulamentar e em sede de contratação coletiva nesta matéria. Iremos tentar demonstrar de que forma essas opções divergem do que está consagrado no âmbito do regime laboral comum, concentrando os nossos esforços na matéria da cessação contratual e naquela que se apresenta provavelmente como a mais relevante forma de cessação contratual no contexto laboral desportivo: a resolução com justa causa por iniciativa do praticante desportivo. Aí chegados, abordaremos algumas questões centrais sobre esta particular forma de cessação do contrato de trabalho, da sua consagração no regime laboral geral e de como se projeta no especial âmbito laboral desportivo, tendo ainda em atenção conceitos e institutos específicos do desporto como o da *justa causa desportiva*.

Passaremos posteriormente a analisar alguns dos efeitos que poderão advir da cessação contratual com invocação de justa causa pelo praticante desportivo, considerando a possibilidade de procedência ou improcedência dessa justa causa e das diferentes consequências que daí resultarão para as partes, quer em matéria de responsabilidade pelo incumprimento contratual quer até sob a forma de eventual aplicação de sanções ao jogador e/ou aos próprios clubes no plano desportivo.

Terminaremos com uma passagem pelos mecanismos de resolução de conflitos laborais desportivos no âmbito do ordenamento jurídico português. Atentaremos à recente

criação e implantação de um Tribunal Arbitral do Desporto (TAD) na nossa ordem jurídica, discutindo de que forma este importante acontecimento altera a realidade da resolução de conflitos laborais desportivos tais como o que constitui objeto desta dissertação, face ao previsto na Lei mas também no plano da contratação coletiva, nomeadamente na sua coordenação com a Comissão Arbitral Paritária (CAP) que anteriormente havia sido constituída como mecanismo único de arbitragem dos litígios laborais desportivos no contexto do futebol profissional em Portugal e que continua neste âmbito a ser prevista, ainda que com diferentes nuances e competências.

A investigação dos pontos aqui enunciados concentrar-se-á na realidade do contrato de trabalho do praticante desportivo profissional, e mais especificamente do jogador profissional de futebol, deixando de parte outros regimes que, sendo importantes, optámos por não abordar aqui. Referimo-nos, nomeadamente, ao contrato de formação desportiva, também ele abrangido pela Lei nº 54/2017, de 14 de Julho, que estabelece o novo regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, do contrato de formação desportiva e do contrato de representação ou intermediação (doravante RJCTD).

Parte I – O Desporto e o Direito Laboral: A especificidade do desporto e desvios às regras do regime geral.

1. O regime laboral desportivo e a aplicação subsidiária do regime laboral comum.

Hoje não cabem dúvidas de que o desporto se apresenta como uma área social muito específica e que, como tal, merece uma especial atenção do Direito Laboral. Com efeito, perante a evolução da sociedade, a afirmação de novas profissões e de relações laborais com características e ambientes distintivos, e perante a consciência de que a aplicação do Direito só é eficaz se este estiver adaptado à concreta realidade que se pretende regular¹⁰, percebeu-se a necessidade de modernizar o Direito do Trabalho, inicialmente concebido “(...) a partir de um modelo típico de prestação do trabalho, correspondendo à actividade desenvolvida, com subordinação, no âmbito de uma organização produtiva complexa, a tempo inteiro e com duração indeterminada.”¹¹. Essa modernização passou pelo abandono de uma visão unificada do Direito do Trabalho, incapaz de regular adequadamente todas as distintas realidades que foram surgindo, para abraçar uma conceção pluralista deste ramo de Direito¹². Assim surgem os diversos regimes especiais aplicáveis a específicos tipos de contrato de trabalho¹³, aptos a dar respostas adequadas e justas a situações jus laborais com características distintivas.

Perante o reconhecimento do profissionalismo no âmbito do desporto apresentava-se como premente a criação de um regime jurídico que abrangesse todos os praticantes desportivos em relação aos quais se verificassem traços característicos da existência de uma relação laboral e de um contrato de trabalho, afastando dessa forma a aplicação a estas situações do regime da LCT, que não tinha em conta as características específicas

¹⁰ MARTINS, JOÃO ZENHA, *O novo Código do Trabalho e os “contratos de trabalho com regime especial”*: pistas para o enquadramento do contrato de trabalho desportivo, in Revista do Ministério Público, Ano 24, nº 95, Julho-Setembro, Lisboa, 2003, pp. 31-71, pp. 34 e ss.

¹¹ XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Manual de Direito do Trabalho*, 3ª edição - Revista e Actualizada, Rei dos Livros, Lisboa, 2018, p. 390.

¹² ZENHA MARTINS fala mesmo numa “pluralidade sistémica do Direito do Trabalho” a dois níveis: ao nível das fontes, com destaque para a regulamentação coletiva; e ao nível dos “valores e interesses tuteláveis”, tendo em consideração o tipo de atividade, o perfil do trabalhador e o contexto em que este exerce a sua atividade laboral. Assim, vide MARTINS, JOÃO ZENHA, *O novo Código do Trabalho e os “contratos de trabalho com regime especial”*: pistas para o enquadramento do contrato de trabalho desportivo, cit., p. 40.

¹³ XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 393.

do vínculo contratual que envolvia o praticante desportivo. Assim, com a Lei 1/90 de 13 de Janeiro, em 1990, a Lei de Bases do Sistema Desportivo, no artigo 14º, nº 4, previu-se pela primeira vez a elaboração de um diploma legislativo que viesse estabelecer o regime jurídico dos praticantes desportivos profissionais e que tivesse em conta as especificidades desta concreta relação laboral face às abrangidas pelo comum contrato de trabalho¹⁴. Na sequência desta Lei de Bases, mas apenas cinco anos mais tarde, entra em vigor o DL nº 305/95, de 18 de Novembro, que vem, pela primeira vez em Portugal, estabelecer o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, assim como do contrato de formação desportiva, reforçando as características que constituem a especialidade da relação laboral desportiva¹⁵. Um diploma que, ainda assim, teve um período de vigência relativamente curto, dado que logo em 1998 é emitido um novo

¹⁴ É já em 1991, após a publicação desta Lei de Bases, que é celebrada a primeira Convenção Coletiva entre a LPFP e o SJPF, estabelecendo as normas pelas quais se regerem as relações jurídico-laborais resultantes dos contratos de trabalho celebrados entre jogadores de futebol profissionais e os clubes desportivos, filiados ou não na LPFP (tendo sido para esse efeito solicitada a necessária portaria de extensão). Esse CCT foi publicado no BTE, nº 5, de 08/02/1991.

¹⁵ Essas particularidades da relação laboral desportiva que implicavam a criação de um regime de especialidade são indicadas em AMADO, JOÃO LEAL, *O DL 305/95, a relação laboral desportiva e a relação laboral comum*, in *Questões Laborais*, Ano 2, nº 6, Coimbra Editora, Coimbra, 1995, pp. 187-192, e algumas delas serão mais à frente desenvolvidas por nós nesta dissertação.

regime jurídico, na Lei nº 28/98, de 26 de Junho, que vem revogar o DL nº 305/95¹⁶ 17. Foi preciso esperar até 2017 para se proceder à revisão deste diploma, dando origem ao atual RJCTD, a Lei nº 54/2017, de 14 de Julho, que, revogando a Lei 28/98, tem, como diz LEAL AMADO¹⁸, um “*triplo objeto de regulação*” que abrange, não só o contrato de trabalho do praticante desportivo, como ainda o contrato de formação desportiva e também o regime dos empresários desportivos, mantendo assim a opção assumida em 1998 de regular num mesmo diploma estas diferentes realidades.

Interessa-nos essencialmente, no âmbito deste trabalho, a matéria relativa ao contrato de trabalho do praticante desportivo. Nesse sentido, e ainda que as menções que faremos ao contrato de trabalho desportivo nesta dissertação se devam entender como referências ao contrato de trabalho do praticante desportivo, é de ter em conta que este

¹⁶ A necessidade de estabelecer um novo regime jurídico do contrato de trabalho desportivo, revogando assim o DL nº 305/95, prendeu-se, essencialmente, com o forte impacto jurídico causado pelo *Acórdão Bosman*, que veio colocar em causa as então muito comuns indemnizações de transferências, ainda que esse acórdão apenas incidisse sobre as transferências internacionais, isto é, transferências de jogadores comunitários entre diferentes federações. Efetivamente, até então era bastante usual no meio desportivo a previsão destas indemnizações de transferências, que consistiam num direito que os clubes desportivos preservavam sobre os atletas mesmo depois de extinto o contrato de trabalho desportivo. Assim, qualquer clube que pretendesse contratar aquele jogador *livre* estaria obrigado a pagar de qualquer das formas uma indemnização ao anterior clube do praticante desportivo. No *Acórdão Bosman*, o Tribunal de Justiça da União Europeia considerou que estas indemnizações de transferência, assim como as cláusulas de nacionalidade (que restringiam a possibilidade de contratar, inscrever e/ou utilizar jogadores estrangeiros/comunitários) colocavam em causa o princípio da livre circulação dos trabalhadores, consagrado no artigo 48º do Tratado de Roma. Ora, o DL nº 305/95 tinha a particularidade de, por um lado, no nº 1 do artigo 22º proibir quaisquer cláusulas no contrato de trabalho que condicionassem a liberdade de trabalho do atleta após a extinção do vínculo, mas, no nº 2 do mesmo artigo, permitir que fosse estabelecida, por convenção coletiva ou regulamento federativo, “(...) a obrigação de pagamento de uma justa indemnização, a título de promoção ou valorização do praticante desportivo, à anterior entidade empregadora por parte da entidade empregadora desportiva que com esse praticante desportivo celebre, após a cessação do anterior, um contrato de trabalho desportivo”.

Para uma análise mais detalhada do impacto do *Caso Bosman* em Portugal vide AMADO, JOÃO LEAL, *O novo regime do contrato de trabalho desportivo e as «indemnizações de transferências»*, in *Questões Laborais*, Ano 5, nº 12, Coimbra Editora, Coimbra, 1998, pp. 226-240, pp. 229 e ss.

¹⁷ Algumas das alterações mais notórias foram: o reconhecimento da figura dos empresários desportivos, limitando o exercício desta atividade aos empresários registados e autorizados pelas federações desportivas das diversas modalidades; o aumento do limite máximo de duração dos contratos de trabalho dos praticantes desportivos, que passou de 4 para 8 anos; ou ainda a adoção da arbitragem enquanto meio de resolução de conflitos laborais no âmbito desportivo.

¹⁸ AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 15.

não é sinónimo daquele, podendo o conceito de contrato de trabalho desportivo abranger os contratos de trabalho de outros agentes desportivos tais como treinadores ou árbitros¹⁹.

Naturalmente que, tratando-se de um contrato de trabalho sujeito a regime especial, perante a insuficiência normativa desse regime para responder a uma determinada situação, haverá que recorrer ao regime geral para a solucionar²⁰. Isso mesmo resulta do disposto no artigo 9º do CT, que vem determinar a aplicação subsidiária do regime laboral comum aos contratos de trabalho com regime especial. Ainda assim, e como corretamente ressalva LEAL AMADO, “(...) a remissão para o regime geral não é feita de modo automático e indiscriminado”²¹, como aliás resulta da parte final do referido artigo 9º do CT, que limita a aplicação subsidiária das regras gerais do CT apenas aos casos em que estas sejam compatíveis com a especificidade da relação laboral sujeita a regime especial. Uma limitação que o legislador veio esclarecer com a recente reforma do RJCTD, na parte final do nº 1, do artigo 3º deste novo diploma, afastando assim as dúvidas que poderiam ser levantadas pela leitura do artigo 3º que constava do anterior regime e que não fazia qualquer menção à especificidade da relação laboral desportiva enquanto elemento a ter em conta no momento de considerar a aplicação subsidiária das regras gerais do contrato de trabalho^{22 23 24}.

¹⁹ AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 23, que ressalva ainda que tem sido entendimento jurisprudencial a aplicação analógica do regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo aos contratos de trabalho dos treinadores desportivos, que não dispõem de um regime jurídico específico que os regule. Em sentido contrário, BAPTISTA, ALBINO MENDES, *É o regime laboral comum aplicável aos contratos entre clubes e treinadores profissionais?*, in *Revista do Ministério Público*, Ano 20, nº 80, Outubro-Dezembro, Lisboa, 1999, pp. 129-139, defendeu a aplicação do regime laboral comum aos contratos entre clubes e treinadores, ainda que ressaltando a desadequação daquele regime relativamente à especificidade da relação laboral e que, nesse sentido, em algumas matérias o mesmo não deverá ser solução. O autor defendeu também a intervenção legislativa no sentido de disciplinar esta específica relação laboral.

²⁰ MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *As cláusulas de rescisão nos contratos de trabalho desportivo*, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano 55, nº 1-4, Janeiro-Dezembro, Almedina, Coimbra, 2014, pp. 81-126, pp. 105 e 106.

²¹ AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 36.

²² CORREIA, LÚCIO MIGUEL, *O novo regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo – uma reforma adiada*, in *Vida Judiciária*, nº 204, Novembro-Dezembro, Vida Económica, Porto, 2017, pp. 32-33, p. 32.

²³ Dúvidas essas que seriam, a nosso ver, infundadas, atendendo ao que já constava do artigo 9º do CT.

²⁴ A esse propósito veja-se o artigo 3º da Lei nº 28/98, de 26 de Junho. Já em crítica a um entendimento literal deste artigo 3º da Lei 28/98, no sentido de aplicação imediata, e sem reservas, das soluções gerais para responder a questões não reguladas especificamente no RJCTD, salientando que sempre se deve atender à especificidade da relação laboral desportiva e aos

2. A especificidade do desporto: o atleta profissional no contexto da competição-indústria desportiva.

Como já vimos referindo, o contexto desportivo assume peculiaridades que não se coadunam com a aplicação de algumas das regras gerais previstas para as relações laborais comuns. Como também já fomos notando, foram essas especificidades do desporto que tornaram inevitável a previsão de um regime jurídico próprio para regular as relações laborais que envolvem os praticantes desportivos, adaptando assim o Direito do Trabalho a esta concreta realidade que se pretende regular, tornando a sua aplicação mais justa e assertiva. Cabe, portanto, perceber algumas dessas particularidades e de que forma elas se manifestam, nomeadamente no âmbito do tema que aqui pretendemos desenvolver.

As particularidades do desporto que merecem a nossa atenção no âmbito desta dissertação colocam-se essencialmente em duas dimensões: uma primeira dimensão relativa à própria figura do praticante desportivo e uma segunda dimensão que diz respeito ao contexto económico-laboral que o rodeia, à competição também enquanto *negócio*.

Relativamente à primeira dimensão, e pensando mais concretamente no jogador profissional de futebol, já vimos que, sendo o futebol uma modalidade coletiva, tipicamente aquele praticante desportivo encontrar-se-á vinculado a uma entidade empregadora desportiva por contrato de trabalho. O contrato de trabalho desportivo é, para efeitos de aplicação do RJCTD, nos termos do artigo 2º, alínea a), “(...) *aquele pelo qual o praticante desportivo se obriga, mediante retribuição, a prestar atividade desportiva a uma pessoa singular ou coletiva que promova ou participe em atividades desportivas, no âmbito de organização e sob a autoridade e direção desta (...)*”. O legislador não apresenta no novo RJCTD uma definição de praticante desportivo profissional, deixando no ar dúvidas sobre a quem se deve aplicar este regime jurídico²⁵. Isto porque, nos termos do anterior regime jurídico, a Lei 28/98, fazia-se depender a qualificação como praticante desportivo profissional do exercício da modalidade

interesses tutelados neste âmbito, vide MARTINS, JOÃO ZENHA, *O novo Código do Trabalho e os “contratos de trabalho com regime especial”*: pistas para o enquadramento do contrato de trabalho desportivo, cit., pp. 50 e ss.

²⁵ Uma crítica feita por CORREIA, LÚCIO MIGUEL, *O novo regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo – uma reforma adiada*, cit., p. 33.

desportiva como profissão exclusiva ou principal (alínea b) do artigo 2º desta última lei)²⁶. LEAL AMADO aplaude que o legislador não tenha persistido no novo RJCTD com esta conceção estreita de praticante desportivo profissional²⁷, referindo que se deve considerar como profissional, para efeitos de aplicação da lei do trabalho, todo aquele praticante desportivo que desenvolva a sua atividade desportiva ao abrigo de um contrato de trabalho, mediante retribuição e em regime de subordinação jurídica (ou seja, que a atividade seja exercida no âmbito da organização e sob autoridade do empregador²⁸), independentemente de o fazer a título de profissão exclusiva ou principal²⁹ ³⁰. A eliminação no novo RJCTD da referência que era feita anteriormente ao “*praticante desportivo profissional*” parece sustentar este entendimento do autor, aplicando-se esta lei laboral ao contrato de trabalho do praticante desportivo independentemente de este desenvolver a sua atividade a título de profissão exclusiva ou principal. Basta a existência daquele contrato de trabalho desportivo, com as suas características de remuneração e subordinação jurídica. Ainda assim, como realça LEAL AMADO, a celebração de um contrato de trabalho desportivo tenderá a significar o exercício da profissão desportiva a título principal ou exclusivo, em razão da existência de certos deveres que daquele contrato emergem para o atleta, tais como o dever de “*Preservar as condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva objeto do contrato*” (alínea c) do artigo 13º do RJCTD), cujo cumprimento tenderá a ser incompatível com o exercício paralelo e em simultâneo de outras profissões³¹.

Em qualquer caso se o jogador profissional de futebol (e utilizaremos esta expressão ao longo da dissertação para nos referirmos especificamente aos que se

²⁶ A mesma conceção restrita de praticante desportivo profissional resulta do artigo 34º, nº 1, da Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto (Lei nº 5/2007, de 16 de Janeiro).

²⁷ AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 20.

²⁸ XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 316.

²⁹ AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., pp. 18 e 19. O autor refere que “*Se não há subordinação jurídica, ele não é um trabalhador por conta de outrem; se não há retribuição, ele não é um profissional. Se ambas existem, pouco interessa saber se essa é a sua profissão exclusiva, principal ou secundária – em qualquer caso, ser-lhe-á aplicável a presente lei.*”.

³⁰ Em sentido contrário, entendendo que para considerar um desportista como profissional se deve verificar um requisito finalístico de exercício da modalidade desportiva a título de profissão exclusiva ou principal, vide CORREIA, LÚCIO MIGUEL, *A Cessação do contrato de trabalho desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017, de 14 de Junho*, in 1º Congresso internacional sobre o regime jurídico do contrato de trabalho desportivo, *Vida Económica*, 2018, pp. 119-160, pp. 120 e 121, nota 4.

³¹ AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., pp. 19 e 20.

dedicam à prática do futebol como profissão exclusiva ou principal) será, como já vimos, um trabalhador por conta de outrem, ele não é um trabalhador (subordinado) como outro qualquer. Desde logo porque em princípio terá uma carreira profissional relativamente curta, que iniciará por volta dos 18 anos e terminará por volta dos 30 (ainda que com todos os avanços verificados ao longo dos últimos anos ao nível da preparação física, medicina e nutricionismo, se assista hoje ao prolongar de carreiras desportivas em modalidades como o futebol até perto dos 40 anos, ou inclusive superando essa marca), na medida em que as exigências físicas associadas a esta profissão determinam que o exercício da mesma a um alto nível só seja possível no pico de forma física do indivíduo. Por outro lado, não podemos ignorar que grande parte das regras gerais previstas para o contrato de trabalho assentam num conceito de relação laboral altamente desequilibrada, aparecendo o trabalhador como parte mais fraca e, como tal, merecedor de maior proteção³². Ora, isso não sucede necessariamente no desporto profissional, e no futebol em particular. Naturalmente que cada caso será um caso em si mesmo, mas, de forma particularmente acentuada no desporto profissional de alto nível, é já bastante comum assistirmos a situações em que os atletas (principalmente os de maior perfil) terão até uma forte influência junto do próprio empregador, condicionando, ainda que de forma indireta, a condução da política desportiva do clube, assumindo um papel determinante na escolha de treinadores, na contratação e dispensa de jogadores do plantel, já para não falar no maior poder negocial que têm no momento de acertar questões contratuais, em parte pela presença da figura dos empresários desportivos.

A somar às características distintivas do trabalhador que é o praticante desportivo, releva ainda o contexto em que as relações laborais que o unem a uma entidade empregadora desportiva se desenvolvem. Trata-se aqui da segunda dimensão da especificidade do desporto que anteriormente referimos. Efetivamente, a indústria do desporto não se apresenta nos mesmos parâmetros das restantes indústrias. O desporto profissional, mais do que um espetáculo, concretiza-se em competição. Só existindo concorrência, imprevisibilidade de resultados e um certo equilíbrio competitivo entre os

³² RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado do Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral*, 4ª edição, Almedina, Coimbra, 2015, p. 535, afirma a existência de uma inferioridade jurídica (decorrente “(...) da sujeição aos poderes laborais e do envolvimento integral e permanente da sua pessoa na prestação”) e inferioridade material (que se concretiza “(...) na função alimentar do salário e no facto de o trabalhador não controlar o destino das utilidades que produz”) do trabalhador face ao empregador e que necessita de ser tutelada com base no princípio da proteção do trabalhador.

vários participantes é possível existir uma boa competição e, conseqüentemente, uma indústria produtiva. Esta é uma diferença significativa do desporto enquanto competição face a outras indústrias³³. Assim se percebe o facto de todo o ordenamento jurídico-desportivo estar vocacionado para garantir “(...) a igualdade e o equilíbrio competitivo, pilares fundamentais para o sucesso de qualquer modelo desportivo”, tal como refere MELO FILHO³⁴.

3. Manifestações da especialidade do regime laboral desportivo – duração e cessação contratual. A segurança no emprego e a liberdade de trabalho.

Tendo como base as duas dimensões que acabámos de referir, e que revelam a especificidade do desporto, será mais fácil entender algumas das opções assumidas pelo legislador neste especial âmbito laboral. As características próprias do peculiar setor de atividade que é o desporto profissional manifestam-se no plano legislativo laboral em diversas matérias, mas, de forma essencial para o tema que pretendemos tratar nesta dissertação, têm especial incidência em duas matérias: as modalidades de contrato de trabalho admitidas e as formas de cessação contratual legalmente consagradas, nomeadamente na perspetiva do jogador.

Assim, se no regime laboral comum a regra é a da celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado, surgindo o contrato de trabalho a termo como admissível apenas em casos especificamente indicados pelo legislador (artigo 139º e seguintes do CT), sendo que em qualquer dos casos o trabalhador se pode desvincular unilateralmente com ou sem justa causa³⁵, no regime jurídico aplicável ao praticante desportivo verifica-se um desvio a esta regra. Neste regime só é legalmente permitida a

³³ Neste mesmo sentido vai FILHO, ÁLVARO MELO, *Especificidade do desporto: projeções jurídicas*, in *Desporto & Direito*, Ano 6, nº 17, Janeiro-Abril, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, pp. 257-267, p. 260, quando diz que, “(...) na economia busca-se eliminar o concorrente, enquanto no desporto o time precisa do concorrente ou adversário.”

³⁴ Em FILHO, ÁLVARO MELO, *Especificidade do desporto: projeções jurídicas*, cit., p. 258.

³⁵ No caso de contrato de duração indeterminada a denúncia do mesmo deve ser comunicada ao empregador com a antecedência mínima prevista no artigo 400º, nº 1 do CT, enquanto que no contrato de trabalho a termo se deverá atender ao prazo de aviso prévio constante do artigo 400º, nº 3.

celebração de contratos a termo resolutivo, como resulta do artigo 9º do RJCTD³⁶, devendo a indicação do respetivo termo constar do contrato³⁷, e o praticante desportivo, em regra, só se poderá desvincular unilateralmente *antes tempus*, isto é, antes do termo do contrato, com justa causa³⁸.

Como bem sintetiza BAPTISTA COELHO³⁹, se relativamente às relações laborais comuns a pedra angular de todo o regime é a segurança no emprego (constitucionalmente prevista no artigo 53º da CRP), como garantia dos trabalhadores (que se apresentam como a parte mais fraca na relação contratual), já no âmbito desportivo “(...) *privilegia-se acima de tudo a liberdade contratual, ainda que temperada com uma estabilidade mínima, cujo beneficiário acaba por ser, frequentemente, a própria parte empregadora*”.

Assim, no RJCTD o legislador atende às características próprias da profissão de praticante desportivo que, estando associada sobremaneira à capacidade física do atleta para competir profissionalmente, tenderá a concretizar-se numa carreira significativamente mais curta do que a de um trabalhador comum. Perante esta realidade, a aplicação no âmbito desportivo da regra geral do regime laboral comum, de celebração de contratos por tempo indeterminado, com a proibição de despedimentos sem justa causa, resultaria numa solução “(...) *irrazoavelmente rígida, dificultando a desvinculação contratual por iniciativa do empregador relativo a um praticante «finito»*”, como refere

³⁶ A termo certo, com duração mínima de uma época desportiva e duração máxima de cinco épocas desportivas, como dispõe o artigo 9º, nº 1, do RJCTD. Em alguns casos o legislador abre a porta à celebração de contratos com duração inferior a uma época. São os casos previstos no artigo 9º, nº 2, em que, na alínea a) se permite a celebração de contrato no decorrer de uma época desportiva e que vigore até ao final dessa época; ou os casos previstos na alínea b) no nº 2, em que se permite a celebração de contratos com duração inferior a uma época desportiva quando “(...) *o praticante desportivo seja contratado para participar numa competição ou em determinado número de prestações que constituam uma unidade identificável no âmbito da respetiva modalidade desportiva*.”. Com este último caso de excecionalidade, o legislador vem admitir, como refere AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., pp. 64 e 65, a celebração de contratos com termo resolutivo incerto, na medida em que, sendo um jogador contratado para disputar uma determinada competição, a duração do contrato estará diretamente relacionada com a prestação desportiva da equipa, não sendo possível prever inicialmente qual o preciso momento em que se dará a verificação do termo.

³⁷ Como dispõe o artigo 9º, nº 5 do RJCTD, onde se acrescenta que a falta de indicação do termo significará que o contrato será entendido como “*celebrado por uma época desportiva, ou para a época desportiva no decurso da qual for celebrado*”.

³⁸ Salvo se tiver sido prevista uma cláusula no contrato que permita ao praticante a desvinculação durante a vigência do contrato mediante o pagamento de uma compensação ao clube empregador: a chamada *cláusula de rescisão*. Questão que iremos abordar adiante.

³⁹ COELHO, ALEXANDRE BAPTISTA, *O contrato de trabalho desportivo*, in *O Desporto que os Tribunais Praticam*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 247-269, pp. 260 e 261.

LEAL AMADO⁴⁰. Neste sentido a obrigatoriedade de celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo, a natureza temporária do vínculo laboral neste âmbito, surge, primeiramente, como uma medida de tutela da posição do empregador, que verá a sua liberdade contratual ampliada pela possibilidade de, findo o termo estabelecido, e se assim o entender como conveniente, não mais estar obrigado perante o jogador^{41 42}. De resto, é correto dizer-se que, em certa medida, a regra de celebração de contratos de trabalho a termo também pode funcionar como uma forma de tutela do jogador⁴³, seguindo uma linha de pensamento segundo a qual, através da obrigatoriedade de celebração de contratos a termo e da garantia de que aquele será um agente livre no termo do contrato, podendo aí fazer a escolha profissional que entender e, eventualmente, celebrar um novo contrato financeiramente e/ou desportivamente mais vantajoso com um outro clube, se estará aqui a ampliar a liberdade laboral do praticante desportivo atribuindo-lhe a possibilidade de, previsivelmente, ter diversas oportunidades ao longo da sua (relativamente curta) carreira para a maximizar desportiva e financeiramente. Ainda assim, como refere LEAL AMADO⁴⁴, numa visão superficial, se o objetivo primordial fosse aqui o de garantir a liberdade contratual e valorização profissional do

⁴⁰ AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 57.

⁴¹ COELHO, ALEXANDRE BAPTISTA, *O contrato de trabalho desportivo*, cit., p. 262, refere ainda outra vantagem que resulta para o clube empregador da limitação temporal no contrato de trabalho desportivo e que passa pela garantia de que este terá, em princípio, o jogador ao seu serviço durante o período estabelecido no contrato, estando, portanto, mais protegido face à investida de outros clubes com propostas de trabalho para o jogador.

⁴² Sobre este ponto, AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., pp. 57 e 58, refere que esta particular característica da profissão de praticante desportivo, sendo “(...) um argumento com algum peso explicativo (...)” está “(...) longe de ser decisivo.” para justificar a natureza temporária do contrato de trabalho desportivo. Nesse sentido, o autor sustenta que aquela natureza efémera da profissão desportiva enquanto motivação para o consagrar da proibição de celebração de contratos por tempo indeterminado no contexto desportivo não seria insuperável, afirmando que se poderia prever aqui um regime semelhante ao contemplado no artigo 348º, nº 3, do CT, e estipular que, “(...) atingidos os 30 ou os 35 anos, o contrato passaria a ser considerado um contrato a prazo, com a duração, por hipótese, de uma época desportiva e sendo renovável por períodos iguais e sucessivos”, e, dessa forma, conciliando os interesses do jogador com os do clube-empregador. Diga-se que, desde logo, esta hipotética solução sempre nos levantaria muitas reservas, principalmente na perspetiva do clube, na medida em que o declínio físico de um jogador não está necessariamente associado a uma determinada idade, podendo ocorrer bastante antes dos 30 anos devido, por exemplo, a uma sucessão de lesões graves.

⁴³ Tal como defendido por BUJ, REMEDIOS ROQUETA, *El Trabajo de los Deportistas Profesionales*, Tirant lo Blanch, Valência, 1996, pp. 145 e 146, que aí aponta a temporalidade como elemento essencial do contrato de trabalho desportivo, com o objetivo de tutela dos interesses do desportista profissional perante a previsível curta carreira deste.

⁴⁴ AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 60.

praticante, seria muito mais vantajoso seguir a via tradicional adotada em sede de direito laboral em Portugal, isto é, ter como possibilidade (ou regra geral) o contrato com duração indeterminada, podendo o jogador desvincular-se unilateralmente a qualquer momento, sem para tal necessitar de invocar uma justa causa e tendo apenas de respeitar um período de aviso prévio relativamente curto. Até porque, dessa forma, se garantiria a segurança no emprego do jogador. Segurança no emprego essa que se caracteriza, em parte, pela regra geral de celebração de contratos por tempo indeterminado e pela celebração de contratos de trabalho a termo (normalmente associados à precariedade da relação laboral⁴⁵) apenas em casos especificamente determinados. Esta não seria, ainda assim, uma solução viável, atendendo à segunda dimensão da especificidade do desporto que anteriormente mencionámos, isto é, ao ambiente de competição em que as relações laborais desportivas se desenrolam, questão que não pode de forma alguma ser ignorada pelo legislador. Vejamos.

Se fosse permitida uma livre e lícita desvinculação unilateral do atleta, sem mais, a qualquer momento, estaríamos desde logo a comprometer o normal andamento das competições desportivas perante a possibilidade de constante movimento de jogadores entre os vários clubes no decorrer das mesmas. Entre outros perigos, tamanha abertura à desvinculação do jogador poderia suscitar questões periclitantes que colocassem em causa a verdade da competição, a chamada *verdade desportiva*, dando azo a situações de aliciamento de clubes, por iniciativa própria ou por via de terceiros, aos atletas, nomeadamente durante o período de competição. Para além disso colocar-se-ia em risco o equilíbrio entre os clubes competidores, fator tão fundamental para a atratividade do desporto enquanto competição e finalmente enquanto indústria consumida pelos adeptos e pelos *media*, na medida em que se abriria caminho para uma cada vez maior concentração dos melhores atletas num conjunto de clubes com superiores argumentos financeiros e com possibilidades de lhes oferecer melhores condições de trabalho. Sairia também prejudicada a possibilidade de os clubes poderem estabelecer planos desportivos a médio-longo prazo perante a incerteza que rodearia os seus principais *ativos*, os

⁴⁵ CANOTILHO, J.J. GOMES / MOREIRA, VITAL, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4ª edição revista, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 711, referem que “O trabalho a termo (...) é, por natureza, precário; o que é o contrário de segurança.”.

jogadores, comprometendo, conseqüentemente, em muitos casos, a própria gestão financeira daquelas entidades empregadoras desportivas⁴⁶.

É neste contexto que surge então uma limitação da liberdade de trabalho⁴⁷, na vertente de liberdade de desvinculação⁴⁸, do trabalhador no âmbito do desporto profissional, impondo-se a celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo e estabilizador^{49 50}. As partes ficam adstritas ao cumprimento do contrato até ao seu termo e, em princípio, o jogador só se pode desvincular, de forma lícita, unilateral e antecipadamente, com justa causa.

Esta dupla premissa, característica das relações jurídico-laborais desportivas, de que, por um lado, é obrigatória a celebração de contratos a termo no âmbito do desporto profissional e, por outro lado, o praticante desportivo só se pode desvincular unilateralmente, e de forma lícita, antes do *terminus* do contrato com justa causa, deixa em evidência quais as motivações do legislador para estabelecer um desvio à regra geral do CT nesta matéria. Essas motivações, prendem-se, fundamentalmente, com a proteção dos interesses da área socioeconómica que constitui a indústria do desporto, buscando-se garantir uma determinada estabilidade e certeza na ligação do praticante desportivo a um determinado clube, elementos essenciais para assegurar a constância do decorrer das

⁴⁶ AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., pp. 61 e 62.

⁴⁷ Liberdade de trabalho que decorre do princípio do Estado de Direito democrático, como referem CANOTILHO, J.J. GOMES / MOREIRA, VITAL, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4ª edição revista, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 653 e 654, e que abrange a liberdade de escolha de género do trabalho consagrada no artigo 47º da CRP. No mesmo sentido, MIRANDA, JORGE / MEDEIROS, RUI, *Constituição Portuguesa Anotada*, Vol. I, 2ª edição revista, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017, pp. 701 e ss, afirmando a liberdade de trabalho como “(...) *qualificadamente, liberdade de profissão* (...)”, demonstram que aquela se revela em liberdade de escolha de profissão e liberdade de exercício.

⁴⁸ A liberdade de desvinculação das relações laborais emana da liberdade de exercício de profissão, como refere MIRANDA, JORGE, *Liberdade de Trabalho e Profissão*, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano 30, nº 2, Abril-Junho, Almedina, Coimbra, 1988, pp. 145-162, p. 156.

⁴⁹ Como bem indica AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 60, “(...) *porque o termo é resolutivo, o emprego não é estável, porque o termo é estabilizador, a mudança não é livre*”.

⁵⁰ Atendendo aqui à distinção feita por VENTURA, RAÚL, *Extinção das Relações Jurídicas de Trabalho*, in *Separata da Revista da Ordem dos Advogados*, Lisboa, 1950, pp. 251 e ss, entre as modalidades de termo que podem ser apostas num contrato de trabalho. O autor distingue entre os termos que visam a fixação da duração do contrato, mas que simultaneamente procuram garantir a estabilidade deste até ao limite convencionado, não permitindo a denúncia a qualquer das partes antes desse termo (termo estabilizador), e os termos que visam limitar a duração do contrato sem um qualquer “*vínculo de estabilidade*”, podendo qualquer das partes denunciar unilateralmente a qualquer momento antes da verificação do termo (termo limitativo).

competições, disciplinar o mercado de trabalho neste âmbito, e, dessa forma, ainda que indiretamente, protegendo a entidade empregadora desportiva em medida superior ao que sucede que o comum empregador. É neste contexto que se justifica, portanto, em sede de contrato de trabalho desportivo, um restringir de dois direitos constitucionalmente garantidos aos trabalhadores como são a liberdade de trabalho (na dimensão de liberdade de desvinculação)⁵¹ e a segurança no emprego.

Ainda assim, podendo admitir-se tais restrições com as motivações que vimos referindo, sempre será importante não olvidar a necessidade de tutelar também a particular situação do atleta enquanto trabalhador (trabalhador dependente no caso dos futebolistas profissionais). Ou, por outras palavras, a necessidade de não restringir de forma excessiva aqueles direitos. A tutela do jogador nesta matéria estará umbilicalmente ligada, a nosso ver, aos limites mínimos e máximos legalmente estabelecidos para a duração dos contratos de trabalho desportivos. Nesta perspetiva, a natureza temporária da relação laboral desportiva poderá efetivamente significar um ponto de vantagem para o atleta, proporcionando-lhe em diferentes momentos da sua carreira a liberdade de procurar junto de outras entidades empregadoras desportivas melhores condições contratuais, melhores condições de vida, diferentes desafios profissionais⁵². Nesse sentido, sendo óbvio que quanto menor for a duração máxima legalmente permitida para os contratos de trabalho desportivos, maior será a liberdade de trabalho do jogador, parece-nos de aplaudir que, com o novo RJCTD, se preveja (no artigo 9º, nº 1) um limite máximo de cinco anos na duração do contrato de trabalho desportivo. Parece-nos ser um limite francamente aceitável se considerarmos que a carreira profissional dos jogadores ultrapassará, nos dias de hoje, na maioria dos casos, os 15 anos. E é seguramente uma solução mais razoável do que o limite máximo de 8 anos previsto no anterior regime

⁵¹ Restrição cuja constitucionalidade foi em tempos questionada por alguma doutrina, nomeadamente por MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, Vol. II, 2º Tomo, 3ª edição, Lisboa, 1999, pp. 90 e 91. O mesmo autor reconheceu, entretanto, a justificada restrição do direito de livre desvinculação do trabalhador nesta situação por razões de tutela da competição desportiva, em MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, 8ª edição, Almedina, Coimbra, 2017, p. 736.

⁵² Neste sentido, afirmando que “A contratação a termo, a imposição de um período de duração máxima e a inadmissibilidade da livre denúncia do contrato são medidas que se complementam e conferem equilíbrio aos interesses em causa.”, vide CARNEIRO, SÓNIA/ROZEIRA, PAULO MARIZ/ NOVAIS, AMÂNDIO, *A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo por Iniciativa do Praticante Desportivo: O caso do Futebol Profissional*, in 1º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo, Vida Económica, Porto, 2018, pp. 229-251, p. 239.

(artigo 8º, nº 1 da Lei nº 28/98), que permitia a celebração de contratos por um período que poderia cobrir, na maioria dos casos, seguramente mais de metade da carreira de um jogador profissional⁵³.

4. Formas de cessação do contrato de trabalho desportivo.

No seguimento do que vimos dizendo, compreendidos os interesses que se visam tutelar no âmbito do peculiar ambiente desportivo e que estão na base da intervenção legislativa (e da contratação coletiva, diga-se) nesta área, percebem-se como lógicas as opções estabelecidas relativamente ao elenco de modalidades de cessação do contrato de trabalho do praticante desportivo.

O princípio prevalecente é o de que, como já afirmámos, os contratos são para se cumprir, caducando com a verificação do termo resolutivo⁵⁴, mas, em algumas situações, a sua cessação poderá acontecer de forma antecipada, podendo tal verificar-se por vontade e acordo das partes na vigência do contrato, por estipulação prévia dessa possibilidade no momento de acertar as condições contratuais, por verificação de circunstâncias que justifiquem o despedimento coletivo, por denúncia das partes no decurso do período experimental (quando tal instituto seja previsto pelas partes, nos termos do artigo 10º, nº 1, do RJCTD), ou pela ocorrência de uma justa causa que torne “*praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva*”. Assim, no artigo 23º, nº 1, do RJCTD, estabelece-se como formas lícitas de cessação do contrato de trabalho desportivo: a caducidade (alínea a)); a revogação por acordo das partes (alínea b)); o despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva (alínea c)); a resolução com justa causa por iniciativa do praticante desportivo (alínea d)); a denúncia por qualquer das partes durante o período experimental (alínea e)); o despedimento coletivo (alínea f)); e a denúncia por iniciativa do praticante desportivo, quando contratualmente

⁵³ Também concordando com o novo limite máximo estabelecido no RJCTD, vide AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., pp. 63 e 64.

⁵⁴ JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 127.

convencionada (alínea g)), nos termos do artigo 25^{o55}. Consagra-se ainda, no nº 4 do artigo 23^o, um mecanismo peculiar do fenómeno laboral desportivo, prevendo a possibilidade de se estabelecer por convenção coletiva o recurso à figura da *justa causa desportiva* para resolução do contrato pelo atleta profissional, questão que trataremos mais à frente de forma mais detalhada.

Comparativamente ao disposto no artigo 340^o do CT, relativo às modalidades de cessação do contrato de trabalho no regime comum, destaca-se no RJCTD a ausência de previsão da denúncia com aviso prévio como hipótese de cessação contratual lícita ao dispor do trabalhador, configurando uma limitação da liberdade de desvinculação deste durante a vigência do contrato de trabalho desportivo que se compreende pelas razões de tutela de interesses próprios do desporto profissional que já anteriormente referimos. Destaca-se ainda, em contraste com o regime do CT, a não consagração do despedimento por extinção do posto de trabalho (alínea e) do artigo 340^o) e do despedimento por inadaptação do trabalhador (alínea f) do artigo 340^o).

Sobressai também neste novo RJCTD, comparativamente ao que vinha disposto nesta matéria no anterior regime jurídico aplicável ao contrato de trabalho desportivo, a Lei nº 28/98⁵⁶, a alteração que é feita na alínea g), retirando-se a figura do abandono do trabalho e consagrando-se expressamente a possibilidade de se estipular contratualmente uma *cláusula de rescisão*, oferecendo uma via de desvinculação unilateral ao praticante desportivo antes do termo do contrato mediante o pagamento de uma contrapartida previamente acordada com o clube⁵⁷.

Este elenco de formas de cessação do contrato de trabalho desportivo previsto no RJCTD corresponde, no essencial, ao estabelecido em sede de contratação coletiva no CCT celebrado entre o SJPF e a LPFP, aplicável aos futebolistas profissionais⁵⁸. Com

⁵⁵ Para uma leitura sobre estas diferentes formas de cessação do contrato de trabalho desportivo vide CORREIA, LÚCIO MIGUEL, *A Cessação do contrato de trabalho desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017, de 14 de Junho*, cit., pp. 124 e ss.

⁵⁶ Que elencava no artigo 26^o as modalidades de cessação do contrato de trabalho desportivo.

⁵⁷ Sobre esta substituição operada entre o anterior regime e o novo RJCTD na alínea g) do artigo 23^o, nº 1, HENRIQUES, SÉRGIO COIMBRA, *Denúncia do contrato sem justa causa por iniciativa do praticante desportivo*, in *Vida Judiciária*, nº 204, Novembro-Dezembro, *Vida Económica*, Porto, 2017, pp. 34 e 35, afirma que a intenção do legislador foi a de “(...) limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo”, reforçando que, na ausência de justa causa, o praticante desportivo só poderá denunciar o contrato se tal possibilidade estiver prevista no contrato de trabalho desportivo.

⁵⁸ Este CCT foi publicado primeiramente no BTE, 1ª série, nº 33, a 08/09/1999, tendo desde então sido alvo de diversas alterações, a mais recente publicada no BTE, nº 30, de 15/08/2018. Foi

uma pequena nuance. Aí, no artigo 39º, alínea h), continua a prever-se a figura do abandono do trabalho enquanto causa de extinção contratual, dispondo-se, na cláusula 53ª, nº 4, do mesmo CCT, que tal vale como “*rescisão sem justa causa*”, o que de resto vai ao encontro da equiparação que é feita no artigo 403º, nº 5, do CT, entre o abandono do trabalho e a denúncia do contrato sem justa causa e sem respeitar o prazo de aviso prévio.

Assentes as diversas formas de cessação contratual no âmbito da relação laboral desportiva entre clube e jogador, passaremos então à análise concreta da modalidade de cessação que mais nos interessa no âmbito desta dissertação, a resolução com justa causa por iniciativa do praticante desportivo.

também emitida uma Portaria de Extensão, publicada no BTE, 1ª série, nº 41, de 08/11/1999, que alargou as condições de trabalho constantes do CCT às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na LPFP que exerçam a atividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas; e às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na LPFP e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelo SJPF.

Parte II – A Resolução com Justa Causa por Iniciativa do Praticante Desportivo.

1. Generalidades.

Por tudo o que fomos já referindo, facilmente se percebe que no âmbito de um contrato de trabalho desportivo, tal como aquele que envolve um jogador profissional de futebol, há uma modalidade de cessação do contrato que assume particular preponderância. Trata-se da resolução⁵⁹ com justa causa por iniciativa do atleta⁶⁰. A estabilidade contratual que constitui característica necessária das relações laborais desportivas⁶¹, justificada pela necessidade de garantir, entre outros valores, o equilíbrio competitivo e o normal andamento das competições como pilares fundamentais num fenómeno social cada vez mais comercializado, não se coaduna com a possibilidade de denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador a qualquer momento na vigência do mesmo. Verifica-se, como tal, no panorama desportivo, uma limitação da liberdade de

⁵⁹ A resolução contratual, em termos amplos, distingue-se da revogação contratual pelo facto de aquela se concretizar por via de um negócio jurídico unilateral enquanto esta pressupõe um acordo entre as partes (artigos 406º do CC e 349º e ss do CT). Por outro lado, a resolução implica a verificação de um fundamento legal ou convencional que a torne lícita (como resulta do 432º, nº 1, do CC), apresentado o legislador no CT diversos desses fundamentos legais, quer para os casos de resolução por iniciativa do empregador como para os de resolução por iniciativa do empregador. Assim, *vide* LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES, *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 456 e 457.

Dessa forma, a resolução distingue-se ainda da denúncia, entendida no sentido de um mecanismo através do qual uma das partes no contrato manifesta à outra a vontade de fazer cessar a relação contratual, porque, se a licitude daquela pressupõe a verificação de um fundamento legal ou convencional, a denúncia é, em princípio, “(...) *de exercício discricionário, não sendo necessário invocar qualquer motivo.*”, como nos ensina MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *As cláusulas de rescisão nos contratos de trabalho desportivo*, cit., p. 88.

⁶⁰ A extinção do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador tem também sido designada por *demissão*. Nesse sentido, MARTINS, PEDRO FURTADO, *Cessação do contrato de trabalho*, 4ª edição, Príncipe Editora, Cascais, 2017, p. 569; e AMADO, JOÃO LEAL, *Vinculação versus Liberdade – O processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo*, Coimbra Editora, Coimbra, 2002, pp. 251 e ss.

