

compilações doutrinais

VERBOJURIDICO

CONTRATO DE TRABALHO DO TRABALHADOR DESPORTIVO

Algumas considerações

DR. BRUNO BOM FERREIRA

ADVOGADO



verbojuridico[®]

DEZEMBRO 2008

Título: CONTRATO DE TRABALHO DO TRABALHADOR DESPORTIVO

Autor: Dr. Bruno Bom Ferreira
Advogado
Trabalho elaborado no âmbito da disciplina de Relação Individual de Trabalho leccionada, pelo Senhor Professor Doutor João Leal Amado, no Mestrado, Coimbra, 2007.

Data de Publicação: Dezembro de 2008

Classificação: Direito Penal / Contraordenacional

Edição: Verbo Jurídico © - www.verbojuridico.pt | .eu | .net | .org | .com.

Nota Legal: Respeite os direitos de autor. É permitida a reprodução exclusivamente para fins pessoais ou académicos. É proibida a reprodução ou difusão com efeitos comerciais, assim como a eliminação da formatação, das referências à autoria e publicação. Exceptua-se a transcrição de curtas passagens, desde que mencionado o título da obra, o nome do autor e da referência de publicação.



Ficheiro formatado para ser amigo do ambiente. Se precisar de imprimir este documento, sugerimos que o efective frente e verso, assim reduzindo a metade o número de folhas, com benefício para o ambiente. Imprima em primeiro as páginas pares invertendo a ordem de impressão (do fim para o princípio). Após, insira novamente as folhas impressas na impressora e imprima as páginas ímpares pela ordem normal (princípio para o fim).

O CONTRATO DE TRABALHO DO TRABALHADOR DESPORTIVO

Dr. Bruno Bom Ferreira
ADVOGADO

Introdução

O presente trabalho destina-se, essencialmente, a servir de base para a aula a apresentar no âmbito da disciplina de Relação Individual de Trabalho, referente ao curso de Mestrado e leccionada pelo Professor Doutor João Leal Amado.

Visamos proporcionar uma pequena viagem no âmbito do contrato de trabalho do praticante desportivo. Não almejamos, contudo, a consideração como saber último, até porque, além de não merecida, seria injusta. No entanto, esperamos que estas humildes linhas tenham alguma utilidade e que sirvam, dentro das suas limitações, para clarificar pensamentos em torno do objecto estudado.

No presente escrito será, inicialmente, abordado o enquadramento jurídico do contrato *in casu*, embora de forma breve. Chegados à LCTD (Lei 28/98, de 26 de Junho), iremos tratar da temática referente a algumas especificidades do contrato em estudo e nela regulado.

Assim, começaremos por enunciar o carácter formal do contrato, passando, em seguida, para o tratamento do objecto primordial do presente trabalho – o termo. Aqui, enunciaremos as principais razões para o legislador do desporto ter optado por um contrato de trabalho a termo para o praticante desportivo, e o fundamento para a sua classificação como *termo estabilizador*.

Por fim, será, apenas, tratada a justa causa para a cessação *ante tempus* do contrato de trabalho pelo praticante desportivo e as consequências jurídicas da mesma. Onde enunciaremos, para melhor compreensão, um exemplo real de justa causa para demissão ocorrido no âmbito do futebol profissional, e o desfecho do mesmo.

I – Breve enquadramento jurídico

A LBSD^{1 2} encarregou o legislador de criar um regime jurídico contratual para os praticantes desportivos que atendessem à sua especificidade em relação ao regime geral do contrato de trabalho³.

Assim, o nosso legislador entendeu, face à especificidade muito própria da actividade desportiva profissional, e em nossa opinião bem, consagrar um regime especial para o trabalho desportivo.

No entanto, só em 1995 é que foi criado – na sequência da Lei n.º 85/95, de 31 de Agosto (lei de autorização legislativa) – um regime jurídico exclusivo para os praticantes desportivos – Decreto Lei n.º 305/95, de 18 de Novembro⁴ –, que foi revogado pelo diploma actualmente em vigor – Lei n.º 28/98, de 26 de Junho^{5 6}.

II – O contrato de trabalho do praticante desportivo: algumas especificidades

1. Contrato formal

O contrato de trabalho do praticante desportivo é um contrato formal, ou seja, só é válido se for celebrado por escrito e assinado por ambas as partes, nos termos do n.º 2 do artigo 5.º da LCTD⁷. A falta de observância desta formalidade é geradora de nulidade, nos termos do artigo 220.º do Código Civil, *ex vi* do artigo 3.º da LCTD; no entanto, trata-se de

¹ Lei de Bases do Sistema Desportivo – Lei n.º 1/90, de 13 Janeiro, alterada pela Lei n.º 19/96, de 25 de Junho).