⁶¹ E que é aliás enunciada como tal pela própria FIFA no ponto 3 da sua Circular número 769: “*Contractual stability is of paramount importance in football, from the perspective of clubs, players, and the public. The relations between players and clubs must therefore be governed by a regulatory system which responds to the specific needs of football and which strikes the right balance between the respective interests of players and clubs and preserves the regularity and proper functioning of sporting competition.*”.

Esta Circular pode ser consultada em: https://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/ps_769_en_68.pdf (consultado em 03/11/2019).

desvinculação do jogador que se concretiza no facto de só em casos excepcionais este se poder libertar unilateralmente e de forma lícita do vínculo contratual na vigência do contrato.

Desta forma, esta figura de cessação contratual assume uma significativa diferença na forma como surge prevista para as relações laborais comuns e para as relações laborais desportivas. É que, se no regime geral a justa causa se apresenta como um fator que permite ao trabalhador a imediata libertação contratual⁶², sem necessidade de respeitar o período de aviso prévio estipulado no artigo 400º do CT para os casos em que o trabalhador pretende denunciar o contrato de trabalho, já no RJCTD surge como uma condição de licitude da própria demissão do jogador, visto que, em princípio, só perante a existência dessa justa causa, que torne insustentável a manutenção da relação laboral, o praticante desportivo poderá proceder unilateral e licitamente à cessação antecipada do contrato que o vincula à entidade empregadora desportiva⁶³.

É neste contexto que surge a previsão da resolução contratual com justa causa por iniciativa do praticante desportivo enquanto modalidade de cessação do contrato de trabalho desportivo, reconhecendo o legislador que, não obstante se justifique a referida restrição da liberdade de desvinculação contratual do trabalhador pelos motivos por nós já invocados, essa restrição jamais poderá ser absoluta, na medida em que, tal como ocorre no regime laboral comum, situações existirão em que não mais será exigível ao jogador, para todos os efeitos um trabalhador por conta de outrem, a manutenção da relação de trabalho. Trata-se no fundo de garantir o necessário equilíbrio entre a tutela dos interesses gerais desportivos e a tutela laboral individual daqueles que se assumem como os principais protagonistas do fenómeno desportivo: os atletas enquanto trabalhadores.

A centralidade e relevância da figura da resolução contratual com justa causa por iniciativa do praticante desportivo justifica-se precisamente por esta modalidade de cessação contratual constituir um dos mecanismos excepcionais que permitirão ao

⁶² FIGUEIREDO, GUILHERME /NASCIMENTO, RICARDO, *Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 84, Setembro-Dezembro, Centro de Estudos Judiciários, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, pp. 185-214, p. 190. Referindo-se à justa causa de resolução pelo trabalhador no âmbito do CT, estes autores afirmam que “(...) esta é apenas uma condição da licitude da ruptura imediata do contrato e não tanto uma condição da licitude da própria ruptura, como sucede em matéria de despedimento patronal.”.

⁶³ AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 142.

desportista profissional a desvinculação antecipada e o único desses mecanismos que verdadeiramente não dependerá do consentimento da entidade empregadora, visto que, mesmo nos casos em que a desvinculação se dá por via da ativação de uma *cláusula de rescisão*, o clube empregador terá dado o seu assentimento, no momento da celebração do contrato e/ou do acerto das suas condições, à denúncia contratual pelo jogador mediante o pagamento de uma compensação pelas partes estipulada.

Mas não só por aqui se percebe a importância desta modalidade de cessação do contrato do contrato de trabalho desportivo. Como bem refere LEAL AMADO⁶⁴, se no contexto laboral comum a extinção do contrato acarretará, na maior parte dos casos, consequências mais gravosas para o trabalhador, encontrando-se todo o regime direcionado para a tutela da situação laboral deste e para a garantia da segurança no emprego, o mesmo não sucede no âmbito laboral desportivo. Efetivamente, pelas características da atividade prestada pelo trabalhador neste âmbito, e pelas características da própria realidade desportiva, a parte mais debilitada numa situação de cessação contratual unilateral tenderá a ser a entidade empregadora desportiva. Tal sucede fundamentalmente por duas razões:

- Primeiramente, estamos perante uma atividade em que os seus prestadores (os atletas) serão em muitos casos verdadeiramente *ativos* únicos, que em face das suas qualidades técnicas e físicas se apresentarão como de difícil substituição pelo clube empregador⁶⁵. A perda de tais jogadores constituirá, desde logo, um importante revés nos objetivos desportivos que a entidade empregadora desportiva pretenderá alcançar. Já na perspectiva dos jogadores profissionais a oferta tenderá a ser maior. Estes terão, à partida, maior facilidade em substituir o empregador, apresentando-se até como *ativos* mais atrativos para as suas potenciais futuras entidades empregadoras desportivas pelo facto de se apresentarem como *agentes livres*, dispensando assim os encargos que adviriam do pagamento dos *preços de transferência*⁶⁶.

⁶⁴ AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, Almedina, 2017, pp. 141 e ss.

⁶⁵ Nas palavras de FRANCO, PATRÍCIA, *A cumplicidade na cessação do contrato de trabalho desportivo*, in *Revista de Direito do Desporto*, nº 1, Janeiro-Abril, AAFDL Editora, Lisboa, 2019, pp. 39-88, p. 41, “*Pode então dizer-se que os contratos que versam acerca de características e capacidades pessoais do trabalhador deverão receber uma maior proteção, porque a quebra será à partida mais onerosa para o empregador, devido à dificuldade de substituição do trabalhador*”.

⁶⁶ Na gíria futebolística tende-se a falar em *custo zero* nestas situações, ainda que tal terminologia possa ser equívoca, na medida em que um *jogador livre* implicará ainda assim alguns encargos

- A desvinculação contratual unilateral tenderá também a debilitar mais severamente a posição da entidade empregadora desportiva na medida em que, estando esta inserida num verdadeiro mercado concorrencial, de competição feroz, não só no âmbito desportivo mas também no âmbito económico e comercial com outros clubes ou sociedades desportivas⁶⁷, a perda de um atleta a *custo zero* constituirá ainda neste segundo plano um importante revés, ao mesmo tempo que constituirá um benefício para o concorrente que contrate o jogador suportando encargos inferiores aos que constituiriam o seu valor de mercado numa situação normal de *transferência* negociada entre clubes.

Por estas razões se compreende que o legislador restrinja a casos muito específicos as possibilidades de cessação unilateral do contrato pelo praticante desportivo, tutelando assim a competição, também na sua vertente de indústria, e, reflexamente, a posição do empregador. A este propósito, mesmo no conteúdo das próprias figuras de cessação do contrato se percebe essa característica de excecionalidade e de maior compressão da liberdade de desvinculação do praticante desportivo comparativamente ao que sucede no regime laboral comum, verificando-se, por exemplo, no âmbito da resolução com justa causa por iniciativa do desportista profissional, uma restrição do conceito de *justa causa* face ao previsto para a resolução pelo trabalhador comum. Restrição essa que abordaremos de seguida.

para o seu novo clube, nomeadamente o pagamento dos chamados *prémios de assinatura*, eventuais pagamentos feitos a agentes de representação e ainda o pagamento eventual de compensação por formação quando tal esteja previsto em sede de contratação coletiva (artigo 19º, nº 2, do RJCTD).

⁶⁷ A crescente evolução do desporto enquanto verdadeira indústria de grande relevo económico pode constatar-se também pela obrigatoriedade de que os clubes que pretendam participar em competições desportivas profissionais, que no caso do futebol em Portugal serão a 1ª e a 2ª Liga, o façam sob a forma de sociedade desportiva, como determina o DL 10/2013, de 25 de Janeiro, no seu artigo 1º, com um capital social mínimo estabelecido nos termos do artigo 7º daquele DL que estabelece o regime jurídico das sociedades desportivas.

2. O conceito de justa causa no âmbito laboral comum.

A justa causa constitui uma cláusula geral ou conceito indeterminado⁶⁸ com ampla aplicação no âmbito da teoria geral dos contratos, sendo possível encontrar referências ao mesmo um pouco por todo o Direito Civil⁶⁹. Este instituto pretende no fundo refletir, nas palavras de LOBO XAVIER⁷⁰, “(...) *uma circunstância excecional que explica, justifica, uma particular possibilidade de rompimento de certas relações contratuais*” incidindo tipicamente em relações duradouras que assentam num ideal de confiança entre as partes, nas relações em que sobressai o elemento pessoal, o *intuitos personae*^{71 72}. A adoção deste conceito indeterminado, suscetível de abranger um amplo leque de situações, justifica-se pelo facto de, neste tipo de relação contratual, os típicos mecanismos de cessação se apresentarem porventura insuficientes para cobrir todos os eventos merecedores de tutela e que poderão exigir o fim do vínculo contratual, surgindo então a justa causa como uma verdadeira “(...) *válvula de segurança, ao serviço de hipóteses dificilmente determináveis em abstracto e que impõem a cessação da vinculação contratual*”⁷³. Percebe-se assim a aptidão desta figura para ser utilizada no âmbito das relações laborais em geral, e também, mais concretamente, num regime laboral especial como é o contrato de trabalho desportivo.

⁶⁸ XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Justa causa de despedimento: conceito e ónus da prova*, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano 30, nº 1, Janeiro-Março, Almedina, Coimbra, 1988, pp. 1-68, pp. 30 e 31.

⁶⁹ Veja-se, por exemplo, o artigo 265º, nº 3, do CC, que estabelece que a procuração conferida também no interesse do procurador ou de terceiro não poderá ser revogada sem acordo do interessado, “*salvo ocorrendo justa causa*”; veja-se também o disposto no artigo 1140º do CC que permite ao comodante a resolução antes do prazo “*se para isso tiver justa causa*”; ou ainda o artigo 1170º, nº 2, do CC, que determina que o mandato no interesse do mandatário ou de terceiro só será revogável sem acordo do interessado quando para tal haja justa causa.

⁷⁰ XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Da Justa Causa de Despedimento no Contrato de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1965, pp. 54 e 55.

⁷¹ Realçando a aptidão da justa causa enquanto fundamento de resolução nas relações “(...) *duradoiras – sobretudo daquelas que na sua constituição ou no seu desenvolvimento impliquem uma ligação pessoal mais estreita (...). Assim é na relação laboral (...)*”, vide MACHADO, JOÃO BAPTISTA, *Pressupostos da resolução por incumprimento*, Separata do número especial do Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra – Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor José Joaquim Teixeira Ribeiro, 1979, p. 21.

⁷² PRATA, ANA, *Dicionário Jurídico, Dicionário Jurídico*, Vol. I, 5ª edição – actualizada e aumentada (11ª impressão), Almedina, Coimbra, 2019, p. 851, refere que “*Quando, nos termos da lei ou de convenção, um contrato possa ser resolvido com justa causa, tal significa qualquer facto susceptível de pôr em risco a continuação da relação contratual ou a obtenção do fim contratual, tanto podendo consubstanciar-se numa conduta da contraparte como num facto alheio às partes (...)*”.

⁷³ XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Da Justa Causa de Despedimento no Contrato de Trabalho*, cit., p. 55.

O conceito de justa causa teve uma evolução curiosa e não linear na legislação laboral portuguesa. As primeiras referências a este conceito surgiram no Código de Seabra, que estabelecia a justa causa como elemento essencial para a licitude da desvinculação contratual promovida por qualquer das partes (o “*amo*” e o “*serviçal*”) nos contratos de serviço doméstico e nos contratos de serviço salariado celebrados a termo certo, antes da verificação desse termo⁷⁴. O preenchimento desse conceito ficava-se, ainda assim, pela enunciação (não taxativa) de acontecimentos suscetíveis de constituir essa justa causa⁷⁵. O primeiro instrumento legislativo a apresentar uma definição concreta de justa causa foi a Lei nº 1952, de 10 de Março de 1937^{76 77}. No artigo 11º, § único deste diploma estabelecia-se que “*Considera-se justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne prática e imediatamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe (...)*”, enunciando de seguida, nas alíneas do mesmo artigo, e também no artigo 12º, sempre a título exemplificativo, um conjunto de factos suscetíveis de preencherem este conceito. Destaca-se ainda a circunstância de a justa causa para a “*denúncia do contrato de trabalho, independentemente de aviso prévio*”, ser aí consagrada tanto na perspetiva da cessação por parte da “*entidade patronal*” como por parte do “*empregado*”⁷⁸, podendo ter como fundamento factuais de carácter subjetivo ou de carácter objetivo. Desde este momento se estabeleceu o núcleo essencial do conceito de justa causa. Indicava-se a situação de impossibilidade de subsistência da relação laboral, gerada pela verificação de um facto superveniente, enquanto ponto central da aferição da existência de justa causa. Já então se entendia que não bastava a verificação de alguma(s) da(s) factuais eventualmente descritas enquanto suscetíveis de configurarem justa causa, mas antes a forma como estas se repercutem na relação laboral⁷⁹. No mesmo sentido, a LCT (primeiro no DL nº 47032, de 27 de Maio de 1966 e

⁷⁴ DRAY, GUILHERME, *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, Almedina, Coimbra, 2015, p. 777. Ainda que, como explica o autor, no contrato de serviço doméstico, fora dos casos em que fosse celebrado a termo certo, a cessação, por qualquer das partes, podia ser feita de forma livre e imotivada a todo o tempo, como resultava do artigo 1371º do Código de Seabra.

⁷⁵ VASCONCELOS, JOANA, *O conceito de justa causa de despedimento – evolução legislativa e situação actual*, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II – Justa causa de despedimento, Almedina, Coimbra, 2001, pp. 15-34, p. 17.

⁷⁶ Esta Lei está disponível para consulta em <https://dre.pt/>.

⁷⁷ VASCONCELOS, JOANA, *O conceito de justa causa de despedimento – evolução legislativa e situação actual*, cit., p. 17; e CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES, *Direito do Trabalho – Vol. II – Direito Individual*, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 938 e 939.

⁷⁸ Tal como resultava das alíneas a) e b) do referido artigo 12º.

⁷⁹ Nas palavras de XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Da Justa Causa de Despedimento no Contrato de Trabalho*, cit., p. 60., “*(...) o que releva são os efeitos dos factos, de quaisquer*

depois no DL n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, que veio revogar o primeiro⁸⁰), apresentou um conceito de justa causa semelhante, como se pode verificar pelo disposto no artigo 101.º deste último DL que, afirmava a justa causa, para aquilo que se designava por “*rescisão*”, como “*(...) qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos nos artigos 19.º e 20.º.*” (n.º 2), aplicando-se esta conceção daquele conceito para a “*rescisão*” por qualquer das partes (n.º 1).

Mais tarde, com a primeira Lei dos Despedimentos, o DL n.º 372-A/75, de 16 de Julho^{81 82}, o legislador deixou de fazer referência à impossibilidade de subsistência da relação contratual no conceito de justa causa, restringiu este conceito à justa causa patronal e associou-o a atuações culposas do trabalhador que, pela sua gravidade, fossem suscetíveis de aplicação da sanção disciplinar mais pesada (isto é, o despedimento)⁸³. No artigo 10.º, n.º 1, deste último diploma, considerou-se como justa causa “*(...) o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou por instrumento de regulamentação colectiva*”, surgindo no Capítulo V a consagração do despedimento do trabalhador por “*motivo atendível*” assente em “*(...) situação ou circunstância objetiva, ligado à pessoa do trabalhador ou à empresa que (...) torne contrária aos interesses desta e aos interesses globais da economia a manutenção da relação de trabalho*”. Verificou-se desta forma a exclusão dos factos de carácter objetivo do conceito de justa causa de despedimento e, de forma significativa para o tema que aqui nos propomos a tratar, afastou-se o conceito de justa causa dos meios de cessação contratual ao dispor do trabalhador. O afastamento da ideia de um conceito recíproco de justa causa para os casos de despedimento patronal e de demissão revelou-se um traço

factos na vida da relação de trabalho, pois não importa a existência objectiva das circunstâncias, mas a sua projecção no contrato.”.

⁸⁰ Estes diplomas estão disponíveis para consulta em <https://dre.pt/>.

⁸¹ Que veio revogar, nomeadamente, o Capítulo VI, relativo à cessação do contrato de trabalho, da LCT, nos termos do seu artigo 1.º, n.º 1.

⁸² Este diploma está disponível para consulta em <https://dre.pt/>.

⁸³ Acrescenta-se aqui pela primeira vez, e com repercussões até aos dias de hoje, o requisito de culpa na concretização do conceito de justa causa para despedimento do trabalhador, exigindo-se deste um comportamento que configurasse uma infracção disciplinar grave, como refere VASCONCELOS, JOANA, *O conceito de justa causa de despedimento – evolução legislativa e situação actual*, cit., pp. 23 e 24.

característico deste novo regime⁸⁴, com relevantes implicações histórico-jurídicas, como mais à frente veremos.

A justa causa voltou a ficar (e até ao regime legal atual) vinculada à ideia de impossibilidade de subsistência da relação laboral com o DL 841-C/76, de 7 de Dezembro⁸⁵, sendo aí apresentada pelo legislador como “(...) *o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho*”. Ainda assim a definição de justa causa continuou a ser expressa, também até aos dias de hoje, como veremos, unicamente no âmbito da sua invocação pelo empregador para despedimento, não recuperando assim o conceito comum a empregador e trabalhador que havia sido estabelecido pela LCT antes da revogação do seu capítulo VI relativo à cessação do contrato de trabalho pelo DL nº 372-A/75, de 16 de Julho⁸⁶.

O despedimento assume nas relações laborais sujeitas ao regime geral uma preponderância significativa comparativamente às restantes formas de cessação contratual legalmente previstas. Nesse sentido se percebe que uma das grandes questões que ocupou doutrina, jurisprudência e legislador ao longo dos tempos tenha incidido sobre o conceito de justa causa e sobre a amplitude com que deve ser entendido em sede de despedimento por iniciativa do empregador, no contexto do princípio constitucional da segurança no emprego e na sua vertente negativa de proibição de “*despedimentos sem justa causa ou por motivos ou ideológicos*” expressa no artigo 53º da CRP⁸⁷. Ainda

⁸⁴ VASCONCELOS, JOANA, *O conceito de justa causa de despedimento – evolução legislativa e situação actual*, cit., p. 22.

⁸⁵ Diploma disponível para consulta em <https://dre.pt/>. Diploma este que veio alterar a redação de alguns artigos do DL nº 372-A/75, de 16 de Julho, com a formulação que a eles tinha sido dada pelo DL nº 84/76, de 28 de Janeiro.

⁸⁶ Para um estudo mais aprofundado sobre a evolução do conceito de justa causa *vide* VASCONCELOS, JOANA, *O conceito de justa causa de despedimento – evolução legislativa e situação actual*, cit., pp. 15-35; CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES, *Direito do Trabalho – Vol. II – Direito Individual*, cit., pp. 936 e ss.

⁸⁷ Pode consultar-se, a este propósito, entre outros, MARTINS, PEDRO FURTADO, *Despedimento Ilícito, Reintegração na Empresa e Dever de Ocupação Efectiva: contributo para o estudo dos efeitos da declaração da invalidade do despedimento*, Separata de Direito e Justiça, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 1992, pp. 15 e ss.; RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado do Direito do Trabalho - Parte II – Situações Laborais Individuais*, 6ª edição, Almedina, Coimbra, 2016, pp. 742 e ss.; XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pp. 789 e ss.

Abordando a questão da amplitude da proibição constitucional de despedimentos sem justa causa, pronunciou-se o TC em duas ocasiões: no Acórdão nº 107/88, Processo nº 220/88, de 31/05/1988, publicado em Diário da República nº 141/1988, Série I de 21/06/1988; e no Acórdão nº 64/91,

assim, atendendo ao objeto desta dissertação, iremos, com base no contexto legislativo atual, colocar as nossas atenções na forma como a justa causa se projeta numa situação de resolução contratual por iniciativa do trabalhador.

Assim, no CT atualmente em vigor, o legislador optou por não apresentar uma definição do conceito de justa causa para a resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, limitando-se a referir, no artigo 394º, nº 1, que a ocorrência de justa causa permite ao trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato. No entanto, parece pacífica a divisão que a doutrina tem feito neste âmbito entre situações de justa causa subjetiva e justa causa objetiva, desde logo tendo em conta a listagem de comportamentos suscetíveis de constituírem justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador que é feita no artigo 394º do CT⁸⁸. Assim, por um lado, encontramos as situações suscetíveis de resultarem em justa causa subjetiva, elencadas a título exemplificativo⁸⁹ no artigo 394º, nº 2, do CT, que emergirão de incumprimentos contratuais culposos do empregador que legitimam, potencialmente, o trabalhador a desvincular-se do contrato e, por outro lado, as situações de justa causa objetiva, previstas no nº 3 do artigo 394º⁹⁰, que já não assentarão no

Processo nº 117/91, de 04/04/1991, publicado em Diário da República nº 84/1991, Série I-A de 11/04/1991.

⁸⁸ Esta distinção feita pelo legislador é fundamental em matéria de efeitos da resolução, visto que, nos termos do artigo 396º, nº 1, do CT, só nos casos de justa causa subjetiva, fundados num comportamento culposos do empregador, haverá direito do trabalhador a ser indemnizado. Ainda que, como refere MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *As cláusulas de rescisão nos contratos de trabalho desportivo*, cit., p. 103, haverá também lugar a indemnização quando a resolução ocorra com base numa mudança de local de trabalho que cause “*prejuízo sério*” ao trabalhador, nos termos do artigo 194º do CT, não obstante esta situação se configure como uma justa causa objetiva por “*alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador*” (394º, nº 3, alínea b)).

⁸⁹ A doutrina divide-se quanto ao carácter exemplificativo ou taxativo da listagem feita neste nº 2. Afirmando que a enumeração feita no artigo 394º “*(...) tende a ser taxativa (...)*” vide FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, 18ª edição, Almedina, Coimbra, 2017, p. 550. Em sentido contrário vai, entre muitos outros, XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 893. De facto, atendendo à utilização do termo “*nomeadamente*” no nº 2 do artigo 394º, parece-nos que não fica espaço para dúvidas relativamente à natureza exemplificativa da enumeração aqui feita.

⁹⁰ No que toca ao elenco de factuais consagrado neste nº 3, e que podem constituir justa causa objetiva de resolução pelo trabalhador, a ausência de qualquer termo semelhante ao previsto no nº 2 (“*nomeadamente*”) que indique o contrário, parece indicar a sua natureza taxativa. Assim entende também MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, 2017, cit., p. 1062. Com opinião diferente, afirmando que o objetivo primordial da divisão entre justa causa subjetiva e justa causa objetiva se prende com os efeitos indemnizatórios que decorrem de uma e não da outra, e que o objetivo não é o de “*(...) coartar a liberdade de pôr imediatamente termo ao contrato de trabalho pelo trabalhador, quando tal se justifique (...)*” vide RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado do Direito do Trabalho - Parte II – Situações Laborais Individuais*, cit., pp. 944 e 945.

incumprimento culposo de deveres por parte do empregador, mas antes em factualidades de carácter objetivo. Factualidade essas que poderão recair sobre a esfera do próprio trabalhador (como será o caso da necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuidade do contrato, prevista no artigo 394º, nº 3, alínea a)); sobre a esfera do empregador, ainda que neste caso resultante de uma atuação lícita, e necessariamente não culposa, como a prevista na alínea b) do nº 3, do artigo 394º; ou ainda de uma atuação ilícita, mas não culposa, como a que resulta da alínea c) do nº 3 do mesmo artigo do CT, a falta não culposa de pagamento pontual da retribuição^{91 92}.

Não se definindo no artigo 394º do CT a justa causa, ao contrário do que sucede no artigo 351º, nº 1, do CT⁹³, para o despedimento por iniciativa do empregador, fica a dúvida sobre o que se deve entender por justa causa no particular âmbito da resolução contratual pelo trabalhador. Nesse sentido, a maioria da doutrina e da jurisprudência⁹⁴ tem entendido que a justa causa deve aqui ser interpretada com base no que emana da cláusula geral consagrada no artigo 351º, nº 1, do CT, para o despedimento promovido pelo empregador, e mais concretamente na ideia de inexigibilidade de continuação da relação laboral, desde logo tendo em conta o disposto no artigo 394º, nº 4, onde se refere que na apreciação da justa causa de resolução pelo trabalhador deve atender-se, feitas as necessárias adaptações, aos critérios indicados para a apreciação da justa causa de despedimento no artigo 351º, nº 3. Assim, seguindo este entendimento, os requisitos de ilicitude, culpa e gravidade tal do comportamento da contraparte no contrato que torne impossível a manutenção da relação laboral, estabelecidos no artigo 351º, nº 1, para o

⁹¹ CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES, *Direito do Trabalho – Vol. II – Direito Individual*, cit., p. 1029.

⁹² MARTINS, PEDRO FURTADO, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., pp. 571 e 572;

⁹³ Em que se estabelece que “*Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.*”.

⁹⁴ Neste sentido, entre outros, vide VASCONCELOS, JOANA, Anotação ao artigo 394º, in MARTINEZ, PEDRO ROMANO / MONTEIRO, LUÍS MIGUEL / VASCONCELOS, JOANA / BRITO, PEDRO MADEIRA DE / DRAY, GUILHERME / GONÇALVES DA SILVA, LUÍS, *Código do Trabalho Anotado*, 11ª edição, Almedina, Coimbra, 2017, pp. 898 e ss; FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, 18ª edição, Almedina, Coimbra, 2017, pp. 549 a 552; MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, 2017, cit., p. 1060; GOMES, JÚLIO, *Da rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador*, in V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2003, pp. 129-166, p. 148.

Entendimento semelhante segue também o Acórdão do TRL, de 07/12/2012, Processo nº 4282/09.4TTLSB.L1-4, relatado por Leopoldo Soares, assim como o Acórdão do STJ, de 01/10/2015, Processo nº 736/12.3TTVFR.P1.S1, relatado por Mário Belo Morgado. Ambos estes acórdãos estão disponíveis para consulta em <https://dre.pt/>.

despedimento com justa causa subjetiva encetado pelo empregador, aplicam-se também no âmbito de uma resolução com invocação de justa causa subjetiva pelo trabalhador prevista no 394º, nº 2. Já para os casos previstos no nº 3 do artigo 394º do CT, a transposição do conceito de justa causa previsto para o despedimento na cláusula geral que consta do artigo 351º, nº 1, do CT, não resulta tão linear, visto que aí se limita a justa causa a uma justa causa subjetiva⁹⁵. Nos casos do 394º, nº 3, o acontecimento gerador da justa causa, porque objetiva, não será subjetivamente imputado ao empregador, pelo que desaparece o requisito de culpa que se exige para as situações de justa subjetiva⁹⁶. Ainda assim, como refere MONTEIRO FERNANDES⁹⁷, com a justa causa objetiva reconhece-se “(...) a prevalência a certos interesses e conveniências imperiosas do trabalhador, sobre a necessidade de preservar a integridade da organização do trabalho”, e essa prevalência assenta na ideia de impossibilidade de subsistência da relação laboral que caracteriza a justa causa. Um requisito que é comum, esse sim, tanto à justa causa subjetiva como à justa causa objetiva de resolução pelo trabalhador⁹⁸, e que as une à justa causa invocável pelo empregador para o despedimento⁹⁹.

Em sentido contrário a este, MENEZES CORDEIRO¹⁰⁰, afirmando que as situações albergadas pelo artigo 351º do CT são diferentes das que trata o artigo 394º, defende que aquele conceito não pode ser transposto para os casos de resolução pelo trabalhador, e que, nomeadamente nas situações de justa causa subjetiva consagradas no nº 2 do artigo 394º, o trabalhador, “(...) tendo sido incomodado (...)” pode invocar justa causa para a desvinculação, sem necessidade de que seja feito um juízo de impossibilidade de subsistência da relação laboral. Com o respeito que nos merece o autor, não seguimos esta posição, ainda que concordemos com a ideia geral que

⁹⁵ Neste sentido, FIGUEIREDO, GUILHERME /NASCIMENTO, RICARDO, *Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador*, cit., p. 193.

⁹⁶ FIGUEIREDO, GUILHERME /NASCIMENTO, RICARDO, *Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador*, cit., pp. 202 e 203.

⁹⁷ FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, p. 551 e 552.

⁹⁸ FIGUEIREDO, GUILHERME /NASCIMENTO, RICARDO, *Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador*, cit., p. 193, referem que estas duas espécies de justa causa, a subjetiva e objetiva, “(...) têm como denominador comum a inexigibilidade da subsistência da relação de trabalho à luz do princípio da boa fé.”

⁹⁹ Nas palavras de MARTINS, PEDRO FURTADO, *Despedimento Ilícito, Reintegração na Empresa e Dever de Ocupação Efectiva*, cit., p. 22, esta impossibilidade de manutenção da relação laboral apresenta-se como “(...) uma cláusula geral típica, um conceito indeterminado que carece de um preenchimento valorativo que possibilite a sua concretização nas múltiplas e variadas situações de vida, conceito esse que tanto se pode referir aos chamados motivos subjetivos como aos motivos objetivos”.

¹⁰⁰ CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES, *Direito do Trabalho – Vol. II*, cit. pp. 1025-1029.

MENEZES CORDEIRO transmite: a ideia de que os valores em jogo nos artigos 351º e 394º são diferentes e que, de alguma forma, a sua apreciação não pode ser absolutamente igual. Mas sobre isto trataremos mais adiante. Por agora cabe dizer que, a nosso ver, o juízo de impossibilidade de continuação da relação laboral é indispensável.

Trata-se afinal de perceber que, independentemente do tipo de factualidade, de carácter subjetivo ou objetivo, o núcleo essencial do conceito de justa causa não se encontra propriamente nas situações de facto cuja ocorrência possa ser prevista como suscetível de constituir fundamento de cessação lícita e imediata, mas antes nos efeitos que esses acontecimentos possam gerar no seio da relação laboral^{101 102}. Exige-se que a resolução se fundamente em circunstâncias anormais e cuja especial gravidade implique que não seja exigível ao trabalhador que permaneça ligado à entidade empregadora¹⁰³. É aí que se concretiza a ideia de impossibilidade de subsistência da relação de trabalho¹⁰⁴ como verdadeiro elemento central do conceito de justa causa, que deverá ser concretizado tendo em conta o caso concreto e percebendo que todo o contexto em que se insere determinada ocorrência irá ter uma influência decisiva relativamente às consequências que dela advirão para a relação de trabalho e para a aferição da viabilidade dessa relação no futuro¹⁰⁵. É a demonstração dessa impossibilidade de continuação da relação laboral que legitima o trabalhador a desvincular-se de forma imediata, não ficando condicionado pelo aviso prévio ao qual estaria adstrito na ausência de justa causa nos termos do CT.

Esta remissão, que tem sido maioritariamente aceite, do artigo 394º para a cláusula geral constante no artigo 351º, nº 1, do CT, e a consequente equiparação do despedimento à demissão no que diz respeito aos requisitos subjacentes ao conceito indeterminado que

¹⁰¹ XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Justa causa de despedimento: conceito e ónus da prova*, cit., pp. 10 e 11.

¹⁰² Assim, MARTINS, PEDRO FURTADO, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., pp. 582 e 583, afirma que tanto os casos de justa causa subjetiva (resultantes de um comportamento do empregador) como os de justa causa objetiva (gerada por circunstancialismos objetivos) devem ser reconduzidos a uma situação de impossibilidade de continuação da relação laboral.

¹⁰³ Neste sentido *vide* Acórdão do STJ, de 06/12/2017, Processo nº 3649/13.8TTLSB.S2, relatado por Gonçalves Rocha, assim como o acórdão, também do STJ, de 25/06/2015, Processo nº 1256/13.4TTLSB.L1.S1, relatado por António Leones Dantas; ambos acórdãos estão disponíveis para consulta na sua íntegra em <http://www.dgsi.pt/jstj>.

¹⁰⁴ Impossibilidade aqui entendida no sentido jurídico de inexigibilidade de continuidade da relação laboral pela parte lesada, como refere MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Cessação do contrato de trabalho – aspetos gerais*, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. III, Almedina, Coimbra, 2002, pp. 179-223, p. 210.

¹⁰⁵ XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Justa causa de despedimento: conceito e ónus da prova*, cit., p.13.

é a justa causa e no apuramento dos critérios que devem estar na base da sua apreciação, principalmente quando a demissão se funda numa justa causa subjetiva, isto é, num comportamento culposo do empregador, deve, ainda assim, ser feita com algumas reservas. Nesse sentido, a doutrina e a jurisprudência que defendem tal remissão, reconhecendo a existência de um núcleo comum entre estas modalidades de cessação do contrato de trabalho, no que respeita ao conceito de justa causa e à ideia de inexigibilidade de continuação da relação contratual laboral, alertam para a necessidade de não conceber a justa causa como uma categoria genérica aplicável de igual forma para trabalhador e entidade empregadora¹⁰⁶, de a análise dos elementos exigidos à verificação da justa causa dever ser diferente consoante estejamos perante uma situação de despedimento ou de demissão, em razão dos valores e interesses profundamente diferentes que ambas as situações encerram¹⁰⁷. Assim, a posição dominante neste âmbito tem sido a de considerar que a justa causa, nomeadamente no que diz respeito ao núcleo essencial do conceito, que é a inexigibilidade de manutenção da relação laboral, deve ser avaliada em termos não tão exigentes nos casos de resolução pelo trabalhador comparativamente aos casos de despedimento, tendo em conta, desde logo, que o trabalhador, ao contrário do empregador, perante uma situação de incumprimento, de violação dos seus direitos legais e contratuais, não tem meios alternativos de reação que lhe permitam manter a relação laboral¹⁰⁸.

¹⁰⁶ AMADO, JOÃO LEAL, *Comentário ao Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 2 de Maio de 1991*, in Revista do Ministério Público, Ano 13, nº 51, Julho-Setembro, Lisboa, 1992, pp. 159 e ss.

¹⁰⁷ Neste sentido, afirmou o STJ, num acórdão de 16/03/2017, Processo nº 244/14.8TTALM.L1.S1, relatado por Chambel Mourisco, que “*Na verdade, a Constituição da República Portuguesa ao elevar o princípio da estabilidade do emprego no que respeita ao despedimento e a liberdade de trabalho no que respeita à rescisão pelo trabalhador, acentuou que os valores e interesses em causa são profundamente diferentes, caso o contrato venha a cessar por iniciativa do trabalhador ou do empregador.*” Este acórdão está disponível para consulta na íntegra em <http://www.dgsi.pt/jstj>. Seguindo este entendimento, vide RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado do Direito do Trabalho - Parte II – Situações Laborais Individuais*, cit., p. 943.

¹⁰⁸ Assim, MARTINS, PEDRO FURTADO, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., p. 583; GOMES, JÚLIO, *Da rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador*, cit., pp. 129-166, pp. 148 e ss. Também com posição neste sentido vide o acórdão do STJ, de 14/01/2015, processo nº 2881.07.8TTLSB.L1.S1, relatado por Melo Lima, e disponível para consulta na íntegra em <http://www.dgsi.pt/jstj>.

Em sentido contrário, apontando como duvidoso este entendimento de que se devem observar diferentes níveis de intensidade na apreciação da justa causa para despedimento e demissão, VASCONCELOS, JOANA, Anotação ao artigo 394º, in MARTINEZ, PEDRO ROMANO / MONTEIRO, LUÍS MIGUEL / VASCONCELOS, JOANA/ BRITO, PEDRO MADEIRA DE / DRAY, GUILHERME / GONÇALVES DA SILVA, LUÍS, *Código do Trabalho Anotado*, cit., p.

3. A justa causa no âmbito laboral desportivo. A resolução contratual pelo jogador em particular.

Prevista na alínea d) do nº 1 do artigo 23º do RJCTD, a resolução com justa causa por iniciativa do praticante desportivo apresenta relevantes diferenças neste regime especial comparativamente à mesma modalidade de cessação do contrato pelo trabalhador no regime geral. O legislador não consagrou, como vimos, no CT, uma noção de justa causa para a resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, sendo que, como também já fomos avançando, se elenca no artigo 394º do CT a título exemplificativo um conjunto de fundamentos de resolução pelo trabalhador que constituem potenciais cenários de justa causa subjetiva mas também de justa causa objetiva. A não consagração expressa de um conceito de justa causa especificamente para as situações de resolução pelo trabalhador neste âmbito deixou espaço a alguma interpretação, tal como já expusemos.

A técnica legislativa seguida em sede desportiva é bem diferente. Aqui o legislador estabelece agora, no RJCTD, um conceito de justa causa. Na verdade, trata-se de um conceito de justa causa comum ao despedimento e à demissão. Um conceito que, ainda assim, resulta, na perspetiva do jogador-trabalhador, menos amplo do que o previsto no 394º do CT, visto que, para a verificação de justa causa de resolução, exigindo-se um “(...)incumprimento contratual grave e culposo (...)” que recaia na esfera de uma das partes (no caso que mais nos importa, na esfera do empregador) e que torne “(...)praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva”, tal como está plasmado no artigo 23º, nº 3, do RJCTD, se consagra a justa causa como exclusivamente subjetiva.

Esta tomada de posição explícita do legislador, no sentido de limitar os fundamentos de justa causa para a resolução por iniciativa do praticante desportivo aos factos que recaiam de forma grave e culposa sobre a esfera do empregador é, de resto, de salutar, e compreende-se pela especificidade da situação laboral que aqui se pretende regular. Efetivamente, no regime anterior, a Lei 28/98, não se esclarecia o conceito de justa causa aplicável no âmbito do contrato de trabalho desportivo, remetendo-nos subsidiariamente para o regime geral previsto no artigo 394º do CT que abrange, como já

901, apresenta a ampla liberdade de desvinculação do trabalhador no contexto laboral comum como argumento, alertando ainda que os interesses do empregador que são salvaguardados pelo aviso prévio só em situações de gravidade extrema devem ceder face à imediata libertação do trabalhador do contrato de trabalho.

referimos, não só comportamentos culposos e não culposos imputáveis ao empregador, mas também comportamentos que incidem na esfera do próprio trabalhador¹⁰⁹. No contexto desportivo, permitir ao praticante desportivo a desvinculação unilateral antes do termo do contrato por factos ou comportamentos apenas a si imputáveis, ou não imputáveis a título de culpa ao empregador, significaria abrir um conjunto de possibilidades potencialmente malignas para os ideais de estabilidade contratual, de controlo concorrencial do mercado desportivo, de equilíbrio da competição que aqui se pretendem salvaguardar¹¹⁰. Percebe-se assim que o legislador tenha consagrado, em consonância com um regime laboral mais limitativo da liberdade de desvinculação do trabalhador-jogador, justificado pela necessidade de proteção da indústria desportiva e também, correlativamente, pela urgência de maior proteção do empregador comparativamente a um empregador comum, um conceito mais restrito e, como tal, mais exigente de justa causa¹¹¹.

A somar a isto, e contrariamente ao método legislativo seguido no CT, onde tanto no artigo 351º, relativo ao despedimento por iniciativa do empregador, como no artigo 394º, relativo à resolução por iniciativa do trabalhador, se elenca a título exemplificativo um conjunto de comportamentos suscetíveis de constituir justa causa de cessação contratual, no RJCTD o legislador limitou-se a consagrar a cláusula geral que mencionámos. A enunciação exemplificativa de comportamentos passíveis de constituírem justa causa de resolução por iniciativa do jogador profissional de futebol é feita, isso sim, em sede de contratação coletiva, no artigo 43º do respetivo CCT celebrado entre a LPFP e o SJPF. De qualquer das formas, os comportamentos da entidade empregadora que poderão preencher, nestes casos, o conceito indeterminado tipicamente concretizar-se-ão na violação de deveres que vinculam este sujeito da relação contratual

¹⁰⁹ Como refere FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, cit., p. 551, nas hipóteses de justa causa objetiva, previstas no artigo 394º, nº 3, do CT, “(...) são sempre pressupostos, ou o alheamento do empregador, ou a legitimidade dos actos por ele praticados e que estejam na origem da decisão do trabalhador (...)”.

¹¹⁰ Neste sentido, AMADO, JOÃO LEAL, *Vinculação versus Liberdade*, cit., pp. 259 e ss, na vigência do anterior regime jurídico aplicável aos praticantes desportivos, a Lei 28/98, dando como exemplo “a necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação do contrato”, hoje consagrada no artigo 394º, nº 3, alínea a) do CT, e uma situação em que o praticante seria chamado a cumprir o serviço militar obrigatório, já levantava sérias dúvidas sobre a admissibilidade de uma resolução pelo atleta com uma justa causa centrada na sua esfera no contexto laboral desportivo.

¹¹¹ AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 144.

desportiva perante a outra parte no contrato de trabalho desportivo, no caso, o atleta. Nesse conjunto de deveres há que atender, nomeadamente, aos deveres a que está adstrita qualquer entidade empregadora, e que vêm previstos no artigo 127º do CT, subsidiariamente aplicáveis ao contrato laboral desportivo quando sejam compatíveis com as particularidades desta especial relação laboral, mas também aos deveres da entidade empregadora desportiva especialmente consagrados no RJCTD, no seu artigo 11º. Relevam ainda o dever de respeitar os direitos de personalidade do praticante desportivo e a proibição de assédio previstos no artigo 12º do mesmo diploma^{112 113}. Por fim, e desde logo por remissão do próprio artigo 11º do RJCTD (veja-se o corpo do artigo), não podemos olvidar os deveres do clube previstos em IRCT, como é o caso dos enunciados no artigo 12º do CCT celebrado entre a LPFP e o SJPF para os jogadores profissionais de futebol.

O incumprimento destes deveres, e a violação dos direitos e garantias do praticante desportivo por parte do clube empregador, poderão estar na base de uma justa causa de resolução. Isso não bastará, ainda assim, para que se conceda a lícita resolução ao jogador. Os requisitos para a verificação da justa causa retiram-se, de resto, facilmente da definição apresentada no artigo 23º, nº 3, do RJCTD, e que é em tudo semelhante ao conceito de justa causa seguido no artigo 351º do CT. Limitando-se aqui as hipóteses de resolução com justa causa à potencial verificação de uma situação que consubstancie justa causa subjetiva, e adotando os ensinamentos de PALMA RAMALHO¹¹⁴, para além do requisito objetivo que se concretiza na conduta do empregador que viole os direitos e garantias do trabalhador, deve acrescer um requisito subjetivo de imputação dessa conduta, que pode constituir ação ou omissão, à figura do empregador a título de culpa. Entenda-se aqui a culpa no seu sentido lato, tal como é definido por MENEZES LEITÃO, enquanto “(...)

¹¹² AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 144.

¹¹³ A consagração expressa e legal deste dever de respeitar os direitos de personalidade do praticante desportivo e de proibição do assédio neste específico âmbito laboral é uma novidade que se aplaude neste novo diploma legislativo, tratando-se de uma realidade que já bem conhecemos do regime laboral comum (prevista nos artigos 14º e ss do CT) e que tem ganho relevância crescente no fenómeno desportivo.

¹¹⁴ A autora elenca três requisitos que têm sido apresentados pela jurisprudência como necessários para a configuração da justa causa subjetiva de resolução do contrato pelo trabalhador, em RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado do Direito do Trabalho - Parte II – Situações Laborais Individuais*, cit., pp. 942 e 943. A nosso ver, nada obsta a que esses mesmos requisitos sejam seguidos no âmbito de uma justa causa subjetiva de resolução do contrato por um praticante desportivo.

juízo de censura ao agente por ter adoptado a conduta que adoptou, quando de acordo com o comando legal estaria obrigado a adoptar conduta diferente”¹¹⁵, que abrange comportamentos dolosos e comportamentos negligentes ou de mera culpa igualmente censuráveis. Estando no âmbito da responsabilidade contratual, e seguindo os termos gerais do CC (artigo 799º, nº 2, com remissão para o 487º, nº 2), naturalmente que a atuação dolosa do clube empregador será censurável, mas também será censurável (culposa) a conduta que consubstancie uma omissão da diligência que se exigiria segundo o critério do *bonus pater familias*, a diligência que razoavelmente seria de exigir a uma entidade empregadora desportiva comum colocada perante as circunstâncias do caso concreto^{116 117}.

Por fim, e ainda seguindo os ensinamentos de PALMA RAMALHO, que reproduz aquela que tem sido a posição dominante da jurisprudência no âmbito da resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador, e que nos parece perfeitamente transponível para a específica relação laboral desportiva, até se atendermos à letra do artigo 23º, nº 3, exige-se para a verificação da justa causa um terceiro requisito: que se estabeleça um nexo causal entre a conduta do clube desportivo e uma situação de “*imediate e praticamente impossível*” subsistência da relação laboral na perspetiva do jogador¹¹⁸. Deste requisito

¹¹⁵ LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES, *Direito das Obrigações – Vol. I - Introdução da Constituição das Obrigações*, 15ª edição, Almedina, Coimbra, 2018, p. 309.

¹¹⁶ Ainda assim cabe dizer que, estando no âmbito de uma relação contratual, verifica-se aqui a presunção legal de culpa estabelecida no artigo 799º, nº 1, do CC, pelo que se dá uma inversão do ónus da prova que determina que cabe ao empregador, que neste caso será uma entidade empregadora desportiva, a demonstração de que a justa causa invocada pelo atleta não deriva de uma conduta culposa da sua parte, como nos ensina RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado do Direito do Trabalho - Parte II – Situações Laborais Individuais*, cit., p. 943. Também neste sentido, MARTINS, PEDRO FURTADO, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., p. 584.

¹¹⁷ Sobre este critério de apreciação da culpa em abstrato que está consagrado na lei também em sede de responsabilidade contratual *vide* VARELA, JOÃO ANTUNES, *Das Obrigações em geral*, Vol. I, 10ª edição – revista e atualizada (15ª reimpressão), Almedina, Coimbra, 2018, pp. 574 e ss.

¹¹⁸ Sobre este ponto, veja-se o que refere RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado do Direito do Trabalho - Parte II – Situações Laborais Individuais*, cit., p. 943. A autora, ainda que no âmbito do despedimento disciplinar (pp. 807 e 808 do mesmo manual), mas em termos que cremos aplicáveis à realidade de uma resolução com justa causa pelo trabalhador, refere que a impossibilidade de subsistência da relação laboral tem de ser prática, ou seja, tem de ser observada no caso concreto, contextualizando a conduta da parte lesante, que, para o que mais nos interessa no âmbito desta dissertação, será o empregador, a entidade empregadora desportiva. PALMA RAMALHO refere ainda, também no âmbito da justa causa de despedimento, que a impossibilidade de subsistência da relação laboral deve ser imediata, no sentido em que de determinado comportamento do trabalhador resulte a imediata impossibilidade de subsistência da relação laboral na perspetiva do empregador. Esta exigência resulta, de resto, da cláusula geral do

resulta, desde logo, que não será suficiente uma qualquer violação pelo empregador dos direitos e garantias do praticante desportivo para que a este lhe assista a justa causa de resolução. Exige-se que tal conduta do empregador seja de tal forma grave, em si mesma e nas suas consequências, que torne impossível a manutenção da relação laboral na perspetiva do praticante desportivo¹¹⁹.

A concretização da *impossibilidade de subsistência da relação laboral desportiva* não se apresenta fácil. No entanto, e seguindo os ensinamentos de LOBO XAVIER¹²⁰, a

artigo 351º, nº 1, do CT, onde se refere, *in fine*, precisamente a “(...) *imediate e praticamente impossível (...) subsistência da relação de trabalho*” como requisito da ocorrência de justa causa. A mesma autora indica também esta exigência de que a situação de impossibilidade de subsistência da relação laboral seja imediata a propósito da resolução com fundamento em justa causa pelo trabalhador (p. 943 da obra citada). Ora, da leitura do artigo 23º, nº 3, do RJCTD, que contém a cláusula geral de justa causa no âmbito do contrato de trabalho desportivo, não resulta qualquer referência a esta exigência de que a impossibilidade de subsistência da relação laboral seja imediata, referindo-se somente que a subsistência da relação laboral desportiva deve ser “*praticamente impossível*”. Não obstante a ausência de menção legislativa no RJCTD a este específico requisito, cremos que também aqui se exige a imediatez da impossibilidade de subsistência da relação laboral desportiva que justifique a resolução com justa causa pelo praticante desportivo. Trata-se afinal de um elemento central do conceito de “*impossibilidade de subsistência da relação laboral*”, enquanto núcleo do conceito de justa causa. Adaptando o que refere PALMA RAMALHO (p. 943 da obra citada), isto significa que a resolução do contrato deve ser comunicada à entidade empregadora desportiva num curto espaço de tempo desde o momento em que o praticante desportivo tomou conhecimento dos fatos constitutivos da justa causa de resolução, como resulta do artigo 395º do CT, sendo esta regra aplicável subsidiariamente às relações laborais desportivas por via do artigo 3º, nº 1, do RJCTD, em tudo o que for compatível com a especificidade deste regime e das relações laborais aí reguladas. Deixa-se, portanto, de fora o disposto no nº 3 do artigo 395º do CT, que se refere ao prazo para comunicar a resolução do contrato ao empregador nos casos da alínea a), do nº 3, do artigo 394º, e que constituem uma circunstância objetiva suscetível de resultar em justa causa de resolução (isto porque, recorde-se, no RJCTD só se admite a resolução com base numa justa causa subjetiva). Esta ideia de que a situação de inexigibilidade de manutenção da relação laboral deve ser imediata vem de resto reforçada pelo previsto no CCT celebrado entre o SJPF e a LPFP e aplicável aos jogadores de futebol profissional, onde se refere, na cláusula 45ª, que a parte interessada não poderá invocar certos factos para justa causa “(...) a) *Quando houver revelado, por comportamento posterior, não os considerar perturbadores das relações de trabalho; b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.*”.

Sobre as questões que se colocam a propósito deste prazo de comunicação da resolução com justa causa, ainda que no âmbito das relações laborais comuns, *vide* MARTINS, PEDRO FURTADO, *Cessação do contrato de trabalho*, cit., pp. 579 e ss. O autor refere, na linha do que tem sido o entendimento da jurisprudência, que “(...) o prazo «se inicia, não no momento do conhecimento da pura materialidade dos factos, mas sim quando no contexto da relação laboral assumem tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna imediatamente impossível, não sendo exigível ao trabalhador a manutenção daquela relação»”.

¹¹⁹ Ideia que foi afirmada no acórdão do TRP, de 11/04/2018, Processo nº 2265/17.OT8AVR.P1, relatado por Rui Penha, relativamente a uma situação de invocação de justa causa pelo trabalhador e que nos parece perfeitamente transponível também para semelhantes situações emergentes de uma relação laboral desportiva.

¹²⁰ XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 797.

própria expressão “*subsistência da relação laboral desportiva*” indica-nos que na apreciação da justa causa de resolução sempre terá de se fazer um exercício de prognose relativamente à viabilidade futura da relação laboral. Esse juízo de prognose passará por perceber, desde logo, se determinada conduta, que consubstancie um incumprimento culposos dos seus deveres por parte da entidade empregadora desportiva, pela sua gravidade e correspondente censurabilidade, origina uma quebra irremediável do elo de confiança que caracteriza a relação laboral desportiva entre clube e jogador, enquanto verdadeira relação laboral e fiduciária¹²¹, de tal forma que o atleta não possa mais confiar que o clube ao qual está vinculado irá cumprir no futuro com os deveres a que está adstrito, proporcionando-lhe assim as condições necessárias ao normal desenvolvimento da sua atividade profissional. Já dissemos que o incumprimento por parte da entidade empregadora desportiva, para justificar uma resolução com justa causa pelo praticante desportivo, deve ser grave em si mesmo e nas suas consequências. Ora, a primeira, e provavelmente central, consequência que pode resultar de uma tal conduta do clube empregador é precisamente a quebra desta confiança mínima que se exige para a subsistência e desenvolvimento no futuro de qualquer relação laboral. Tal quebra irreparável de confiança tem de resto sido apontada pela maioria da doutrina e jurisprudência como o momento em que se torna inexigível a manutenção da relação laboral na perspectiva de qualquer uma das partes no contrato, nomeadamente do trabalhador quando seja este quem vê os seus direitos e garantias violados gravemente por conduta culposa do empregador¹²².

¹²¹ Este carácter fiduciário assume nas relações laborais, enquanto verdadeiras relações pessoais, um peso mais significativo do que em outras relações obrigacionais. Como afirma XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pp. 333 e 334, nas relações laborais “(...) a confiança nas qualidades da outra parte constitui «a raiz indefectível e o pressuposto essencial e constante da relação»”.

¹²² Neste sentido de o princípio da confiança aparecer como fundamental na concretização do conceito de justa causa e de averiguação do momento em que se torna inexigível a subsistência da relação laboral, vide PARREIRA, ISABEL RIBEIRO, *A quebra da confiança como critério de concretização da justa causa de despedimento*, in I Congresso nacional de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 1998, pp. 273-280. Também colocando o foco da apreciação da inexigibilidade de manutenção da relação laboral num juízo objetivo de prognose relativamente à “(...) *subsistência do suporte psicológico e fiduciário que a relação de trabalho pressupõe (...)*” vide LEITÃO, SARA, *A relevância da perda da confiança na apreciação da justa causa de despedimento e o (especial) dever de lealdade dos trabalhadores bancários – Comentário ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 8 de Janeiro de 2013*, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano 59, nº 1-4, Janeiro-Dezembro, Almedina, Coimbra, 2018, pp. 277- 351, p. 311. No mesmo sentido, MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, 2017, cit., p. 1003.

Daqui se retira também que da conduta da entidade empregadora desportiva não terão de resultar necessariamente consequências ou prejuízos de ordem material, patrimonial, para o jogador profissional. Esta ideia é reiterada por SARA LEITÃO¹²³ quando, ainda que a propósito do preenchimento do conceito de justa causa numa situação de despedimento, refere que “ (...) *em última linha, e independentemente de qualquer outro dano, é sempre necessária a existência de um «prejuízo efetivo», que consista na perda da confiança estabelecida entre as partes e necessária para a manutenção da relação de trabalho, apreciada em termos objetivos*”. Um entendimento que nos parece perfeitamente transponível para as situações em que tal justa causa seja suscetível de ser invocada por um trabalhador, e mais concretamente por um praticante desportivo, visto que do que aqui se trata é do preenchimento do conceito indeterminado que é a *inexigibilidade de subsistência da manutenção da relação laboral* na perspetiva de uma das partes. Ideia de inexigibilidade que constitui, como já fomos dizendo, elemento central do próprio conceito de justa causa, tanto para despedimento como para a resolução por iniciativa de um trabalhador. Naturalmente que a esta quebra da confiança mínima que deve caracterizar a relação laboral poderão acrescer consequências de ordem patrimonial para o praticante desportivo, o que, a acontecer, apenas reforçará o fundamento de resolução contratual¹²⁴. Mas a presença de tais consequências de ordem

A nível jurisprudencial, atente-se ao Acórdão do TRE, de 15/03/2011, Processo nº 336/08.2TTFAR.E1, relatado por João Luís Nunes, onde se refere que “*Verifica-se a impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação laboral quando ocorra uma situação de absoluta quebra da confiança entre a entidade empregadora e o trabalhador (...) deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral*”. Ainda na mesma linha de raciocínio, abordando um caso concreto de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador (no âmbito do regime geral), no Acórdão do TRP, de 19/03/2018, Processo nº 3937/16.1T8PRT.P1, relatado por Domingos Morais, acrescenta-se que “*Na verdade, a exigência geral de boa fé na execução dos contratos reveste-se, neste campo, de especial significado, por estar em causa o desenvolvimento de um vínculo caracterizado pela natureza duradoura e pessoal das relações dele emergentes, relações essas que devem desenvolver-se em ambiente de confiança recíproca entre o trabalhador e o empregador*”.

¹²³ LEITÃO, SARA, *A relevância da perda da confiança na apreciação da justa causa de despedimento e o (especial) dever de lealdade dos trabalhadores bancários*, cit., pp. 292 e ss.

¹²⁴ Parece também seguir esta linha de pensamento RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado do Direito do Trabalho - Parte II – Situações Laborais Individuais*, cit., p. 815, que, abordando os critérios de apreciação da justa causa enunciados no artigo 351º, nº 3, do CT, e para os quais, recorde-se, o legislador remete nos termos do 394º, nº 4, com as devidas adaptações, no momento de apreciar a justa causa de resolução pelo trabalhador, refere que “*(...) não é exigível que a infracção provoque danos; se os tiver causado, eles serão tidos em conta, como um entre outros critérios, na avaliação da gravidade do comportamento do trabalhador*”.

material não é imperativa para a comprovação da gravidade dos efeitos produzidas pela atuação, também ela grave, do clube desportivo empregador.

A necessidade de concretização desta ideia de impossibilidade imediata e prática de continuação da relação laboral tem levado doutrina e a jurisprudência a socorrer-se daquilo a que LOBO XAVIER se refere como “*formulações sugestivas (...) mas que pouco acrescentam, a não ser em apuro literário*”¹²⁵. Este autor, por seu lado, tem defendido um critério interessante para caracterizar a situação de inexigibilidade de subsistência da relação laboral e que passa por uma perspetiva segundo a qual “*A desvinculação torna-se tão valiosa juridicamente que a ela não pode obstar a protecção da lei à continuidade tendencial do contrato nem a defesa da especial situação do trabalhador.*”, e que “*(...) há justa causa quando o estado de premência no despedimento seja de julgar mais importante que os interesses opostos do trabalhador na premência no contrato representados, para além da interdição do despedimento imotivado, em avisos prévios e compensação adequada*”¹²⁶. Ainda que LOBO XAVIER trate aquele critério no âmbito de um cenário de despedimento pelo empregador, cremos que o mesmo é particularmente útil para o preenchimento do conceito de justa causa, e para a concretização da inexigibilidade de subsistência da relação laboral que lhe está associada, quando estejamos perante uma resolução com invocação de justa causa por iniciativa de um praticante desportivo, de um jogador profissional de futebol. Assim, adaptando aquele critério a esta situação, diremos que existirá justa causa de resolução pelo jogador quando a sua desvinculação imediata se apresente tão premente em face das circunstâncias do caso concreto que não se lhe possa de todo ser rejeitada, que o interesse do jogador que está subjacente a tal desvinculação se apresente naquela determinada situação como mais importante do que o contraposto interesse do clube desportivo/sociedade desportiva na manutenção daquele vínculo contratual. Nestes casos, assume-se que a tutela da situação do praticante desportivo é tão necessária que se impõe o sacrifício dos ideais de estabilidade contratual que caracterizam as relações laborais desportivas, e que protegem

¹²⁵ XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pp. 797 e 798. Aí o autor enuncia várias dessas formulações que têm sido utilizadas para caracterizar esta ideia de impossibilidade de continuação da relação laboral, tais como, entre outras, “*crise contratual*”, “*situação insustentável*”, “*perigo para o futuro do contrato*”, numa perspetiva do despedimento nos termos do artigo 351º do CT.

¹²⁶ XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 798.

os clubes desportivos/sociedades desportivas de forma mais acentuada do que sucede com as entidades empregadoras comuns.

4. A apreciação da justa causa no âmbito do contrato de trabalho desportivo.

Já dissemos anteriormente que no contexto laboral comum tanto a jurisprudência como a doutrina dominante têm entendido que a apreciação da justa causa (subjéctiva) deve ser feita com diferentes níveis de intensidade e exigência consoante se esteja perante uma situação de despedimento pelo empregador ou resolução por iniciativa do trabalhador¹²⁷, exigindo-se mais para admitir o despedimento com justa causa promovido pelo empregador do que na conduta imputável ao empregador que resulte em justa causa de resolução pelo trabalhador. Já referimos também que a razão para tal entendimento doutrinário e jurisprudencial se prende com a significativa diferença das situações aqui em causa e dos interesses em discussão. Assim, estando todo o regime laboral comum, em concretização das disposições constitucionais, dirigido para a garantia da segurança no emprego¹²⁸, e para ampla liberdade de desvinculação do trabalhador, faz sentido que, de alguma forma, se coloquem mais reservas no momento de afirmar a justa causa para despedimento do trabalhador. Perante isto, coloca-se a questão de se tal entendimento deve também ser seguido no contexto laboral desportivo. E desde já adiantamos que tendemos a dizer que não. Vejamos.

A segurança no emprego do praticante desportivo, apesar de restringida, nomeadamente através da consagração da obrigatoriedade de celebração de contrato a termo e da desadequação do princípio da reintegração do trabalhador/jogador em caso de despedimento ilícito¹²⁹, continua a ter significativa manifestação neste contexto laboral.

¹²⁷ Também neste sentido, vide AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho – Noções básicas*, 2ª edição, Almedina, Coimbra, 2018, p. 398.

¹²⁸ Entendendo aqui o direito à segurança no emprego em toda a sua amplitude, abrangendo “(...) todas as situações que se traduzam em injustificada precariedade da relação de trabalho”, como é referido em CANOTILHO, J.J. GOMES / MOREIRA, VITAL, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, cit., p. 711.

¹²⁹ Nesse sentido, repare-se que o legislador, no novo RJCTD, afastou o direito à reintegração do praticante desportivo em caso de despedimento ilícito que constava do artigo 27º, nº 2, da Lei 28/98. Aplaudindo esta nova solução legislativa, e demonstrando a inconveniência da reintegração do praticante desportivo, vide AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., pp. 151 e 152. O mesmo autor já

Isso é, aliás, perceptível pelo facto de também aqui, e ainda em concretização da proibição de despedimentos sem justa causa que constitui a nuclear manifestação do direito à segurança no emprego consagrado no artigo 53º da CRP, só ser permitido à entidade desportiva empregadora despedir, licitamente, e de forma individual, o jogador com justa causa. Perante um despedimento ilícito, a entidade empregadora desportiva estará sujeita ao pagamento de uma indemnização ao jogador nos termos previstos no artigo 24º do RJCTD. Percebe-se assim que se exija um grau máximo de censurabilidade na atuação do jogador para abrir esta possibilidade de despedimento ao clube empregador, em termos muito semelhantes aos seguidos para a situação laboral comum. Não identificamos qualquer razão emergente da especificidade da relação laboral desportiva que leve a atribuir ao clube desportivo uma vantagem face ao empregador comum, nem a correlativa desvantagem para o jogador face ao trabalhador abrangido pelo regime geral.

Mas, contrariamente ao que sucede no regime laboral comum, parece-nos que no contexto desportivo será de entender que semelhante exigência e intensidade na apreciação da justa causa se deve verificar também quando esta é invocada pelo atleta para resolver o contrato. E isto porque não se verifica para o jogador o mesmo grau de liberdade de desvinculação que se consagra para o trabalhador comum. Se este tem a sua liberdade de desvinculação ampliada pela possibilidade de denunciar o contrato a qualquer momento, mediante o respeito das regras relativas ao aviso prévio, já o praticante desportivo tem, como anteriormente vimos, essa liberdade restringida em face da necessidade de tutelar interesses relativos ao ambiente desportivo em que este se integra.

Desta feita, se no regime geral do CT a justa causa desempenha um papel diferente consoante seja invocada para despedimento pelo empregador (onde é requisito de licitude da extinção contratual) e para resolução pelo trabalhador (onde é *somente* requisito de licitude da cessação imediata pelo trabalhador, dispensando-o do cumprimento do prazo de aviso prévio)¹³⁰, no contexto desportivo a justa causa assume função semelhante em ambos os casos. Tanto para o despedimento como para a resolução pelo trabalhador, a justa causa funciona aqui como requisito de licitude da própria desvinculação contratual.

havia criticado a disposição do 27º, nº 2, da Lei 28/98, em AMADO, JOÃO LEAL, *Vinculação versus Liberdade*, cit., pp. 297 a 307.

¹³⁰ FIGUEIREDO, GUILHERME /NASCIMENTO, RICARDO, *Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador*, cit., p. 190.

Não nos parece que faça sentido que, tendo o legislador procurado garantir a estabilidade das competições e da concorrência no mercado laboral desportivo, tutelando consequentemente também a posição do clube empregador, através da restrição da liberdade de trabalho do jogador, que se concretiza na ilicitude da sua desvinculação (unilateral e fora os casos em que seja convencionada uma *cláusula de rescisão*) sem justa causa antes do termo do contrato, se venha posteriormente a *facilitar* essa cessação contratual através de uma apreciação menos exigente da justa causa e dos seus requisitos, nomeadamente daquele que é o elemento central do preenchimento do conceito indeterminado que aqui analisamos (da justa causa), a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral.

Não ignoramos outro argumento que no âmbito das relações laborais comuns tem sido apontado no sentido de sustentar a apreciação menos exigente dos requisitos de justa causa quando invocada pelo trabalhador para a resolução do contrato, isto é, o facto de este não dispor dos meios conservatórios de exercício do poder disciplinar de que dispõe o empregador para reagir perante uma situação de incumprimento da outra parte. Efetivamente, também no contexto laboral desportivo essa desigualdade de *armas* se verifica, prevendo-se no artigo 18º do RJCTD as diversas sanções de carácter disciplinar suscetíveis de serem aplicadas pelo empregador consoante a gravidade do incumprimento. Sanções essas que, com a exceção do despedimento com justa causa, permitirão a manutenção do vínculo contratual. Este não deixa de ser um argumento válido. Ainda assim, parece-nos que no contexto desportivo, perante um entendimento cada vez mais presente do trabalhador/jogador enquanto verdadeiro *ativo* desportivo e financeiro do clube, a entidade patronal desportiva terá tendencialmente maiores reservas na aplicação de sanções disciplinares ao jogador. É o caso, por exemplo, da suspensão do trabalho com perda de retribuição prevista na alínea c), do nº 1, do referido artigo 18º, na medida em que a aplicação deste tipo de sanção terá um nefasto impacto para o clube, tanto do ponto de vista desportivo como do ponto de vista do valor de mercado do jogador. Um jogador que seja consecutivamente alvo de procedimentos disciplinares, que no limite seja inclusive suspenso e impedido de participar nos treinos e jogos oficiais, será, em princípio menos *valioso* perante o mercado, reduzindo assim o rendimento financeiro que o clube poderá obter numa negociação de *transferência* do jogador para outro clube. Da mesma forma que o despedimento acarretará, em muitos casos, maiores prejuízos ao clube do que ao jogador (ao contrário do que sucede no contexto laboral comum, em que

o despedimento se apresenta mais gravoso para o trabalhador), também a aplicação de outras sanções disciplinares, ainda que menos gravosas, o fará. Daí que, no âmbito desportivo, a vantagem que resulta para o empregador da maior panóplia de meios de reação face ao trabalhador poderá ser, na prática, menos significativa. Para além disso há também que considerar que *“A aplicação de sanções disciplinares deve ser precedida de procedimento disciplinar no qual sejam garantidas ao arguido as adequadas garantias de defesa”*, como é expressamente estipulado no artigo 18º, nº 4, do RJCTD e que, nos termos do nº 5 do mesmo artigo, *“A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar -se mais de uma pena pela mesma infração”* sendo que, em último caso, a aplicação abusiva por parte da entidade empregadora desportiva de sanções disciplinares ao praticante desportivo poderá constituir para este justa causa de resolução contratual, como de resto vem destacado no elenco exemplificativo das situações suscetíveis de constituírem justa causa subjetiva que consta do artigo 394º, nº 2, do CT¹³¹, na sua alínea c), e também no artigo 43º, nº 1, alínea d), do CCT aplicável aos jogadores profissionais de futebol.

De qualquer das formas, ainda que este argumento relativo à diferença de armas de que cada uma das partes dispõe para reagir ao incumprimento da contraparte seja válido, ele não se apresenta, a nosso ver, decisivo. O busílis da questão está, na realidade, nos pilares essenciais em que assenta o regime laboral desportivo e as evidentes diferenças que apresenta face ao regime laboral comum. A limitação da liberdade de desvinculação do jogador justifica-se fundamentalmente porque se percebe que, neste âmbito, a resolução unilateral do contrato acarretará tendencialmente um cenário mais penoso para o clube desportivo, devendo este ser em princípio mais protegido do que o empregador comum. Essa proteção far-se-á, também, por via de uma semelhante exigência na aferição dos requisitos constitutivos da justa causa invocada para a cessação contratual unilateral. Se o legislador enaltece os interesses do ambiente desportivo, e correlativamente os interesses do empregador desportivo, como suficientemente justificativos da restrição de princípios constitucionais como a segurança no emprego e a liberdade de desvinculação do trabalhador/jogador, parece-nos que tais interesses só deverão ser sacrificados perante situações que consubstanciem uma gravidade e censurabilidade semelhantes ao que se exigirá para os casos de despedimento.

¹³¹ Elenco esse aplicável às situações desportivas em tudo o que for compatível com a especificidade destas relações laborais.

5. A Justa Causa Desportiva.

No âmbito das modalidades de cessação do contrato de trabalho desportivo há que atender a uma figura muito peculiar que permite a desvinculação ao atleta antes do termo do contrato. Trata-se da possibilidade de este invocar justa causa desportiva para provocar unilateralmente a rutura contratual. Consagrada no artigo 15º do RETJ da FIFA ¹³², esta figura consiste na possibilidade de um jogador resolver o contrato quando a sua utilização em competições oficiais ao serviço do clube seja escassa ao longo de uma época desportiva¹³³. Esta forma de cessação contratual é reconhecida pelo legislador no novo RJCTD, mais concretamente no artigo 23º, nº 4, ainda que a sua efetivação esteja dependente de previsão em convenção coletiva.

À primeira vista, desde logo da leitura da referida disposição do RJCTD, sendo esta modalidade de cessação apresentada enquanto “*resolução*” do contrato pelo praticante, e sendo esta figura qualificada na gíria desportiva como justa causa desportiva¹³⁴, num contexto laboral desportivo como o nosso em que se estabelece, como vimos, somente as situações que configurem justa causa subjetiva como suscetíveis de originar a resolução do contrato, poderíamos ser levados a pensar que na sua base estaria uma qualquer situação de incumprimento contratual por parte do clube empregador. Tal entendimento poderia justificar-se pelo facto de a participação do jogador ao serviço do clube nas competições oficiais constituir a nuclear prestação resultante da relação laboral que liga estes dois sujeitos, e pela forma como isso se coordena com o direito do jogador, e contraposto dever do clube desportivo, à ocupação efetiva no âmbito laboral desportivo. Estando o trabalhador-jogador obrigado à prestação de trabalho, este tem um correlativo direito de exigir que o empregador-clube não impeça ou obstaculize o cumprimento dessa prestação, isto é, que lhe proporcione o trabalho de acordo com o que as partes contratualmente convencionaram¹³⁵.

¹³² Este diploma está disponível para consulta em https://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/regulations_on_the_status_and_transfer_of_players_en_33410.pdf (consultado em 02/11/2019).

¹³³ AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 145.

¹³⁴ Veja-se, nesse sentido, o termo “*sporting just cause*” utilizado na epígrafe do referido artigo do regulamento da FIFA.

¹³⁵ SÁNCHEZ, FRANCISCO RUBIO, *Derecho a la Ocupación Efectiva de los Deportistas Profesionales*, in 1º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo, Vida Económica, Porto, 2018, pp. 29-42, p. 30.

A discussão doutrinal e jurisprudencial que surge neste âmbito assenta em saber se no contexto do contrato de trabalho desportivo existe um verdadeiro dever de ocupação efetiva que recaia sobre o clube ao ponto de este estar obrigado a, sem mais, garantir ao futebolista a participação em jogos de competição oficial¹³⁶. O entendimento maioritário da doutrina¹³⁷ tem sido o de que ao jogador não assistirá um verdadeiro direito de participar na competição desportiva, mas antes o direito de que lhe sejam proporcionadas todas as condições para que esteja habilitado a participar em dita competição. Isso resulta, aliás, de forma clara do disposto no artigo 11º, alínea d), do RJCTD, que consagra o dever do clube 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*”. Como refere LEAL AMADO¹³⁸, se esta norma deixa em evidência que sob o clube não incide somente a obrigação de pagar a retribuição ao jogador, por outro lado ela limita o dever de ocupação efetiva ao “*(...) ciclo pré-competitivo da prática desportiva, não se estendendo à competição propriamente dita*”. Significa isto que o jogador tem o direito de participar nos treinos e em todos os demais atos preparatórios ou instrumentais com vista à participação na competição, mas não se exige que ele chegue a tomar efetivamente parte nos jogos oficiais. O dever de ocupação efetiva não atinge no âmbito contrato de trabalho desportivo a mesma intensidade que no regime laboral comum¹³⁹.

Outra solução do legislador sobre esta questão relativa à amplitude do dever de ocupação efetiva no âmbito do contrato de trabalho desportivo não faria sentido. Perante a crescente densificação dos calendários desportivos a que estão submetidos os clubes, participando estes, em muitos casos, em múltiplas competições nacionais e

¹³⁶ A este propósito, CRUZ, TIAGO FILIPE DA, *As cláusulas de rescisão no contrato de trabalho desportivo: o seu valor a liberdade contratual e a competitividade desportiva*, Dissertação de Mestrado em Direito – Especialidade em Ciências Jurídico-Forenses, Universidade de Coimbra, Faculdade de Direito, 2016, p. 48, afirma que “*Parece-nos que deve o jogador poder «exigir» a sua participação em, pelo menos, quinhentos minutos por competição desportiva pois quando foi contratado foi para exercer a prática desportiva*”.

¹³⁷ Ver neste sentido AMADO, JOÃO LEAL, *Desporto Profissional e assédio moral: uma dupla improvável*, in *Vida Judiciária*, nº 204, Novembro-Dezembro, *Vida Económica*, Porto, 2017, pp. 30 e 31; e SÁNCHEZ, FRANCISCO RUBIO, *Derecho a la Ocupación Efectiva de los Deportistas Profesionales*, cit., p. 32 e 33.

¹³⁸ AMADO, JOÃO LEAL, *TRG – Acórdão de 9 de Maio de 2019 (Quem não pode jogar, não pode trabalhar?)*, in *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, Ano 148, nº 4017, Julho-Agosto, Gestlegal, Coimbra, 2019, pp. 380-405, p. 398.

¹³⁹ AMADO, JOÃO LEAL, *TRG – Acórdão de 9 de Maio de 2019 (Quem não pode jogar, não pode trabalhar?)*, cit., p. 399.

internacionais, e ainda perante a possibilidade de ocorrência de fenómenos típicos das competições desportivas como são as sanções de ordem disciplinar e as lesões, é absolutamente imperiosa a constituição de plantéis de jogadores relativamente numerosos^{140 141}. Por outro lado, perante a existência de limitações à utilização simultânea de certo um número de jogadores durante um jogo, que resultam das regras próprias de cada modalidade desportiva¹⁴², claro fica que nem todos os jogadores do plantel poderão ser parte ativa num mesmo jogo, ficando, dessa forma, a determinação do conjunto de jogadores que irão participar na competição oficial a cargo dos treinadores contratados pelo clube para liderar o plantel, não só na disputa das competições mas também em toda a fase de treino e preparação que antecede a disputa dos jogos¹⁴³. É o treinador que deve proceder à gestão do plantel de jogadores que tem à sua disposição, na preparação de um jogo em concreto, e no decurso de uma época desportiva.

A aproximação da figura que vimos aqui abordando, e que vem agora prevista no artigo 23º, nº 4, do RJCTD, às restantes situações de resolução com justa causa previstas no artigo 23º, nº 1, alínea d), seria partir do pressuposto de que o dever de ocupação efetiva a cargo do clube empregador só será cumprido com a presença do praticante desportivo na competição oficial ao serviço clube. Ideia que, pelo que vimos dizendo, nos parece errada na medida em que a tutela da situação do jogador, não podendo ser ignorada, também não pode, regra geral, sobrepor-se aos critérios técnicos e de fundamento desportivo a que deve obedecer a constituição das equipas com vista à participação na competição. Dessa forma, o incumprimento contratual do empregador neste âmbito só se verificará verdadeiramente em duas situações: quando as partes estipularem contratualmente a obrigatoriedade de participação do jogador num determinado número de jogos; ou quando a não participação do jogador na competição oficial se deve a outros motivos que não as simples decisões das equipas técnicas com base em critérios técnico-desportivos, como será, por exemplo, o caso cada vez mais frequente em que o clube decide punir, e dessa forma coagir, um jogador cujo contrato se

¹⁴⁰ No caso do futebol esses plantéis serão constituídos, normalmente, por um número que andar entre os 20 e os 30 jogadores.

¹⁴¹ AMADO, JOÃO LEAL, *TRG – Acórdão de 9 de Maio de 2019 (Quem não pode jogar, não pode trabalhar?)*, cit., pp. 398 e 399.

¹⁴² No caso do futebol, como se sabe, cada equipa está limitada à utilização de 11 jogadores de início, normalmente com a possibilidade de realizar 3 substituições no decorrer dos 90 minutos de jogo. Existe ainda, por norma, um limite do número de jogadores que poderão estar no banco de suplentes como opção para entrar no decorrer do jogo.

¹⁴³ AMADO, JOÃO LEAL, *TRG – Acórdão de 9 de Maio de 2019 (Quem não pode jogar, não pode trabalhar?)*, cit., pp. 398 e 399.

aproxima do seu termo e que não se mostra interessado em o renovar, impedindo-o por esse motivo de realizar a prestação que caracteriza de forma mais significativa a sua atividade profissional^{144 145}.

A verdade é que da leitura do próprio regulamento da FIFA se percebe que aqui não se trata de uma verdadeira justa causa subjetiva de resolução pelo jogador. Exigindo-se aí que o jogador tenha participado numa baixa percentagem dos jogos disputados pelo clube durante a época (menos de 10%), mas também alertando para o facto de cada caso dever ser individualmente analisado, atendendo às suas concretas circunstâncias, no referido artigo 15º do RETJ da FIFA, determina-se a insusceptibilidade de da resolução com “*sporting just cause*” resultarem sanções de cariz desportivo para o jogador e estabelece-se ainda a possibilidade de este ter de compensar o clube do qual se desvincula desta forma.

Do que se trata aqui é afinal de um mecanismo de cessação contratual que parece ter em conta a especificidade da profissão de futebolista profissional que, por ser uma profissão tendencialmente de curta duração e rápido desgaste, exige um determinado nível de exposição pública perante o mercado de trabalho, algo que não se coaduna com a situação em que um jogador apenas treina mas não é parte ativa na competição oficial. Nas palavras de LEAL AMADO, o praticante desportivo “(...) *precisa de treinar e de competir, necessita de se preparar e de exhibir os seus dotes*”¹⁴⁶. Um jogador que não tome parte em competições oficiais tenderá a desvalorizar perante o mercado e, dessa forma, ficarão comprometidas as possibilidades de maximizar a sua curta carreira, tanto do ponto de vista desportivo como financeiro. É neste cenário que surge a figura da justa causa desportiva, um instrumento próprio da realidade laboral desportiva que visa, em certa medida, o reforço da liberdade de trabalho do jogador e que não se confunde com a justa causa laboral.

De resto, e por outro lado, a previsão da possibilidade de ser fixada a obrigação de pagamento de uma contrapartida pelo jogador ao clube do qual se desvincula alegando

¹⁴⁴ AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n° 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., pp. 74 e 75.

¹⁴⁵ Nestes casos, em que a não utilização do jogador se deva a razões extradesportivas, o jogador terá outros veículos de tutela, dado que a situação poderá consubstanciar assédio moral, naturalmente censurável, de acordo com o artigo 12º, nº 2, do RJCTD, e que poderá até dar lugar a uma resolução com justa causa laboral por iniciativa do jogador com base numa violação grave e culposa dos seus direitos e garantias por parte do empregador.

¹⁴⁶ AMADO, JOÃO LEAL, *Vinculação versus Liberdade*, cit., p. 267.

justa causa desportiva, algo que vem contemplado no regulamento da FIFA, deixará também em evidência a particularidade desta modalidade de cessação contratual. Se em todos os restantes casos em que o jogador resolve unilateralmente o contrato com justa causa (uma justa causa subjetiva) será este a ter direito a ser indemnizado nos termos do artigo 24º do RJCTD (e nos termos do artigo 17º do RETJ da FIFA), no caso da resolução com justa causa desportiva poderá ser o jogador a ter de pagar uma compensação ao clube. Trata-se aqui, no fundo, da distinção entre compensação (devida pelo exercício de um direito) e indemnização (que tem na base uma situação de incumprimento). E isto confirma que esta *justa causa* não assenta num incumprimento grave e culposo da entidade empregadora¹⁴⁷.

À partida, a previsão desta figura parece ser de salutar numa perspetiva de tutela da posição do jogador, relativamente à sua liberdade de desvinculação, que no âmbito do contrato de trabalho desportivo se apresenta tendencialmente mais enfraquecida comparativamente à situação do trabalhador comum. No entanto, diga-se que esta solução pode levantar alguns problemas. É indiscutível que a prestação principal da atividade do jogador profissional consiste na participação nas competições oficiais e não propriamente na participação nos treinos e restantes atividades preparatórias, e como tal, compreende-se a preocupação em tutelar a figura do jogador relativamente à participação efetiva nas competições oficiais, como forma de garantir a sua valorização profissional. Ainda assim, e por outro lado, também não se pode descurar o lado do empregador. Este tampouco terá, à partida, qualquer interesse em que os jogadores não tomem parte ativa nas competições desportivas, desvalorizando-se perante o mercado e comprometendo as possibilidades de o empregador, em alguns casos, recuperar os avultados investimentos feitos na contratação dos atletas. E se a posição do empregador ficará altamente prejudicada perante a situação aqui descrita, com um jogador inativo e desvalorizado, pior ficaria numa situação em que ao jogador fosse admitida a simples resolução por justa causa desportiva. Ademais, lembre-se, trata-se aqui de tutelar a posição do empregador, mas também, reflexamente, o próprio ambiente desportivo, que deve ser caracterizado por uma certa estabilidade nas relações contratuais e pela existência de um mercado concorrencialmente regulado entre as diversas entidades empregadoras desportivas. O cenário mais normal perante uma situação de pouca ou nenhuma utilização de um jogador

¹⁴⁷ Na medida em que o preenchimento do dever de ocupação efetiva não exige ao clube que o jogador tenha participação efetiva nas competições oficiais.

ao longo de toda a época nas competições oficiais será o de que, tanto da parte do jogador como da parte do clube, exista alguma abertura para negociar a transferência desse jogador para um outro clube, tendo assim o jogador a expectativa de ter mais oportunidades de jogar e podendo a entidade empregadora desportiva recuperar algum do investimento anteriormente feito em dito atleta¹⁴⁸.

Prever um mecanismo de cessação contratual como o que aqui abordamos com requisitos demasiado benevolentes na perspetiva do jogador seria estar a gerar uma situação de contradição significativa com os interesses específicos do contexto desportivo que moldam de forma especial as relações laborais desportivas. Como tal, parece-nos que se deve ser bastante cauteloso na aplicação deste mecanismo de cessação do contrato e que, em consequência, deve ser feito um significativo esforço no sentido de esclarecer as circunstâncias atendíveis na avaliação do caso concreto, assim como os critérios a seguir no estabelecimento da eventual compensação a pagar pelo jogador ao clube.

Relativamente aos pressupostos de efetivação deste direito de desvinculação o legislador, no artigo 23º, nº 4, do RJCTD, somente refere a não participação do jogador nas competições oficiais ao longo da época. No artigo 15º do RETJ da FIFA, como já apontámos, pormenoriza-se um pouco mais, exigindo-se que o jogador tenha disputado menos de 10% dos jogos da sua equipa durante a época desportiva^{149 150}. Para além disso, na mesma disposição do RETJ, parece exigir-se que se trate de um “*established professional*”, isto é, de um jogador que já tenha concluído o seu processo de formação¹⁵¹.

152

¹⁴⁸ A teórica maior abertura da entidade empregadora desportiva para nestes casos negociar a transferência dos jogadores pouco utilizados, até por valores mais baixos, para outros clubes parece ser, de resto, uma das razões para que o recurso à figura da *sporting just cause* junto da FIFA seja até hoje diminuto, como refere FRANCO, PATRÍCIA, *A cumplicidade na cessação do contrato de trabalho desportivo*, cit., p. 57.

¹⁴⁹ A este propósito, e como nos ensina FRANCO, PATRÍCIA, *A cumplicidade na cessação do contrato de trabalho desportivo*, cit., p. 57, o TAS tem entendido que uma forma de melhor proteger o atleta será o de contabilizar a percentagem de 10% relativamente ao número de minutos realizados e não o número de jogos disputados.

¹⁵⁰ Coloca-se também o problema de saber se esta participação efetiva se basta com o facto de os jogadores serem convocados para os jogos das competições oficiais, ainda que sejam suplentes não utilizados. Salvo melhor opinião, cremos que neste caso se deve exigir a efetiva participação do praticante desportivo no jogo, até para evitar situações de possível fraude em que simplesmente se convoca o jogador para lhe negar o exercício deste mecanismo de desvinculação.

¹⁵¹ FRANCO, PATRÍCIA, *A cumplicidade na cessação do contrato de trabalho desportivo*, cit., p. 56.

¹⁵² BAPTISTA, ALBINO MENDES, *Pressupostos da desvinculação desportiva do jogador*, in Lusíada – Revista de Direito, II Série, nº 1, Janeiro-Junho, Universidade Lusíada Editora, Lisboa, 2003, pp. 11-32, p. 31, apontou como circunstâncias específicas do jogador a que se atenderá

Já os critérios de fixação da compensação a pagar pelo atleta poderão assentar, nomeadamente, na idade do jogador, na duração convencionada do contrato, no período já decorrido na vigência do contrato e na duração restante do contrato em vigor, na remuneração do jogador e no projetado valor de mercado do atleta (que, em teoria, devido à sua pouca utilização, tenderá a ser relativamente baixo).

Em qualquer caso, atendendo à especificidade de cada modalidade desportiva, e à necessidade de estabelecer critérios ajustados à realidade de cada uma delas, parece-nos de aplaudir que o legislador tenha deixado expressamente, como resulta do artigo 23º, nº 4, do RJCTD, na atividade da contratação coletiva a concreta regulação desta matéria.

Fundamental parece-nos ainda que, no seguimento do que é referido na parte final do já mencionado artigo 15º do RETJ da FIFA, só seja permitido ao jogador resolver o contrato com invocação de justa causa desportiva já depois de finalizada determinada época desportiva. Trata-se de um requisito nuclear no sentido de, desde logo, melhor avaliar os critérios que estarão na base da regularidade da cessação contratual (nomeadamente atendendo ao pressuposto relativo à percentagem de jogos realizados durante a época) e ainda de assegurar a estabilidade da competição, velando pela transparência e verdade desportiva.

Sublinhamos ainda assim a complexidade desta questão. Essa complexidade, que resulta da fragilidade que este mecanismo de cessação contratual gera, em abstrato, para os clubes empregadores, conjugada com a dificuldade em estabelecer critérios concretos que defendam de forma adequada e simultânea os interesses de jogadores e clubes, é de resto demonstrada pelo facto de em sede de contratação coletiva, nomeadamente no âmbito do futebol profissional, nada se ter acordado, até aos dias de hoje, no nosso país, sobre esta matéria.

“(…) por exemplo, mas não só: lesão, suspensão, posição do jogador em campo (ex: guarda-redes suplente), idade do jogador, expectativas razoáveis com base na carreira passada do jogador, etc. (…)”

Efetivamente, se, por exemplo, um jogador tem uma escassa utilização em jogos oficiais ao serviço da equipa durante a época porque durante grande parte da mesma se encontrava lesionado, não fará grande sentido alegar-se aqui uma justa causa desportiva. Este tipo de situações deverá ser sempre acautelado numa futura e eventual consagração deste mecanismo de cessação contratual.

Parte III – Os efeitos da cessação contratual: responsabilidade contratual, responsabilidade solidária de clube terceiro e sanções desportivas.

1. Responsabilidade pelo incumprimento contratual.

Na situação prática que no âmbito desta dissertação visamos abordar, isto é, perante a resolução do contrato de trabalho desportivo com invocação de justa causa pelo praticante desportivo, e mais concretamente por um jogador profissional de futebol, colocam-se dois cenários: a existência/procedência da justa causa invocada e a consequente licitude da resolução contratual pelo atleta; a inexistência/improcedência da justa causa e a ilicitude de dita desvinculação. Perante a verificação de cada um desses cenários de incumprimento contratual, pelo próprio jogador que resolve o contrato sem justa causa, ou pela entidade empregadora desportiva cuja conduta gerou a situação de impossibilidade de subsistência da relação laboral na perspetiva do jogador, surge a necessidade de tutelar diferentes interesses, desde logo ressarcindo a parte lesada pelos danos sofridos em resultado de tal incumprimento e da cessação contratual *ante tempus*¹⁵³.

Haverá então que atender ao regime de responsabilidade por cessação do contrato de trabalho desportivo previsto atualmente no artigo 24º do RJCTD, que estabelece, no seu nº 1, que, perante a resolução com invocação de justa causa por uma das partes, “(...) *a parte que der causa à cessação ou que a haja promovido indevidamente deve indemnizar a contraparte pelo valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo*”. Ou seja, perante a invocação de justa causa para resolução contratual pelo jogador, a procedência da justa causa acarretará para o clube a obrigação de indemnizar o jogador no valor correspondente às retribuições

¹⁵³ Deixaremos de parte a análise em pormenor do regime de compensação a título de formação ou valorização a que o clube terá eventualmente direito nos termos do disposto no artigo 19º, nº 2, do RJCTD e no Anexo III do CCT celebrado entre o SJFPF e a LPFP e aplicável aos jogadores profissionais de futebol. Atendendo ao objeto desta dissertação, só haverá lugar a tal compensação, estabelecida nos termos do referido IRCT, e sob os limites do artigo 19º do RJCTD, em caso de improcedência da justa causa invocada pelo jogador para a resolução do contrato (artigo 42º do Anexo III do CCT), não sendo devida nos casos em que a justa causa é procedente (artigo 19º, nº 7, do RJCTD). Sobre esta particularidade característica do fenómeno desportivo *vide* AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., pp. 105 e ss.

que lhe seriam devidas caso o contrato fosse cumprido tal como as partes o haviam convencionado até ao momento de caducidade. Já no caso contrário, em que a justa causa seja questionada pelo clube, declarada improcedente e, como tal, a desvinculação seja ilícita, será o jogador a ter de indemnizar a entidade empregadora desportiva nos mesmos termos. Responsabiliza-se assim quem atuou indevidamente, constituindo as retribuições vincendas como o valor pecuniário que cobre o período de frustração contratual, na medida em que corresponde ao montante que as partes haviam convencionado como retribuição a pagar ao jogador pela prestação da sua atividade durante o período de vigência contratual que faltava cumprir¹⁵⁴. E, percebe-se, trata-se de uma base automática de indemnização que terá sempre de ser paga pelo clube que der causa à demissão do praticante ou pelo praticante que indevidamente promover a cessação contratual, não havendo aqui qualquer necessidade de fazer prova da existência de danos para qualquer das partes. Trata-se, no fundo, de estabelecer que, tanto num caso como noutro, a prematura cessação do contrato acarreta um mínimo de danos em relação aos quais a parte lesada tem necessariamente de ser ressarcida.

Mas o legislador foi ainda mais longe, podendo a indemnização a pagar à parte lesada pela cessação contratual não ficar por aqui. Assim, atendendo ao disposto no artigo 24º, nº 2, do RJCTD, o legislador vem determinar que a conduta culposa e grave do clube que levou o atleta a resolver o contrato, ou, por outro lado, a indevida resolução pelo jogador que invocou uma justa causa improcedente, poderá fazer incorrer a parte que atuou indevidamente na obrigação de ressarcir a contraparte num montante que ultrapasse o das retribuições vincendas previsto no artigo 24º, nº 1, do RJCTD¹⁵⁵. Reconhece-se desta forma que, em certos casos, o valor das retribuições vincendas não corresponderá à totalidade dos danos sofridos pela parte lesada. Consagra-se neste âmbito, com o RJCTD em vigor desde 2017, um princípio de reparação integral do dano semelhante ao previsto para as obrigações em geral nos artigos 562º e seguintes do CC, que não era previsto na Lei 28/98 que lhe antecedeu¹⁵⁶.

¹⁵⁴ AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., pp. 149 e 150.

¹⁵⁵ Atente-se que, como veremos mais adiante, em certos casos a responsabilidade indemnizatória poderá também recair, solidariamente, sobre um terceiro.

¹⁵⁶ AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., pp. 149 e 150; e CORREIA, LÚCIO MIGUEL, *A Cessação do contrato de trabalho desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017, de 14 de Junho*, cit., p. 141.