² A LBSD foi revogada pela Lei de Bases do Desporto (LBD) aprovada pela Lei n.º 30/2004, de 21 de Julho. Presentemente, encontra-se em vigor a Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto (LBAFD), aprovada pela Lei n.º 5/2007, de 16 de Janeiro, que revogou a LBD.

³ O artigo 14.º, n.º 4 da LBSD consagra que “o regime jurídico contratual dos praticantes desportivos profissionais é definido por diploma próprio, ouvidas as entidades representativas dos interessados e as federações desportivas, tendo em conta a sua especificidade em relação ao regime geral do contrato de trabalho”.

⁴ Como simples curiosidade – por ser o Futebol Profissional a modalidade desportiva com maior expressão em Portugal, sendo, consequentemente, a mais regulamentada – refere-se que as relações laborais dos futebolistas profissionais foram, em 1975, objectivo de uma Portaria de Regulamentação do Trabalho, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, em 15 de Junho de 1975. Antes, também, da entrada em vigor do Dec. Lei n.º 305/95, de 18 de Novembro, a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais outorgaram, em 1991, uma convenção colectiva de trabalho publicada no *BTE*, 1.ª Série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1991, que, em inúmeros pontos, se afastava do regime laboral comum, mas *breavittatis causa* não se vão agora plasmar.

⁵ Doravante simplesmente designado por LCTD.

⁶ Novamente, após a entrada em vigor da LCTD, a Liga Portuguesa Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais outorgaram, em 1999, uma convenção colectiva de trabalho publicada no *BTE*, 1.ª Série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1999, que, uma vez mais e em inúmeros pontos, se afasta daquele regime (Lei n.º 28/98, de 26 de Junho).

⁷ A violação desta formalidade constitui uma contra-ordenação leve, nos termos do n.º 3 do artigo 42.º da LCTD. No caso de contrato de trabalho desportivo celebrado com menor deve o mesmo ser subscrito pelo seu representante legal (artigo 4.º, n.º 2 da LCTD); a violação desta formalidade constitui, igualmente, uma contra-ordenação leve, em conformidade com o artigo 42.º, n.º 3 do mesmo diploma legal.

uma nulidade atípica, na medida em que os seus efeitos não são retroactivos, operando apenas *ex nunc*, em virtude do disposto no n.º 1 do artigo 115.º do Código do Trabalho⁸.

2. O termo

Como se sabe, o modelo do contrato laboral comum assenta na regra da contratação por tempo indeterminado, nos termos do artigo 129.º do CT, que é desajustado para a actividade laboral desportiva, onde, atendendo à sua natureza e carácter temporário, a regra é a da contratação a termo. No âmbito do fenómeno desportivo profissional o contrato de trabalho a termo “é mesmo a única categoria contratual admitida na relação laboral do praticante desportivo”⁹.

O termo de vigência do contrato deverá, nos termos do artigo 5.º, n.º 2, alínea e) da LCTD, constar do próprio contrato; a não indicação do respectivo termo implica que o contrato deverá considerar-se celebrado por uma época desportiva¹⁰, ou para a época desportiva no decurso da qual foi firmado, nos termos do n.º 4 do artigo 8.º da LCTD¹¹.

O termo pode ser encarado como uma conquista de liberdade do próprio desportista, traduzindo-se num meio de realização da sua liberdade de trabalho. Mas, “na óptica da liberdade de trabalho do praticante e da sua valorização profissional, a modalidade contratual preferível seria a tradicional, a dominante no nosso ordenamento jurídico – ou seja, o contrato de duração indeterminada, livremente dissolúvel por vontade do trabalhador”¹². Se esta fosse a opção legislativa adoptada, o praticante desportivo profissional gozaria de uma maior estabilidade no emprego e de uma maior liberdade, pois poderia, livremente, denunciar o contrato em conformidade com o previsto no artigo 447.º do CT.

Assim, não foi a realização de interesses do praticante desportivo, mormente a sua liberdade de desvinculação, que esteve na base da opção legislativa traduzida na imposição de um termo para o contrato do praticante desportivo, como veremos infra.

⁸ Aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, alterado pela Lei n.º 9/2007, de 20 de Março e pela Lei n.º 59/2007, de 4 de Setembro. Doravante simplesmente designado por CT.

⁹ JOÃO LEAL AMADO, *Vinculação versus Liberdade [O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo]*, Coimbra Editora, 2002, pág. 99. Neste sentido, vide ALBINO MENDES BAPTISTA, *Estudos Sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*, Coimbra Editora, 2006, pág. 17. Também no sentido de que o contrato de trabalho do praticante desportivo é obrigatoriamente um contrato a termo, vide Acórdão do S.T.J. de 7 de Março de 2007, processo n.º 06S1541, nota 5, in *www.dgsi.pt*.

¹⁰ A definição legal para época desportiva é-nos dada pelo n.º 5 do artigo 8.º da LCTD.