Efetivamente, no regime jurídico que antecedeu o novo RJCTD, a Lei 28/98, no seu artigo 27º, nº 1, estabelecia-se o “*valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo*” não como um limite mínimo mas antes como um limite máximo de indemnização a atribuir ao jogador ou ao clube (consoante quem desse razão à cessação ou quem a tivesse promovido indevidamente). Para além de fixar este “*teto máximo e inultrapassável*”¹⁵⁷ à indemnização a pagar pelas partes nos casos que aqui abordamos, o regime estabelecido na Lei 28/98 era duplamente penalizador para a parte lesada, na medida em que, associando esse limite máximo, correspondente às retribuições vincendas do jogador, aos danos efetivamente sofridos, fazia depender o pagamento da indemnização da demonstração dos danos pela parte lesada¹⁵⁸. Esta disposição apresentava-se, de resto, distinta do previsto no CT desde 2003 para a indemnização devida ao trabalhador comum que resolve o contrato com justa causa, primeiro no artigo 443º, nº 3, do CT de 2003, e mais tarde com a revisão operada pela Lei 12/2009, de 12 de Fevereiro, no artigo 396º, nº 4, do CT atualmente em vigor, onde, no âmbito geral das relações laborais, para a cessação dos contratos de trabalho a termo, se estabeleceu o valor correspondente às retribuições vincendas como o valor mínimo de indemnização¹⁵⁹.

Parece-nos ser de aplaudir a opção assumida pelo legislador no atual RJCTD ao estabelecer, por um lado, um mínimo de indemnização que sempre terá de ser paga ao lesado, dispensando este do ónus de alegar e provar os danos sofridos como facto constitutivo do direito à indemnização (como lhe caberia, de outra forma, nos termos do

¹⁵⁷ Como refere AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 150.

¹⁵⁸ Numa perspetiva crítica da posição então assumida pelo legislador nesta matéria, tanto no sentido de tutela das partes, como de proteção da competição desportiva, já se havia pronunciado, entre outros, CORREIA, LÚCIO MIGUEL, *O preço da responsabilidade pela rutura contratual de um contrato de trabalho desportivo*, in Lusíada – Revista de Direito, nº 10, Universidade Lusíada Editora, Lisboa, 2012, pp. 139-165, p. 145 e ss.

¹⁵⁹ Neste âmbito julgou aliás o TC, no Acórdão nº 199/2009, Processo nº 910/08, de 28/04/2009, publicado em Diário da República nº 105/2009, Série II de 01/06/2009, como “(...) *inconstitucional, por violação do princípio da igualdade, consagrado no artigo 13.º da Constituição, a norma do artigo 27.º, nº 1, da Lei 28/98, de 26 de Junho, na dimensão em que prevê que a indemnização devida, em caso de rescisão com justa causa por iniciativa do praticante desportivo, «não pode exceder o valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo»*”, considerando não se verificarem razões objetivas decorrentes das especificidades da relação laboral desportiva que justificassem uma diferença tão significativa em regime de indemnização entre o estabelecido no artigo 27º, nº 1, da Lei 28/98, e o regime previsto para a indemnização ao trabalhador que resolve o contrato com justa causa nos termos do CT. Este Acórdão pode ser consultado na sua íntegra em <https://dre.pt/>.

artigo 342º do CC), e, por outro, reconhecendo que, em alguns casos, o valor correspondente às retribuições vincendas devidas ao jogador até ao termo do contrato (caso este não tivesse cessado antes desse termo) deverá ser ultrapassado para ressarcir a parte lesada de todos os danos por si sofridos, ainda que esse *acréscimo* de indemnização esteja, naturalmente, dependente da comprovação pelo lesado de que sofreu danos de montante mais elevado, tal como resulta do nº 2 do artigo 24º do RJCTD. Permite-se dessa forma que, por exemplo, o jogador possa vir a ser ressarcido por eventuais danos não patrimoniais sofridos em virtude da violação grave e culposa dos deveres da entidade empregadora desportiva que levaram à insubsistência da relação laboral. Ou que, em sentido contrário, o clube possa ser ressarcido por, em virtude de uma cessação contratual indevida por iniciativa do jogador, ter perdido um importante ativo desportivo e financeiro na contratação do qual eventualmente haja investido elevadas quantias monetárias, que constitua uma importante parte do seu projeto desportivo e/ou quando, em consequência da perda desse jogador, resultem para o clube danos de âmbito desportivos e/ou financeiro, desde logo quando tal desvinculação contratual ocorra durante a época desportiva¹⁶⁰.

Percebem-se assim as virtudes da nova posição assumida pelo legislador no RJCTD que, estando conforme com o previsto no CT (afastando assim as questões constitucionais que se levantaram), se mostra mais adequado à realidade e às específicas necessidades de tutela do concreto ambiente desportivo. Assim é porque a Lei 28/98, ao fazer corresponder o limite máximo da indemnização em caso de cessação ilícita do contrato ao valor das retribuições vincendas, constituía uma limitação legal da responsabilidade da parte lesante¹⁶¹. E se essa limitação de responsabilidade poderia significar uma vantagem, nomeadamente para o jogador obrigado a indemnizar o clube lesado por uma resolução indevida do contrato, restringindo a indemnização a um valor máximo, ela apresentava-se incoerente face aos valores que no âmbito desportivo se pretendem tutelar, na medida em que, ao impedir que se estabelecessem indemnizações

¹⁶⁰ Apontando estas vantagens do novo regime de responsabilidade pela cessação contratual do RJCTD *vide* AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 150.

¹⁶¹ Limitação de responsabilidade essa que foi questionada por MONTEIRO, ANTÓNIO PINTO, *Sobre as “cláusulas de rescisão” dos jogadores de futebol*, in *Revista de Legislação e Jurisprudência*, Ano 135, nº 3934, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, pp. 5-26, p. 14, e MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *As cláusulas de rescisão nos contratos de trabalho desportivo*, cit, p. 115, nos casos em que o incumprimento do clube que justificasse a resolução pelo jogador (ou o incumprimento do jogador que justificasse o despedimento pelo clube) tivesse na sua base um comportamento doloso ou de negligência grosseira.

superiores ao valor correspondente às retribuições vincendas, não cobria todos os danos que em muitos casos os clubes sofrem, tanto do ponto de vista financeiro como desportivo, perante uma resolução ilícita do jogador, desprotegendo particular e excessivamente a posição de dito clube lesado, constituindo um convite à violação do contrato pelo jogador, em especial nos últimos meses do contrato (quando a indemnização vinculada ao valor das retribuições vincendas seria de montante mais reduzido¹⁶²) e, em consequência, descurando a proteção da competição desportiva e do mercado concorrencial enquanto aspetos essenciais do fenómeno desportivo¹⁶³. Numa indústria que requer um certo equilíbrio entre os vários (clubes) competidores e a criação de mecanismos de proteção dos clubes menos poderosos financeiramente, a limitação da responsabilidade do jogador nos termos previstos na Lei 28/98 constituía uma solução contraproducente. Apresentava-se ainda especialmente desajustada para a realidade do futebol português que é marcada, como se sabe, por um grande desequilíbrio de potencial financeiro entre os vários clubes nacionais e por uma inferioridade desportiva e financeira de todos os clubes portugueses face a um número significativo de clubes no plano internacional.

A nova solução do legislador vai, de resto, ao encontro daquilo que tem sido a vontade dos próprios agentes desportivos, e mais concretamente dos agentes do futebol profissional em Portugal. Em sede de contratação coletiva, e particularmente em matéria de responsabilidade pela cessação contratual, já se andava à frente no tempo, estipulando em sentido diferente do que vinha previsto na Lei 28/98, prevendo regras mais próximas das que se consagram neste âmbito no novo RJCTD e que se apresentam, como já fomos dizendo, mais apropriadas às especificidades do ambiente desportivo e das relações laborais que nele se desenrolam. O que, de resto, não é de estranhar se atendermos aos benefícios que decorrem da intervenção da autonomia coletiva, nomeadamente a capacidade teórica de as partes interessadas regularem de forma mais adequada as particulares relações laborais que a elas dizem respeito¹⁶⁴. Assim, no CCT celebrado entre a LPFP e o SJPF e aplicável aos futebolistas profissionais, tanto na cláusula 48^a, relativamente às situações em que a justa causa invocada pelo jogador para a *rescisão*

¹⁶² Esta maior vulnerabilidade da estabilidade contratual nos últimos meses do contrato foi referida por MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *As cláusulas de rescisão nos contratos de trabalho desportivo*, cit., p. 115.

¹⁶³ Neste sentido, MONTEIRO, ANTÓNIO PINTO, *Sobre as “cláusulas de rescisão” dos jogadores de futebol*, cit., p. 12.

¹⁶⁴ XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 62.

seja procedente e, que, como tal, recaia sobre o clube a obrigação de indemnizar o atleta, como na cláusula 50ª, que abrange as situações em que a justa causa invocada pelo jogador para a resolução contratual é declarada improcedente, havendo lugar à indemnização do clube lesado, já se consagra, desde o primeiro momento de publicação do referido CCT em 1999, o princípio da reparação integral do dano, com um valor mínimo a pagar sempre pelo devedor sem que o credor tenha de proceder a qualquer prova de prejuízos (artigos 48º, nº 1, e 50º, nº 1), e não se estabelecendo um limite máximo a essa indemnização, possibilitando que o lesado seja ressarcido em toda a extensão dos danos, por todos os danos sofridos e demonstrados que excedam o montante correspondente ao limite mínimo (nº 3 do artigo 48º e nº 2 do artigo 50º)^{165 166}.

¹⁶⁵ Estas duas cláusulas convencionais foram analisadas ainda na vigência da Lei 28/98 num Acórdão do STJ, em 07/03/2007, processo nº 06S1541, relatado por Sousa Peixoto, relativo ao *Caso Zé-Tó*. Este acórdão pode ser consultado na íntegra em <http://www.dgsi.pt/jstj>. Nesse acórdão, o STJ decidiu pela nulidade da cláusula 50ª do CCT (que se mantém inalterada face à redação inicial do CCT). Alegou-se aí que, entendendo o regime do artigo 27º da Lei 28/98 como imperativo, aquela disposição do CCT lhe era ilegalmente contrária e que, em qualquer caso, mesmo que não se considerasse que aquele regime era imperativo, a norma do CCT constituía solução mais desfavorável para o praticante desportivo, violando sempre o disposto no artigo 6º do DL nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro, em vigor no momento da publicação do CCT, na medida em que a solução compreendida naquela norma da Lei 28/98 estabelecia um limite máximo de indemnização correspondente ao valor das retribuições vincendas, e que a obrigação de tal indemnização dependia da demonstração da existência efetiva de danos por parte da entidade empregadora desportiva, enquanto que a cláusula convencional, estabelecia (e continua a estabelecer, como vimos) o valor das retribuições vincendas como montante mínimo a pagar pelo jogador em qualquer situação, sem que haja que demonstrar a existência de danos, podendo esse valor ser ultrapassado nos termos do artigo 50º, nº 2, do CCT. AMADO, JOÃO LEAL, *Vinculação versus Liberdade – O processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo*, cit., pp. 320 e 321, nota 528, entendeu no mesmo sentido que a imperatividade do 27º da Lei 28/98, enquanto norma de tutela do praticante desportivo, também “*ferre de morte*” o disposto no artigo 50º do CCT.

Já sobre o artigo 48º do CCT em comparação com o que dispunha o artigo 27º da Lei 28/98 então em vigor para a situação do jogador que resolvia o contrato de trabalho desportivo com justa causa, o STJ concluiu que aquela cláusula do CCT, ao consagrar no seu nº 1 um limite mínimo de indemnização devida ao jogador, afastando deste o ónus de provar os danos sofridos com a cessação do contrato, e abrindo a possibilidade de essa indemnização alcançar valores mais elevados que representassem os danos efetivamente sofridos (nº 3 do artigo 48º do CCT), se apresentava mais favorável ao jogador face ao regime da Lei 28/98 que estabelecia um limite máximo para a indemnização e fazia depender tal indemnização da existência e demonstração pelo jogador dos danos efetivamente sofridos.

¹⁶⁶ Interessante é também atender à solução prevista no Direito Espanhol em matéria de responsabilidade pela cessação do contrato de trabalho desportivo. Assim, na situação em que o jogador provoca a extinção antecipada do contrato sem causa imputável ao clube, verificamos que, no artigo 16º, nº 1, do *Real Decreto 1006/1985, de 26 de Junio*, publicado no *Boletim Oficial del Estado* de 27/06/1985, que regula a relação laboral especial dos desportistas profissionais, e ao contrário do que ocorre na legislação portuguesa, não se fixa um mínimo de indemnização a pagar pelo jogador ao clube, mas, pelo contrário, estabelece-se que “(...) *en ausencia de pacto al respecto*”, a indemnização será fixada pelo juiz com base em critérios como “(...) *circunstancias*”

2. A responsabilização do jogador pela resolução sem justa causa e as *cláusulas de rescisão*.

Um caso de interessante análise é o da situação em que um jogador, cujo contrato laboral que o liga a uma entidade empregadora desportiva contém uma *cláusula de rescisão*, invoca justa causa para a resolução contratual e, posteriormente, essa justa causa vem a ser declarada improcedente. Coloca-se a questão de saber se, perante esta indevida cessação contratual, a indemnização a pagar pelo jogador deverá ser determinada tendo em conta o estabelecido no artigo 24º do RJCTD ou se deverá partir do montante previsto em tal *cláusula de rescisão*. Alguma doutrina, nomeadamente LEAL AMADO¹⁶⁷, tem entendido que, nestas situações, numa perspetiva sistemática, o montante da indemnização a pagar pelo jogador deverá corresponder ao estabelecido na *cláusula de rescisão*, tanto nos casos de denúncia contratualmente convencionada previstos no artigo 25º do RJCTD, como para os casos em que a justa causa de resolução invocada pelo jogador (nos termos do artigo 23º, nº 1, alínea d) do RJCTD) é declarada improcedente. Com respeito por esta posição, a mesma levanta-nos dúvidas. Vejamos.

de orden desportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable”, tal como vem estipulado na referida norma. Atribui-se assim uma significativa margem de discricionariedade ao juiz na fixação da indemnização perante critérios assentes em conceitos indeterminados como os que aqui estão descritos, devendo atender-se, nomeadamente, ao momento em que se deu a cessação contratual, percebendo que, tendencialmente, o prejuízo para o clube será maior com uma cessação no decorrer da época desportiva. Esta e outras concretizações dos conceitos indeterminados estabelecidos na lei são bem explicadas por RÍO, JOSÉ MARÍA GONZÁLEZ DEL, *El Deportista Profesional ante la extinción del Contrato de Trabajo Deportivo*, Editorial La Ley, Madrid, 2008, p. 349 e ss.

O direito do clube a esta indemnização não é automático, cabendo-lhe interpor a respetiva ação judicial “(...) y acreditar la concurrencia de los daños y perjuicios ocasionados por la extinción anticipada del contrato a instancias del deportista”, nas palavras de CARRASCO, MANUEL CORREA/ LARA, CARMEN SÁEZ, *Los Derechos Laborales de los Deportistas Profesionales*, Primera edición, Editorial Aranzadi, Cizur Menor, Navarra, 2017, p. 218.

Já no caso em que o jogador resolva o contrato com base num incumprimento contratual por parte do clube que constitua uma justa causa de resolução, no artigo 16º, nº 2 do mesmo diploma, equipara-se a situação aos casos de despedimento sem justa causa, remetendo-se para o respetivo artigo 15º, onde, aí sim, se estipula um valor mínimo de indemnização a ser fixado judicialmente, correspondendo esse valor mínimo “(...) al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio. Para su fijación se ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato”.

¹⁶⁷ AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., pp. 152 e 153.

A natureza jurídica destas *cláusulas de rescisão* foi alvo de intensa discussão doutrinária ao longo dos anos, havendo quem equiparasse esta figura a uma verdadeira cláusula penal e, por outro lado, quem entendesse que se tratava de uma *multa penitencial*. A opção elegida entre estas duas figuras assenta essencialmente na diferente perspetiva que cada um tem relativamente ao que as partes no contrato pretendem no momento em que estabelecem estas *cláusulas de rescisão*. Assim, LEAL AMADO, perante a tendência que emergiu no sentido de convencionar *cláusulas de rescisão* por valores extremamente elevados, sem aparente conexão lógica com o valor de mercado do praticante desportivo, desproporcionais relativamente aos danos previsíveis decorrentes de uma resolução sem justa causa pelo praticante desportivo, e aproveitando os ensinamentos de PINTO MONTEIRO¹⁶⁸, equiparou as *cláusulas de rescisão* a cláusulas penais em sentido estrito, na medida em que, a seu ver, estas cláusulas de montante proibitivo assumem para o clube empregador um duplo objetivo: “(...) i) *garantir o integral cumprimento do contrato por banda do praticante; ii) reservar para si um papel incontornável na eventual transferência do praticante desportivo medio tempore*”, realizando uma verdadeira “(...) *blindagem do contrato*” e constituindo dessa forma uma “(...) *medida coercitiva tendente à satisfação do interesse do credor/empregador*”¹⁶⁹.

Em sentido contrário, PINTO MONTEIRO¹⁷⁰, afirmou que “*Não pode (...) identificar-se a cláusula de rescisão com a cláusula penal. Não é juridicamente correta essa identificação nem corresponde à intencionalidade das partes ao estipularem uma ou outra figura.*” e que, do que aqui se trata “(...) *é de uma multa penitencial de um «dinheiro de arrependimento», que permite ao devedor - neste caso ao praticante*

¹⁶⁸ MONTEIRO, ANTÓNIO PINTO, *Sobre as “cláusulas de rescisão” dos jogadores de futebol*, cit., pp. 18 e ss. Aí o autor apresentou a cláusula penal em sentido amplo como “(...) *a estipulação em que qualquer das partes, ou uma delas apenas, se obriga antecipadamente, perante a outra, a efetuar certa prestação, normalmente em dinheiro, em caso de não cumprimento ou de não cumprimento perfeito «maxime, em tempo» de determinada obrigação (...)*”, estando vocacionada para exercer “(...) *uma função indemnizatória ou uma função compulsória.*”. De seguida procede a uma distinção dos tipos de cláusula penal consoante a finalidade das partes na sua estipulação, distinguindo entre cláusula de fixação antecipada da indemnização; cláusula penal puramente compulsória; e cláusula penal em sentido estrito.

¹⁶⁹ AMADO, JOÃO LEAL, *Vinculação versus Liberdade*, cit., pp. 310 e ss. Mais recentemente, in AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., pp. 153 e ss, o autor mantém este entendimento sobre os objetivos tipo das cláusulas de rescisão, ainda que reconheça que face ao disposto no artigo 25º do RJCTD em vigor desde 2017, estas são concebidas como “*autênticas multas penitenciais e não como cláusulas penais*”.

¹⁷⁰ MONTEIRO, ANTÓNIO PINTO, *Sobre as “cláusulas de rescisão” dos jogadores de futebol*, cit., pp. 22 e 23.

desportivo – desvincular-se licitamente do contrato celebrado, sem com isso sofrer quaisquer outras consequências, seja de que ordem forem.”. Ainda segundo este autor, dá-se aqui um “(...) *consentimento antecipado da entidade empregadora em libertar o jogador (...)*”, consentimento esse sem o qual “(...) *possivelmente o jogador não teria aceitado esse contrato.*”¹⁷¹. Em termos semelhantes, MENDES BAPTISTA defendeu não haver uma coincidência entre as *cláusulas de rescisão* e as cláusulas penais, na medida em que, com as *cláusulas de rescisão*, o clube anuía previamente à desvinculação contratual do praticante desportivo, não se verificando qualquer proximidade com o incumprimento contratual¹⁷². Igualmente, LÚCIO MIGUEL CORREIA, referindo-se às *cláusulas de rescisão* como “*cláusulas liberatórias ou desvinculatórias*”, afirma que o que delas resulta é “(...) *a opção conferida ao praticante desportivo de escolher entre o cumprimento integral do contrato ou a cessação antecipada do mesmo, mediante o pagamento de um preço previamente acordado, que constitui condição de eficácia do acto contratualmente previsto (...)*”¹⁷³.

Com a reforma que teve lugar no âmbito do regime laboral aplicável ao praticante desportivo, e com o novo RJCTD, o legislador parece ter procurado colocar um ponto final nesta discussão. Na sequência dos alertas de diversa doutrina sobre a necessidade

¹⁷¹ MONTEIRO, ANTÓNIO PINTO, *Sobre as “cláusulas de rescisão” dos jogadores de futebol*, cit., p. 22.

¹⁷² BAPTISTA, ALBINO MENDES, *Breve apontamento sobre as cláusulas de rescisão*, in *Revista do Ministério Público*, Ano 23, nº 91, Julho-Setembro, Lisboa, 2002, pp. 141-147, pp. 145 e 146.

¹⁷³ CORREIA, LÚCIO MIGUEL, *O preço da responsabilidade pela rutura contratual de um contrato de trabalho desportivo*, cit., p. 160.

Aproximando-se destas posições, mas indo mais longe na qualificação jurídica das *cláusulas de rescisão*, RELÓGIO, LUÍS PAULO, *Cláusulas de rescisão – natureza jurídica*, in 1º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo, Vida Económica, Porto, 2018, pp. 161-176, pp. 166 e ss, entende que estas são “(...) *pura e simplesmente, condições resolutivas, enquadráveis no regime do art. 270º do Código Civil e, como tal, deverão ser consequentemente tratadas nos seus efeitos e consequências, face à licitude do ato resolutivo (...)*”.

A este propósito, saliente-se que AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de trabalho e condição resolutiva – breves considerações a propósito do código do trabalho*, in *Estudos de Direito do Trabalho em homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea*, Almedina, Coimbra, 2004, pp. 343-356, p. 355, já defendia que a aposição de condição resolutiva nos contratos de trabalho será admissível quando estejamos, por exemplo, perante um contrato de praticante desportivo, na medida em que assume contornos, não de precarização da situação do trabalhador, mas antes de “(...) *autêntico instrumento de libertação contratual (...)*” para o mesmo. O autor dá aí o exemplo de se convencionar que o contrato se extinguirá em caso de descida de divisão do clube. O mesmo autor continuou a seguir esta posição em AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., pp. 127 e ss.

imperiosa de regular esta questão, confrontados com a realidade de que a previsão de *cláusulas de rescisão* se assumiu com uma prática cada vez mais comum no seio do desporto, em particular do futebol profissional, o legislador deu corpo legal a esta figura. Assim, estipula-se agora no artigo 25º do RJCTD que “*As partes no contrato de trabalho desportivo podem estipular o direito de o praticante fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor, mediante o pagamento à entidade empregadora de uma indemnização fixada para o efeito*” (nº 1), e que “*O montante convencionado pelas partes pode ser objeto de redução pelo tribunal, de acordo com a equidade, se for manifestamente excessivo, designadamente tendo em conta o período de execução contratual já decorrido*”(nº 2). Uma consagração das *cláusulas de rescisão* no mesmo sentido do que já havia sido consagrado no artigo 46º do CCT celebrado entre o SJPF e a LPFP para os jogadores profissionais de futebol.

O legislador consagrou as *cláusulas de rescisão* enquanto *multas penitenciais* e não como cláusulas penais, desde logo porque inscreveu tal possibilidade no elenco de modalidades de cessação do contrato de trabalho desportivo (artigo 23º, nº 1, alínea g)), e não como um instrumento tendente a afastar as disposições relativas à responsabilidade por cessação contratual, mas também porque se refere, no artigo 25º, nº 1, à possibilidade de estipulação destas cláusulas como sendo um “*direito*” contratualmente atribuído ao praticante para “*(...)fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor (...)*”¹⁷⁴, ainda que sempre mediante o pagamento de uma compensação fixada para o efeito à entidade empregadora. Assim, entende-se a *cláusula de rescisão* como uma vantagem concedida ao atleta, oferecendo-lhe um caminho para a lícita desvinculação, afastando-se do entendimento destas cláusulas como cláusulas penais, afastando-as do cenário de incumprimento, visto que estas últimas se destinam a “*(...) reforçar o cumprimento do contrato e não a permitir a sua desvinculação (...)*”¹⁷⁵. De facto, a tomada de posição do legislador neste sentido parece-nos acertada. Mais do que acertada num plano geral, parece-nos adequada à realidade desportiva portuguesa.

Como sabemos, particularmente no caso do futebol, os clubes portugueses, encontrando-se num plano de inferioridade de recursos financeiros comparativamente a

¹⁷⁴ À imagem do que já decorria do artigo 46º do CCT aplicável aos jogadores de futebol.

¹⁷⁵ MARTINS, JOÃO ZENHA, *Cláusulas de Rescisão*, in *Vida Judiciária*, nº 204, Novembro-Dezembro, *Vida Económica*, Porto, 2017, pp. 36 e 37. O autor alerta ainda para o facto de a palavra “*indemnização*” utilizada pelo legislador no artigo 25º do RJCTD ser questionável, visto que “*(...) por princípio só haverá indemnização se houver uma obrigação incumprida (...)*”, entendendo que se trata antes de uma contrapartida em sentido técnico. Opinião que partilhamos.

muitos dos seus competidores, tanto no plano nacional como internacional, têm a necessidade de realizar receitas extraordinárias através da valorização e transferência de jogadores. A manutenção dos jogadores, especialmente daqueles que se valorizam desportivamente de forma mais significativa, não é em muitos casos viável a médio-longo prazo. Não só pela já referida necessidade de encaixe financeiro que atinge praticamente todos os clubes nacionais, mas também pela impossibilidade de oferecer aos jogadores as mesmas condições de índole profissional que lhes são apresentadas por outros clubes, nacionais ou estrangeiros, tanto do ponto de vista dos projetos desportivos, como também em matéria de retribuição. Dessa forma, o que os clubes portugueses tipicamente pretendem com a estipulação destas cláusulas não é propriamente compelir os jogadores ao cumprimento do contrato, e muito menos a simples fixação antecipada da indemnização pelos danos resultantes de um eventual incumprimento contratual. Pretendem, isso sim, como refere SILVA BATISTA¹⁷⁶, “(...) *conquistar trunfos para futuras e eventuais negociações tendo em vista a transferência do atleta, permitindo a «cláusula de rescisão» que, para esse intuito, o clube consiga elevar a fasquia por antecipação (...)»*”, sendo de resto muito raros os casos em que os jogadores se desvinculam pela ativação de tal cláusula e pelo pagamento do valor nela previsto.

Desta forma tratando as *cláusulas de rescisão* enquanto verdadeiras cláusulas liberatórias, que não se confundem com cláusulas penais¹⁷⁷, e que não têm por função a previsão de indemnização para as situações de incumprimento contratual pelo clube empregador ou de desvinculação ilícita por parte do jogador, não podemos concordar que as mesmas sejam entendidas como o valor a pagar pelo jogador também quando este invoque justa causa para resolver o contrato, nos termos do artigo 23º, nº 1, alínea d), do RJCTD, e a justa causa venha a ser declarada improcedente pelo tribunal, como sugere LEAL AMADO nos termos que já referimos. As *cláusulas de rescisão*, tal como entendidas neste contexto legislativo, não visam a fixação de uma indemnização pelo

¹⁷⁶ BATISTA, CARLOS VITOR SILVA, «*Cláusulas de rescisão*» no *contrato de trabalho desportivo*, Dissertação de Mestrado em Direito – Especialidade em Direito dos Contratos e da Empresa, Universidade do Minho, Escola de Direito, 2012, pp. 46 e 47.

¹⁷⁷ Ainda neste sentido, afirmando que as cláusulas liberatórias exercem funções distintas das cláusulas penais e que, dessa forma, podem até coexistir no contrato de trabalho desportivo, CORREIA, LÚCIO MIGUEL, *A Cessação do contrato de trabalho desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017, de 14 de Junho, cit.*, p. 138.

incumprimento contratual, como o que resulta da situação que serve de objeto a esta dissertação.

É certo que o montante previsto na *cláusula de rescisão* pode corresponder ao valor que o próprio clube entendeu como sendo a justa compensação para a perda do jogador. Não ignoramos ainda que se pode argumentar no sentido de que o resultado a que potencialmente conduz a cláusula penal é o mesmo a que potencialmente conduz a *cláusula de rescisão*, isto é, o ressarcimento do empregador que perde o atleta. No entanto, estamos aqui perante figuras significativamente distintas, de diferente expressão de vontade das partes. As *cláusulas de rescisão*, agora consagradas pela via legislativa no RJCTD são, primeiramente, um mecanismo de liberação contratual ao serviço de jogador, um meio de fortalecer a sua liberdade de trabalho.

De resto, o montante estipulado na *cláusula de rescisão* não pode ser imposto unilateralmente pelo clube. O montante aí inscrito decorre de uma negociação entre as partes com vista à celebração de contrato, ou à sua revisão/renovação. Ora, é perceptível que no desporto, e no futebol em particular, enquanto modalidade desportiva mais profissionalizada em Portugal, tendencialmente os jogadores não se encontram na mesma posição de fragilidade na relação laboral que o trabalhador comum. Devido à ativa participação das associações representativas dos jogadores, assim como pela crescente influência dos empresários desportivos, o poder negocial dos jogadores apresenta-se, na maior parte dos casos, significativamente reforçada em comparação com o dos trabalhadores comuns, e mais ainda no caso dos atletas de maior perfil, que assumem uma posição de grande relevância para os clubes do ponto de vista desportivo, comercial, financeiro¹⁷⁸.

Dessa forma, não será de estranhar que o valor estipulado neste tipo de cláusula possa corresponder a uma grande variedade de interesses, inclusive até mais interesses do próprio jogador do que do clube. Pense-se, por exemplo, no caso em que um clube, procurando manter um determinado jogador fundamental para o seu projeto desportivo a longo prazo, lhe propõe uma renovação contratual com a consequente alteração e

¹⁷⁸ Sobre este crescente poder, nomeadamente no momento da negociação contratual, dos jogadores, e para uma melhor compreensão das razões que levam ao equilibrar da balança entre o jogador e o clube no momento negocial, vide CRUZ, TIAGO FILIPE DA, *As cláusulas de rescisão no contrato de trabalho desportivo: o seu valor, a liberdade contratual e a competitividade desportiva*, cit., pp. 17 e ss. Também neste sentido, considerando que a relação profissional entre praticante desportivo e entidade empregadora é caracterizada por “(...) interesses convergentes e de equilíbrio de vontades.”, vide RELÓGIO, LUÍS PAULO, *Cláusulas de rescisão – natureza jurídica*, cit., p. 170.

melhoria dos termos contratuais, nomeadamente da sua remuneração. Esse jogador, altamente cobiçado por outros clubes, aceita esta pretensão do clube, mas, em contrapartida, *exige* a redução da *cláusula de rescisão* até então estipulada no contrato de forma a facilitar a sua saída futura daquele contrato para abraçar outros projetos que o possam cativar tanto do ponto de vista desportivo como financeiro. É uma situação a que, ainda que não de forma muito recorrente, se vai assistindo no panorama desportivo na atualidade e que reflete, por um lado, a natureza das *cláusulas de rescisão* enquanto mecanismo tendente ao incremento da liberdade de desvinculação dos jogadores, e, por outro, demonstra que o valor previsto neste tipo de cláusula, e as flutuações desse valor ao longo da ligação contratual do jogador ao clube, poderão não refletir, necessária e exclusivamente, a remuneração do jogador, o seu valor de mercado, o seu potencial de valorização profissional, o valor despendido pelo clube na sua contratação, etc.

Em consequência disto, e percebendo que, em não raros casos, o valor estipulado na *cláusula de rescisão* poderá ter por base interesses vários, tanto do clube como do jogador, pode inclusive colocar-se um cenário em que o valor aí estipulado seja inferior à indemnização a que o clube teria direito nos termos do artigo 24º do RJCTD. Não sendo um cenário demasiado previsível, ele é possível, parecendo-nos claro que se trataria de uma situação inadmissível numa perspetiva de tutela da posição do empregador, que, recorde-se, no âmbito laboral desportivo tem de ser tendencialmente reforçada em virtude da proteção do equilíbrio competitivo que é fundamental na indústria do desporto. Aqui não só não protegeríamos a posição do clube como a estaríamos a enfraquecer. Excessivamente, entendemos nós.

A *cláusula de rescisão*, tal como aqui a entendemos, e como vem consagrada no novo RJCTD, não está de resto talhada para cobrir situações de incumprimento contratual. Veja-se que não é tão raro assim que, na negociação e estipulação destas cláusulas, as partes convençionem que as mesmas só poderão ser exercidas em determinados períodos temporais, mormente durante as *janelas de transferências*, e quase sempre apontando para a *janela de transferência* que coincidirá com o final da época desportiva e com o período anual de inatividade competitiva dos clubes. Ora, estas cláusulas, até pelo que acabámos de dizer, não têm em conta, nomeadamente, os danos desportivos e financeiros que pode acarretar uma desvinculação do jogador durante a época desportiva. Ou, dizendo de outra forma, ao negociarem a cláusula as partes até consideram os efeitos prejudiciais que a perda do jogador durante a época desportiva poderá acarretar, daí que o exercício de tal direito de desvinculação unilateral seja limitado ao período de inatividade

competitiva da entidade empregadora desportiva, mas o concreto valor estipulado na cláusula não refletirá o prejuízo, desportivo e financeiro, causado por uma desvinculação durante a época desportiva, porque as partes, ao estabelecerem a cláusula nestes termos, não preveem a cessação contratual fora daqueles períodos temporais.

Percebemos as vantagens inerentes à posição seguida por LEAL AMADO, no sentido de condenar o jogador que indevidamente resolve o contrato, invocando uma justa causa que não é procedente, pelo valor estipulado nas *cláusulas de rescisão*¹⁷⁹, nomeadamente o facto de assim se escusar a parte lesada, neste caso o clube desportivo, de fazer a difícil demonstração dos danos sofridos em consequência do incumprimento contratual que excedam o montante correspondente às retribuições vincendas, nos termos do artigo 24º, nº 2, do RJCTD. Mas não é essa a função das cláusulas contratuais a que o legislador expressamente se refere no artigo 25º do RJCTD. Estas são cláusulas liberatórias e não cláusulas penais. Perante uma desvinculação ilícita do jogador, concretizada numa resolução do contrato com invocação de uma justa causa improcedente, parece-nos que a solução mais justa e adequada será a de seguir a aplicação do regime de responsabilidade estabelecido no artigo 24º do RJCTD. Afirmar o contrário será fixar uma vontade que não foi a das partes no momento de estipular a *cláusula de rescisão*.

¹⁷⁹ Ainda que eventualmente reduzido pelo tribunal, de acordo com a equidade, quando se apresente manifestamente excessivo, nos termos do artigo 25º, nº 2, do RJCTD, como refere AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 153.

3. Responsabilidade Solidária – A Teoria do Terceiro Cúmplice.

Em matéria de efeitos da cessação do contrato de trabalho desportivo o novo RJCTD apresenta mais uma novidade à qual se deve atender. Verifica-se a possibilidade de, em certos casos, e nomeadamente num dos cenários que abordamos no âmbito desta dissertação, o de uma desvinculação ilícita do praticante desportivo, resultante de uma resolução contratual com invocação de justa causa que vem a ser declarada improcedente, não ser somente o atleta a responder pelo incumprimento contratual. Trata-se da consagração no âmbito das relações laborais desportivas da doutrina do *terceiro cúmplice*, emergente da discussão mais alargada que, ao longo dos tempos, se foi desenvolvendo junto da doutrina e da jurisprudência em volta da eventual eficácia externa das obrigações.

A discussão relativa à eficácia externa das obrigações passa por perceber, naquilo que aqui nos importa, se é possível proceder à responsabilização de um terceiro, alheio a uma determinada relação contratual, por uma situação de incumprimento do contrato. Nesse sentido, surge um conjunto de teses sobre esta matéria. Por um lado, temos a doutrina clássica, que, tendo em mente a relatividade enquanto característica das obrigações¹⁸⁰, contraposta à natureza absoluta dos direitos reais, com eficácia *erga omnes*, defende que a regra geral neste âmbito é a de que, na medida em que as obrigações só podem ser incumpridas pelo devedor, e não por terceiro, só aquele poderá ser responsabilizado perante o credor pela situação de incumprimento¹⁸¹. Em sentido contrário, defendendo a existência de um dever geral de respeito de terceiros face aos direitos de crédito¹⁸², surge outra parte da doutrina com a teoria da eficácia externa das

¹⁸⁰ Neste sentido, atente-se que LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES, *Direito das Obrigações*, Vol. I, cit., pp. 93 e ss, refere que a relatividade das obrigações pode ser entendida em dois sentidos: numa perspetiva estrutural e numa perspetiva de eficácia.

¹⁸¹ Seguindo esta perspetiva, ANDRADE, MANUEL A. DOMINGUES DE, *Teoria Geral das Obrigações (com a colaboração de RUI DE ALARCÃO)*, 3ª edição, Almedina, Coimbra, 1996, p. 50, ressalva ainda que quando o incumprimento do devedor se deva a intervenção de terceiro, este poderá ficar sujeito a responsabilidade extracontratual, mas sempre e apenas, pelo menos de forma direta, perante aquele e nunca perante o credor. No mesmo sentido, GONÇALVES, LUIZ DA CUNHA, *Tratado de Direito Civil – em comentário ao Código Civil Português*, Vol. XII, Coimbra Editora, Coimbra, 1937, p. 743, afirmando que o direito emergente de um contrato “(...) é relativo, é direito de obrigação; não é direito real, ou direito invocável *erga omnes*, que por toda a gente haja de ser respeitado”, ressalva que se um terceiro não pode violar um direito de obrigação, “(...) porque não lhe pode ser oposto, também não incorre em responsabilidade extracontratual.”

¹⁸² Neste sentido, e afirmando que “(...) todos os direitos são absolutos, mas nem todos são relativos.”, vide MARCHANTE, JOÃO PEDRO CHARTERS, *Da eficácia externa da obrigação perante a atuação jurísgena do terceiro cúmplice: cortejo comentado das soluções na doutrina e*

obrigações, batendo-se pela responsabilização delitual, extracontratual¹⁸³ do terceiro por aplicação do artigo 483º, nº 1, do CC¹⁸⁴, cumpridos que se verifiquem os pressupostos desse regime. Assim, segundo esta corrente doutrinária, tendo o terceiro o conhecimento da relação contratual, ele deverá respeitar o direito de crédito, não impossibilitando o cumprimento do mesmo, nomeadamente através da indução do devedor a faltar ao cumprimento, sob pena de ficar sujeito à responsabilização direta face ao credor. Há ainda quem, afirmando que não existe em relação ao direito de crédito um dever geral de respeito¹⁸⁵, entenda que só em casos limite, ou “*particularmente escandalosos*”¹⁸⁶, se deve admitir a responsabilização do terceiro perante o credor, recorrendo à figura do abuso de direito¹⁸⁷, nomeadamente quando “*(...) a sua atuação lesiva do direito de crédito se possa considerar como um exercício inadmissível da sua liberdade de ação ou da sua autonomia privada.*”¹⁸⁸.

Independentemente desta discussão, importante no plano mais abrangente do Direito das Obrigações¹⁸⁹, não nos interessa no âmbito desta dissertação aprofundá-la ou questionar propriamente as diversas teorias que à sua volta se foram construindo. Interessa-nos antes atender a que, no âmbito desportivo, e mais concretamente no específico contexto do futebol, se têm desenvolvido mecanismos de responsabilização do *terceiro cúmplice*, tendo o legislador português procedido recentemente à consagração

na jurisprudência portuguesa, Relatório da disciplina de Direito Civil do curso de Mestrado em Ciências Jurídicas, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2000, p. 109.

¹⁸³ Necessariamente delitual ou aquiliana, porque o terceiro não é sujeito passivo na relação obrigacional e porque do que se trata aqui é da eventual violação de um dever geral de abstenção, como salienta JÚNIOR, SANTOS E., *Da responsabilidade civil de terceiro por lesão do direito de crédito*, Almedina, Coimbra, 2003, pp. 501 e ss.

¹⁸⁴ Neste sentido, entre outros, CABRAL, RITA AMARAL, *A Tutela Delitual do Direito de Crédito*, in Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Manuel Gomes da Silva, Coimbra Editora, Coimbra, 2001, pp. 1025-1053; assim como JÚNIOR, SANTOS E., *Da responsabilidade civil de terceiro por lesão do direito de crédito*, cit., p. 584.

¹⁸⁵ LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES, *Direito das Obrigações*, Vol. I, cit, p. 96.

¹⁸⁶ Seguindo aqui a expressão utilizada por ANDRADE, MANUEL A. DOMINGUES DE, *Teoria Geral das Obrigações*, cit., p. 53.

¹⁸⁷ Neste sentido, CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES, *Eficácia externa dos créditos e abuso do direito*, in O Direito, Ano 141, nº 1, Almedina, Coimbra, 2009, pp. 29-108, que, depois de anteriormente ter sido defensor da corrente que invoca a aplicação da responsabilidade aquiliana nestas situações, parece aqui ter mudado de opinião; VARELA, JOÃO ANTUNES, *Das obrigações em geral*, cit., 2018, p. 177; LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES, *Direito das Obrigações*, Vol. I, cit., pp. 96 e 97; e ANDRADE, MANUEL A. DOMINGUES DE, *Teoria Geral das Obrigações*, cit., p. 53.

¹⁸⁸ LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES, *Direito das Obrigações*, Vol. I, cit., p. 96.

¹⁸⁹ Para uma leitura aprofundada desta temática vide JÚNIOR, SANTOS E., *Da responsabilidade civil de terceiro por lesão do direito de crédito*, cit.

expressa de uma exceção ao princípio da relatividade dos contratos e dos direitos obrigacionais que resulta do artigo 406º, nº 2, do CC, determinando a possibilidade de responsabilizar um terceiro pela desvinculação unilateral e sem justa causa por iniciativa do praticante desportivo.

Assim, nos termos do artigo 26º do RJCTD, estabelece-se um mecanismo de responsabilidade solidária na esteira do previsto no CC¹⁹⁰, surgindo como responsável pela desvinculação ilícita do jogador, não só o próprio praticante desportivo, mas, eventualmente, o clube terceiro com o qual o atleta venha posteriormente a celebrar novo contrato de trabalho. Esse regime, que constitui, como referimos, um desvio ao princípio geral da relatividade das obrigações, é estabelecido com base numa presunção: a presunção de que o clube com o qual o jogador venha a celebrar novo contrato de trabalho desportivo, de forma direta ou indireta (por exemplo, através de intermediários ou empresários desportivos¹⁹¹), desempenhou um papel determinante naquela cessação antecipada e indevida do contrato pelo jogador. Dessa forma, no nº 1 do referido artigo do RJCTD, perante uma resolução contratual sem justa causa por iniciativa do jogador, surge uma presunção ilidível de *cumplicidade* do clube com o qual o jogador tenha celebrado novo contrato de trabalho desportivo. E, nos termos do nº 2 do mesmo artigo, não afastando essa presunção, o novo clube do jogador responderá solidariamente com o atleta pela indemnização a pagar nos termos do artigo 24º do RJCTD ao clube lesado pela cessação indevida do contrato¹⁹².¹⁹³

¹⁹⁰ Veja-se a este propósito o disposto nos artigos 497º, nº 1, e 512º do CC. Recorde-se que o regime da solidariedade só se aplica quando tal resulte da lei ou da vontade das partes, como consta do artigo 513º do CC.

¹⁹¹ Defendendo a responsabilização também destes agentes desportivos que induzam à quebra contratual do atleta *vide* FRANCO, PATRÍCIA, *A cumplicidade na cessação do contrato de trabalho desportivo*, cit., pp. 86 e ss.

¹⁹² Nas palavras de AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 160, “*Á responsabilidade contratual do praticante desportivo somar-se-á, pois, a responsabilidade extracontratual do terceiro cúmplice que perturbou e inviabilizou o normal desenvolvimento daquela relação jurídico-laboral*”.

¹⁹³ Não percebemos a crítica apresentada por CORREIA, LÚCIO MIGUEL, *A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017, de 14 de Junho*, cit., p. 143, não à previsão da responsabilidade solidária neste âmbito em si, mas antes à sua eficácia prática, na medida em que o autor, quando diz que “*(...) nem sempre será fácil, na prática, provar que a cessação do contrato se deveu a comportamentos, diretos ou indiretos, de terceiros (...)*” parece entender que deve ser a parte lesada a demonstrar a existência desses comportamentos desleais do clube terceiro. O que não é o caso, bem pelo contrário. Na verdade, a presunção estabelecida no artigo 26º, nº 1, do RJCTD é a de que esse clube terceiro será efetivamente cúmplice, recaindo sobre este o ónus de ilidir tal presunção legalmente estabelecida.

Uma solução que se compreende. De resto, a responsabilização do *terceiro cúmplice* no âmbito do contrato de trabalho desportivo não é novidade, nomeadamente no mundo do futebol. Se o anterior regime jurídico aplicável ao contrato de trabalho desportivo, a Lei 28/98, assim como o CCT aplicável aos jogadores profissionais de futebol, não faziam (e no caso do CCT continua a não fazer) qualquer referência à responsabilidade do *terceiro cúmplice*, a FIFA no seu RETJ, já vem prevendo este mecanismo no seu artigo 17º. Assim, nos termos do nº 2 desse artigo 17º, estipula-se que à responsabilidade indemnizatória do jogador que se desvincule sem justa causa deve acrescer a responsabilidade indemnizatória de um terceiro, o seu novo clube^{194 195}.

De facto, se atendermos às especificidades da relação laboral desportiva e do contexto em que ela se insere, facilmente encontramos a justificação para que neste âmbito se considere apropriada e vantajosa a aplicação da doutrina do *terceiro cúmplice*. Tudo começa por perceber a peculiaridade da indústria desportiva, caracterizada pelo facto de os clubes competirem entre si dentro de campo, mas segundo um entendimento de que devem cooperar fora dele no sentido de promover a competição enquanto *negócio*. Como refere LEAL AMADO¹⁹⁶, nesta indústria estabelece-se entre os vários agentes, nomeadamente entre os vários clubes ou sociedades desportivas, uma “(...) *interdependência bastante mais vincada do que a que é possível observar em outras áreas da atividade económica (...)*” prevalecendo uma ideia de “(...) «*competição-cooperação*» ou de «*oposição cooperativa*»”¹⁹⁷. É nesse sentido que surge a necessidade de criar certos mecanismos restritivos da liberdade dos seus intervenientes. Essa restrição verifica-se, como já vimos, em relação à liberdade de trabalho dos praticantes desportivos, e é

¹⁹⁴ Determina-se naquela disposição regulamentar da FIFA que “(...) *If a professional is required to pay compensation, the professional and his new club shall be jointly and severally liable for its payment.*”.

¹⁹⁵ O regime de responsabilidade solidária previsto no RETJ da FIFA apresenta uma diferença importante relativamente ao consagrado no artigo 26º do novo RJCTD. É que, se neste diploma legislativo se estabelece uma presunção ilidível de que o novo clube influiu, direta ou indiretamente, na cessação do contrato pelo atleta sem justa causa, no âmbito do RETJ tem-se entendido que “(...) *esta é uma responsabilidade objetiva que não admite prova em contrário, sendo irrelevante o fato de o novo clube fazer prova de que nada fez para induzir o praticante desportivo à quebra contratual*”, como explica FRANCO, PATRÍCIA, *A cumplicidade na cessação do contrato de trabalho desportivo*, cit., p. 64.

¹⁹⁶ AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 161.

¹⁹⁷ Nas palavras de FRANCO, PATRÍCIA, *A cumplicidade na cessação do contrato de trabalho desportivo*, cit., p. 47, “*Na área desportiva, uma vez que se impõe um maior grau de solidariedade, consequentemente tal acarretará uma acrescida lealdade concorrencial*”.

estabelecida também por via deste artigo 26º do RJCTD relativamente à liberdade concorrencial dos clubes enquanto empresas no âmbito do mercado laboral desportivo¹⁹⁸.

A responsabilização do clube terceiro nos termos previstos no artigo 26º do RJCTD com base na presunção aí estabelecida pode neste contexto funcionar como fator dissuasor, desincentivando a que aquele alicie jogadores sob contrato com outro clube, levando-os a resolver esse contrato antes do seu termo¹⁹⁹. Ainda que essa presunção seja, no âmbito do RJCTD, como dissemos, ilidível. Recorde-se que, de resto, no contexto de uma indústria cujo sucesso depende da existência de um certo equilíbrio competitivo entre os vários clubes participantes apresenta-se como determinante a proteção dos clubes menos poderosos financeiramente²⁰⁰. Essa necessidade de proteção é particularmente intensa no contexto do desporto em Portugal, especialmente no futebol profissional, onde se verifica uma grande discrepância de potencial financeiro entre os chamados *três grandes* e os restantes clubes. A responsabilização do *terceiro cúmplice* assume-se aqui como “(...) *uma técnica de organização do mercado de trabalho desportivo, (...) como uma técnica restritiva da concorrência neste mercado.*”²⁰¹.

Estabelecida a presunção que referimos e que consta do nº 1 do artigo 26º do RJCTD, e não sendo esta afastada, jogador e clube terceiro responderão solidariamente perante a entidade desportiva lesada, sendo que, na medida em que se trata de uma obrigação solidária, o cumprimento da prestação integral por um dos convededores liberará o outro²⁰². Assim, estamos perante um mecanismo que garante uma maior tutela do clube lesado nos casos em que a cessação contratual indevida aconteça efetivamente

¹⁹⁸ AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 163.

¹⁹⁹ Ainda que, com o objetivo de dissuasão deste tipo de comportamentos de clubes terceiros, nos pareça mais eficaz a possibilidade de aplicação de sanções desportivas aos clubes infratores, nomeadamente, sob a forma de impedimento de registo de novos contratos por um número determinado de *janelas de transferências*. Possibilidade essa que não tem acolhimento no RJCTD, mas que é prevista a nível regulamentar, como veremos mais à frente (*vide* nota 235).

²⁰⁰ AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 161.

²⁰¹ AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., pp. 161 e 162.

²⁰² Veja-se, neste sentido, o disposto nos artigos 512º, nº 1, e 523º do CC. Apontando este “*efeito extintivo comum da obrigação*”, como característica das obrigações solidárias em geral, *vide* LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES, *Direito das Obrigações*, Vol. I, cit., p. 165.

com a presumida intervenção censurável de clube terceiro, na medida em que, tratando-se de responsabilidade solidária, passarão a existir dois devedores²⁰³.

Não será de estranhar que, nestas situações, o jogador e o clube terceiro acordem que seja esta entidade empregadora desportiva a assumir todo o encargo indemnizatório que resulte de uma declaração de improcedência da justa causa invocada. Em qualquer caso, quando tal não seja convencionado pelas partes, existirá, nos termos do artigo 26º, nºs 3 e 4, do RJCTD, um direito de regresso entre os convedores, como é típico nas obrigações solidárias²⁰⁴. Determina-se assim, no artigo 26º, nº 3, que, sendo o clube terceiro a pagar a totalidade da indemnização, este terá um direito de regresso face ao jogador relativamente à totalidade das retribuições vincendas devidas nos termos do artigo 24º, nº 1, do RJCTD. Por outro lado, nos termos do artigo 26º, nº 4, se for o jogador a satisfazer todo o crédito do clube credor, ele terá direito de regresso face ao seu novo clube/clube cúmplice relativamente à parte que exceda o montante previsto no artigo 24º, nº 1, isto é, relativamente ao montante que seja devido caso o clube lesado demonstre a existência de danos adicionais nos termos do nº 2 do artigo 24º. Com esta especificidade do direito de regresso no âmbito laboral desportivo, limita-se, no fundo, a indemnização a pagar pelo praticante desportivo à prevista no nº 1 do artigo 24º do RJCTD, fazendo recair na esfera do clube que atuou de forma considerada desleal, no contexto de um mercado concorrencial que se pretende mais cooperativo, o pagamento do montante exigido no sentido de tutelar o clube lesado por todos os danos que excedam o pagamento das retribuições vincendas previstas como indemnização devida simplesmente para cobrir o período de frustração contratual²⁰⁵.

A solução legislativa de distribuição dos encargos indemnizatórios, determinada pela consagração de um direito de regresso nos termos previstos no artigo 26º, nºs 3 e 4, do RJCTD, é questionada por PATRÍCIA FRANCO. A autora defende que, tratando-se aqui de responsabilidades de origem diferente - a do atleta de natureza contratual e a do clube terceiro de cariz extracontratual, que “(...) reconduz-se à violação do dever geral de respeito dos contratos e tem uma génese ordenadora (...)” – ambas “(...) concorrem

²⁰³ Defendendo esta responsabilidade solidária como benéfica na tutela do clube lesado vide FRANCO, PATRÍCIA, *A cumplicidade na cessação do contrato de trabalho desportivo*, cit., p. 83. Também AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 160, refere-se a uma “(...) espécie de tutela dupla em caso de incumprimento contratual por parte do praticante desportivo”.

²⁰⁴ Veja-se a esse propósito o artigo 524º do CC.

²⁰⁵ AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., pp. 163 e 164.

para a produção dos mesmos danos: a perda do ativo por parte da entidade empregadora desportiva lesada, bem como os consequentes danos inerentes à perda desse ativo.”²⁰⁶.

Com base nesta ideia, a autora demonstra a sua oposição ao critério legal seguido nos n.ºs 3 e 4 do artigo 26.º do RJCTD e defende que o direito de regresso deveria operar aqui de forma igualitária, responsabilizando-se cada um dos devedores por metade do valor indemnizatório²⁰⁷. E diga-se que tendemos a concordar com esta posição.

Efetivamente, não se vislumbram motivos que justifiquem de forma definitiva a opção seguida pelo legislador neste âmbito relativamente ao direito de regresso entre os devedores. A tentativa de associar determinados danos à responsabilidade exclusiva do clube terceiro, conferindo ao praticante desportivo um direito de regresso relativamente à parcela da indemnização que supere o montante das retribuições vincendas, estabelecida nos termos do artigo 24.º, n.º 2, do RJCTD, cai por terra perante a realidade de que um jogador que se desvincule sem justa causa e que, por exemplo, termine a sua carreira futebolística, não desencadeando a responsabilização de terceiro (porque o terceiro neste caso não existe), poderá também ele estar sujeito ao pagamento de uma indemnização que ultrapasse o valor previsto no artigo 24.º, n.º 1. Por outro lado, mas no mesmo sentido, caso o clube terceiro com o qual o jogador celebrou novo contrato consiga afastar a presunção de que tomou parte, direta ou indiretamente, na desvinculação sem justa causa do jogador face ao seu anterior clube, ele ficará isento da responsabilidade indemnizatória. Nestes casos, em que será exclusivamente o jogador a ter de indemnizar o clube lesado, tal indemnização abrangerá todos os danos, inclusive aqueles que não são cobertos pelo montante mínimo correspondente ao valor das retribuições vincendas e que sejam demonstrados pelo clube do qual se desvinculou sem justa causa. Por aqui se percebe, a nosso ver, o despropósito da divisão dos encargos indemnizatórios a cargo de praticante desportivo e clube terceiro que o legislador estabelece por via da regra relativa ao direito de regresso prevista no artigo 26.º.²⁰⁸

²⁰⁶ FRANCO, PATRÍCIA, *A cumplicidade na cessação do contrato de trabalho desportivo*, cit., p. 83.

²⁰⁷ FRANCO, PATRÍCIA, *A cumplicidade na cessação do contrato de trabalho desportivo*, cit., p. 84.

²⁰⁸ FRANCO, PATRÍCIA, *A cumplicidade na cessação do contrato de trabalho desportivo*, cit., p. 84, aponta ainda alguns exemplos de como esta solução legislativa pode levar a situações pouco compreensíveis.

4. O vínculo desportivo e as sanções desportivas.

A relação laboral entre clube/sociedade desportiva e um praticante desportivo apresenta, como facilmente se percebe, especialidades significativas face à comum relação laboral. Assume até contornos de maior complexidade pelo facto de os clubes, e consequentemente aqueles que são os seus mais característicos trabalhadores, os praticantes desportivos, desenvolveram a sua atividade no âmbito de competições desportivas organizadas por entes terceiros, as federações desportivas e ligas profissionais²⁰⁹. É neste contexto que, ao lado do vínculo laboral que nasce da celebração do contrato de trabalho desportivo entre o clube e o jogador, surge o vínculo desportivo enquanto manifestação de tal ligação laboral para efeitos desportivos, para efeitos de habilitação do jogador a tomar parte naquelas competições ao serviço de determinada entidade empregadora desportiva.

Nesse sentido, a participação do jogador nas competições profissionais de futebol em Portugal estará sempre dependente do registo prévio do seu contrato junto da FPF e da LPFP²¹⁰, constituindo este ato de registo um dever da entidade empregadora desportiva, tal como resulta do artigo 11º, alínea a), do RJCTD. Ressalve-se, no entanto, que este ato de registo não tem um efeito constitutivo, na medida em que a não verificação do registo não determina a invalidade do contrato de trabalho desportivo, que produzirá de qualquer das formas efeitos *inter partes*. Terá antes um efeito declarativo, relevante unicamente na relação clube/jogador-federação desportiva, e para efeitos desportivos²¹¹
212.

²⁰⁹ Entidades desportivas que exercem poderes públicos de natureza, nomeadamente, regulamentar e disciplinar, por delegação do Estado (no caso das Federações Desportivas) e/ou por delegação das próprias Federações Desportivas (no caso das ligas profissionais). Para uma melhor compreensão das funções e relações entre estes entes no nosso país, vide PORTOCARRERO, MARTA, *As Ligas Profissionais e as relações com as Federações Desportivas*, in *Direito do Desporto*, Universidade Católica Editora, Lisboa 2017, pp. 85-96.

²¹⁰ Assim dispõe o artigo 7º, nº 1, do RJCTD, tal como o artigo 8º do CCT aplicável aos jogadores profissionais de futebol, ou ainda, por exemplo, no artigo 74º, nº 2, do RCOLP.

²¹¹ AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo: Da Desvinculação Laboral à Desvinculação Desportiva*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 1, Centro de Estudos Judiciários, Almedina, Lisboa, 2018, pp. 345-366, p. 346.

²¹² Se o contrato de trabalho produzirá efeitos na relação laboral entre clube e jogador independentemente do seu registo nos termos do artigo 7º do RJCTD, note-se que, recaindo sobre o clube o dever de registo do contrato junto das supramencionadas entidades, e sendo tal registo um requisito de participação do jogador nas competições por estas organizadas, o incumprimento daquele dever poderá inclusive redundar em justa causa de resolução contratual por iniciativa do

Esta distinção entre os vínculos laboral e desportivo que emergem da celebração de um contrato de trabalho desportivo, e do seu correspondente registo nos termos que referimos, tem assumido relevância também no momento da cessação contratual e no apuramento dos efeitos que desta resultam, nomeadamente para o jogador. Assim, tornou-se prática habitual no contexto do desporto profissional, e mais concretamente no futebol profissional, a previsão, por via dos regulamentos das federações desportivas, de aplicação de sanções de carácter desportivo aos jogadores, nomeadamente àqueles que resolvam o contrato sem justa causa, impedindo-os de continuar a desenvolver a sua atividade profissional ao serviço de um clube terceiro durante o período de tempo que havia ficado por cumprir no contrato prematuramente cessado pelo jogador (trata-se, portanto, de uma interdição de carácter temporário). Medidas implementadas com base na premissa de que a celebração do contrato de trabalho desportivo implica para o jogador, para lá da obrigação de prestar a sua atividade ao clube ao qual se vinculou, também uma obrigação negativa, uma obrigação de não desenvolver a mesma atividade ao serviço de outro clube durante o período convencionado naquele contrato²¹³.²¹⁴

No caso do futebol profissional em Portugal este tipo de prática regulamentar pode-se constatar numa consulta ao regulamento das competições organizadas pela Liga Portugal que, ainda para a época desportiva 2019/2020, prevê um conjunto de impedimentos de participação e de registo de contratos de jogadores para as suas competições. Assim, nos termos do artigo 79º, “*Ficam automaticamente impedidos de registar novos contratos os jogadores que hajam rescindido, unilateralmente, o seu contrato de trabalho ou contrato de formação sem justa causa ou os mesmos sejam feitos cessar pelos clubes, com justa causa*” (nº 20), e “*O impedimento produz efeitos até ao*

praticante desportivo, estabelecendo-se no artigo 7º, nº 5, do RJCTD, uma presunção ilidível de culpa exclusiva da entidade empregadora desportiva na falta desse registo.

²¹³ Para um estudo mais profundo das origens deste tipo de medida, *vide* AMADO, JOÃO LEAL, *Vinculação versus Liberdade*, cit., pp. 326 e ss.

²¹⁴ A própria FIFA, enquanto organismo máximo de regulação do futebol a nível internacional, e tendo como base a importância que atribui ao princípio da estabilidade contratual, prevê, no artigo 17º, nº 3, do seu RETJ, a possibilidade de aplicação de sanções desportivas aos jogadores que resolvam o contrato de trabalho desportivo sem justa causa dentro do *período protegido* do contrato. A inibição de competir será, nos termos desta disposição regulamentar da FIFA, de quatro meses, podendo chegar aos seis meses em caso de verificação de circunstâncias agravantes. O *período protegido* do contrato é, nos termos apresentadas nas definições iniciais do RETJ “*a period of three entire seasons or three years, whichever comes first, following the entry into force of a contract, where such contract is concluded prior to the 28th birthday of the professional, or two entire seasons or two years, whichever comes first, following the entry into force of a contract, where such contract is concluded after the 28th birthday of the professional.*”.

termo do contrato rescindido, salvo se o clube declarar que se acha totalmente ressarcido dos danos causados com a rescisão.” (nº 21). Para além desta norma regulamentar, veja-se que, no CCT celebrado entre a LPFP e o SJPF, aplicável aos jogadores profissionais de futebol, se prevê, no artigo 52º, nº 1, que a participação de um jogador por clube terceiro na mesma época desportiva em que cessou um contrato de trabalho desportivo “(...) *depende do reconhecimento da sua desvinculação desportiva nos termos deste CCT ou do acordo do clube.*”. O reconhecimento desta desvinculação desportiva, de acordo com o previsto no CCT, realizar-se-á por intervenção de uma Comissão Arbitral Paritária e/ou da própria LPFP. Mas sobre esta questão trataremos mais à frente, a propósito da resolução dos conflitos laborais desportivos.

Por agora, no contexto das normas regulamentares e das cláusulas convencionais que mencionámos, devemos perceber que uma das mais controversas e significativas inovações do legislador com o novo RJCTD encontra-se no artigo 27º, nº 3, onde se dispõe que “*O vínculo desportivo tem natureza acessória em relação ao vínculo contratual e extingue-se com a comunicação prevista no presente artigo, podendo ser registado novo contrato nos termos gerais*”.

A leitura desta norma não deixa dúvidas. Ao afirmar a natureza acessória do vínculo desportivo face ao vínculo laboral, o legislador deixa claro que, extinguindo-se este último, a comunicação de tal cessação, feita nos termos do artigo 27º, nº 1, do RJCTD, às entidades competentes pelo registo do contrato para efeitos desportivos, que serão, nomeadamente, a FPF e a LPFP, dá lugar à extinção do vínculo desportivo²¹⁵. Resulta desta norma que, como refere LEAL AMADO²¹⁶, “(...) *extinguindo-se, por qualquer forma, o contrato de trabalho – por caducidade, por revogação, por despedimento ou por demissão (lícita ou ilícita, regular ou irregular) -, o praticante desportivo gozará, em princípio, de inteira liberdade para continuar a desenvolver a sua atividade profissional onde e quando lhe aprouver, sendo admitido o registo de um novo*

²¹⁵ Note-se que, ainda assim, não nos parece que esta comunicação deva ser condição de validade da cessação do contrato de trabalho desportivo, ela deverá visar somente a produção do efeito extintivo junto das federações desportivas e para efeitos desportivos, da mesma forma que o registo junto daquelas entidades desportivas também não é condição de validade no momento da celebração do contrato, como refere CORREIA, LÚCIO MIGUEL, *A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017, de 14 de Junho*, cit., pp. 145 e 146. No mesmo sentido, AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 165.

²¹⁶ AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 166.

contrato de trabalho e sendo tidas como nulas, em princípio, quaisquer normas convencionais ou regulamentares em sentido contrário”.

Perante as práticas regulamentares e em sede de contratação coletiva que atrás evidenciámos, facilmente se percebe a relevância desta norma do RJCTD. Ela vem alterar totalmente o paradigma nacional nesta matéria, não parecendo ser possível que se coloquem por aquelas vias quaisquer limites à prossecução futura da atividade desportiva pelo jogador, através de um qualquer impedimento de registo de contrato de trabalho desportivo com clube terceiro com base numa alegada não desvinculação desportiva por cessação ilícita do contrato. Esta ideia já havia de resto sido sustentada pelo STJ em 2007, no acórdão relativo ao *Caso Zé-Tó*, que já anteriormente referenciámos²¹⁷. Aí afirmou-se como nula a cláusula 52º, nº 1, do CCT aplicável aos jogadores profissionais e que vinha redigida em termos semelhantes aos que consta do mesmo CCT na sua redação atual. Como fundamento para tal decisão o STJ sustentou que aquela cláusula convencional, na medida em que faz depender a participação de um jogador ao serviço de um clube terceiro, na mesma época desportiva em que tenha procedido à resolução de um contrato de trabalho desportivo, do reconhecimento da justa causa de resolução (ou de acordo do clube do qual o jogador se desvinculou), constitui uma restrição à liberdade de exercício da profissão, constitucionalmente tutelada no artigo 47º, nº 1, da CRP. Continuou o STJ afirmando que, inserindo-se este artigo 47º no regime dos direitos, liberdades e garantias, a restrição daqueles direitos está sujeita a reserva de lei restrita, nos termos do artigo 165º, nº 1, alínea b), da CRP, sendo a regulação destas matérias da competência exclusiva da Assembleia da República, salvo autorização ao Governo. Concluiu o STJ que *“O que não pode acontecer (...) é que essa inibição de participar em competições desportivas seja um dos efeitos da cessação do contrato de trabalho, pois, nesse caso, estaríamos perante uma restrição à liberdade de contratar e de exercer a profissão que o art.º 47.º, n.º 1 da CRP não admite, a não ser por via legislativa (...)”*.

Também neste sentido, LEAL AMADO, referindo-se disposto no artigo 79º, nºs 20 e 21, do RCOLP, defende que não cabe às instituições desportivas (como serão a FPF e a LPFP no plano nacional), ao abrigo da sua autonomia regulamentar, regular a demissão do praticante desportivo e estabelecer os efeitos de uma cessação contratual, determinando que, por exemplo, a demissão ilícita por iniciativa do jogador implique não

²¹⁷ Acórdão do STJ, de 07/03/2007, processo nº 06S1541, relatado por Sousa Peixoto.

só uma responsabilidade de carácter patrimonial mas também um eventual impedimento para este de continuar a prestar a sua atividade profissional ao serviço de outro clube. Trata-se, segundo este autor, de uma atuação que extravasa os “(...) *poderes regulamentares e de auto-organização*” daquelas entidades^{218 219}.

Em sentido oposto a esta posição, alguma doutrina tem entendido que as normas regulamentares que estabelecem impedimentos de registo de contratos de trabalho desportivo, tais como as do artigo 79º, nºs 20 e 21, do RCOLP, não regulam a cessação contratual do jogador nem estabelecem os efeitos da mesma, encontrando-se dentro da esfera de competência e autonomia regulamentar que cabe às federações desportivas²²⁰ e não constituindo sequer uma limitação à liberdade do trabalho dos jogadores, “(...) *desde logo, porque os jogadores são livres de celebrar novos contratos – o que está em causa é o impedimento de participarem nas competições organizadas pela LPFP.*”²²².

Com o respeito que estas últimas posições, assumidas por LÚCIO MIGUEL CORREIA e SÓNIA CARNEIRO/ PAULO MARIZ ROZEIRA/ AMÂNDIO NOVAIS, nos merecem, não podemos concordar com as mesmas. Não obstante se reconheça a diferenciação teórica (e até prática) entre os vínculos laboral e desportivo, não se pode ignorar o carácter de dependência de um em relação ao outro, estando a liberdade do jogador para desenvolver a sua atividade, que é, lembre-se, em termos finais, a

²¹⁸ AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo: Da Desvinculação Laboral à Desvinculação Desportiva*, cit., pp. 347 a 350.

²¹⁹ Ainda a este propósito, num comentário ao Acórdão do STJ, vide AMADO, JOÃO LEAL, *Comentário de urgência ao acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 7 de Março de 2007 (Caso «Zé-Tó»)*, in *Desporto & Direito*, Ano 4, nº 12, Maio-Agosto, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 501-517, p. 514. Aí o autor já havia alertado que aquela decisão do STJ “(...) *apenas considera nulo o art. 52.º, n.º 1, do CCT, mas, obviamente, ela também significa que outras disposições regulamentares que pretendam inibir o jogador de participar na competição desportiva, punindo-o pela rescisão contratual sem justa causa que tenha promovido, serão igualmente nulas, por atentarem contra os mesmos valores constitucionais.*”, o que era o caso do disposto no artigo 35º, nºs 6 e 7, do Regulamento de Competições da LPFP e que corresponde essencialmente ao atual artigo 79º, nºs 20 e 21 do RCOLP.

²²⁰ Com este entendimento, CORREIA, LÚCIO MIGUEL, *A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017, de 14 de Junho*, cit., pp. 150 e 151, refere que estas normas regulamentares “(...) *estabelecem sanções de carácter desportivo e no domínio do vínculo desportivo estabelecido com a respetiva federação e/ou liga profissional, para uma multiplicidade de situações em que se verifique incumprimento contratual por parte do jogador, tendo as referidas entidades total autonomia jurídica e legal para o fazer, pois não invadem qualquer esfera da relação contratual mantida entre o jogador e o respetivo Clube/SAD.*”.

²²¹ Que, ao abrigo do artigo 13º, nº 1, alínea g), do RJFD, têm o direito, nomeadamente, à “*regulamentação dos quadros competitivos da modalidade*”.

²²² CARNEIRO, SÓNIA/ROZEIRA, PAULO MARIZ/ NOVAIS, AMÂNDIO, *A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo por Iniciativa do Praticante Desportivo: O caso do Futebol Profissional*, cit., p. 245.

participação na competição desportiva, carente não só da constituição de um vínculo laboral com um clube mas também, e subsequentemente, da constituição do vínculo desportivo que resulta de um registo válido do contrato de trabalho desportivo nos termos do artigo 7º do RJCTD. Assim, parece-nos indiscutível que estas normas regulamentares, e o impedimento que delas resulta, impactam efetivamente a situação laboral presente e futura dos jogadores, restringindo a sua liberdade de trabalho. Até porque, em muitos casos, será previsível que um determinado clube não esteja disponível para celebrar um contrato de trabalho desportivo com o jogador se não for possível a sua utilização em competição por um prolongado intervalo de tempo, que, se aplicarmos o disposto no artigo 79º do RCOLP, corresponde ao período restante até ao termo do contrato cessado com o anterior clube. Período esse que, nos casos em que o contrato seja cessado ainda numa fase relativamente embrionária da sua vigência, poderá ser longo.

É certo que as instituições desportivas, tais como a LPFP, ao estabelecerem os referidos impedimentos de registo de contratos poderão ter motivações de cariz desportivo, nomeadamente no sentido de “(...) *promoção e defesa intransigente da integridade das competições profissionais de futebol (...)*”²²³, mas não se pode considerar que se tratem meramente de “*sanções de carácter desportivo*”, como refere LÚCIO MIGUEL CORREIA²²⁴, porque essas sanções terão repercussões significativa na esfera laboral do praticante desportivo. Não estamos aqui perante uma situação em que, por exemplo, no âmbito dos regulamentos de disciplina de uma determinada federação desportiva, um jogador é suspenso por um determinado número de jogos como sanção por ter visto um cartão vermelho durante a disputa de um jogo. Aí sim estamos no âmbito estritamente desportivo, de aplicação das regras do jogo, dentro do poder de regulamentação de determinada modalidade desportiva e das competições que cabe às federações desportivas e ligas profissionais dirigir. A partir do momento em que as sanções são aplicadas perante a verificação de determinadas atuações dos jogadores no âmbito da sua relação laboral desportiva (atuações justificativas de despedimento com justa causa ou a resolução do contrato pelo jogador de forma ilícita, como resulta do disposto no artigo 79º, nº 20, do RCOLP) parece-nos indiscutível que o que se faz aqui é estabelecer o impedimento de participar nas competições desportivas como um efeito

²²³ CARNEIRO, SÓNIA/ROZEIRA, PAULO MARIZ/ NOVAIS, AMÂNDIO, *A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo por Iniciativa do Praticante Desportivo: O caso do Futebol Profissional*, cit, p. 244.

²²⁴ CORREIA, LÚCIO MIGUEL, *A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017, de 14 de Junho*, cit., pp. 150 e 151.

decorrente de cessação contratual naqueles termos²²⁵. E esse não é um espaço no qual as federações desportivas e ligas profissionais, por via dos seus regulamentos, possam atuar. Esse é um espaço reservado ao legislador.

Do que vimos dizendo, resulta que, confrontados com as situações que no âmbito desta dissertação visamos abordar, isto é, perante uma resolução contratual com invocação de justa causa pelo jogador profissional de futebol, e nos termos da lei, mais concretamente do artigo 27º, nº 3, do RJCTD, só resultará uma responsabilização de cariz indemnizatório e patrimonial. Não será possível a aplicação de sanções desportivas que condicionem a possibilidade de o jogador continuar a desenvolver a sua atividade profissional ao serviço de outro clube desportivo com base numa alegada e eventual (i)licitude da atuação do jogador num contexto de cessação contratual. Se tal seria sempre absolutamente pacífico no caso em que a justa causa invocada pelo jogador seja procedente e, como tal, a resolução do contrato seja lícita, o mesmo sucede também nos casos em que a justa causa carece de fundamento suficiente, resultando na ilicitude da desvinculação laboral. Em qualquer destes casos, a desvinculação laboral será acompanhada da desvinculação desportiva, obstando à imposição de impedimentos de registo de novos contratos nos moldes previstos no artigo 79º, nºs 20 e 21, do RCOLP, ou à colocação de entraves à participação do jogador em competição desportiva tendo como base um requisito de verificação da existência de justa causa de resolução para efeitos de desvinculação desportiva, nos termos previstos no artigo 52º do CCT aplicável aos jogadores profissionais de futebol.

Em defesa da opção legislativa adotada no artigo 27º, nº 3, do RJCTD, LEAL AMADO, embora reconheça a eficácia daquelas medidas de índole regulamentar no sentido de prosseguir o objetivo de estabilidade contratual, de cumprimento do contrato pelo período nele estipulado, assim como de limitar a feroz concorrência no mercado de trabalho entre os clubes (valores centrais no âmbito do direito laboral desportivo), entende que estas constituem uma limitação excessiva, desproporcionada, dos direitos e liberdades fundamentais do jogador²²⁶. Como refere o mesmo autor, com esta medida

²²⁵ Também neste sentido, AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo: Da Desvinculação Laboral à Desvinculação Desportiva*, cit., p. 363, afirma que, “*Convenhamos: em boa verdade, para a LPFP (...) trata-se, isso sim, de punir os jogadores em certos caos de cessação contratual, em virtude da atuação irregular dos mesmos.*”.

²²⁶ AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo: Da Desvinculação Laboral à Desvinculação Desportiva*, cit., pp. 354 e 355.

legislativa o legislador parece partir do pressuposto de que a vinculação que se estabelece entre jogador e clube não deve ir “(...) além de uma responsabilidade indenizatório-patrimonial do praticante desportivo «e também, porventura, do terceiro que o venha a contratar, nos termos do art, 26º», caso este dissolva o contrato ante tempus.”²²⁷ Assim, defende a suficiência da responsabilidade contratual prevista no artigo 24º do RJCTD e do princípio da reparação integral do dano que agora se consagra para tutelar os interesses em causa nestas situações, afirmando que “Em sede de contrato de trabalho desportivo, o incumprimento contratual deve obrigar a parte inadimplente a ressarcir o outro contraente. Apenas isso e não mais do que isso.”²²⁸. Verifica-se, em resultado do disposto neste artigo 27º, nº 3, do RJCTD, neste âmbito, uma certa equiparação das resoluções com e sem justa causa, cessações lícitas e ilícitas.

Em sentido crítico à opção legislativa seguida naquela disposição do RJCTD, assim como à posição assumida por LEAL AMADO, surge LÚCIO MIGUEL CORREIA, que refere que aquela equiparação, permitindo o registo de um novo contrato de trabalho mesmo nos casos em que a cessação do contrato seja ilícita, constitui “(...) um convite legal e incitamento ao incumprimento contratual por parte do jogador.” e que, dessa forma, aquela norma “(...) contribui para o desvirtuamento da verdade desportiva e da integralidade da competição (...) ao permitir que um determinado jogador possa sair a qualquer momento sem justa causa e, ainda assim, tenha o eventual ou imediato direito de poder registar novo contrato”²²⁹. Este autor refere ainda, em defesa de normas regulamentares como a do artigo 79º, nºs 20 e 21, do RCOLP, que o princípio da livre desvinculação do trabalhador, sendo um princípio central no âmbito do direito laboral, deve ser restringido no contexto laboral desportivo, atendendo à especificidade destas relações laborais e do mercado no qual operam^{230 231}.

²²⁷ AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo: Da Desvinculação Laboral à Desvinculação Desportiva*, cit., pp. 346 e 347.

²²⁸ AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo: Da Desvinculação Laboral à Desvinculação Desportiva*, cit., p. 354.

²²⁹ CORREIA, LÚCIO MIGUEL, *A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017, de 14 de Junho*, cit., pp. 151 e 154.

²³⁰ CORREIA, LÚCIO MIGUEL, *A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017, de 14 de Junho*, cit., p. 155.

²³¹ Em sentido semelhante vide CARNEIRO, SÓNIA/ROZEIRA, PAULO MARIZ/ NOVAIS, AMÂNDIO, *A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo por Iniciativa do Praticante Desportivo: O caso do Futebol Profissional*, cit., pp. 242 e 244. Estes autores referem que “O que não deve ser admitido é que se trate indistintamente o lícito e o ilícito, em claro desrespeito pela lei e pelo princípio constitucional da igualdade.” e que, um entendimento tal como o que parece resultar do 27º, nº 3, do RJCTD, segundo o qual a cessação contratual, lícita ou ilícita, só desencadeia efeitos de natureza indenizatória, transmite a ideia de que “(...) não há, afinal,

O que dizer sobre isto? Antes de mais, cabe dizer que a equiparação entre as cessações lícitas e ilícitas se faz aqui apenas para efeitos desportivos. A licitude e a ilicitude das cessações contratuais neste âmbito são tratadas de forma bem distinta, nomeadamente para efeitos de responsabilidade contratual nos termos do previsto no artigo 24º do RJCTD²³². E essa diferença de tratamento é ainda mais acentuada perante a consagração, que é feita agora no artigo 24º, do princípio da reparação integral do dano do lesado.

Ora, não restam dúvidas de que a aplicação de sanções de natureza desportiva tais como a consagrada no artigo 79º, nºs 20 e 21, do RCOLP, constitui uma medida potencialmente eficaz na tutela de alguns dos valores fundamentais que no âmbito do desporto profissional se pretendem salvaguardar, tais como a estabilidade contratual, a proteção dos clubes desportivos menos pujantes financeiramente face às investidas de clubes terceiros sobre os seus atletas, a dissuasão de comportamentos de incitação por clubes terceiros à desvinculação do jogador junto do clube ao qual está contratualmente vinculado, a defesa da transparência e verdade desportiva²³³. A equiparação da resolução com justa causa procedente com a justa causa improcedente para efeitos de extinção do vínculo desportivo poderá até, em abstrato, abrir as portas a incitamentos à desvinculação contratual, que poderão colocar em cheque, entre outros aspetos, a própria verdade desportiva. Pensemos no caso em que determinado clube, o clube *A*, mais poderoso financeiramente, incentiva um jogador de um dos chamados clubes *pequenos*, o clube *B*, a resolver o seu contrato com este clube *B* na reta final de um campeonato, alegando uma justa causa nitidamente improcedente, de forma a que esse jogador, fundamental para o clube *B*, não possa tomar parte num determinado jogo contra aquele clube *A* que está a lutar pelo primeiro lugar da classificação. A compensação financeira poderá até ser suficiente na perspetiva de ressarcir o clube lesado, e mais com a consagração do princípio da reparação integral do dano no artigo 24º do novo RJCTD, ainda que, a este propósito, não se possa ignorar a dificuldade que pode constituir para aquele clube a prova dos danos excedentes que resultem da cessação ilícita do contrato pelo jogador. Em qualquer caso,

qualquer preocupação com a proteção e defesa da integridade e desenvolvimentos das competições desportivas.”

²³² Como bem refere AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo: Da Desvinculação Laboral à Desvinculação Desportiva*, cit., p. 363.

²³³ Defendendo a previsão de sanções desportivas como fundamental à tutela da competição e considerando-as juridicamente admissíveis dentro dos limites impostos pela proporcionalidade, ainda que na vigência do anterior regime jurídico do contrato de trabalho desportivo, vide BAPTISTA, ALBINO MENDES, *Breve apontamento sobre as cláusulas de rescisão*, cit., p. 146.

aplicar nestas situações aos jogadores, e eventualmente aos clubes mais poderosos financeiramente, em regime de solidariedade (nos termos do artigo 26º do RJCTD), medidas exclusivamente de natureza financeira poderá até ser visto, em certos casos, como contraproducente. Isto porque é bem provável que, na prática, a totalidade daquela indemnização seja assumida pelo clube terceiro, sendo que em muitos casos esse clube terá, à partida, e em razão da sua pujança financeira, relativa facilidade em assumir tal responsabilidade indemnizatória.

Esta solução legal é particularmente suscetível de constituir um incitamento à ilícita desvinculação contratual dos jogadores nos últimos meses dos seus contratos, momento no qual a indemnização a pagar ao clube lesado tenderá a ser menor, mas em que se mantém, com a mesma relevância de sempre, a necessidade de garantir a transparência do mercado, a regularidade das competições e valores essenciais como a verdade desportiva. Compreendemos assim o raciocínio de quem entende que tal compensação financeira não será, em alguns casos, suficiente na perspetiva de salvaguardar a competição e de sancionar quem atua de forma ilícita, dissuadindo este tipo de comportamento.

É certo também que, como refere LÚCIO MIGUEL CORREIA, a especificidade do desporto profissional, do funcionamento das suas competições e do seu mercado, impõe que se estabeleçam desvios às regras previstas para as relações laborais comum. De resto, a liberdade de desvinculação do praticante desportivo já é restringida comparativamente ao que sucede no regime geral do CT, ao se estabelecer a ilicitude da cessação contratual pelo jogador sem justa causa, salvo se tal tiver sido previsto pelas partes através de uma *cláusula de rescisão*. Aliás, a liberdade de trabalho do praticante desportivo é também restringida pela obrigatoriedade, prevista na lei, do registo do contrato junto das federações desportivas para efeitos de habilitação do jogador a competir nas provas organizadas por estas (artigo 7º, nº 1, do RJCTD). E esse registo realiza-se nos termos estabelecidos pelas federações ao abrigo dos seus poderes regulamentares (artigo 7º, nº 2, do RJCTD).

A questão que se coloca é a de saber até que ponto podem ir esses desvios. Até que ponto se pode continuar a restringir os direitos dos jogadores, que não deixam de ser, no caso dos jogadores profissionais de futebol, trabalhadores por conta de outrem, em defesa das particularidades do ambiente desportivo, sem se cair numa situação de excessividade daquela restrição. É que a consagração de um princípio da indemnização em toda a extensão do dano no artigo 24º do RJCTD já tutela, em parte, algumas das

particularidades do mercado e funciona, de forma indireta, como fator de dissuasão à desvinculação *ante tempus*. Seguramente fá-lo de forma mais eficaz do que sucedia no âmbito do anterior regime de responsabilidade pela cessação contratual que vinha previsto na Lei 28/98, onde se estabelecia um limite máximo de indemnização a pagar pela parte que incumprisse o contrato. De resto, e como bem refere LEAL AMADO²³⁴, nada parece impedir que as entidades desportivas, aqui sim no âmbito das suas competências de regulamentação de determinada modalidade desportiva e das suas competições, estabeleçam normas que inibam a inscrição e participação de jogadores nas suas competições por mais do que um clube na mesma época desportiva. Uma tal norma regulamentar, permitindo tutelar alguns dos interesses que neste âmbito se pretendem salvaguardar, assegurando uma certa estabilidade no decorrer das competições, seguramente contribuirá para reduzir o incentivo a que clubes terceiros incitem jogadores sob contrato a desvincularem-se dos seus clubes durante a época desportiva. E, de forma essencial, ao não estabelecer tal inibição de participação do jogador na competição desportiva como consequência ou efeito de um evento de ordem contratual-laboral imputável ao jogador, não contende com o disposto no artigo 27º, nº 3, do RJCTD nem na CRP.

Estas medidas, consagradas na lei (no caso da reparação integral do dano do clube a cargo do jogador que der causa à cessação ou que a promova indevidamente), ou admitidas à luz da lei (no caso da norma regulamentar que impede a participação de um jogador em determinada competição, na mesma época desportiva, por mais do que um clube), permitem já, em parte, a defesa da competição desportiva, das especificidades deste tipo de atividade que justificam a adoção de regras especiais face ao regime laboral comum. Ir além disto, no momento de estabelecer os efeitos que resultam para o praticante desportivo de uma dada cessação contratual, nomeadamente na situação em que este resolva o contrato com invocação de uma justa causa que vem a ser declarada improcedente, já parece mais questionável. É que não se pode esquecer que, se a defesa dos interesses desportivos e da competição são elemento fundamental na construção do Direito laboral desportivo, justificando, nomeadamente, que se limite a liberdade de trabalho do praticante desportivo comparativamente ao trabalhador comum, ele não é elemento único a ter em consideração nesta sede. Tudo passa por encontrar um equilíbrio

²³⁴ AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo: Da Desvinculação Laboral à Desvinculação Desportiva*, cit., p. 351.

entre a proteção desses interesses coletivos de cariz desportivo e a tutela do praticante desportivo enquanto trabalhador, o que é, como se percebe, um exercício por vezes difícil de realizar do ponto de vista jurídico²³⁵.

Em qualquer caso parece-nos que, por princípio, seguramente será excessivo que, a uma responsabilização indemnizatória a cargo do praticante desportivo nos termos do disposto no artigo 24º do RJCTD, com reparação integral do dano, se lhe some uma inibição de desenvolver a sua atividade profissional ao serviço de outro clube nos termos do previsto no artigo 79º, nºs 20 e 21 do RCOLP, por todo o tempo restante ao contrato

²³⁵ A este propósito cremos que uma medida mais idónea no sentido de conjugar a tutela dos vários interesses em jogo neste âmbito poderá passar pela aplicação de sanções desportivas aos clubes terceiros que, de alguma forma, induzam um jogador sob contrato a cessá-lo sem justa causa. Este tipo de medida é contemplado no artigo 17º, nº 4, do RETJ da FIFA, e no artigo 85º do RDCOLP para a época 2019/2020. Em ambas disposições regulamentares estabelece-se a presunção de que o novo clube ao qual o jogador se vincula influenciou, direta ou indiretamente, a quebra contratual sem justa causa, ainda que se trate de uma presunção ilidível, afastável mediante prova em contrário. Não sendo afastada essa presunção, cairá sobre o clube terceiro uma sanção sob a forma de impedimento de registo de novos contratos de jogadores por um número de períodos de inscrição de jogadores - no caso do artigo 85º do RDCOLP será entre um a dois períodos de inscrição; no caso do artigo 17º, nº 4, do RETJ da FIFA serão “(...) *two entire and consecutive registration periods (...)*”.

A aplicação destas sanções desportivas a clubes terceiros foi defendida por AMADO, JOÃO LEAL, *Vinculação versus Liberdade*, cit., pp. 355 e 356, que afirmou que “(...) *a violação da lealdade concorrencial por parte do terceiro cúmplice poderia dar azo, não só ao pagamento de uma indemnização à entidade empregadora lesada, mas também à aplicação de sanções disciplinares desportivas por parte do organismo competente (federação desportiva, liga de clubes), em nome da necessidade ou conveniência de prevenir e punir os comportamentos contrários à ética desportiva*”.

Se esta medida pode efetivamente ser eficaz na perspetiva de desincentivar comportamentos atentatórios do bom funcionamento da indústria do desporto, ela tampouco é perfeita. Sendo certo que porventura na maioria dos casos em que um jogador se desvincula sem justa causa (e ignoremos as situações em que o jogador simplesmente exerce o direito que lhe é oferecido pela estipulação contratual de uma *cláusula de rescisão*, caso em que a cessação será lícita e não haverá lugar à aplicação de qualquer sanção desportiva) haverá um clube terceiro envolvido, oferecendo ao jogador a segurança da celebração de um novo contrato de trabalho desportivo, casos poderão surgir em que o jogador simplesmente invoca uma justa causa que entendia ser absolutamente procedente, sem qualquer intervenção de clube terceiro, e que essa justa causa vem a ser declarada insuficiente. Qualquer clube terceiro que pretenda celebrar contrato de trabalho com um jogador nesta situação terá de conviver com a sombra da ameaça de aplicação de uma sanção desportiva nos moldes que aqui referimos, quando, ainda por cima, o afastamento da presunção estabelecida naquelas normas regulamentares não se apresentará fácil. Estarão os clubes terceiros dispostos a assumir este risco? Não constituirá esta situação um cenário potencialmente devastador para prossecução da carreira desportiva do jogador? Cremos que são questões pertinentes e que deixam em evidência, mais uma vez, a dificuldade em encontrar medidas que salvaguardem igualmente todos os interesses que se colocam no âmbito das relações laborais desportivas.

Diga-se ainda, que, nos termos do artigo 17º, nº 4, do RETJ da FIFA, aquela sanção desportiva aplicar-se-á também ao clube cuja conduta motivou a resolução com justa causa pelo praticante desportivo, acrescendo à responsabilidade indemnizatória que tal incumprimento gere para aquele clube.

de trabalho cessado. Essa excessividade será particularmente notória quando tal cessação se dê nos primeiros anos de vigência do dito contrato, ficando o jogador impossibilitado de competir por um período demasiado largo de tempo. Até porque, e este é um ponto essencial levantado por LEAL AMADO, em muitos casos, na medida em que a apreciação da eventual existência de justa causa assenta num conjunto de critérios cuja avaliação poderá ser altamente subjetiva²³⁶, a procedência ou improcedência da justa causa poderá não ser uma decisão de “*tipo preto e branco*” e, como tal, “*(...) a linha que separa a presença de justa causa da sua ausência é uma linha bastante fina e difícil de traçar com precisão.*”²³⁷. Não nos parece de todo razoável que, imaginemos, tendo o jogador celebrado um contrato com duração de cinco épocas, resolvendo o contrato sem justa causa (ou com uma justa causa que vem a ser declarada improcedente) no decorrer da primeira época de contrato, para além de estar sujeito à indemnização nos termos do artigo 24º do RJCTD, este fique potencialmente impedido de competir durante 4 épocas desportivas.

Cenários como este levam-nos a considerar que, em termos gerais, pesando todos os interesses em jogo, a posição assumida pelo legislador com o artigo 27º, nº 3, do novo RJCTD, é positiva, visto que esclarece no plano legislativo algo que já resultava da CRP, a ilegalidade de normas regulamentares e disposições convencionais tais como as previstas no RCOLP e no CCT aplicável aos jogadores profissionais de futebol, que impedem o registo de novo contrato como consequência da cessação contratual e que se apresentam, em alguns casos, excessivamente penosas para o trabalhador que é o praticante desportivo.

²³⁶ Veja-se que, como já vimos, por remissão do artigo 394º, nº 4, do CT, para o artigo 351º, nº 3, do CT, e por aplicação subsidiária ao regime laboral desportivo, a apreciação da justa causa poderá assentar em conceitos indeterminados como o grau de lesão dos interesses do praticante, o carácter das relações entre os intervenientes e outras circunstâncias que no caso sejam relevantes.

²³⁷ AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo: Da Desvinculação Laboral à Desvinculação Desportiva*, cit., p. 361.

Parte IV – A Resolução do conflito laboral desportivo.

1. A arbitragem como mecanismo preferencial de resolução de conflitos.

Perante a resolução do contrato de trabalho desportivo pelo jogador profissional de futebol com invocação de justa causa gera-se um conflito laboral que terá naturalmente de ser sanado. Caberá então a apreciação da justa causa invocada para a resolução contratual e, dessa forma, a aferição da licitude de tal cessação do contrato de trabalho desportivo. Consoante seja declarada a procedência ou improcedência dessa justa causa diferentes efeitos emergirão, havendo lugar, desde logo, como vimos, à responsabilização pelo incumprimento contratual e sendo necessário fixar o montante indemnizatório a pagar à parte lesada nos termos previstos no artigo 24º do RJCTD.

A regulação do desporto, e consequentemente a matéria de resolução dos litígios que nele emergem, fica invariavelmente marcada pela forma como este fenómeno surgiu. Tendo emergido no âmbito privado, no seio dos particulares e das federações desportivas, o desporto na vertente de competição cresceu à margem do Estado, desenvolvendo um Direito próprio, com autonomia face à normatividade estadual e ao poder estatal no geral, representado pelo legislador, pela Administração Pública e pelos tribunais²³⁸. Na verdade, o mundo desportivo mostrou sempre alguma aversão à intervenção dos tribunais judiciais (do Estado) nos litígios entre os seus intervenientes, nomeadamente, entre federações, clubes e jogadores, ainda que a situação se tenha alterado em importante medida com a publicização de parte significativa da regulação desportiva, passando as federações desportivas a exercer algumas das suas funções no âmbito de poderes delegados pelo Estado, por via da atribuição do estatuto de utilidade pública desportiva e, como tal, exercendo parte da sua atividade no espaço do direito público²³⁹. Não obstante, terá sido

²³⁸ Neste sentido, GONÇALVES, PEDRO COSTA, *Entidades Privadas com Poderes Públicos – o Exercício de poderes públicos de autoridade por Entidades Privadas com funções administrativas*, Dissertação de Doutoramento em Ciências Jurídico-políticas na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Almedina, Coimbra, 2008, pp. 835 e ss. O autor descreve o “*relacionamento tenso*” que em muitos momentos se verifica entre os agentes desportivos e os poderes públicos, estando todo o “*ordenamento jurídico*” do desporto, desde as suas raízes, “*(...) erigido segundo um princípio de independência em relação ao direito estadual e aos actores desse direito (legislador, administração e juiz)*”.

²³⁹ Sobre isto, GONÇALVES, PEDRO COSTA, *A «soberania limitada» das federações desportivas*, in *Cadernos de Justiça Administrativa*, nº 59, 2006, pp. 41-61, p. 54. O autor aponta ainda para a existência de três esferas de ação das federações desportivas em consequência de estas se assumirem, como sucede no direito português, como entidades privadas com poderes

esse sentimento de independência do desporto face ao poder estadual a constituir o principal fator que desencadeou a criação, no plano internacional, de um Tribunal Arbitral do Desporto (o TAS), procurando-se estabelecer uma instância adequada à resolução dos conflitos desportivos ainda no seio do associativismo desportivo e fugindo assim ao alcance da jurisdição dos tribunais estaduais²⁴⁰ ²⁴¹. É perante esta tradicional aversão à intervenção dos tribunais estaduais nos assuntos desportivos, e também pela constatação de que os tribunais judiciais não atuam da forma célere que se exige neste âmbito, assim como por um entendimento de que os seus julgadores não são suficientemente especializados para atender às especificidades que caracterizam este fenómeno, que se tem verificado uma especial predileção pela arbitragem enquanto método alternativo de resolução de conflitos no desporto²⁴², nomeadamente, para aquilo que mais nos interessa no âmbito desta dissertação, para a resolução dos conflitos que têm origem nas relações laborais desportivas entre clubes desportivo e atletas.

Em Portugal a submissão de litígios laborais em geral a mecanismos de arbitragem não resulta tão clara à primeira vista, pelo menos no plano legislativo e dos conflitos laborais individuais²⁴³. Com efeito, podemos constatar que se a arbitragem vem legalmente consagrada no CT enquanto mecanismo de resolução de conflitos coletivos (artigos 505º e ss do CT), o mesmo não sucede relativamente à solução de conflitos individuais de trabalho. Esta não previsão expressa da arbitragem de controvérsias emergentes das relações laborais individuais poderá assentar numa ideia de que, perante o previsível desequilíbrio entre as partes na relação laboral, com maior fragilidade do

públicos (por delegação do Estado): ação no âmbito do direito privado; ação no âmbito do direito público; ação no âmbito desportivo (pp. 55 e 56 da obra citada).

²⁴⁰ Nesse sentido, SILVA, ARTUR FLAMÍNIO DA, *A Resolução de Conflitos Desportivos em Portugal – entre o direito público e o direito privado*, Almedina, Coimbra, 2017, pp. 384 e 385.

²⁴¹ A exclusão da jurisdição dos tribunais estaduais, nomeadamente dos administrativos, terá também sido a grande motivação para a criação do TAD em Portugal, ainda que, a final, essa motivação não tenha redundado num grande sucesso, como opina MEIRIM, JOSÉ MANUEL, *A Justiça Desportiva: Evolução*, in *Direito do Desporto – Vol. 2*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2019, pp. 7- 33, p. 27.

Defendendo que deveria ter sido debatida verdadeiramente a opção pela criação de um tribunal estadual especializado para o desporto, vide CARVALHO, ANA CELESTE, *A Arbitragem desportiva*, in *Estudos Jurídicos em comemoração do centenário da AAFDL*, Vol. I, AAFDL Editora, Lisboa, 2008, pp. 11-59, p. 14.

²⁴² AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., pp. 37 e 38.

²⁴³ Sobre esta questão da arbitragem no âmbito laboral pode consultar-se SILVA, LUCINDA DIAS DA, *Arbitragem e Iuris Laboris Alma*, in *Questões Laborais*, Anos 12 e 13, nºs 26 e 27, Coimbra Editora, Coimbra, 2005/2006, pp. 194-208 e pp. 91-128.

trabalhador, o recurso à arbitragem tenderá a ser ineficaz no objetivo de tutelar a posição deste último, entendendo-se que a tutela dos seus direitos só será adequadamente realizada com a intervenção dos tribunais judiciais²⁴⁴. De resto, relativamente aos conflitos laborais individuais, e ainda no âmbito do CT, o legislador estabeleceu, no artigo 387º, nº 1, uma proibição de recurso à arbitragem para apreciação da regularidade e licitude do despedimento (tendo no artigo 388º alargado esta regra também às situações de despedimento coletivo), deixando a resolução deste tipo de litígios na jurisdição exclusiva dos tribunais judiciais²⁴⁵. Uma disposição que resulta, nas palavras de ROMANO MARTINEZ, “(...) *da incerteza quanto à liberdade de decisão por parte do trabalhador num aspeto de especial tutela constitucional: a segurança no emprego*”²⁴⁶. No entanto, as vantagens do recurso à arbitragem são inegáveis, nomeadamente no que toca à celeridade do processo²⁴⁷. Por outro lado, da ausência de previsão expressa da arbitragem de conflitos individuais de trabalho, assim como da regra consagrada no artigo 387º, do CT, não se pode retirar uma regra geral de proibição de recurso a este meio alternativo de resolução de litígios laborais²⁴⁸. Até porque, a criação de tribunais arbitrais tem previsão constitucional no artigo 209º, nº 2, da CRP, e na lei não se encontra uma regra de proibição geral à arbitragem de conflitos laborais. A possibilidade de se recorrer à arbitragem para dirimir as controvérsias laborais individuais parece ser, isso sim, remetida para as regras gerais em matéria de arbitragem voluntária, e, dessa forma,

²⁴⁴ MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Soluções alternativas de resolução de conflitos, em especial a arbitragem*, in Estudos em memória do Prof. Doutor. J. L. Saldanha Sanches, Vol. II, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 859-897, p. 889.

Veja-se também VICENTE, DÁRIO MOURA, *Arbitragem de conflitos individuais de trabalho*, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. VI, Almedina, Coimbra, 2012, pp. 33-48, p. 34, que refere o facto de a arbitragem poder constituir uma situação de desvantagem para a posição do trabalhador, comprometendo a tutela que a lei procura garantir ao trabalhador enquanto parte tipicamente mais fraca no contrato, como uma das críticas que eventualmente podem ser apontadas a este mecanismo extrajudicial de composição de litígios no Direito do Trabalho.

²⁴⁵ Nas palavras de MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Mediação e Arbitragem em Direito Laboral (Estudo legislativo)*, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano 56, nº 4, Outubro-Dezembro, Almedina, Coimbra, 2015, pp. 7-28, pp. 22 e 23, “*Estes preceitos vedam que se possa recorrer à arbitragem para apreciar da regularidade e licitude de um despedimento, tanto do despedimento individual, que, neste sentido, inclui o despedimento por causa imputável ao trabalhador, o despedimento por extinção do posto de trabalho e o despedimento por inadaptação, como do despedimento coletivo.*”

²⁴⁶ MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, 2017, cit., p. 1310.

²⁴⁷ Apontando as vantagens da admissão da arbitragem para a composição destes litígios, vide VICENTE, DÁRIO MOURA, *Arbitragem de conflitos individuais de trabalho*, cit., pp. 33 e 34.

²⁴⁸ O artigo 387º do CT constitui uma “(...) *norma excecional, limitadora da autonomia privada, que só pode ser aplicada no seu estrito âmbito.*”, como refere MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Soluções alternativas de resolução de conflitos, em especial a arbitragem*, cit., p. 890.

dependente do preenchimento dos requisitos estabelecidos na Lei da Arbitragem Voluntária.

Ao abrigo da antiga LAV (Lei nº 31/86, de 29 de Agosto), nos termos do seu artigo 1º, nº 1, estabelecia-se que o recurso à arbitragem estava excluído relativamente a controvérsias submetidas por lei, de forma exclusiva, aos tribunais judiciais²⁴⁹ ou a arbitragem necessária. Exigia-se também a celebração de convenção de arbitragem demonstrativa da vontade das partes em recorrer a tribunal arbitral. Para além disso, a arbitrabilidade²⁵⁰ de um determinado litígio estava dependente da disponibilidade dos direitos em causa²⁵¹, sendo, portanto, excluídas as controvérsias relativas a direitos indisponíveis. Este requisito de disponibilidade dos direitos foi afastado com a nova LAV (aprovada pela Lei nº 63/2011, de 14 de Dezembro), dependendo agora a arbitrabilidade

²⁴⁹ Refere-se aqui aos litígios remetidos por lei especial à jurisdição pública, como é o caso, para lá da já mencionada aferição da regularidade e licitude do despedimento que é reservada aos tribunais judiciais nos termos do artigo 387º do CT, também dos processos criminais e de insolvência, como indica SILVA, ARTUR FLAMÍNIO DA, *A Resolução de Conflitos Desportivos em Portugal – entre o direito público e o direito privado*, cit., p. 117.

²⁵⁰ Expressão utilizada normalmente no sentido de arbitrabilidade objetiva, em relação à suscetibilidade ou aptidão de um determinado litígio, atendendo à natureza do seu objeto, ser submetido a arbitragem, ainda que possa também ser utilizada num sentido de arbitrabilidade subjetiva, isto é, relacionando-se com a possibilidade de um litígio ser (ou não) submetido a arbitragem em razão dos sujeitos que nele tomem parte, como nos ensina CAMELO, ANTÓNIO SAMPAIO, *Critérios de arbitrabilidade dos litígios – Revisitando o tema*, in IV Congresso do Centro de Arbitragem da Câmara de Comércio e Indústria Portuguesa, Almedina, Coimbra, 2011, pp. 13-44, pp. 13 e 14. A arbitrabilidade subjetiva prende-se essencialmente com a possibilidade de entidades públicas tomarem parte num processo arbitral, sendo admitidas a tal, nos termos do artigo 1º, nº 4, da antiga LAV (artigo 1º, nº 5, da nova LAV) quando autorizadas por lei especial ou quando as controvérsias que pretendam ver dirimidas respeitem ao direito privado.

Referindo a expressão “*arbitrabilidade*” como um neologismo utilizado para “(...) *expressir uma «qualidade» do litígio, que é simultaneamente um requisito da validade da convenção de arbitragem, da constituição do tribunal arbitral e da validade da sentença proferida por este a licitude da sua solução por via arbitral.*” vide VENTURA, RAÚL, *Convenção de Arbitragem*, in Revista da Ordem dos Advogados, Ano 46, Vol. II, Lisboa, 1986, pp. 289-413, p. 317.

²⁵¹ Sobre o critério da disponibilidade na determinação da arbitrabilidade dos litígios, vide PINHEIRO, LUÍS DE LIMA, *Arbitragem Transnacional – A determinação do estatuto da arbitragem*, Almedina, Coimbra, 2005, pp. 104 e ss. O autor refere aí que “*São indisponíveis os direitos que as partes não podem constituir ou extinguir por acto de vontade e os que não são renunciáveis.*”, dando o exemplo dos direitos de personalidade, direitos familiares pessoais e direito de alimentos como indisponíveis. Aponta ainda que este critério da disponibilidade se justifica “(...) *porquanto é nas relações que dependem da vontade das partes, e só nestas, que se deve admitir o exercício de uma atividade jurisdicional por particulares.*”. Já SILVA, PAULA COSTA, *Anulação e recursos da decisão arbitral*, in Separata da Revista da Ordem dos Advogados, Ano 52, nº 3, Lisboa, 1992, p. 922, refere que o critério de arbitrabilidade deve ser concretizado de forma casuística, pegando num litígio ou direito em concreto com o qual nos confrontamos e aferindo a sua disponibilidade junto do ordenamento que o disciplina.

de um litígio da natureza patrimonial (artigo 1º, nº 1, da nova LAV)²⁵² e/ou da transigibilidade do interesse em causa (nº 2 do artigo 1º da nova LAV)²⁵³.

No entanto, aquele critério da disponibilidade dos direitos, que resultava do artigo 1º da antiga LAV, foi mantido para as questões que incidem sobre “*litígios emergentes de ou relativos a contratos de trabalho*”, como se pode constatar pelo disposto no artigo 4º, nº 4, da Lei que aprova a nova LAV, até à entrada em vigor de lei especial que regule especificamente a submissão a arbitragem de litígios emergentes de ou relativos a contrato de trabalho²⁵⁴. Ou seja, com esta norma do diploma preambular da nova LAV, o legislador admitiu a possibilidade de submeter litígios laborais individuais a mecanismo arbitral. Mas fê-lo em termos mais conservadores do que o que sucede com outras matérias, visto que, para lá de se afastar o recurso à arbitragem em relação a questões como a do artigo 387º do CT, que estão sujeitas à competência exclusiva dos tribunais

²⁵² Interesses de natureza patrimonial serão todos os que possam ser avaliados em dinheiro, os que “(...) *respeitam a bens, direitos ou coisas que tenham, em sim mesmas, um valor económico, um valor pecuniário ou de troca.*”, como se refere em OLIVEIRA, MÁRIO ESTEVES DE, *Lei da Arbitragem Voluntária – Comentada*, Almedina, Coimbra, 2014, p. 46.

²⁵³ Este critério leva-nos a recorrer ao artigo 1249º do CC que, sob a epígrafe “*Matérias insusceptíveis de transacção*”, dispõe que “*As partes não podem transigir sobre direitos de que lhes não é permitido dispor, nem sobre questões respeitantes a negócios jurídicos ilícitos*”. Assim, mesmo os interesses de natureza não patrimonial poderão ser submetidos á arbitragem, desde que possam ser transacionados pela parte. Recupera-se aqui o critério da disponibilidade, ainda que agora num papel secundário, como refere OLIVEIRA, MÁRIO ESTEVES DE, *Lei da Arbitragem Voluntária – Comentada*, cit., p. 53.

Procedeu-se desta forma a uma ampliação do quadro de litígios suscetíveis de serem submetidos à arbitragem, permitindo a sujeição a arbitragem de controvérsias relativas a direitos indisponíveis, desde que de natureza patrimonial, por se entender que nenhuma razão havia para obstaculizar a sua apreciação por árbitros. A alteração dos requisitos de arbitrabilidade teve também como motivação as dificuldades da doutrina e da jurisprudência em concretizar o conceito de direito disponível neste âmbito. Apresentando as motivações justificativas desta alteração do critério de arbitrabilidade *vide* VICENTE, DÁRIO MOURA, *Anotação ao artigo 1º, in Lei da Arbitragem Voluntária Anotada*, Almedina, Coimbra, 2012, p. 16.

²⁵⁴ Nos litígios laborais, a par da disponibilidade dos direitos, MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, 2017, cit., pp. 1308 e 1309, alerta para o facto de se ter de considerar a irrenunciabilidade de alguns desses direitos, isto é, do conjunto de direitos a que o trabalhador não pode renunciar e que, por essa razão, de forma a tutelar a parte mais fraca no contrato (o trabalhador), não devem ser admitidos a arbitragem. No entanto o autor sublinha a importância de não se confundir indisponibilidade com irrenunciabilidade de direitos, pelo facto de esta ser normalmente temporária, podendo o trabalhador renunciar a esses mesmos direitos, nomeadamente, no momento da cessação do contrato. Dessa forma, também esses direitos, que são temporariamente irrenunciáveis, são afinal disponíveis, podendo ser objeto de decisão arbitral no momento em que a irrenunciabilidade cessa, o que acontecerá tipicamente com a cessação do contrato de trabalho.

O mesmo autor refere que neste âmbito, no âmbito laboral, as questões relativas à disponibilidade de direitos para efeitos de verificação da arbitrabilidade se colocarão essencialmente em relação ao trabalhador “(...) *pois não será usual que se coloquem idênticas dúvidas no que concerne ao empregador – e à viabilidade de transacção relativamente ao litígio.*” (p. 1308 da obra citada).

judiciais, a adoção do critério de disponibilidade significa seguir um critério mais restritivo à arbitrabilidade dos litígios comparativamente ao requisito da patrimonialidade consagrado no artigo 1º, nº 1, da nova LAV, para as controvérsias em geral.

Se no plano das relações laborais comuns a arbitragem de conflitos laborais individuais não resulta expressa na lei, já no desporto encontrou um contexto de especial afirmação²⁵⁵, motivado, como já fomos dizendo, em grande parte, pela celeridade que proporciona comparativamente aos tribunais judiciais²⁵⁶. Em Portugal a experiência arbitral em matéria laboral no desporto iniciou-se em 1990 com o CCT celebrado entre a LPFP e o SJPF²⁵⁷, onde se previa a constituição de uma Comissão Arbitral com competência para resolver conflitos decorrentes de contrato de trabalho desportivo. Esta Comissão Arbitral atuou, ainda assim, durante um significativo período da sua vigência, à margem da lei, porque não autorizada para a realização de arbitragens voluntárias com carácter institucionalizado. A legalização chegou quando, no seguimento do disposto no artigo 38º da Lei nº 31/86, de 29 de Agosto²⁵⁸, e do DL nº 425/86, de 27 de Dezembro, o Governo, através de Despacho ministerial²⁵⁹, autorizou a LPFP e o SJPF a criarem um centro de arbitragem com vista à “*resolução de litígios decorrentes dos contratos individuais de trabalho desportivos celebrados entre os clubes desportivos e os respetivos jogadores profissionais de futebol*”²⁶⁰. Nesse sentido, a LPFP e o SJPF fixaram, em 1999, em sede de contratação coletiva²⁶¹, nos seus artigos 54º, e 55º, alínea a), a competência de uma Comissão Arbitral Paritária²⁶² para dirimir os litígios de carácter laboral que

²⁵⁵ VICENTE, DÁRIO MOURA, *Arbitragem de conflitos individuais de trabalho*, cit., p. 37.

²⁵⁶ A necessidade de resolução célere dos litígios é central no contexto desportivo. Neste sentido, vide REILLY, LOUISE, *An Introduction to the Court of Arbitration for Sport (CAS) & the Role of National Courts in International Sports Disputes, An Symposium*, in *Journal of Dispute Resolution*, 2012, p. 71.

²⁵⁷ CCT publicado no BTE, 1ª série, nº 5, de 08/02/1991.

²⁵⁸ Que dispunha que “*O Governo definirá, mediante decreto-lei, o regime da outorga de competência a determinadas entidades para realizarem arbitragens voluntárias institucionalizadas, com especificação, em cada caso, do carácter especializado ou geral de tais arbitragens, bem como as regras de reapreciação e eventual revogação das autorizações concedidas, quando tal se justifique.*”.

²⁵⁹ Despacho ministerial nº 132/95, de 24 de Agosto.

²⁶⁰ Por esta via acrescentou-se a LPFP e o SJPF à lista de entidades habilitadas à realização de arbitragens voluntárias institucionalizadas. Lista essa que consta hoje da Portaria 81/2001, de 8 de Fevereiro, e que está disponível para consulta no Diário da República eletrónico em <https://dre.pt/>.

²⁶¹ No CCT celebrado entre a LPFP e o SJPF, publicado no BTE, nº 33, de 08/09/1999.

²⁶² CAP que revestia, no entendimento da jurisprudência, a natureza de tribunal arbitral voluntário, como refere MIRANTE, DANIELA, *A arbitragem dos litígios laborais desportivos*, in *O Desporto que os tribunais praticam*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 838-854, p. 843.

emergissem das relações entre clube e jogador, concretizando assim o disposto no artigo 30º, nº 1, da Lei 28/98, então em vigor²⁶³. Esta disposição da Lei 28/98 teve um importante simbolismo legislativo, mais ainda atendendo à forma como esta problemática (não) é tratada no CT, na medida em que se consagrou legalmente a possibilidade de se submeter à arbitragem a composição de litígios laborais emergentes de contrato de trabalho desportivo²⁶⁴. Assim, a CAP constituída nos termos que referimos, tinha diversas atribuições, entre as quais a competência para o reconhecimento da existência de justa causa para efeitos de desvinculação desportiva e subsequente inscrição do jogador ao serviço de outro clube nos termos do previsto no artigo 52º, nº 1, do referido CCT aplicável aos jogadores profissionais de futebol, e também competência nas questões propriamente laborais, nomeadamente na fixação da indemnização devida à parte lesada em sede de responsabilidade pela cessação contratual²⁶⁵.

²⁶³ Que previa a possibilidade de as partes estabelecerem em convenção coletiva o recurso à arbitragem para a “(...) *solução de quaisquer conflitos de natureza laboral emergentes da celebração de contrato de trabalho desportivo (...)*”, atribuindo para tal efeito competência a comissões arbitrais paritárias institucionalizadas.

²⁶⁴ Em sequência, nas palavras de AMADO, JOÃO LEAL, *Arbitrabilidade dos litígios emergentes do contrato de trabalho desportivo*, in *Questões Laborais*, Ano 6, nº 13, Coimbra Editora, Coimbra, 1999, pp. 109-112, p. 111, “*Admitido pela Constituição da República (art. 209.º/2), previsto pela LIRC (art. 5.º/c) e, sobretudo, amplamente reconhecido pela Lei 28/98 (art. 30.º), dir-se-ia ter o mecanismo da arbitragem voluntária carta branca para actuar em sede de contrato de trabalho desportivo*”, ainda que com as limitações impostas pela LAV.

²⁶⁵ Note-se que, ainda assim, a submissão à arbitragem da CAP dos litígios laborais desportivos estava dependente do cumprimento do critério da disponibilidade dos direitos, como se retirava primeiro do artigo 1º, nº 1 da antiga LAV (Lei nº 31/86, de 29 de Agosto) e posteriormente do artigo 4º, nº 4 da Lei que aprova a nova LAV (Lei nº 63/2011, de 14 de Dezembro), como aliás resultava de expressa indicação do artigo 30º da Lei 28/98, e do artigo 3º, alínea c) do anexo II ao CCT aplicável aos futebolistas profissionais, nos termos em que vigorava naquele momento.

Ora, pensando no caso concreto que aqui abordamos, os casos de resolução do contrato com invocação de justa causa por iniciativa do jogador, parece que não se colocariam obstáculos à sua submissão aos mecanismos de arbitragem e, mais concretamente, à CAP, porque, como se apontou na jurisprudência, nomeadamente no Acórdão do TRL, de 14/04/2011, Processo nº 253/10.6TTFUN.L1-4, relatado por Isabel Tapadinhas, “*(...) não existe norma que a tal obste e a indisponibilidade de direitos no domínio laboral, consignada a favor do trabalhador, desaparece com a extinção do contrato*”. Do mesmo modo, no Acórdão do STJ, de 19/11/2008, Processo nº 08S1690, relatado por Vasques Dinis, referiu-se que “*(...) a norma especial que impõe a submissão exclusivamente aos tribunais judiciais dos litígios que envolvam a apreciação da ilicitude do despedimento promovido pelo empregador não tem aplicação aos conflitos cuja resolução pressuponha a apreciação de justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador*”, até porque do artigo 398º do CT se pode retirar, em contraste com o 387º do CT, a mera possibilidade, e não a imperatividade, de submeter a apreciação da (i)licitude da resolução promovida pelo trabalhador aos tribunais judiciais, abrindo a porta à submissão da controvérsia a tribunais arbitrais. Como é ainda apontado, e bem, neste último acórdão, a cessação promovida pelo trabalhador não deixa espaço à subsistência da relação laboral, havendo somente “*(...) direito a indemnizações, direito este de que os respectivos titulares podem dispor, extinta que seja a relação laboral*”. Ou seja, nada impede que tanto a apreciação da justa causa invocada pelo

Mas a realidade nacional em matéria de resolução de litígios no desporto em geral e em particular no âmbito laboral desportivo, sofreu importantes modificações ao largo dos últimos anos. Desde logo tendo como ponto fulcral a instituição de um Tribunal Arbitral do Desporto (TAD) com “(...) *competência específica para administrar a justiça relativamente a litígios que relevam do ordenamento jurídico desportivo ou relacionados com a prática do desporto*”²⁶⁶ e também com importantes alterações no âmbito das competências da CAP prevista no CCT aplicável aos futebolistas profissionais. Por fim, a entrada em vigor do novo RJCTD também acompanhou este cenário de mudança.

Com estes novos dados coloca-se um conjunto de questões que merecem a nossa atenção no âmbito desta dissertação. Assim, iremos aqui expor brevemente de que forma emerge e algumas das particularidades que assume o TAD criado em Portugal, mais concretamente enquanto instância de resolução dos conflitos laborais, mas também, e de forma mais significativa, iremos abordar outras duas questões. Primeiro, perceber se é possível compatibilizar a criação do TAD nos termos previstos na lei com a CAP tal como constituída atualmente no CCT celebrado entre o SJPF e a LPFP, com aplicação aos jogadores profissionais de futebol. Partiremos daí para tentar compreender a quem caberá, perante todas estas questões que se colocam no atual panorama, a solução dos conflitos laborais desportivos, nomeadamente do conflito que emerge da resolução do contrato de trabalho desportivo com invocação de justa causa por um jogador profissional de futebol em Portugal.

trabalhador como os efeitos que daí advenham em matéria de indemnização sejam dirimidos em sede de arbitragem. E isto aplica-se também aos casos em que a pretensão indemnizatória esteja do lado do clube empregador que alegue a ilicitude da resolução do trabalhador por não verificação da justa causa, não parecendo que se coloquem quaisquer questões relativamente à disponibilidade do direito do empregador a tal pretensão.

²⁶⁶ Como resulta do disposto no artigo 1º, nº 2, da Lei nº 74/2013, de 6 de Setembro (doravante *LTAD*).

2. A criação do TAD em Portugal – A arbitragem voluntária.

A Lei n.º 74/2013, de 6 de Setembro²⁶⁷, veio criar o TAD em Portugal²⁶⁸. Inspirando-se no modelo apresentado pelo *Tribunal Arbitral du Sport*²⁶⁹, procedeu-se à instalação deste centro de arbitragens²⁷⁰ em Portugal que se assume como “(...) *uma entidade jurisdicional independente, nomeadamente dos órgãos da administração pública do desporto e dos organismos que integram o sistema desportivo, dispondo de autonomia administrativa e financeira*” (artigo 1.º, n.º 1, da LTAD) e com “(...) *competência específica para administrar a justiça relativamente a litígios que relevam do ordenamento jurídico desportivo ou relacionados com a prática do desporto*” (artigo 1.º, n.º 2, da LTAD). Se a construção deste centro de arbitragens para o desporto teve como pedra basilar a previsão de um mecanismo de arbitragem necessária que funciona, essencialmente, enquanto instância com competência exclusiva para a apreciação, em sede de recurso, das decisões disciplinares das federações desportivas^{271 272}, o

²⁶⁷ Desde então já alterada pela Lei n.º 33/2014, de 16 de Junho.

²⁶⁸ Um processo legislativo que não foi pacífico, com a apresentação de pareceres contrários à criação do TAD, assim como de pedidos de fiscalização da constitucionalidade de algumas normas, como se pode perceber através de consulta em <https://www.parlamento.pt>.

²⁶⁹ No âmbito deste tribunal arbitral internacional prevêem-se essencialmente dois tipos de procedimentos para resolução de conflitos: um procedimento ordinário em que o tribunal funcionará como primeira instância na resolução de conflitos, mediante a estipulação de uma convenção de arbitragem pelas partes nesse sentido; e um procedimento de apelação, em que o tribunal arbitral intervirá em sede de recurso face a decisões emanadas de federações, associações e outras entidades ligadas ao desporto. Para uma melhor compreensão do funcionamento de cada um destes procedimentos no âmbito do TAS *vide* SANTOS, RUI BOTICA, *O Court of Arbitration for Sport – Uma breve introdução*, in *Direito do Desporto*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017, pp. 97-136, pp. 102 e ss.

²⁷⁰ Na verdade, será mais rigoroso qualificar-se o TAD enquanto órgão de administração de arbitragens necessárias e voluntárias, e não como tribunal arbitral, como nos ensina MENDES, ARMINDO RIBEIRO, *A Arbitragem Voluntária na Lei do Tribunal Arbitral do Desporto*, in *Direito do Desporto – Vol. 2*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2019, pp. 147-188, p. 157.

²⁷¹ A arbitragem necessária do TAD pode também funcionar em alguns casos como primeira instância por avocação “(...) *no caso de não proferimento da decisão do órgão de disciplina ou da decisão final da liga profissional ou de outra entidade em certos prazos legais*.”, como refere MENDES, ARMINDO RIBEIRO, *A Arbitragem Voluntária na Lei do Tribunal Arbitral do Desporto*, cit., p. 163, e como resulta do artigo 4.º, n.ºs 4 e 5, da LTAD.

²⁷² Foi, aliás, no âmbito desta jurisdição arbitral necessária que se levantaram as importantes questões relativamente à constitucionalidade das normas contidas na LTAD que determinavam a irrecorribilidade das decisões do TAD para os tribunais estaduais/administrativos, tendo o TC decidido, no Acórdão n.º 230/2013, Processo n.º 279/2013, de 24/04/2013, publicado em Diário da República n.º 89/2013, Série I, de 09/05/2013, após a fiscalização preventiva suscitada pelo Presidente da República, pela inconstitucionalidade material de certas normas previstas no diploma inicial da Lei do TAD, afirmando a existência de violações ao direito de acesso aos tribunais e ao princípio da tutela jurisdicional efetiva. Posteriormente, o TC, no Acórdão n.º 781/2013, Processo n.º 916/13, de 20/11/2013, publicado em Diário da República n.º 243/2013, Série I, de 16/12/2013, voltou a pronunciar-se pela inconstitucionalidade, agora com força

procedimento que mais nos interessa no âmbito desta investigação é o relativo à arbitragem voluntária, com particular incidência para a que dentro desta arbitragem voluntária mais se destaca: a arbitragem em matéria laboral que também teve consagração na LTAD, procedendo-se assim ao “(...) *alargamento da jurisdição arbitral à matéria laboral, por se entender que, no domínio do contrato de trabalho desportivo, não existem razões que impeçam o recurso à arbitragem para a resolução de questões respeitantes à cessação do contrato, e que existe toda a conveniência em abrir caminho a um sistema de justiça «uniformizado», capaz de abranger a dimensão laboral e a dimensão desportiva*”, como resulta da Proposta de Lei nº 84/XII, apresentada pelo Governo e que esteve na origem daquele diploma legislativo.

Neste sentido prevê-se no artigo 6º da LTAD, nomeadamente no seu nº 1, a possibilidade de recorrer à jurisdição arbitral voluntária no âmbito do TAD, estabelecendo-se “(...) *um critério residual de competência relativamente aos litígios submetidos a arbitragem necessária*”²⁷³. Assim, para submeter um litígio à arbitragem voluntária no âmbito do TAD, esse conflito não pode estar abrangido pelas matérias identificadas como litigáveis em sede de arbitragem necessária nos artigos 4º e 5º. Mas deverá ainda preencher mais dois requisitos: ter uma relação direta ou indireta com a prática do desporto²⁷⁴; e ser suscetível de decisão arbitral nos termos do disposto no artigo 1º da (nova) LAV²⁷⁵. Aplica-se aqui, portanto, para determinar a arbitrabilidade objetiva dos litígios, o duplo critério de patrimonialidade e transigibilidade consagrados nos nºs 1 e 2 do artigo 1º da nova LAV²⁷⁶.

Em sequência, no artigo 7º, nº 1, da LTAD, estende-se a possibilidade de recorrer à arbitragem voluntária consagrada nos termos do artigo 6º a “(...) *quaisquer litígios emergentes de contratos de trabalho desportivo celebrados entre atletas ou técnicos e*

obrigatória geral, das disposições previstas na LTAD relativas à possibilidade de recurso das decisões do TAD no âmbito do procedimento de arbitragem necessária. Estes Acórdãos podem ser consultados na íntegra em <https://dre.pt/>.

²⁷³ MENDES, ARMINDO RIBEIRO, *A Arbitragem Voluntária na Lei do Tribunal Arbitral do Desporto*, cit., p. 163.

²⁷⁴ Para uma compreensão desta relação “*direta ou indireta*” do litígio com a “*prática do desporto*”, vide MEIRIM, JOSÉ MANUEL, *Lei do Tribunal Arbitral do Desporto: Introdução, referências e notas*, Almedina, Coimbra, 2017, p. 108 e, em especial, pp. 67 e 68.

²⁷⁵ SILVA, ARTUR FLAMÍNIO DA/ MIRANTE, DANIELA, *O Regime Jurídico do Tribunal Arbitral do Desporto: Anotado e Comentado*, Petrony, Lisboa, 2016, pp. 37 e 38.

²⁷⁶ MEIRIM, JOSÉ MANUEL, *Lei do Tribunal Arbitral do Desporto: Introdução, referências e notas*, cit., p. 108. O mesmo autor elenca alguns dos litígios que poderão ser submetidos a arbitragem voluntária neste âmbito, nomeadamente os que se prendem com a execução, interpretação ou validade de contratos de patrocínio, venda de direitos televisivos, ou contratos de transferência de jogadores (pp. 108 e 109 da obra citada).

*agentes ou organismos desportivos (...)*²⁷⁷, preenchendo assim a premissa constante do artigo 4º, nº 4, da Lei que aprova a LAV, segundo a qual a submissão de litígios emergentes de contrato de trabalho a arbitragem é regulada por lei especial, o que é o caso da LTAD, relativamente à LAV e também ao CT. Esta norma (artigo 7º, nº 1, da LTAD) inova essencialmente pelo disposto *in fine* no nº 1, onde se vem permitir no âmbito das arbitragens organizadas pelo TAD a apreciação da regularidade e ilicitude do despedimento, constituindo assim uma exceção face à regra geral que resulta dos artigos 387º e 388º do CT, que, recorde-se, assenta na competência exclusiva dos tribunais judiciais para a apreciação destas questões²⁷⁸. Ainda assim, a discussão em volta desta inovação prevista na parte final do artigo 7º, nº 1, da LTAD, sendo significativa, não nos interessa substancialmente no âmbito deste trabalho²⁷⁹.

²⁷⁷ Deve aqui entender-se “*técnicos*” enquanto treinadores desportivos, como refere MEIRIM, JOSÉ MANUEL, *Lei do Tribunal Arbitral do Desporto: Introdução, referências e notas*, cit., pp. 113 e 114. Se “*técnicos*” são os treinadores, e “*atletas*” são seguramente os praticantes desportivos, já o conceito de “*organismos desportivos*” e, principalmente, o conceito de “*agente*” deixam algumas dúvidas. A referência a “*agente*” parece remeter para o conceito de “*agentes desportivos*” que, podendo ser identificado enquanto referência a todas as pessoas singulares que participam na atividade desportiva, é suscetível de assumir um alcance mais amplo, ao ponto de até abranger os próprios clubes, como se pode retirar, por exemplo, da conjugação dos artigos 53º, alínea a), e 54º, nº 1, do RJFD. Para compreender estas e as demais diferentes interpretações que podem ser dadas ao conceito de “*agentes desportivos*”, dependendo do contexto normativo em que o mesmo surge, *vide* MEIRIM, JOSÉ MANUEL, *Agentes desportivos: Panorama geral*, in *Direito do Desporto*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017, pp. 13-32.

Já a utilização do conceito de “*organismos desportivos*” parece indicar uma referência a pessoas coletivas que atuem no âmbito do desporto. Poderá, assim, interpretar-se o conceito aqui adotado como uma referência aos clubes desportivos/sociedades desportivas, mas também, eventualmente, por exemplo, às próprias federações desportivas. O que nos parece é que, e de forma mais importante no âmbito desta investigação, independentemente de se qualificar os clubes/sociedades desportivas como agentes desportivos ou organismos desportivos, seguramente neste artigo 7º, nº 1, da LTAD, se incluem os litígios emergentes de contrato de trabalho desportivo celebrado entre praticante desportivo/jogador profissional de futebol e clube desportivo/sociedade desportiva.

²⁷⁸ Afirmando como discutível a opção legislativa assumida no artigo 387º do CT de reservar aos tribunais judiciais, de forma exclusiva, a apreciação da regularidade e licitude do despedimento do trabalhador, *vide* PINHEIRO, INÊS, *A Arbitrabilidade dos conflitos laborais*, in IV Congresso do Centro de Arbitragem da Câmara e Indústria Portuguesa, Almedina, Coimbra, 2011, pp. 77-88, p. 88.

Referindo-se à solução assumida no artigo 7º, nº 1, da LTAD, como revolucionadora do “*«estado da arte» em matéria de controlo da legalidade dos despedimentos (...)*” e potencialmente “*(...) precursora em termos de generalização ou, pelo menos, de réplica em outros sectores específicos de atividade*”, GOULÃO, PEDRO PARDAL, *Tribunal Arbitral do Desporto: o fim do monopólio judicial da apreciação dos despedimentos*, in *Newsletter: Direito do Desporto*, nº 1, Novembro de 2013, Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados - Sociedade de Advogados, SP. RL., 2013, p. 3. Este artigo pode ser consultado em <https://www.mlgs.pt/>.

²⁷⁹ Para uma leitura mais em profundidade sobre esta questão da apreciação pelo TAD da regularidade e licitude do despedimento *vide* NASCIMENTO, ANDRÉ PESTANA, *A apreciação*

Interessa-nos mais, isso sim, perceber se à luz desta disposição, e da LTAD em geral, se poderá submeter, mediante convenção de arbitragem nesse sentido, à jurisdição do TAD, em sede de arbitragem voluntária, um litígio que resulte da resolução com invocação de justa causa por um jogador profissional de futebol. Nesse sentido, cabe dizer que, embora no nº 1 do artigo 7º da LTAD, se faça a referência à possibilidade de submeter à arbitragem voluntária organizada pelo TAD “(...) *quaisquer litígios emergentes do contrato de trabalho desportivo (...)*”, parece claro que nem todos os litígios laborais são suscetíveis de serem resolvidos pela via arbitral e, mais concretamente, em jurisdição do TAD. Reforçando esta ideia, no artigo 7º, nº 1, somos remetidos para o disposto no artigo 6º da LTAD quanto à arbitragem voluntária organizada pelo TAD em geral, disposição essa que, por sua vez, faz depender, como vimos, a arbitrabilidade de controvérsias neste âmbito do preenchimento dos pressupostos impostos pela LAV. E o que nos diz a (nova) LAV é que a arbitrabilidade objetiva dos litígios, isto é, a suscetibilidade de um litígio, em razão da natureza do seu objeto, ser submetido a jurisdição arbitral, depende da sua patrimonialidade ou transigibilidade. É o que resulta do artigo 1º da LAV. Tratando-se a LTAD de uma lei especial, que vem estabelecer as condições de acesso e o funcionamento da arbitragem voluntária (também laboral) em sede desportiva, afasta-se assim o critério de disponibilidade que se manteve para a generalidade das outras relações de trabalho e que resulta do artigo 4º, nº 4, da Lei que aprova a nova LAV. Uma opção que se pode discutir, em face da maior abertura à arbitragem que resulta do critério da patrimonialidade comparativamente ao da disponibilidade, mas que se compreende, em parte, pela constatação da importância que supõe em geral no desporto a existência de uma justiça célere. Celeridade essa que surge umbilicalmente associada aos tribunais arbitrais, em oposição ao que sucede com os tribunais judiciais. De resto, esta intenção legislativa de maior abertura à arbitragem em sede laboral desportiva fica clara com a consagração da admissibilidade de apreciação arbitral da regularidade e licitude do despedimento neste âmbito, afastando-se assim da regra geral que resulta do CT nesta matéria.

Em qualquer caso, para a situação particular que aqui abordamos, e no seguimento do que já fomos dizendo²⁸⁰, não nos parece que devam existir dúvidas relativamente à arbitrabilidade da controvérsia gerada por uma resolução com invocação de justa causa

da regularidade e licitude do despedimento ao abrigo do artigo 7º da Lei do TAD, in Direito do Desporto, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017, pp. 225-246.

²⁸⁰ Ver nota 265.

pelo jogador de futebol, quer se a opção legislativa para definir a arbitrabilidade objetiva dos litígios tivesse sido pelo critério da disponibilidade quer, como parece ser o caso, perante a adoção do critério da patrimonialidade (complementado pelo critério da transigibilidade) dos litígios. Efetivamente, perante uma resolução com invocação de justa causa pelo jogador, o contrato de trabalho desportivo cessa, não existindo qualquer imposição pelo legislador relativamente a uma futura manutenção da relação laboral²⁸¹.

Nestas situações, da aferição da existência da justa causa invocada resultarão somente direitos no plano indemnizatório, tanto para a parte do jogador-trabalhador (que pretende ser indemnizado pelo incumprimento contratual da entidade empregadora desportiva que deu origem à verificação da justa causa de resolução), como para a do clube-empregador (que pretenderá eventualmente o reconhecimento da ilicitude da desvinculação pelo jogador por não verificação da justa causa invocada). Significa isto que a controvérsia que se pretende ver dirimida nestes casos tem, seguramente, natureza patrimonial, porque com valor pecuniário. E mesmo que se considerasse que não teria tal natureza, seguramente ela preencheria o requisito da disponibilidade (ou transigibilidade), porque as partes, e de forma mais relevante o trabalhador, poderiam dispor (ou transacionar) sobre aquele direito, o direito à indemnização. Isto seguindo, como fazemos, o entendimento de (in)disponibilidade relativa dos direitos, que também tem sido seguido pela jurisprudência neste âmbito, como referimos anteriormente. Os direitos laborais do trabalhador tais como o direito à retribuição são indisponíveis apenas de forma temporária, passando a ser renunciáveis e disponíveis com a cessação do contrato de trabalho e do conseqüente cessar da fragilidade de posição face ao empregador que justificava a sua irrenunciabilidade, indisponibilidade inicial²⁸². Como tal, é disponível o direito à indemnização que resulte de uma resolução com justa causa pelo trabalhador²⁸³.

²⁸¹ Ao contrário do que sucede, por exemplo, no caso do despedimento no regime laboral comum, em que, como se sabe, a ilicitude de tal cessação contratual por iniciativa do empregador poderá resultar, em alguns casos, na reintegração do trabalhador (artigo 389º, nº 1, alínea b), do CT). Possibilidade de reintegração por despedimento ilícito que foi, diga-se, eliminada no panorama do contrato de trabalho desportivo com o novo RJCTD, por se considerar que tal instituto não se adequa às especificidades da relação laboral desportiva.

²⁸² TELES, JOANA GALVÃO, *Arbitrabilidade dos litígios em sede da invocação da exceção de preterição de tribunal arbitral voluntário*, in *Análise de jurisprudência sobre arbitragem*, Almedina, Coimbra, 2011, pp. 80 e ss, em especial pp. 84 e 85.

²⁸³ VICENTE, DÁRIO MOURA, *Arbitragem de conflitos individuais de trabalho*, cit., pp. 40 e 41.

3. A transferência de competências da CAP para o TAD e a nova CAP estabelecida no CCT aplicável aos futebolistas.

3.1. A transferência de competências da CAP para o TAD.

Uma significativa questão que resulta da criação do TAD em Portugal, da extensão da sua jurisdição à arbitragem voluntária, e mais concretamente à arbitragem voluntária dos litígios emergentes das relações laborais desportivas que se estabelecem, nomeadamente, entre os clubes/sociedades desportivas e os jogadores, prende-se com o disposto no artigo 7º, nº 2, da LTAD. Aí determina-se a atribuição ao TAD da competência arbitral das comissões arbitrais paritárias previstas no artigo 30º da Lei nº 28/98, de 26 de Junho. Mais, na Lei que aprova o TAD, no seu artigo 3º, nº 3, sob a epígrafe de “*Norma transitória*”, estabelece-se que as comissões arbitrais às quais tenha sido atribuída competência exclusiva ou prévia, nos termos e para os efeitos do artigo 30º da Lei nº 28/98, se manteriam em vigor até ao dia 31 de Julho de 2016, transitando posteriormente a respetiva competência para o TAD²⁸⁴. Uma norma transitória que teve o propósito de permitir que os agentes desportivos (desde logo, jogadores e clubes) se adaptassem à nova realidade²⁸⁵, mas que parece deixar claro que o legislador pretendeu não só a criação do TAD como centro de arbitragem no âmbito da litigância dos conflitos laborais desportivos, mas também a sua implantação enquanto único mecanismo de resolução desses litígios por recurso à arbitragem em Portugal, afastando a competência das comissões arbitrais paritárias nesta matéria, com o objetivo de garantir uma maior uniformização das decisões no contexto laboral desportivo²⁸⁶. Nesse mesmo sentido

²⁸⁴ Na versão original do diploma preambular da LTAD apontava-se para 31 de Julho de 2015 como a data até à qual estas comissões se manteriam em vigor, tendo posteriormente, com a revisão realizada pela Lei nº 33/2014, de 16 de Maio, sido prolongado esse período de vigência até ao dia 31 de Julho de 2016, como resulta do artigo 2º desta última Lei.

²⁸⁵ De resto, com o mesmo objetivo de segurança jurídica, o nº 1 do mesmo artigo 3º da Lei que aprova o TAD estabelece que “*A presente lei aplica-se aos processos iniciados após a sua entrada em vigor*”, salvaguardando portanto os processos iniciados anteriormente a essa entrada em vigor, que permanecem debaixo da alçada da CAP.

²⁸⁶ Objetivo de uniformização de decisões esse que é afirmado na exposição de motivos da Proposta de Lei nº 84/XII que está na origem da criação do TAD e que já anteriormente mencionámos (Ponto 2. da Parte IV) Esta Proposta de Lei está disponível para consulta em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=37147> (consultado em 03/11/2019).

Este objetivo de uniformização não deixa de levantar algumas dúvidas no plano prático porque, como alertou o SJPF em parecer enviado à Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos

repare-se que o legislador, no âmbito do novo RJCTD, vem estabelecer no artigo 4º, sob a epígrafe “Arbitragem voluntária”, que “*Para a solução de quaisquer conflitos emergentes de contrato de trabalho desportivo e de contrato de formação desportiva, as associações representativas de entidades empregadoras e de praticantes desportivos podem, por meio de convenção coletiva, prever o recurso ao Tribunal Arbitral do Desporto, criado pela Lei n.º 74/2013, de 6 de Setembro*”. Uma disposição que vem, na prática, substituir o artigo 30º que constava do anterior regime jurídico aplicável aos praticantes desportivos (que foi revogado nos termos do artigo 4º, alínea a) da Lei que aprova o TAD) e que permitia a previsão de recurso para a CAP por convenção coletiva.

Perante isto, parece-nos claro que a pretensão do legislador foi a de decretar “*a sentença de morte da CAP*”²⁸⁷, mas esta é uma questão que não tem sido totalmente pacífica, tanto junto da doutrina como das partes interessadas. Na realidade, encontramos hoje perante um cenário de alguma confusão, eventualmente originada por uma questionável redação da lei, e que veio recentemente ao de cima com particular mediatismo no panorama desportivo em Portugal face à invocação de justa causa para resolução contratual por vários jogadores profissionais de futebol do Sporting Clube de Portugal. Essa confusão é simultaneamente gerada e demonstrada pelo facto de a LPFP e o SJPF terem procedido a um exercício de “*ressurreição*”²⁸⁸ da CAP com competências que, a nosso ver, colidem com o disposto em múltiplos diplomas legislativos. Vejamos.

Liberdades e Garantias da Assembleia da República, a 7 de Dezembro de 2012, “*(...) exercendo tanto o TAD como a CAP, funções apenas no âmbito da arbitragem voluntária, sempre as decisões destas entidades terão que ser confrontadas com as decisões dos Tribunais do Trabalho, pelo que, sempre a referida “uniformização” não deixará de ser, no mínimo, de alcance duvidoso.*” Este parecer pode ser consultado na íntegra em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=37147> (consultado em 03/11/2019).

²⁸⁷ Seguindo aqui a expressão utilizada por AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 40.

²⁸⁸ Expressão adotada por MEIRIM, JOSÉ MANUEL, *A Resolução dos litígios desportivos e o regresso ao passado*, in Newsletter: Direito do Desporto, nº 5, Maio de 2017, Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados - Sociedade de Advogados, SP. RL., 2017, pp. 2-5, p. 5.

3.2. A nova Comissão Arbitral Paritária.

Como já anteriormente referimos, a CAP, enquanto centro de arbitragem institucionalizado pela LFPF e pelo SJPF em sede de contratação coletiva em 1999, tinha um leque de competências amplo que incluía, de forma essencial na perspetiva do tema que nos propomos a desenvolver, “*dirimir os litígios de natureza laboral existentes entre os jogadores de futebol e os clubes ou sociedades desportivas*”, tal como constava da cláusula 55^a, alínea a), assim como competências no âmbito da apreciação de justa causa para efeitos desportivos, de desvinculação desportiva do jogador, nomeadamente com vista a aferir da possibilidade de participação deste em competição ao serviço de outro clube na mesma época desportiva em que havia resolvido o contrato de trabalho desportivo, tal como resultava da cláusula 52^a e do Anexo II do mencionado CCT aplicável aos futebolistas profissionais (*vide* artigos 21^o e seguintes de dito anexo).

Já no seguimento da aprovação da LTAD, as mesmas associações de representação coletiva de empregadores (LFPF) e de trabalhadores (SJPF) *reestruturaram* a CAP numa das mais recentes revisões do CCT²⁸⁹, limitando o alcance das suas competências no quadro que apontamos a “*reconhecer a desvinculação desportiva do jogador em caso de rescisão unilateral por sua iniciativa nos termos estabelecidos no n.º 2 do artigo 54.º*”, tal como se dispõe na cláusula 55^a, n.º 1, alínea a), estando excluída da competência da LFPF e da CAP a apreciação de qualquer responsabilidade indemnizatória (artigo 54.º, n.º 3) e circunscrevendo-se os efeitos das decisões dessas entidades unicamente à inscrição dos jogadores (artigo 54.º, n.º 4).

Parece que aqui, a LFPF e o SJPF, separando claramente o vínculo laboral do vínculo desportivo, pretenderam, no contexto da atribuição de competências ao TAD determinada pelo legislador nos termos que vimos referindo, reservar para a CAP a competência de averiguação da justa causa para efeitos de desvinculação desportiva, sob o argumento de que “*(...) neste regime, relativo à «desvinculação desportiva», a CAP ocupa um papel central e insubstituível.*”²⁹⁰. Isso mesmo parece resultar dos considerandos elencados pelas partes na revisão do CCT que atrás referimos, onde se afirma que “*(...) a CAP foi criada e constituída para outras finalidades que não*

²⁸⁹ Publicada no BTE, n.º 8, 28/2/2017, pp. 472-494.

²⁹⁰ Como o próprio SJPF argumentou no parecer que anteriormente mencionámos e que foi enviado à Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos Liberdades e Garantias da Assembleia da República no âmbito do processo legislativo que desencadeou a LTAD.

contendem com a opção do legislador de cometer a competência arbitral para a solução de quaisquer conflitos de natureza laboral emergentes da celebração de contrato de trabalho desportivo ao TAD". No fundo, as partes defenderam esta nova estrutura da CAP como um mecanismo próprio do âmbito desportivo, um mecanismo célere e fundamental para aferir da desvinculação desportiva dos atletas, dando assim cumprimento aos regulamentos provenientes das federações desportivas e ligas profissionais que exigem a verificação da desvinculação desportiva para efeitos de participação dos jogadores nas

competições por si organizadas²⁹¹. Uma intervenção no domínio jurídico-desportivo independente das questões propriamente laborais^{292, 293}.

²⁹¹ Atente-se na cláusula 52^a, n.º 1, do CCT atualmente aplicável aos futebolistas profissionais em Portugal, que refere que a participação de um jogador, na mesma época desportiva em que tenha resolvido o contrato por sua iniciativa, ao serviço de um clube terceiro depende do reconhecimento da sua desvinculação desportiva ou de acordo do clube em relação ao qual resolveu o contrato. Veja-se ainda o já anteriormente mencionado artigo 79.º, n.ºs 20 e 21, do RCOLP, que estabelece impedimentos de registo de novos contratos de trabalho, nomeadamente em relação aos jogadores que resolvam contratos sem justa causa.

²⁹² Com uma posição contrária, *vide* MESTRE, ALEXANDRE MIGUEL, *O desporto em Portugal: quem arbitra o “jogo laboral”?*, in *Vida Judiciária*, n.º 204, Novembro-Dezembro, *Vida Económica*, Porto, 2017, pp. 28 e 29, defendendo que avaliação da justa causa para efeitos desportivos não pode ser dissociada das questões laborais implícitas e que, pelo menos nos casos em que se coloque um dos fundamentos de resolução com justa causa previstos nas alíneas b) a f) do artigo 43.º, n.º 1, do CCT (os casos em que o reconhecimento da desvinculação desportiva é declarado pela CAP, como resulta do artigo 54.º, n.º 2, do CCT), exige-se uma valoração subjetiva dos comportamentos imputados pelo jogador à entidade empregadora desportiva como justificativos da resolução contratual, nomeadamente na aferição da eventual existência de culpa. E, acrescentamos nós, parece claro que um tal exercício de reconhecimento da desvinculação desportiva produz efeitos de âmbito laboral, visto que essa decisão é passível de resultar numa limitação da liberdade de trabalho do jogador, que poderá ficar impedido de participar nas competições desportivas, pelo que nos suscita muitas reservas que se proceda a uma separação tão clara entre os vínculos desportivo e laboral para estes efeitos. De resto, optando por fazer esta cisão na aferição dos vínculos desportivo e laboral poderíamos facilmente chegar a uma situação em que seria aceite a justa causa para efeitos de desvinculação desportiva pela CAP e, posteriormente, o Tribunal do Trabalho ou o TAD, consoante quem fosse competente no caso concreto, determinaria a não verificação da justa causa para efeitos laborais. Dois órgãos decisórios, duas posições em sentido contrário face à mesma factualidade e uma gritante incoerência que, no mínimo, em nada contribuiria para a unidade, estabilidade e credibilidade que se desejam para o contexto desportivo em geral e para o âmbito laboral desportivo em particular. A este propósito, assinala-se que a própria CAP, como se pode retirar dos ensinamentos de BAPTISTA, ALBINO MENDES, *Pressupostos da desvinculação desportiva do jogador*, cit., p. 26, ter-se-á pronunciado, no Acórdão de 11/05/2000, Processo n.º 56-CAP/2000, no sentido em que, na sua estrutura anterior, com competências no âmbito da desvinculação desportiva e também de resolução das questões laborais, a sua decisão relativamente à apreciação da justa causa para efeitos desportivos constituía caso julgado e, como tal, valia também para efeitos laborais, ficando a determinação dos contornos da eventual responsabilização pelo incumprimento contratual na dependência de propositura de ação própria pela parte lesada. Por aqui se percebe que, também na perspectiva da jurisprudência da CAP, a aferição da desvinculação desportiva implica(va) a valoração de elementos de incumprimento contratual propriamente dito. Se a CAP considerava que a avaliação para desvinculação desportiva constituía caso julgado para efeitos laborais, reconhecia que essa avaliação abrangia já as questões jurídicas determinantes para a aferição do eventual incumprimento de carácter contratual-laboral.

²⁹³ Nesse caso, fazendo uma absoluta separação entre a desvinculação desportiva e a questão laboral intrínseca, e afirmando a atuação da CAP nestas situações como tendo uma finalidade meramente administrativa, que não colide com a competência atribuída ao TAD em matéria laboral, então colocar-se-á a dúvida relativamente à admissibilidade de atribuição à CAP de tal competência, que, sendo matéria de âmbito administrativo, exclusivamente relacionada com a regulação e organização das competições desportivas (e mais concretamente com a questão do registo do contrato para efeitos de participação nas competições desportivas) pertencerá em primeira mão às federações desportivas no contexto do seu exercício de poderes regulamentares, disciplinares e outros de natureza pública que decorrem da atribuição a estas entidades desportivas do estatuto de utilidade pública (artigos 10.º e 27.º do RJFD), não sendo uma competência própria

O entendimento aqui seguido pelas partes signatárias na convenção coletiva só foi possível por uma redação ambígua da lei, que deixou dúvidas relativamente à extensão da transferência de competências da CAP para o TAD. Abrangeria essa transferência, operada por via dos artigos 7º, nº 2 da LTAD e do artigo 3º, nº 3, do diploma que aprova o TAD, só a competência que cabia à CAP em matéria de resolução dos conflitos estritamente laborais emergentes dos contratos de trabalho desportivo, ou também a competência para aferir da desvinculação desportiva? Era esta a questão que se colocava.

De facto, poder-se-ia argumentar no sentido de que a competência para aferir da desvinculação desportiva não havia sido transferida para o TAD. Desde logo porque pelo disposto no artigo 3º, nº 3, da Lei que aprova o TAD, e no artigo 7º, nº 2, da LTAD, não resulta claro o que teria acontecido com aquela competência da CAP para aferir da desvinculação desportiva. É que, olhando para esses dois artigos, assim como para o 30º da Lei 28/98, de onde resultava a possibilidade de previsão por convenção coletiva do recurso à arbitragem da CAP, e em relação aos quais as duas normas - da Lei que aprova o TAD e da LTAD - se referem expressamente, poder-se-ia entender que o que daí resulta é unicamente a transferência para o TAD da competência para a “*solução de quaisquer conflitos de natureza laboral emergentes da celebração de contrato de trabalho desportivo*”²⁹⁴. O facto de o legislador não se ter referido especificamente, na legislação relativa ao TAD, à questão do reconhecimento da desvinculação desportiva, constituiu, a nosso ver, uma das principais razões para a situação algo nublada que se gerou²⁹⁵.

Em sentido contrário, poder-se-ia argumentar que, da leitura dos artigos 3º, nº 3, da Lei que aprova o TAD, e do artigo 7º, nº 2, da LTAD, o que se retira é que as menções

da CAP. Sobre esta questão *vide* SILVA, ARTUR FLAMÍNIO DA/ MIRANTE, DANIELA, *Arbitragem voluntária e contrato de trabalho desportivo*, in Julgar Online, Setembro, 2018, p. 13 e ss.

²⁹⁴ Parecendo defender também esta perspetiva, CARNEIRO, SÓNIA/ROZEIRA, PAULO MARIZ/ NOVAIS, AMÂNDIO, *A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo por Iniciativa do Praticante Desportivo: O caso do Futebol Profissional*, cit., p. 247, referem que “A LTAD circunscreve, com exatidão, as competências que fará (e que, entretanto, fez) transitar das comissões arbitrais para o TAD”, e que, dessa forma, tendo por base o artigo 3º, nº 3 da Lei que aprova o TAD, apenas são transmitidas para o TAD as competências que foram atribuídas à CAP por via do artigo 30º da Lei 28/98, ou seja, a competência para resolver os conflitos de natureza laboral que emergem dos contratos de trabalho desportivos.

²⁹⁵ Neste sentido de que desde o início não se esclareceu a questão relativa à competência para aferir da desvinculação desportiva já se havia pronunciado a Associação Portuguesa de Direito Desportivo em parecer de resposta à Proposta de Lei e Projeto de Lei relativos à criação do TAD em Portugal. Esta Associação defendeu ainda que tal competência deveria manter-se sob a égide de uma entidade a determinar pelas partes em sede de contratação coletiva, ficando o TAD com a competência exclusiva na arbitragem das questões propriamente laborais.

aí feitas ao artigo 30º da Lei 28/98 se reportam às comissões arbitrais paritárias criadas na sequência desta última norma, e não à específica competência para a solução de litígios laborais emergentes de contrato de trabalho desportivo. Ou seja, o legislador estar-se-ia a referir às comissões arbitrais paritárias constituídas no seguimento daquele artigo 30º da Lei 28/98, extinguindo-as e transferindo a totalidade das suas competências arbitrais para o TAD, não somente a competência de âmbito estritamente laboral que resulta para a CAP do artigo 30º da Lei 28/98. Este parece ter sido o entendimento da maioria da doutrina e da jurisprudência²⁹⁶.

Mas o legislador veio, entretanto, a nosso ver, esclarecer a situação. Ao estabelecer no artigo 27º, nº 3, do RJCTD, a natureza acessória do vínculo desportivo face ao vínculo laboral, acabou por os distinguir. E ao distinguir estes dois vínculos, tratou, direta ou indiretamente, de demonstrar que a transferência da competência da CAP para o TAD que se operou por via da LTAD só abrangia a competência para a solução das questões laborais. Recorde-se que do estabelecer da natureza acessória do vínculo desportivo relativamente ao vínculo laboral resulta que o primeiro se extingue automaticamente com a comunicação da cessação do vínculo laboral às entidades desportivas responsáveis pelo registo obrigatório do contrato de trabalho desportivo, de acordo com nº 1 do mesmo artigo do RJCTD. Ou seja, nos termos desta lei, a desvinculação desportiva não está na dependência de qualquer ato próprio do âmbito desportivo (seja ele da CAP, da LPFP, ou mesmo do TAD), não sendo possível às federações desportivas, ligas profissionais ou outras entidades desportivas colocar obstáculos ao registo de um novo contrato de trabalho desportivo com base numa suposta não desvinculação desportiva decorrente de

²⁹⁶ O próprio TAD, ainda que anteriormente à entrada em vigor do novo RJCTD, seguiu o entendimento de que o legislador atribuiu ao TAD a competência que cabia à CAP, inclusivamente a competência no âmbito da “*justa causa desportiva*”, que caracteriza como “(...) a *justa causa necessária para a libertação desportiva de um atleta e que permitirá a sua eventual inscrição por outro clube ou sociedade desportiva*.”. Este acórdão do TAD, de 30/06/2017, processo nº 9-A/2017, pode ser consultado na íntegra em <https://www.tribunalarbitraldesporto.pt/documentacao/decisoas> (consultado em 03/11/2019).

No mesmo sentido de atribuição ao TAD das competências que neste âmbito cabiam à CAP, NASCIMENTO, ANDRÉ PESTANA, *A apreciação da regularidade e licitude do despedimento ao abrigo do artigo 7º da Lei do TAD*, cit., p. 241, referindo que “(...) a CAP deixa de poder apreciar litígios emergentes de contratos de trabalho desportivos e que mesmo a competência prévia ínsita na cláusula 52ª, nº 5, do contrato coletivo celebrado entre a LPFP e o SJPF é transferida para o TAD.”.

Também aparentemente com este entendimento, AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 40; MEIRIM, JOSÉ MANUEL, *Lei do Tribunal Arbitral do Desporto*, cit., p. 114; e MESTRE, ALEXANDRE MIGUEL, *O desporto em Portugal: quem arbitra o “jogo laboral”?*, cit., p. 29.

uma qualquer situação laboral litigiosa do jogador relativamente ao seu anterior clube. Aliás, esta norma do RJCTD, se outras críticas lhe podem ser apontadas, nomeadamente pelo facto de poder constituir um incentivo à desvinculação pelo jogador, apresenta neste plano uma vantagem. É que um dos benefícios que poderiam ser apontados a uma intervenção como a realizada pela CAP no âmbito do procedimento tendente ao reconhecimento da desvinculação desportiva do jogador, passava pela necessidade de tomar decisões céleres, evitando assim que a carreira desportiva deste saísse prejudicada por uma decisão demorada e uma situação de indefinição. Ora, com o disposto no artigo 27º, nº 3, do RJCTD, e com a ocorrência da desvinculação desportiva no momento em que se comunica a cessação do contrato às entidades referidas no 27º, nº 1, do RJCTD, dispensa-se qualquer aferição relativa à desvinculação desportiva do atleta²⁹⁷.

De tudo o que vimos dizendo pode chegar-se a algumas conclusões. Por um lado, é inquestionável que o legislador extinguiu a CAP e transferiu as suas competências para o TAD. Isso é claro da leitura do artigo 7º, nº 2, da LTAD, e ainda mais do artigo 3º, nº 3, da respetiva Lei preambular. Nesta última norma, o legislador é explícito ao dizer que a CAP se manteria em vigor até determinada data e que posteriormente as suas competências arbitrais seriam atribuídas ao TAD. Ora, se até essa data se mantieram em vigor, a partir dessa data deixaram de o estar e, como tal, foram extintas. E não parece que se possa defender que a CAP poderia renascer²⁹⁸. A ideia de uniformização de decisões nesta matéria, representada pela criação de uma via arbitral única, pareceu estar sempre na mente do legislador, como resulta tanto da leitura da própria lei como da exposição de motivos apresentada durante o processo legislativo que resultou na aprovação da LTAD. Vir agora afirmar um ressurgimento da CAP, nomeadamente com base na vontade das partes, seria incoerente face à vontade do legislador. Como tal, parece-nos que, em qualquer caso, a CAP apresentada com a alteração promovida ao CCT

²⁹⁷ Ainda sobre esta questão relativa às cláusulas do CCT, e também aos regulamentos das federações desportivas, que condicionam o registo de novos contratos dos jogadores com base na ilicitude da sua desvinculação laboral face ao anterior clube, veja-se o que já dissemos em Parte III, ponto 4.

²⁹⁸ Defendendo que não houve qualquer extinção da CAP e que, mesmo que essa extinção ocorresse, ela sempre poderia renascer, *vide* CARNEIRO, SÓNIA/ROZEIRA, PAULO MARIZ/NOVAIS, AMÂNDIO, *A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo por Iniciativa do Praticante Desportivo: O caso do Futebol Profissional*, cit., pp. 246 e ss, que elencam um conjunto de argumentos que evoluem em redor da vontade das partes.

celebrado entre o SJPF e a LPFP e aplicável aos jogadores profissionais de futebol em 2017 seria contrária ao disposto nos diplomas referentes à criação do TAD.

De resto, a competência relativa à desvinculação desportiva que as partes no CCT reservaram para a CAP deixa ainda de ter efeitos práticos com a entrada em vigor do novo RJCTD e com o disposto no artigo 27º, nº 3, deste diploma. É uma competência contrária à lei, ao RJCTD. Ao determinar a natureza acessória do vínculo desportivo relativamente ao vínculo laboral o legislador esclareceu todas as dúvidas: a competência para dirimir os litígios laborais que resultem dos contratos de trabalho desportivo cabe, em sede de arbitragem, e se tal for a vontade das partes, ao TAD; por outro lado, dispensa-se qualquer atividade de aferição da desvinculação desportiva, visto que esta ocorre automaticamente com a comunicação da cessação contratual indicada no artigo 27º, nºs 1 e 3, do RJCTD. Em último caso, qualquer decisão de carácter administrativo que venha eventualmente a ser tomada, nomeadamente pelas federações desportivas ou ligas profissionais, no sentido de rejeitar o registo de um novo contrato de trabalho desportivo com base numa suposta não desvinculação desportiva do jogador poderá ser impugnada junto do TAD em sede de arbitragem necessária, nos termos do artigo 4º da LTAD²⁹⁹.

4. A competência para a resolução de litígios laborais desportivos no panorama atual em Portugal.

De tudo o que vimos dizendo resulta que em matéria de resolução de litígios laborais emergentes de contrato de trabalho desportivo se colocam duas hipóteses: a submissão dos litígios aos Tribunais do Trabalho ou o recurso à arbitragem voluntária institucionalizada do TAD. Com a extinção da CAP e a transferência das suas competências arbitrais em matéria laboral desportiva para o TAD, este assume-se como a única instância à qual as partes podem recorrer se a sua intenção for a de submeter a composição de controvérsias resultantes da relação laboral desportiva à decisão de árbitros³⁰⁰. De resto, a opção legislativa assim assumida no artigo 3º da Lei que aprova o

²⁹⁹ SILVA, ARTUR FLAMÍNIO DA/ MIRANTE, DANIELA, *Arbitragem voluntária e contrato de trabalho desportivo*, cit., pp. 14 e 15.

³⁰⁰ Neste sentido vão também SILVA, ARTUR FLAMÍNIO DA / MIRANTE, DANIELA, *A arbitragem voluntária em matéria laboral: o fim da competência das comissões arbitrais paritárias – anotação ao acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 06-11-2017*, in *O Direito*, Ano 150, nº 3, Almedina, Coimbra, 2018, pp. 635-647, p. 638, afirmando que “*Em suma, de acordo com o novo regime jurídico, as futuras convenções de arbitragem celebradas no âmbito*

TAD, e no artigo 7º da LTAD, tem visto a sua constitucionalidade questionada por diversa doutrina que aponta esta solução como violadora, nomeadamente, da autonomia negocial que deve caber às partes ao abrigo do direito fundamental à contratação coletiva (consagrado no artigo 56º, nºs 3 e 4, da CRP)^{301 302}. Estas críticas à decisão do legislador no sentido de extinguir as comissões arbitrais paritárias e estabelecer o TAD enquanto único centro arbitral em matéria laboral desportiva têm por base, de forma mais significativa, o facto de o recurso ao TAD apresentar substanciais diferenças comparativamente ao que resultava do recurso à arbitragem voluntária da CAP, configurando potencialmente uma solução mais penosa para as partes, com especial incidência nos jogadores que se oponham num qualquer litígio laboral aos clubes empregadores. As diferenças apontadas passam, desde logo, pela composição do painel de julgadores e pelo seu processo de constituição em cada um destes centros de arbitragens institucionalizadas, que poderão levantar dúvidas quanto às garantias de imparcialidade e independência dos árbitros no TAD³⁰³, mas também pelo facto de as

de negociação colectiva de trabalho apenas podem atribuir competência a um centro de arbitragem específico – o TAD- e já não a uma qualquer comissão arbitral paritária”.

³⁰¹ No sentido em que, do direito à contratação coletiva consagrado nos nºs 3 e 4 do artigo 56º da CRP, resulta, nomeadamente, que deve ser deixado para a contratação coletiva um significativo espaço de regulação das relações laborais, sem intervenção em contrário pela via legislativa, como nos é explicado em CANOTILHO, J.J. GOMES / MOREIRA, VITAL, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, cit., p. 745.

³⁰² Sobre esta questão pronunciou-se já o próprio TAD, no acórdão de 30/06/2017, processo nº 9-A/2017, que já anteriormente citámos, defendendo que, alterando-se apenas o órgão para o qual, em sede de contratação coletiva, se pode remeter a resolução dos litígios de natureza laboral, e mantendo-se na esfera das partes a possibilidade alternativa de recurso à instância arbitral ou aos tribunais judiciais, “*Não há (...) qualquer impacte com relevância constitucional na contratação coletiva, na autonomia privada (...)*”.

No entanto, e como a nosso ver raciocina AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., pp. 40 e 41, nesta situação o TAD apresentar-se-á como um tribunal arbitral voluntário atípico, na medida em que, ainda que o recurso ao mesmo esteja na dependência da vontade das partes, que em alternativa poderão atribuir competência à jurisdição comum dos tribunais do trabalho por via de convenção de arbitragem, se pretenderem que os litígios sejam dirimidos em sede de arbitragem, a única opção será o recurso ao TAD, não havendo qualquer outra instância arbitral que as partes pudessem eventualmente prever em sede de contratação coletiva.

³⁰³ Por um lado, a CAP era composta por seis vogais, sendo três deles nomeados pela LPFP e os outros três pelo SJPF, assegurando assim uma representação paritária, como se previa no artigo 1º do Anexo II ao CCT celebrado em 1999 pela LPFP e o SJPF, aplicável aos jogadores profissionais de futebol (paridade que era de resto reforçada pelo facto de a cada dois meses um desses vogais exercer as funções de presidente, num exercício rotativo em sistema automático, tal como resultava do artigo 5º do mesmo Anexo ao CCT). Já no TAD as partes devem designar os árbitros com base numa lista fechada (artigo 29º da LTAD), estabelecida pelo Conselho de Arbitragem Desportiva (artigo 11º, alínea a) da LTAD), e que, nos termos do artigo 21º da LTAD, será composta por uma esmagadora maioria de árbitros indicados por federações desportivas

custas do processo arbitral que resultam do recurso ao TAD serem significativamente mais elevadas do que o que sucedia com a CAP (e do que seriam no caso de recurso aos tribunais judiciais³⁰⁴)³⁰⁵. Sendo esta uma discussão interessante, não a trataremos aqui em profundidade, visto que se trata de matéria que merece um estudo mais aprofundado³⁰⁶. Focaremos antes a nossa atenção naquelas que são as questões e respostas que resultam do previsto na legislação ordinária.

Nessa perspetiva, sabendo nós que o recurso aos tribunais judiciais, e mais concretamente ao Tribunal do Trabalho, será possível por via da competência a estes atribuída nos termos da LOSJ (artigos 81º, nº 3, alínea h) e 126º, nº 1, alínea b)), cabe perceber se e como poderão as partes aceder à arbitragem voluntária organizada pelo TAD para a composição de litígios tais como os que abordamos neste trabalho.

comparativamente aos indicados por entidades representativas de jogadores e outros agentes desportivos.

Apontando este “*desequilíbrio original da lista (...), o risco para a independência dos árbitros provocado pela repetição de nomeações nos vários processos arbitrais – o mesmo árbitro indicado pela mesma parte em diversos processos – e a dificuldade de renovação do painel de árbitros*” como potenciais problemas da solução do TAD nesta matéria, vide CORTEZ, FRANCISCO / MAGALHÃES, MANUEL PONCES, *TAD – 2015 a 2017 – Os Problemas da Lista Fechada de Árbitros*, in Newsletter: Direito do Desporto, nº 5, Maio de 2017, Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados - Sociedade de Advogados, SP. RL., 2017, pp. 6 e 7.

³⁰⁴ Comparativamente aos tribunais judiciais o recurso à arbitragem já resulta por norma mais dispendioso para as partes, pelo facto de a justiça estadual ser em parte subsidiada pelo próprio Estado, enquanto que no caso da arbitragem, sendo organizada no âmbito privado, tem naturalmente de ser financeiramente sustentada pelos privados, os seus utentes, como explica CAMELO, ANTÓNIO SAMPAIO, *Direito da Arbitragem – Ensaio*, Almedina, Coimbra, 2017, pp. 267 e ss.

³⁰⁵ Veja-se, a este propósito, uma exposição das diferenças entre a CAP e o TAD nestes pontos em específico em NASCIMENTO, ANDRÉ PESTANA, *A apreciação da regularidade e licitude do despedimento ao abrigo do artigo 7º da Lei do TAD*, cit., pp. 241 e ss.

³⁰⁶ Levantando dúvidas quanto à constitucionalidade desta opção legislativa veja-se, entre outros, CARNEIRO, SÓNIA/ROZEIRA, PAULO MARIZ/ NOVAIS, AMÂNDIO, *A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo por Iniciativa do Praticante Desportivo: O caso do Futebol Profissional*, cit., pp. 250 e 251; NASCIMENTO, ANDRÉ PESTANA, *A apreciação da regularidade e licitude do despedimento ao abrigo do artigo 7º da Lei do TAD*, cit., pp. 235 e ss; AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., pp. 40 e 41; Apontando ainda o carácter menos garantístico do TAD comparativamente à CAP anteriormente em vigor, ainda que numa perspetiva ligeiramente diferente, em volta da existência de uma reserva constitucional de jurisdição estadual na solução de litígios laborais, vide SILVA, ARTUR FLAMÍNIO DA / MIRANTE, DANIELA, *A arbitragem voluntária em matéria laboral: o fim da competência das comissões arbitrais paritárias*, cit., pp. 643 e ss, e SILVA, ARTUR FLAMÍNIO DA/ MIRANTE, DANIELA, *Arbitragem voluntária e contrato de trabalho desportivo*, cit., pp. 16 e ss.

Vimos que a LTAD vem prever a possibilidade de recurso à arbitragem voluntária para a composição de litígios emergentes de contrato de trabalho desportivo em que intervenha, como uma das partes, o atleta ou o técnico (treinador), nos termos do artigo 7º da LTAD. Tratando-se aqui de arbitragem voluntária, a submissão dos litígios laborais desportivos à jurisdição do TAD estará como é óbvio dependente de convenção de arbitragem que consagre a vontade das partes nesse sentido, podendo a convenção arbitral ser uma cláusula compromissória que confirme a competência do tribunal arbitral para a decisão de litígios que eventualmente surjam na relação jurídica entre as partes, ou um compromisso arbitral que terá por objeto um litígio atual³⁰⁷, como se dispõe no artigo 6º, nº 2, da LTAD, para o qual nos remete o artigo 7º, nº 1, relativo à arbitragem voluntária em matéria laboral em específico. Para além disto a competência da instância arbitral poderá ainda emergir de cláusula estatutária de uma federação ou outro organismo desportivo^{308, 309}.

³⁰⁷ Distinguindo estas duas figuras e afirmando que o que as distingue é “(...) a existência ou não da disputa.”, vide GOUVEIA, MARIANA FRANÇA, *Curso de Resolução Alternativa de Litígios*, 3ª edição (reimpressão), Almedina, Coimbra, 2019, p. 126.

³⁰⁸ A previsão destas cláusulas nos estatutos dos organismos reguladores do desporto vem levantando dúvidas em alguns quadrantes por se considerar que a aposição de tais cláusulas consubstancia uma verdadeira imposição pelas federações aos atletas, em face da desigualdade das posições contratuais entre as partes, com desvantagem para o atleta. É que, se este quiser participar em determinada competição organizada sob a égide desse organismo desportivo, estará forçado a aceitar os estatutos por este elaborados, contrariando assim o princípio base de que a submissão dos litígios à arbitragem estará dependente da efetiva vontade das partes. No âmbito desta problemática vide BARROS, JOÃO NUNO, *De que depende o sucesso da arbitragem voluntária no TAD?*, Centro de Pesquisa e Desenvolvimento Desportivo, Comité Olímpico de Portugal, 2016, pp. 1 e ss. Este artigo está disponível para consulta em <http://formacao.comiteolimpicoportugal.pt/Pages/EconomiaDireitoGestaoDesporto.aspx> (consultado em 03/11/2019).

SILVA, PAULA COSTA E, *A Nova Face da Justiça – Os meios extrajudiciais de resolução de controvérsias*, Coimbra Editora, Lisboa, 2009, pp. 114-118, fala numa arbitragem putativamente voluntária, “(...) arbitragens fundadas em cláusulas integradas em acordos mais vastos e que a parte não tem possibilidade de rejeitar” e que “Se é certo que a jurisdição de uma instância arbitral que a parte não pode recusar ainda pode reconduzir-se à sua vontade, certo é que esta vontade não é livre”.

Também sobre esta temática pode consultar-se SILVA, ARTUR FLAMÍNIO DA, *As posições contratuais de desigualdade no desporto e a jurisprudência da decisão do tribunal regional de Munique I (37.ª Câmara de Civil) de 26 de Fevereiro 2014: um rude golpe para o futuro da arbitragem desportiva?*, in *Desporto & Direito*, Ano 11, nº 32, Janeiro-Abril, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 173-183.

³⁰⁹ Como ensina CAMELO, ANTÓNIO SAMPAIO, *Direito da Arbitragem – Ensaio*, cit., p. 223, a convenção de arbitragem produz um efeito positivo (a sua estipulação gera um direito potestativo para cada uma das partes que lhes permite iniciar a constituição de um tribunal arbitral para a solução dos litígios nos termos previstos na convenção – ficando a parte contrária também sujeita a essa jurisdição) e um efeito negativo que se concretiza na preterição, no mínimo de forma temporária, da intervenção dos tribunais estaduais na apreciação desses mesmos litígios.

Já na vigência da LTAD, e anteriormente à entrada em vigor do novo RJCTD, ou seja, ainda no âmbito da Lei 28/98, de 26 de Junho³¹⁰, tendo sido revogado o artigo 30º deste diploma³¹¹, que dispunha que as partes podiam estabelecer em contratação coletiva o recurso a uma instância arbitral (no caso a uma Comissão Arbitral Paritária institucionalizada para esse efeito), o recurso à arbitragem voluntária do TAD dependia da celebração de uma convenção de arbitragem nesse sentido (seguindo o disposto no artigo 6º, nº 2, da LTAD, por remissão do 7º, nº 1, do mesmo diploma). Aparentemente, e nada mais dispondo a LTAD sobre esta questão, parece que essa convenção de arbitragem poderia ser diretamente negociada pelas partes no contrato de trabalho desportivo, de forma individual, ao abrigo da autonomia privada que lhes é concedida.

Ora, o artigo 4º do novo RJCTD vem estabelecer uma solução especial relativamente ao previsto no TAD, prevendo que “(...) *as associações representativas de entidades empregadoras e de praticantes desportivos podem, por meio de convenção coletiva, prever o recurso ao Tribunal Arbitral do Desporto, criado pela Lei n.º 74/2013, de 6 de Setembro*”, para a resolução de conflitos que resultem, especificamente, de contrato de trabalho desportivo (contratos aqui limitados aos que tenham como parte um praticante desportivo, como resulta do artigo 2º, alínea a) do RJCTD) e de contrato de formação desportiva. A questão que se coloca perante esta norma, particularmente relevante para quem, como nós, trata de uma questão laboral que envolve jogadores profissionais de futebol (praticante desportivo), é se dela resulta alguma diferença para o regime mais geral consagrado no artigo 7º da LTAD, que abrange não só “*atletas*” mas também, desde logo, “*técnicos*”. E desde já adiantamos que tal nos parece ser o caso. Vejamos.

No artigo 150º, nº 1, da LOSJ, estabelece-se que, salvo nos casos expressamente previstos na lei, a submissão de um qualquer litígio à jurisdição arbitral depende da “*vontade expressa e inequívoca das partes*”. Esta “*vontade expressa e inequívoca das partes*” manifesta-se necessariamente através de uma convenção de arbitragem nesse sentido, através de um acordo entre as partes em que estas declaram a intenção de submeter litígios atuais ou eventuais à arbitragem enquanto mecanismo alternativo aos meios judiciais para a resolução de conflitos³¹². Nas palavras de MARIANA GOUVEIA,

³¹⁰O anterior regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato de formação desportiva.

³¹¹Nos termos do artigo 4º, alínea a), da Lei que aprova o TAD.

³¹²A expressão “*Meios alternativos de resolução de conflitos*” tem sido utilizada quase unanimemente pela doutrina, embora SILVA, PAULA COSTA E, *A Nova Face da Justiça – Os*

“(…) o tribunal arbitral só tem competência quando o litígio que lhe é submetido está integrado na convenção de arbitragem”³¹³, constituindo este elemento de voluntariedade, de manifestação da autonomia privada, o fator que distingue a arbitragem voluntária da arbitragem necessária³¹⁴. Se esta última assenta numa imposição da lei às partes, confiando a resolução de determinado litígio a um tribunal arbitral em substituição dos tribunais judiciais, já na arbitragem voluntária, para lá da permissão legal da existência de arbitragem num domínio em concreto (permissão que resulta, para o caso do domínio laboral desportivo, que aqui analisamos, dos artigos 6º e 7º da LTAD, e ainda do artigo 4º do RJCTD), exige-se também o elemento de vontade das partes manifestado por via da convenção de arbitragem³¹⁵. Esta exigência de previsão de uma convenção de arbitragem, que existe também para a submissão de litígios em geral à decisão de árbitros nos termos da LAV (artigo 1º, nº 1), vem de resto especificamente expressa para o âmbito desportivo e de acesso à jurisdição arbitral voluntária do TAD no artigo 6º, nº 2, da LTAD, para o qual nos remete também o artigo 7º, nº 1, da LTAD.

Tendo isto em mente, a especialidade do previsto no novo RJCTD passa pelo facto de, no artigo 4º deste diploma, o legislador determinar que tal convenção de arbitragem - que indique o TAD como jurisdição competente para a composição dos conflitos laborais emergentes de um contrato de trabalho desportivo celebrado entre um praticante desportivo (no caso que nos importa aqui, um jogador profissional de futebol) e um clube empregador - deve ser negociada em sede de contratação coletiva. Assim, e como tem apontado a doutrina, colocam-se duas hipóteses: ou se prevê a possibilidade de recurso

meios extrajudiciais de resolução de controvérsias, cit., pp. 34 e ss, alegue a sua desadequação e opte pela utilização da expressão “*meios extrajudiciais*”.

³¹³ GOUVEIA, MARIANA FRANÇA, *Curso de Resolução Alternativa de Litígios*, cit., p. 126.

³¹⁴ Apontando como “*Uma das principais notas distintivas dos tribunais arbitrais voluntários (...)*” o facto de a sua competência emergir de uma convenção de arbitragem através da qual as partes manifestam a vontade de submeter à decisão de árbitros os litígios que surgem ou eventualmente surgirão entre si, vide VICENTE, DÁRIO MOURA, *Convenção de arbitragem: problemas atuais*, in *O Direito*, Ano 147, nº 2, Almedina, Coimbra, 2015, pp. 303-320, p. 303.

Ainda sobre a convenção de arbitragem, nomeadamente em relação à autonomia das cláusulas compromissórias face ao contrato no qual se insiram (e que hoje vem consagrada no artigo 18º da LAV), vide SILVA, JOÃO CALVÃO DA, *Convenção de Arbitragem – algumas notas*, in *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Inocêncio Galvão Telles*, comemorando os seus 90 anos, Homenagem da Faculdade de Direito de Lisboa, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 533-549.

³¹⁵ Neste sentido de conjugação da lei com a vontade das partes na determinação da competência dos tribunais arbitrais, vide OTERO, PAULO, “*Exercício de Poderes Públicos de Autoridade por Entidades Privadas com funções administrativas*” – *arguição da dissertação de doutoramento do Mestre Pedro Gonçalves*, in *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, Vol. 46, nº 1, Coimbra Editora, Lisboa, 2005, pp. 841-851, p. 848.

ao TAD em sede de contratação coletiva, ou então a competência para dirimir estes litígios cairá, à partida, na esfera do Tribunal do Trabalho^{316 317}.

O que se verifica a este respeito no atual panorama, nomeadamente no futebol profissional, é que na mais recente revisão do CCT aplicável aos jogadores profissionais de futebol não se consagrou o recurso ao TAD em sede de arbitragem voluntária. Dessa forma, se a competência do TAD nesta matéria depende, quanto ao elemento volitivo, de previsão de uma tal convenção de arbitragem, que seja celebrada em sede de contratação coletiva (como resulta do artigo 4º do RJCTD), e se tal não se verifica no CCT aplicável aos jogadores de futebol, estamos atualmente perante aquilo que certa jurisprudência afirma ser um “(...) vazio «legislativo» em termos de previsão de regulamentação coletiva no que concerne ao recurso ao TAD em sede de arbitragem voluntária.”³¹⁸.

Esta exigência de que a cláusula de arbitragem seja negociada em sede de contratação coletiva³¹⁹ resulta do facto de o artigo 4º do RJCTD dever ser interpretado com atenção à especificidade interpretativa que constitui o artigo 3º, nº 5, do CT³²⁰, que se refere às normas convénio-dispositivas³²¹. As normas identificadas pelo legislador no referido artigo 3º, nº 5, do CT, caracterizam-se por terem a sua supletividade ou

³¹⁶ AMADO, JOÃO LEAL em *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, cit., p. 40.

³¹⁷ No mesmo sentido, SILVA, ARTUR FLAMÍNIO DA/ MIRANTE, DANIELA, *Arbitragem voluntária e contrato de trabalho desportivo*, cit., pp. 11 e ss.

³¹⁸ Foi este o entendimento expresso no Acórdão do TRP, de 06/11/2017, processo nº 472/17.4T8VNG.P1, relatado por Fernanda Soares, e que pode ser consultado na íntegra em <http://www.dgsi.pt/>.

³¹⁹ Também neste sentido de exigência de conjugação de convenção de arbitragem demonstrativa da vontade de recorrer a instância arbitral com a previsão de recurso ao TAD no âmbito de convenção coletiva de trabalho, SILVA, ARTUR FLAMÍNIO DA / MIRANTE, DANIELA, *A arbitragem voluntária em matéria laboral: o fim da competência das comissões arbitrais paritárias*, cit., pp. 641 e 642.

³²⁰ Referindo-se a este nº 5 do artigo 3º, do CT, como uma especificidade interpretativa da qual resulta o facto de “(...) os preceitos legais de onde consta o seu carácter supletivo em relação a convenções coletivas não poderem ser afastados por cláusula de contrato de trabalho (...)”, MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, 2017, cit., pp. 232 e 233.

Uma norma interpretativa que, como aí refere ao autor, e como resulta atualmente de forma clara da letra da lei, se aplica não só às normas do CT mas também a outras de outros diplomas de regulação de contrato de trabalho, nomeadamente as de regimes especiais tais como o RJCTD. No mesmo sentido, LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES, *Direito do Trabalho*, 2019, cit., pp. 97 e 98.

De resto, cremos que a especificidade interpretativa presente no artigo 3º, nº 5, do CT, sempre seria aplicável no âmbito do RJCTD por via da aplicação subsidiária das normas do CT que vem consagrada nos artigos 9º do CT e 3º, nº 1, do RJCTD.

³²¹ Desenvolvendo sobre estas normas e apontando-as como uma “solução original” do legislador no âmbito do Direito laboral, vide RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2000, pp. 939 e ss.

imperatividade determinada, essencialmente, não pelos interesses em jogo, mas antes tendo em consideração os seus destinatários³²². Estabelecendo a possibilidade de atuação da contratação coletiva, e afastando a intervenção dos contratos de trabalho, estas normas têm a particularidade de conjugar os valores de proteção do trabalhador (que tendencialmente se encontra em posição inferior nas negociações com o empregador) e de reforço da autonomia coletiva³²³. Segundo MADEIRA DE BRITO, o artigo 3º, nº 5, do CT, constitui uma “*metanorma*” que estabelece que “(...) *se a lei refere que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem intervir, isso significa que estamos perante uma norma imperativa para o contrato de trabalho*”^{324 325}. Já LOBO XAVIER refere que este artigo 3º, nº 5, do CT, estabelece um “*cânone interpretativo*”, do qual deve ser feito, ainda assim, uso cuidado, aplicando-se a um número reduzido e específico de normas “(...) *ocorrendo que muitas vezes preceitos legais, que aceitam o seu próprio afastamento por IRCT, nada mais significam senão uma repetição do art. 3.º, I (...), ou uma simples alusão ao disposto nos IRCT sem carácter restrigente (...)*”³²⁶. Em sentido semelhante, JOANA VASCONCELOS refere-se às disposições abrangidas pelo artigo 3º, nº 5, como “(...) *normas que directa e expressamente atribuem à*

³²² RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado do Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral*, cit., p. 247.

³²³ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado do Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral*, cit., p. 247.

³²⁴ BRITO, PEDRO MADEIRA DE, *Contrato de Trabalho da Administração Pública e Sistema de Fontes*, Tese de Doutoramento em Direito – Especialidade em Direito do Trabalho, Universidade de Lisboa, Faculdade de Direito, 2010, p. 411.

³²⁵ Ainda sobre esta matéria, e defendendo que as normas legais devem assumir, face ao contrato de trabalho, natureza semi-imperativa, isto é, poderem ser derogadas, mas apenas em sentido mais favorável ao trabalhador, quando delas resulte poderem ser afastadas por IRCT, *vide* ROUXINOL, MILENA SILVA, *A imperatividade (que tipo de imperatividade?) das normas legais laborais face ao contrato individual de trabalho – considerações em torno do n.º 5 do art. 3.º do CT*, in *Vinte Anos de Questões Laborais*, nº 42, Coimbra Editora, Coimbra, 2013, pp. 159-185.

Não concordamos com esta visão. Desde logo porque o carácter relativamente imperativo das normas legais perante a autonomia individual resulta já do nº 4 do artigo 3º do CT, sendo nesse mesmo número, *in fine*, estabelecido como requisito para a derogabilidade (em sentido mais favorável para o trabalhador) que dessas normas legais não resulte o contrário. Ora, o papel que o nº 5 do artigo 3º desempenha neste âmbito é precisamente o de ajudar a esclarecer este último requisito, estabelecendo-se que, quando o legislador determinar expressamente a possibilidade de intervenção da contratação coletiva, fixando assim, com carácter imperativo (absoluto), o conteúdo das normas legais perante o contrato de trabalho, este não poderá intervir sobre aquela matéria. Seguimos neste ponto a posição de SILVA, LUÍS GONÇALVES DA, *Da Eficácia da Convenção Colectiva*, Tese de Doutoramento em Direito - Especialidade em Ciências Jurídico-Civis, Universidade de Lisboa, Faculdade de Direito, 2012, pp. 741 e 742, nota 488.

³²⁶ XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pp. 969 e 970.

*convenção coletiva uma competência reservada ou exclusiva, quanto a certas matérias – as quais são, conseqüentemente, subtraídas ao contrato de trabalho (...)*³²⁷.

No caso do artigo 4º do RJCTD em concreto, determinando o legislador, como o faz expressamente, a possibilidade de se convencionar o recurso ao TAD em sede de contratação coletiva, parece-nos que se trata de uma das situações em que se procurou, para esta matéria em específico, limitar a autonomia individual das partes no contrato de trabalho, ao mesmo tempo que se reforça a intervenção da autonomia coletiva, não sendo possível que se estipule por contrato de trabalho individual o recurso ao tribunal arbitral na ausência daquela previsão em IRCT. No fundo, ao permitir a intervenção da regulamentação coletiva num determinado sentido, exclui-se a possibilidade de se atuar nessa matéria e nesse sentido, de forma autónoma, em sede de contrato de trabalho.

A opção do legislador por limitar aqui a autonomia individual, reforçando o papel da contratação coletiva, que de resto segue a tradição que já vinha do anterior regime jurídico do contrato de trabalho desportivo, compreende-se numa perspetiva de defesa do jogador/trabalhador enquanto parte tendencialmente mais fraca na relação laboral através da promoção de uma maior participação das associações representativas dos jogadores neste contexto³²⁸. E se é verdade que o jogador, comparativamente ao trabalhador comum, poderá ter um maior poder negocial perante o empregador, desde logo no momento de acertar algumas condições contratuais, em função, nomeadamente, da intervenção de empresários desportivos, não se pode ignorar que os atletas se encontram numa situação de dupla fragilidade: já não apenas perante o clube empregador na relação de trabalho ao qual se encontram subordinados, mas também face às próprias federações desportivas ou ligas profissionais³²⁹. É que muitas vezes estas entidades desportivas estabelecem cláusulas estatutárias que preveem o recurso a tribunais arbitrais como obrigatório para os jogadores que pretendam participar nas competições por aquelas organizadas, gerando um cenário em que o jogador, se quiser exercer a sua atividade profissional, não tem outra

³²⁷ VASCONCELOS, JOANA, *A Convenção Colectiva, a Lei e o Contrato de Trabalho*, in *Contratação Coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha – I Encontro Ibérico da Secção Europeia de Jovens da Sociedade Internacional de Direito do Trabalho e da Segurança Social*, Estudos APODIT 3, AAFDL Editora, Lisboa, 2017, pp. 47-57, p. 53.

³²⁸ Expondo sobre a promoção da participação dos sindicatos como forma de colmatar os perigos que podem advir do recurso à arbitragem para o trabalhador, *vide* PINHEIRO, INÊS, *A Arbitrabilidade dos conflitos laborais*, cit., p. 87.

³²⁹ A este propósito, SILVA, ARTUR FLAMÍNIO DA / MIRANTE, DANIELA, *A arbitragem voluntária em matéria laboral: o fim da competência das comissões arbitrais paritárias*, cit., p. 644, nota 31, dizem que o praticante desportivo se encontra numa situação de uma dupla desigualdade estrutural.

alternativa que não seja a de aceitar a imposição do tribunal arbitral. Teremos então o recurso a uma arbitragem voluntária que de voluntária pouco tem, porque pode não corresponder à vontade clara de uma das partes. Desta forma, ao exigir-se que o recurso ao TAD seja negociado em sede de contratação coletiva, fomenta-se uma maior paridade entre as partes no momento de decidir a submissão das controvérsias laborais à via arbitral.

Perante estas circunstâncias, tendo por base o estipulado no artigo 4º do RJCTD, e enquanto perdurar a ausência de estipulação em sede de contratação coletiva do recurso ao TAD, parece que a resolução de litígios tais como os que vimos abordando nesta dissertação cairá no perímetro de competência dos tribunais do trabalho, como já referimos. Em qualquer caso, sendo evidentes as vantagens que podem emergir de uma opção pela via arbitral para a resolução dos litígios, mais que não seja em questões de celeridade - sendo esta ainda mais premente no contexto das relações laborais desportivas – cremos que seria importante estimular a que as partes no CCT prevejam o recurso à arbitragem voluntária organizada pelo TAD. Esse estímulo passará por responder a algumas das críticas que têm sido apontadas ao TAD comparativamente à situação em que se encontravam as partes durante a vigência da CAP, nomeadamente em matéria de custas processuais (que atualmente, junto do TAD, são consideradas demasiado elevadas) e de composição do painel de julgadores, garantindo uma maior paridade entre entidades desportivas e outros agentes desportivos (tais como os praticantes desportivos) na composição da lista a partir da qual deverão ser designados os julgadores para a constituição do tribunal arbitral, afastando assim algumas das dúvidas que se levantam relativamente à independência e imparcialidade destes³³⁰.

³³⁰ Apontando que “(...) a composição do painel de julgadores do TAD está muito longe de garantir a representação paritária que era assegurada pela CAP, em claro prejuízo do SJPF” e que “(...) o processo de constituição da lista fechada de árbitros não oferece as mesmas garantias de imparcialidade e independência que se encontram num tribunal estadual”, vide NASCIMENTO, ANDRÉ PESTANA, *A apreciação da regularidade e licitude do despedimento ao abrigo do artigo 7º da Lei do TAD*, cit., pp. 242 e 238-239.

Conclusão

O tema objeto desta dissertação apresenta-se como central no âmbito das relações laborais desportivas. Em virtude da limitação da liberdade de desvinculação a que os jogadores estão sujeitos neste âmbito, justificada pela especificidade da sua profissão e pela necessidade de proteger os interesses associados à importante e muito característica indústria que é o futebol profissional, a resolução com justa causa constitui a única modalidade de cessação contratual que verdadeiramente permite ao jogador-trabalhador, de forma lícita e unilateral, desvincular-se do contrato *ante tempus*. A resolução contratual com invocação de justa causa por um futebolista profissional levanta diversas questões, e, ainda que não nos tenha sido possível, por razões de economia de tempo e espaço, abordar todas as problemáticas com a profundidade que mereceriam, podemos retirar algumas conclusões importantes.

Nesse sentido, e analisando esta específica modalidade de cessação contratual, vimos desde logo que a técnica legislativa seguida no âmbito do RJCTD atualmente em vigor difere da presente no CT. O legislador consagrou no novo RJCTD, para o âmbito do contrato de trabalho desportivo, uma cláusula geral aplicável tanto à justa causa invocável pelo clube como pelo jogador, restringindo esta figura às situações de justa causa subjetiva, exigindo como tal, para o preenchimento daquele conceito indeterminado, um comportamento grave e culposo da contraparte no contrato, o que difere do previsto no artigo 394º do CT para a justa causa de resolução pelo trabalhador comum, onde se enunciam fundamentos de justa causa subjetiva, mas também fundamentos de justa causa objetiva, que não imputáveis ao empregador a título de culpa. Assim, a limitação da liberdade de desvinculação do praticante desportivo ocorre também no próprio conceito de justa causa de resolução do contrato.

Concluimos ainda que, na apreciação da justa causa para resolução, e nomeadamente em relação à verificação do requisito central no preenchimento deste conceito indeterminado (a inexigibilidade da manutenção da relação laboral na perspetiva do jogador), se deve seguir um entendimento distinto do que tem sido defendido pela doutrina e pela jurisprudência para as situações laborais comuns. Se nestes últimos casos se tem entendido que a justa causa para resolução contratual deve ser apreciada em termos menos exigentes quando é invocada pelo trabalhador do que quando é invocada pelo empregador, em virtude de todo o regime laboral geral estar direcionado para a garantia

do princípio da segurança no emprego, constitucionalmente consagrado no artigo 53º da CRP, e também da ampla liberdade de desvinculação que ao trabalhador comum é garantida, podendo este denunciar o contrato livremente mediante o respeito do período estipulado para o aviso prévio, no âmbito desportivo entendemos que não deve ser assim. Perante a limitação da liberdade de desvinculação do trabalhador que o legislador estabeleceu no contexto das relações laborais desportivas, justificada pela especificidade da profissão e da indústria desportiva, e pelo facto de a justa causa assumir aqui, tanto no despedimento como na demissão, a mesma função de condição de licitude da cessação contratual, defendemos que seria incoerente aplicar um diferente grau de exigência na apreciação da justa causa de resolução. A justa causa de demissão do jogador deverá ser apreciada em termos tão intensos como os exigidos para a verificação da justa causa de despedimento pela entidade empregadora desportiva. Da mesma forma que haverá justa causa para despedimento quando a necessidade de desvinculação imediata na perspectiva do empregador supere o direito à segurança no emprego do trabalhador, haverá justa causa de demissão para o praticante desportivo quando a sua libertação imediata resulte tão urgente que não seja mais possível garantir a estabilidade contratual que se idealiza para as relações laborais desportivas.

De seguida, vimos que o legislador reconhece no novo RJCTD a figura da *justa causa desportiva* enquanto causa de cessação contratual pelo jogador, seguindo assim a previsão de um instrumento de cessação que já vinha consagrado no plano internacional nos regulamentos da FIFA. Nesse sentido, no artigo 23º, nº 4, daquele diploma legislativo, prevê-se a possibilidade de se estabelecer em convenção coletiva o direito de o jogador resolver o contrato em caso de não participação em competições oficiais ao serviço do clube durante a época desportiva. Ainda assim, constatámos que *justa causa desportiva* não é enquadrável nos restantes casos de justa causa de resolução previstos no RJCTD, visto que não emerge de qualquer incumprimento contratual do empregador. Constitui, isso sim, um veículo de tutela do jogador, que, em alguns casos, será de aplaudir, na medida em que permite tutelar a situação deste trabalhador muito específico, com uma carreira tipicamente mais curta comparativamente a outros trabalhadores, e cuja valorização (profissional, em termos financeiros e desportivos), requer uma certa exposição mediática que, quase sempre, só será possível com a participação em competição oficial. Alertamos, ainda assim, para a necessidade de bem esclarecer os requisitos a que tal justificação da resolução deve obedecer, assim como os critérios de

determinação da compensação a pagar pelo jogador ao clube, de forma a impedir que se criem cenários penosos, quer para a entidade empregadora desportiva que perde o jogador, quer para os particulares interesses da competição desportiva que neste contexto se pretendem salvaguardar.

Cessando o contrato com a invocação de justa causa laboral nos termos do artigo 23º, nº 1, alínea d) do RJCTD, por eventual incumprimento contratual grave e culposo da entidade empregadora desportiva, aferindo-se a existência da justa causa invocada e assim determinando a licitude ou ilicitude da desvinculação, diferentes efeitos emergirão para as partes. O legislador consagrou no artigo 24º do novo RJCTD o princípio da reparação integral dos danos da parte lesada, finalmente compatibilizando este regime com o previsto no CT (e respeitando assim o princípio da igualdade consagrado na CRP, visto que nenhum fundamento existia para sujeitar os praticantes desportivos a um regime indemnizatório diferente do previsto para os trabalhadores comuns que resolvam o contrato de trabalho com justa causa) e no CCT celebrado entre o SJPF e a LPFP. Dessa forma, a parte que der causa à cessação ou que a haja promovido indevidamente terá sempre de pagar uma indemnização de valor correspondente às retribuições vincendas devidas ao jogador, mas atribui-se também à parte lesada a possibilidade de requerer a fixação de uma indemnização superior quando faça a demonstração de danos que ultrapassem aquele montante, abrindo por esta via a possibilidade à indemnização pelos danos não patrimoniais dos jogadores e, noutra perspetiva, à indemnização pelos elevados danos que o clube possa sofrer perante um cenário em que perde um importante *ativo* na sequência de uma desvinculação sem justa causa do jogador (por exemplo, numa situação de resolução do contrato de trabalho desportivo pelo jogador com invocação de uma justa causa que vem a ser declarada improcedente). Um regime que se mostra também mais adequado do que o que vinha previsto anteriormente na Lei 28/98, de 26 de Junho, atendendo aos objetivos centrais que levam à necessidade de estabelecer regras especiais para o contrato de trabalho desportivo.

Vimos também que numa situação em que a justa causa invocada pelo jogador profissional de futebol seja improcedente, este poderá, ainda assim, não ser o único a responder pelos danos causados ao clube lesado. Em matéria de responsabilização indemnizatória por uma desvinculação sem justa causa do praticante desportivo, o legislador veio consagrar com o novo RJCTD a teoria do terceiro cúmplice, estabelecendo a presunção (ilidível) de que o novo clube do jogador, de forma direta ou indireta,

influenciou a desvinculação indevida do atleta face ao seu anterior clube, responsabilizando, solidariamente com o jogador, também esse clube terceiro. Se esta medida nos parece de aplaudir, numa perspectiva de procurar constituir desincentivos a certas práticas pouco desejadas num mercado em que a concorrência entre as sociedades desportivas deve assumir contornos de maior cooperação, ao mesmo tempo que se reforça a posição do clube lesado que passa agora, em princípio, a contar com dois devedores, ainda assim demonstrámos a nossa discordância com a regra dos números 3 e 4 do artigo 26º do RJCTD relativa ao direito de regresso entre os codevedores (atleta e clube terceiro). Tal regra, ao conceder ao clube terceiro que cumpre a totalidade da obrigação indemnizatória um direito de regresso sobre o jogador relativamente ao montante indemnizatório correspondente ao valor fixo das retribuições vincendas que resulta do artigo 24º, nº 1, do RJCTD (e ao jogador que cumpre a totalidade da obrigação indemnizatória o direito de regresso sobre o clube terceiro relativamente à parcela correspondente ao valor que ultrapasse o montante das retribuições vincendas, estabelecido nos termos do artigo 24º, nº 2, do RJCTD), associa a responsabilidade do clube terceiro aos danos que excedam o valor mínimo de indemnização relativo às retribuições vincendas. Uma associação que carece de sentido se pensarmos que, nos casos em que não haja lugar a responsabilização de clube terceiro, o próprio praticante desportivo poderá ser responsabilizado por todos os danos que excedam o valor indemnizatório mínimo correspondente ao montante das retribuições vincendas, caso o clube lesado faça a demonstração desses danos. Assim, parece-nos que o direito de regresso sobre a outro responsável solidário deveria abranger a metade do valor indemnizatório total a pagar ao clube lesado.

Noutra questão particular, concluímos ainda que nos casos em que a justa causa invocada pelo jogador para a resolução contratual seja improcedente, e, como tal, haja lugar à indemnização do clube lesado, o montante indemnizatório não deverá ser determinado pelo montante previsto numa eventual *cláusula de rescisão* prevista no contrato de trabalho desportivo, contrariamente ao que tem sido defendido por alguma doutrina. Estas *cláusulas de rescisão*, cuja natureza jurídica tem ocupado a doutrina ao longo dos anos, não são, a nosso ver, cláusulas penais, não são previstas como mecanismo de determinação da indemnização a pagar por incumprimento contratual. Elas são verdadeiramente *multas penitenciais*, configuram um mecanismo que oferece ao jogador o direito de se desvincular antecipadamente, e de forma lícita, mediante o pagamento de

uma contrapartida ao clube, como vem de resto esclarecido, a nosso ver, pelo próprio legislador nos artigos 23º, nº 1, alínea g), e 25º do novo RJCTD. Em particular no contexto do futebol profissional em Portugal, as *cláusulas de rescisão* não funcionam propriamente como uma forma de reforço do cumprimento contratual, funcionam antes como valor-referência no mercado, servindo, em muitos casos, fins de publicidade, de contabilidade para as sociedades desportivas, e de referência de negociação com outros clubes para a transferência dos jogadores, permitindo encaixes financeiros tão necessários para o equilíbrio das contas dos nossos clubes/sociedades desportivas. Estas *cláusulas de rescisão*, ou cláusulas liberatórias, não se mostram de resto totalmente aptas a cobrir a indemnização devida a um clube por uma cessação contratual ilícita, atendendo a que o valor nelas estipulado poderá, em muitos casos, ser o resultado de diferentes e aleatórios interesses das partes, não refletindo necessariamente os danos provocados ao clube lesado, nomeadamente quando tal desvinculação do jogador ocorra no decurso da época desportiva.

Por fim, ainda no âmbito dos efeitos resultantes de uma cessação contratual ilícita, que resultará da improcedência da justa causa invocada pelo jogador para a resolução, abordámos a possibilidade de aplicação de sanções desportivas ao jogador, impedindo-o de competir ao serviço do seu novo clube por um determinado espaço de tempo. Neste plano, o disposto no artigo 27º, nº 3, do novo RJCTD, constitui uma mudança de paradigma no cenário desportivo em Portugal na medida em que, ao afirmar a natureza acessória do vínculo desportivo face ao vínculo laboral, determinando que o primeiro se extinguirá com a comunicação da cessação do segundo às entidades responsáveis pelo registo dos contratos de trabalho desportivo, torna ilegal qualquer tentativa regulamentar e/ou em sede de contratação coletiva de limitar o registo de novos contratos dos praticantes desportivos com base numa suposta não desvinculação desportiva do atleta relativamente ao seu anterior clube. Se tais sanções desportivas já violariam a CRP, como bem alertaram LEAL AMADO e o STJ, na medida em que, sendo estabelecidas enquanto efeito da cessação contratual consubstanciam uma restrição da liberdade de trabalho dos jogadores, que só é admitida pela via legislativa (artigo 47º, nº 1, da CRP), elas passam também a ser contrárias ao disposto em lei ordinária.

Este artigo 27º, nº 3 do RJCTD tem a vantagem de colocar fim a algumas práticas regulamentares que constituíam uma restrição potencialmente excessiva da liberdade de trabalho dos jogadores profissionais de futebol, tais como as previstas de algum tempo a

esta parte no RCOLP. E se é verdade que a insusceptibilidade de aplicação de sanções desportivas como efeito de cessações contratuais ilícitas poderá em alguns casos comprometer a estabilidade contratual que se deseja no âmbito laboral desportivo, nomeadamente nos últimos meses do contrato, sempre terá de haver um limite à restrição dos direitos fundamentais dos jogadores enquanto trabalhadores. O interesse coletivo da indústria desportiva não pode justificar um excessivo sacrifício da situação dos atletas. Haverá assim que encontrar um equilíbrio na tutela de todos os interesses em jogo, o que nem sempre se afigurará fácil. A este propósito, vimos que uma medida possível de reforço da estabilidade contratual neste âmbito poderá passar pela aplicação de sanções desportivas aos clubes terceiros que aliciem jogadores sob contrato a desvincularem-se ilicitamente dos *seus* clubes. De qualquer das formas, cremos que a nova regra de responsabilidade pela cessação contratual, ao permitir a indemnização em toda a extensão do dano da parte lesada, nomeadamente do clube que vê um jogador desvincular-se sem justa causa *ante tempus*, acaba por mitigar alguns dos receios que nesta matéria se levantam.

Finalmente, na última parte desta dissertação procurámos analisar algumas das questões que se colocam perante o surgimento de um conflito laboral tal como o que serve de objeto a esta dissertação: a resolução do contrato de trabalho desportivo com invocação de justa causa por um jogador profissional de futebol. Aí, começámos por ver que o âmbito desportivo tem sido um espaço de especial afirmação da arbitragem enquanto mecanismo extrajudicial de resolução dos conflitos laborais entre jogadores e clubes, em razão das aparentes vantagens que apresenta do ponto de vista da celeridade do processo (entendida como essencial no ambiente desportivo) e especialização dos julgadores. Sobre este ponto vimos que as mais recentes intervenções do legislador, com a criação do TAD em Portugal e a transferência das competências que cabiam anteriormente à CAP em matéria de resolução dos conflitos laborais, assim como com o artigo 27º, nº 3, do novo RJCTD, geram novas discussões.

A implantação do TAD teve como um dos objetivos primordiais a uniformização de decisões no âmbito desportivo. Dessa forma, a competência arbitral para dirimir conflitos laborais no desporto pertence agora a título exclusivo à arbitragem voluntária administrada pelo TAD, não parecendo ser possível qualquer tipo de renascimento das comissões arbitrais paritárias tal como vigoravam neste âmbito por intervenção da contratação coletiva. Não parece sequer possível que se possa constituir uma CAP com

um leque de competências mais reduzido, como a que vem agora formada no CCT celebrado entre o SJPF e a LPFP com aplicação aos jogadores profissionais de futebol, e que assume, de forma central, competência para aferição da desvinculação desportiva do atleta (e já não a avaliação da justa causa para efeitos laborais, de indemnização). A *nova* CAP prevista naquela convenção coletiva contraria a lei, não só porque a intenção do legislador foi a de extinguir estas comissões arbitrais, mas também porque, ao estabelecer-se com o artigo 27º, nº 3 do RJCTD, a natureza acessória do vínculo desportivo face ao vínculo laboral, se torna inútil aquele exercício de aferição da desvinculação desportiva do jogador e se determina a ilegalidade de qualquer consequência que dessa avaliação da CAP se retire no plano desportivo, nomeadamente para efeitos de impedimento de registo de novo contrato de trabalho desportivo do jogador.

Em qualquer caso, sendo necessário dirimir o litígio entre jogador e clube, através da apreciação de existência da justa causa invocada pelo jogador para a resolução, para efeitos laborais e de determinação da indemnização a que eventualmente haja lugar, coloca-se a questão de saber a quem competirá, finalmente, e no atual estado de coisas, a solução de tal conflito laboral em Portugal. Atendendo ao disposto no artigo 4º do RJCTD, interpretado à luz do artigo 3º, nº 5, do CT, parece que o legislador fez a competência do TAD depender de previsão nesse sentido em convenção coletiva, afastando assim, a intervenção individual em contrato de trabalho nesta matéria. Estando o recurso à arbitragem dependente de celebração de convenção de arbitragem, devendo tal convenção de arbitragem no sentido de recurso ao TAD ser negociada em sede de convenção coletiva e percebendo que no CCT aplicável aos jogadores profissionais de futebol nada se estipula nesse sentido, encontramos-nos atualmente numa situação de “*vazio legislativo*” em termos da previsão em sede de contratação coletiva do recurso ao TAD³³¹, o que significa que, até existir tal previsão, a competência nesta matéria recairá sobre o Tribunal do Trabalho.

Perante este cenário, reforçamos ainda que nos parece importante reformular o funcionamento do TAD, nomeadamente em questões como as custas processuais e a composição do painel de julgadores, de modo a, de alguma forma, convencer as partes signatárias da convenção coletiva a prever o recurso a este que é agora o único meio de

³³¹ Tal como referido no já citado Acórdão do TRP, de 06/11/2017, processo nº 472/17.4T8VNG.P1, relatado por Fernanda Soares.

dirimir, em sede de arbitragem, conflitos laborais desportivos tais como os que tratámos no âmbito desta dissertação, atentas as vantagens que a arbitragem tendencialmente proporciona, desde logo, em termos de celeridade comparativamente ao funcionamento normalmente moroso dos tribunais judiciais.

Bibliografia

AMADO, JOÃO LEAL, *Comentário ao Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 2 de Maio de 1991*, in Revista do Ministério Público, Ano 13, nº 51, Julho-Setembro, Lisboa, 1992;

- *O DL 305/95, a relação laboral desportiva e a relação laboral comum*, in Questões Laborais, Ano 2, nº 6, Coimbra Editora, Coimbra, 1995;

- *O novo regime do contrato de trabalho desportivo e as «indenizações de transferências»*, in Questões Laborais, Ano 5, nº 12, Coimbra Editora, Coimbra, 1998;

- *Arbitrabilidade dos litígios emergentes do contrato de trabalho desportivo*, in Questões Laborais, Ano 6, nº 13, Coimbra Editora, Coimbra, 1999;

- *Vinculação versus Liberdade – O processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo*, Coimbra Editora, Coimbra, 2002;

- *Contrato de trabalho e condição resolutiva – breves considerações a propósito do código do trabalho*, in Estudos de Direito do Trabalho em homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea, Almedina, Coimbra, 2004;

- *Comentário de urgência ao acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 7 de Março de 2007 (Caso «Zé-Tó»)*, in Desporto & Direito, Ano 4, nº 12, Maio-Agosto, Coimbra Editora, Coimbra, 2007;

- *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, Almedina, Coimbra, 2017;

- *Desporto Profissional e assédio moral: uma dupla improvável*, in Vida Judiciária, nº 204, Novembro-Dezembro, Vida Económica, Porto, 2017;

- *Contrato de Trabalho Desportivo: Da Desvinculação Laboral à Desvinculação Desportiva*, in Prontuário de Direito do Trabalho, nº 1, Centro de Estudos Judiciários, Almedina, Lisboa, 2018;

- *Contrato de Trabalho – Noções básicas*, 2ª edição, Almedina, Coimbra, 2018;

- *TRG – Acórdão de 9 de Maio de 2019 (Quem não pode jogar, não pode trabalhar?)*, in *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, Ano 148, nº 4017, Julho-Agosto, Gestlegal, Coimbra, 2019;

ANDRADE, MANUEL A. DOMINGUES DE, *Teoria Geral das Obrigações (com a colaboração de RUI DE ALARCÃO)*, 3ª edição, Almedina, Coimbra, 1996;

BAPTISTA, ALBINO MENDES, *É o regime laboral comum aplicável aos contratos entre clubes e treinadores profissionais?*, in *Revista do Ministério Público*, Ano 20, nº 80, Outubro-Dezembro, Lisboa, 1999;

- *Breve apontamento sobre as cláusulas de rescisão*, in *Revista do Ministério Público*, Ano 23, nº 91, Julho-Setembro, Lisboa, 2002;

- *Pressupostos da desvinculação desportiva do jogador*, in *Lusíada – Revista de Direito*, II Série, nº 1, Janeiro-Junho, Universidade Lusíada Editora, Lisboa, 2003;

BARROS, JOÃO NUNO, *De que depende o sucesso da arbitragem voluntária no TAD?*, Centro de Pesquisa e Desenvolvimento Desportivo, Comité Olímpico de Portugal, 2016;

BATISTA, CARLOS VITOR SILVA, *«Cláusulas de rescisão» no contrato de trabalho desportivo*, Dissertação de Mestrado em Direito – Especialidade em Direito dos Contratos e da Empresa, Universidade do Minho, Escola de Direito, 2012;

BRITO, PEDRO MADEIRA DE, *Contrato de Trabalho da Administração Pública e Sistema de Fontes*, Tese de Doutoramento em Direito – Especialidade em Direito do Trabalho, Universidade de Lisboa, Faculdade de Direito, 2010;

BUJ, REMEDIOS ROQUETA, *El Trabajo de los Deportistas Profesionales*, Tirant lo Blanch, Valência, 1996;

CABRAL, RITA AMARAL, *A Tutela Delitual do Direito de Crédito*, in *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Manuel Gomes da Silva*, Coimbra Editora, Coimbra, 2001;

CANOTILHO, J.J. GOMES / MOREIRA, VITAL, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4ª edição revista, Coimbra Editora, Coimbra, 2007;

CARNEIRO, SÓNIA/ROZEIRA, PAULO MARIZ/ NOVAIS, AMÂNDIO, *A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo por Iniciativa do Praticante Desportivo: O caso do Futebol Profissional*, in 1º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo, Vida Económica, Porto, 2018;

CARAMELO, ANTÓNIO SAMPAIO, *Critérios de arbitrabilidade dos litígios – Revisitando o tema*, in IV Congresso do Centro de Arbitragem da Câmara de Comércio e Indústria Portuguesa, Almedina, Coimbra, 2011;

- *Direito da Arbitragem – Ensaios*, Almedina, Coimbra, 2017;

CARRASCO, MANUEL CORREA/ LARA, CARMEN SÁEZ, *Los Derechos Laborales de los Deportistas Profesionales*, Primera edición, Editorial Aranzadi, Cizur Menor, Navarra, 2017;

CARVALHO, ANA CELESTE, *A Arbitragem desportiva*, in Estudos Jurídicos em comemoração do centenário da AAFDL, Vol. I, AAFDL Editora, Lisboa, 2008;

CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES, *Eficácia externa dos créditos e abuso do direito*, in *O Direito*, Ano 141, nº 1, Almedina, Coimbra, 2009;

- *Direito do Trabalho – Vol. II – Direito Individual*, Almedina, Coimbra, 2019;

COELHO, ALEXANDRE BAPTISTA, *O contrato de trabalho desportivo*, in *O Desporto que os Tribunais Praticam*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014;

CORREIA, LÚCIO MIGUEL, *O preço da responsabilidade pela rutura contratual de um contrato de trabalho desportivo*, in Lusíada – Revista de Direito, nº 10, Universidade Lusíada Editora, Lisboa, 2012;

- *O novo regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo – uma reforma adiada*, in *Vida Judiciária*, nº 204, Novembro-Dezembro, Vida Económica, Porto, 2017;

- *A Cessação do contrato de trabalho desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017, de 14 de Junho, in 1º Congresso internacional sobre o regime jurídico do contrato de trabalho desportivo, Vida Económica, Porto, 2018;*

CORTEZ, FRANCISCO / MAGALHÃES, MANUEL PONCES, *TAD – 2015 a 2017 – Os Problemas da Lista Fechada de Árbitros*, in Newsletter: Direito do Desporto, nº 5, Maio de 2017, Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados - Sociedade de Advogados, SP. RL., 2017;

CRUZ, TIAGO FILIPE DA, *As cláusulas de rescisão no contrato de trabalho desportivo: o seu valor a liberdade contratual e a competitividade desportiva*, Dissertação de Mestrado em Direito – Especialidade em Ciências Jurídico-Forenses, Universidade de Coimbra, Faculdade de Direito, 2016;

DRAY, GUILHERME, *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, Almedina, Coimbra, 2015;

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, 18ª edição, Almedina, Coimbra, 2017;

FIGUEIREDO, GUILHERME / NASCIMENTO, RICARDO, *Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 84, Setembro-Dezembro, Centro de Estudos Judiciários, Coimbra Editora, Coimbra, 2009;

FILHO, ÁLVARO MELO, *Especificidade do desporto: projeções jurídicas*, in *Desporto & Direito*, Ano 6, nº 17, Janeiro-Abril, Coimbra Editora, Coimbra, 2009;

FRANCO, PATRÍCIA, *A cumplicidade na cessação do contrato de trabalho desportivo*, in *Revista de Direito do Desporto*, nº 1, Janeiro-Abril, AAFDL Editora, Lisboa, 2019;

GOMES, JÚLIO, *Da rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador*, in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2003;

GONÇALVES, LUIZ DA CUNHA, *Tratado de Direito Civil – em comentário ao Código Civil Português*, Vol. XII, Coimbra Editora, Coimbra, 1937;

GONÇALVES, PEDRO COSTA, *A «soberania limitada» das federações desportivas*, in *Cadernos de Justiça Administrativa*, nº 59, 2006;

- *Entidades Privadas com Poderes Públicos – o Exercício de poderes públicos de autoridade por Entidades Privadas com funções administrativas*, Dissertação de Doutoramento em Ciências Jurídico-políticas na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Almedina, Coimbra, 2008;

GOULÃO, PEDRO PARDAL, *Tribunal Arbitral do Desporto: o fim do monopólio judicial da apreciação dos despedimentos*, in Newsletter: Direito do Desporto, nº 1, Novembro de 2013, Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados - Sociedade de Advogados, SP. RL., 2013;

GOUVEIA, MARIANA FRANÇA, *Curso de Resolução Alternativa de Litígios*, 3ª edição (reimpressão), Almedina, Coimbra, 2019;

HENRIQUES, SÉRGIO COIMBRA, Denúncia do contrato sem justa causa por iniciativa do praticante desportivo, in Vida Judiciária, nº 204, Novembro-Dezembro, Vida Económica, Porto, 2017;

JÚNIOR, SANTOS E., *Da responsabilidade civil de terceiro por lesão do direito de crédito*, Almedina, Coimbra, 2003;

LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES, *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Almedina, Coimbra, 2019;

- *Direito das Obrigações – Vol. I - Introdução da Constituição das Obrigações*, 15ª edição, Almedina, Coimbra, 2018;

LEITÃO, SARA, *A relevância da perda da confiança na apreciação da justa causa de despedimento e o (especial) dever de lealdade dos trabalhadores bancários – Comentário ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 8 de Janeiro de 2013*, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano 59, nº 1-4, Janeiro-Dezembro, Almedina, Coimbra, 2018;

MACHADO, JOÃO BAPTISTA, *Pressupostos da resolução por incumprimento*, Separata do número especial do Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra – Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor José Joaquim Teixeira Ribeiro, 1979;

MARCHANTE, JOÃO PEDRO CHARTERS, *Da eficácia externa da obrigação perante a atuação jurísgena do terceiro cúmplice: cortejo comentado das soluções na doutrina e na jurisprudência portuguesas*, Relatório da disciplina de Direito Civil do

curso de Mestrado em Ciências Jurídicas, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2000;

MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, Vol. II, 2º Tomo, 3ª edição, Lisboa, 1999;

- *Cessação do contrato de trabalho – aspetos gerais*, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. III, Almedina, Coimbra, 2002;

- *Soluções alternativas de resolução de conflitos, em especial a arbitragem*, in Estudos em memória do Prof. Doutor. J. L. Saldanha Sanches, Vol. II, Coimbra Editora, Coimbra, 2011;

- *As cláusulas de rescisão nos contratos de trabalho desportivo*, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano 55, nº 1-4, Janeiro-Dezembro, Almedina, Coimbra, 2014;

- *Mediação e Arbitragem em Direito Laboral (Estudo legislativo)*, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano 56, nº 4, Outubro-Dezembro, Almedina, Coimbra, 2015;

- *Direito do Trabalho*, 8ª edição, Almedina, Coimbra, 2017;

MARTINS, JOÃO ZENHA, *O novo Código do Trabalho e os “contratos de trabalho com regime especial”*: pistas para o enquadramento do contrato de trabalho desportivo, in Revista do Ministério Público, Ano 24, nº 95, Julho-Setembro, Lisboa, 2003;

- *A Natureza Jurídica de algum Direito do Desporto: Reflexões sobre a diversidade de fontes e o sistema português*, in Themis: Revista da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, Ano 16, nº 28-29, Almedina, Coimbra, 2015;

- *Cláusulas de Rescisão*, in Vida Judiciária, nº 204, Novembro-Dezembro, Vida Económica, Porto 2017;

MARTINS, PEDRO FURTADO, *Despedimento Ilícito, Reintegração na Empresa e Dever de Ocupação Efectiva: contributo para o estudo dos efeitos da declaração da invalidade do despedimento*, Separata de Direito e Justiça, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 1992;

- *Cessação do contrato de trabalho*, 4ª edição, Príncipe Editora, Cascais, 2017;

MEIRIM, JOSÉ MANUEL, *Direito do Desporto, esse desconhecido*, in *Vida Judiciária*, nº 204, Novembro-Dezembro, Vida Económica, Porto, 2017;

- *Lei do Tribunal Arbitral do Desporto: Introdução, referências e notas*, Almedina, Coimbra, 2017;

- *A Resolução dos litígios desportivos e o regresso ao passado*, in *Newsletter: Direito do Desporto*, nº 5, Maio de 2017, Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados - Sociedade de Advogados, SP. RL., 2017;

- *Agentes desportivos: Panorama geral*, in *Direito do Desporto*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017;

- *A Justiça Desportiva: Evolução*, in *Direito do Desporto – Vol. 2*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2019;

MENDES, ARMINDO RIBEIRO, *A Arbitragem Voluntária na Lei do Tribunal Arbitral do Desporto*, in *Direito do Desporto – Vol. 2*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2019;

MESTRE, ALEXANDRE MIGUEL, *O desporto em Portugal: quem arbitra o “jogo laboral”?*, in *Vida Judiciária*, nº 204, Novembro-Dezembro, Vida Económica, Porto, 2017;

MIRANDA, JORGE, *Liberdade de Trabalho e Profissão*, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano 30, nº 2, Abril-Junho, Almedina, Coimbra, 1988;

MIRANDA, JORGE / MEDEIROS, RUI, *Constituição Portuguesa Anotada*, Vol. I, 2ª edição revista, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017;

MIRANTE, DANIELA, *A arbitragem dos litígios laborais desportivos*, in *O Desporto que os tribunais praticam*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014;

MONTEIRO, ANTÓNIO PINTO, *Sobre as “cláusulas de rescisão” dos jogadores de futebol*, in *Revista de Legislação e Jurisprudência*, Ano 135, nº 3934, Coimbra Editora, Coimbra, 2005;

NASCIMENTO, ANDRÉ PESTANA, *A apreciação da regularidade e licitude do despedimento ao abrigo do artigo 7º da Lei do TAD*, in *Direito do Desporto*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017;

OLIVEIRA, MÁRIO ESTEVES DE, *Lei da Arbitragem Voluntária – Comentada*, Almedina, Coimbra, 2014;

OTERO, PAULO, “*Exercício de Poderes Públicos de Autoridade por Entidades Privadas com funções administrativas*” – arguição da dissertação de doutoramento do Mestre Pedro Gonçalves, in *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, Vol. 46, nº 1, Coimbra Editora, Lisboa, 2005;

PARREIRA, ISABEL RIBEIRO, *A quebra da confiança como critério de concretização da justa causa de despedimento*, in *I Congresso nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1998;

PINHEIRO, INÊS, *A Arbitrabilidade dos conflitos laborais*, in *IV Congresso do Centro de Arbitragem da Câmara e Indústria Portuguesa*, Almedina, Coimbra, 2011;

PINHEIRO, LUÍS DE LIMA, *Arbitragem Transnacional – A determinação do estatuto da arbitragem*, Almedina, Coimbra, 2005;

PORTOCARRERO, MARTA, *As Ligas Profissionais e as relações com as Federações Desportivas*, in *Direito do Desporto*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017;

PRATA, ANA, *Dicionário Jurídico*, Vol. I, 5ª edição – actualizada e aumentada (11ª impressão), Almedina, Coimbra, 2019;

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2000;

- *Tratado do Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral*, 4ª edição, Almedina, Coimbra, 2015;

- *Tratado do Direito do Trabalho - Parte II – Situações Laborais Individuais*, 6ª edição, Almedina, Coimbra, 2016;

REILLY, LOUISE, *An Introduction to the Court of Arbitration for Sport (CAS) & the Role of National Courts in International Sports Disputes, An Symposium*, in *Journal of Dispute Resolution*, 2012;

RELÓGIO, LUÍS PAULO, *Cláusulas de rescisão – natureza jurídica*, in 1º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo, Vida Económica, Porto, 2018;

RÍO, JOSÉ MARÍA GONZÁLEZ DEL, *El Deportista Profesional ante la extinción del Contrato de Trabajo Deportivo*, La Ley, Madrid, 2008;

ROUXINOL, MILENA SILVA, *A imperatividade (que tipo de imperatividade?) das normas legais laborais face ao contrato individual de trabalho – considerações em torno do n.º 5 do art. 3.º do CT*, in Vinte Anos de Questões Laborais, nº 42, Coimbra Editora, Coimbra, 2013;

SÁNCHEZ, FRANCISCO RUBIO, *Derecho a la Ocupación Efectiva de los Deportistas Profesionales*, in 1º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo, Vida Económica, Porto, 2018;

SANTOS, RUI BOTICA, *O Court of Arbitration for Sport – Uma breve introdução*, in Direito do Desporto, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017;

SILVA, ARTUR FLAMÍNIO DA, *As posições contratuais de desigualdade no desporto e a jurisprudência da decisão do tribunal regional de Munique I (37.ª Câmara de Civil) de 26 de Fevereiro 2014: um rude golpe para o futuro da arbitragem desportiva?*, in Desporto & Direito, Ano 11, nº 32, Janeiro-Abril, Coimbra Editora, Coimbra, 2014;

- *A Resolução de Conflitos Desportivos em Portugal – entre o direito público e o direito privado*, Almedina, Coimbra, 2017;

SILVA, ARTUR FLAMÍNIO DA/ MIRANTE, DANIELA, *O Regime Jurídico do Tribunal Arbitral do Desporto: Anotado e Comentado*, Petrony, Lisboa, 2016;

- *Arbitragem voluntária e contrato de trabalho desportivo*, in Julgar online, Setembro, 2018;

- *A arbitragem voluntária em matéria laboral: o fim da competência das comissões arbitrais paritárias – anotação ao acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 06-11-2017*, in O Direito, Ano 150, nº 3, Almedina, Coimbra, 2018;

SILVA, JOÃO CALVÃO DA, *Convenção de Arbitragem – algumas notas*, in Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Inocêncio Galvão Telles, comemorando os seus 90 anos, Homenagem da Faculdade de Direito de Lisboa, Almedina, Coimbra, 2007;

SILVA, LUCINDA DIAS DA, *Arbitragem e Iuris Laboris Alma*, in *Questões Laborais*, Anos 12 e 13, nºs 26 e 27, Coimbra Editora, Coimbra, 2005/2006;

SILVA, LUÍS GONÇALVES DA, *Da Eficácia da Convenção Colectiva*, Tese de Doutoramento em Direito - Especialidade em Ciências Jurídico-Civis, Universidade de Lisboa, Faculdade de Direito, 2012;

SILVA, PAULA COSTA E, *Anulação e recursos da decisão arbitral*, in *Separata da Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 52, nº 3, Lisboa, 1992;

- *A Nova Face da Justiça – Os meios extrajudiciais de resolução de controvérsias*, Coimbra Editora, Lisboa, 2009;

TELES, JOANA GALVÃO, *Arbitrabilidade dos litígios em sede da invocação da exceção de preterição de tribunal arbitral voluntário*, in *Análise de jurisprudência sobre arbitragem*, Almedina, Coimbra, 2011;

VARELA, JOÃO ANTUNES, *Das Obrigações em geral*, Vol. I, 10ª edição - revista e atualizada (15ª reimpressão), Almedina, Coimbra, 2018;

VASCONCELOS, JOANA, *O conceito de justa causa de despedimento – evolução legislativa e situação actual*, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. II – Justa causa de despedimento, Almedina, Coimbra, 2001;

- *Anotação ao artigo 394º*, in MARTINEZ, PEDRO ROMANO / MONTEIRO, LUÍS MIGUEL / VASCONCELOS, JOANA / BRITO, PEDRO MADEIRA DE / DRAY, GUILHERME / GONÇALVES DA SILVA, LUÍS, *Código do Trabalho Anotado*, 11ª edição, Almedina, Coimbra, 2017;

- *A Convenção Colectiva, a Lei e o Contrato de Trabalho*, in *Contratação Coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha – I Encontro Ibérico da Secção Europeia de Jovens da Sociedade Internacional de Direito do Trabalho e da Segurança Social*, Estudos APODIT 3, AAFDL Editora, Lisboa, 2017;

VENTURA, RAÚL, *Extinção das Relações Jurídicas de Trabalho*, in *Separata da Revista da Ordem dos Advogados*, Lisboa, 1950;

- *Convenção de Arbitragem*, in *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 46, Vol. II, Lisboa, 1986;

VICENTE, DÁRIO MOURA, *Anotação ao artigo 1º, in Lei da Arbitragem Voluntária Anotada*, Almedina, Coimbra, 2012;

- *Arbitragem de conflitos individuais de trabalho*, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. VI, Almedina, Coimbra, 2012;

- *Convenção de arbitragem: problemas atuais*, in *O Direito*, Ano 147, nº 2, Almedina, Coimbra, 2015;

XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Da Justa Causa de Despedimento no Contrato de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1965;

- *Justa causa de despedimento: conceito e ónus da prova*, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano 30, nº 1, Janeiro-Março, Almedina, Coimbra, 1988;

- *Manual de Direito do Trabalho*, 3ª edição - Revista e Actualizada, Rei dos Livros, Lisboa, 2018;

Referências Jurisprudenciais

Acórdão do TC, nº 107/88, Processo nº 220/88, de 31/05/1988, publicado em Diário da República nº 141/1988, Série I de 21/06/1988;

Acórdão do TC, nº 64/91, Processo nº 117/91, de 04/04/1991, publicado em Diário da República nº 84/1991, Série I-A de 11/04/1991;

Acórdão do TC, nº 199/2009, Processo nº 910/08, de 28/04/2009, publicado em Diário da República nº 105/2009, Série II de 01/06/2009;

Acórdão do TC, nº 230/2013, Processo nº 279/2013, de 24/04/2013, publicado em Diário da República nº 89/2013, Série I, de 09/05/2013;

Acórdão do TC, nº 781/2013, Processo nº 916/13, de 20/11/2013, publicado em Diário da República nº 243/2013, Série I, de 16/12/2013;

Acórdão do STJ, de 07/03/2007, processo nº 06S1541, relatado por Sousa Peixoto;

Acórdão do STJ, de 19/11/2008, Processo nº 08S1690, relatado por Vasques Dinis;

Acórdão do STJ, de 14/01/2015, processo nº 2881.07.8TTLSB.L1.S1, relatado por Melo Lima;

Acórdão do STJ, de 25/06/2015, Processo nº 1256/13.4TTLSB.L1.S1, relatado por António Leones Dantas;

Acórdão do STJ, de 01/10/2015, Processo nº 736/12.3TTVFR.P1.S1, relatado por Mário Belo Morgado;

Acórdão do STJ, de 16/03/2017, Processo nº 244/14.8TTALM.L1.S1, relatado por Chambel Mourisco;

Acórdão do STJ, de 06/12/2017, Processo nº 3649/13.8TTLSB.S2, relatado por Gonçalves Rocha;

Acórdão do TRL, de 14/04/2011, Processo nº 253/10.6TTFUN.L1-4, relatado por Isabel Tapadinhas;

Acórdão do TRL, de 07/12/2012, Processo nº 4282/09.4TTLSB.L1-4, relatado por Leopoldo Soares;

Acórdão do TRE, de 15/03/2011, Processo nº 336/08.2TTFAR.E1, relatado por João Luís Nunes;

Acórdão do TRP, de 19/03/2018, Processo nº 3937/16.1T8PRT.P1, relatado por Domingos Morais;

Acórdão do TRP, de 11/04/2018, Processo nº 2265/17.0T8AVR.P1, relatado por Rui Penha;

Acórdão da CAP, Processo nº 56-CAP/2000, de 11/05/2000;