¹¹ Para uma análise de direito comparado, atinente à consagração do contrato de trabalho do desportista profissional com duração determinada, vide JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, pág. 101-102.

¹² JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, pág. 108.

2.1 Porquê um “termo estabilizador”?

O contrato de trabalho do praticante desportivo foi configurado como um contrato a termo. No entanto – não obstante estarmos perante uma actividade de desgaste rápido, sendo, conseqüentemente, uma actividade profissional de curta duração – esta característica não foi determinante, só por si, para que o legislador optasse por tal opção legislativa¹³.

Para que possamos compreender a *ratio* de se tratar de um contrato de trabalho a termo, devemos ter presente que o fenómeno desportivo é multifacetado, isto é, deve ser realçada a particular tríade “*competição-espectáculo-profissão*”¹⁴, ou seja, o desporto constitui “uma actividade de lazer cujo dominante é o esforço físico, participando simultaneamente do jogo e do trabalho, praticada de forma competitiva, comportando regras e instituições específicas, e susceptível de se transformar em actividade profissional”^{15 16}.

Assim, pode-se, desde já, afirmar que o termo aposto no tipo de contrato *in casu* não visa a salvaguarda da protecção dos interesses dos praticantes, mas, quanto muito, a protecção do próprio fenómeno desportivo, a salvaguarda da competição desportiva profissional e, conseqüentemente, a protecção das entidades empregadoras, *v.g.* os clubes, ou melhor, as suas SAD’S¹⁷. Desta forma, o termo desempenha aqui uma importante função *estabilizadora*: por um lado, encarcera os sujeitos contratantes [empregador (clube ou SAD) e praticante desportivo] “numa espécie de «golilha jurídica»” que prende ambos os contraentes, pelo menos, durante o período temporal convencionado; por outro, proporciona ao empregador a vinculação por um determinado período de tempo, em ordem a possibilitar a fácil desvinculação, caso a qualidade da prestação desportiva (do praticante) defraude as expectativas criadas.

Se se conferisse ao praticante desportivo a faculdade de rescindir o contrato de trabalho *ad nutum* e a todo o momento, era o fim do fenómeno desportivo profissional, ou seja, era a extinção de uma actividade económica que movimenta grandes fluxos monetários, pois, inicialmente, desembocaria numa guerra entre clubes, onde só os economicamente mais poderosos poderiam vingar – uma espécie de darwinismo clubístico

¹³ Neste sentido, *vide* JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, pág. 103.

¹⁴ *Idem*, pág. 18.

¹⁵ MAGNANE, *apud* JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, pág. 19.

¹⁶ Da figura do atleta *homo-ludens* assistimos à emergência da figura do atleta *homo-feber*, ou seja, do “*desporto-antítese do trabalho* transita-se, pois, para o *desporto-espécie de trabalho*”, JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, pág. 43.

¹⁷ O regime jurídico dos clubes e sociedades desportivas encontra-se previsto no Decreto-Lei n.º 67/97, de 3 de Abril, alterado pela Lei n.º 107/97, de 10 de Setembro.

– na busca do plantel mais forte e perfeito; seguidamente, ao se concentrarem os melhores e mais dotados praticantes desportivos nas equipas de maiores recursos económicos, criar-se-ia um desequilíbrio competitivo, conducente ao desaparecimento da chave do êxito do espectáculo desportivo – “a incerteza do resultado (*uncertainty of outcome*)”¹⁸. Desta forma, não poderemos esquecer que são, por um lado, a incerteza do resultado e, por outro, o mínimo de equilíbrio entre equipas, os elementos catalizadores do interesse de massas pelo fenómeno desportivo.

Assim sendo, o contrato de trabalho do praticante desportivo encontra-se sujeito a *termo estabilizador*¹⁹, por forma a restringir a feroz concorrência entre clubes/empregadores no âmbito da contratação de praticantes desportivos, visando disciplinar e regular o mercado de trabalho, evitando situações nefastas de permanente concorrência. Desta modo, o termo aponta, sobremaneira, para a obrigação do praticante/trabalhador cumprir o prazo estipulado, uma vez que não pode romper o contrato *ante tempus*, a não ser que possua uma justa causa para o efeito, em observância do princípio do *pacta sunt servanda*²⁰.

Assim, o legislador ordinário ao acolher, para o fenómeno desportivo, o contrato a termo não visou garantir a liberdade do praticante desportivo. O termo “faz acentuar (...) a relevância da estabilidade contratual para o equilíbrio e a boa organização das competições desportivas”^{21 22}. Consequentemente, o praticante desportivo “não é livre de dissolver o contrato *medio tempore*, nega-se-lhe o direito de livre desvinculação”²³.

2.1.1 A duração máxima do contrato de trabalho desportivo

O contrato de trabalho desportivo tem, nos termos do n.º 1 do artigo 8.º da LCTD, a duração máxima de oito (8) épocas, sendo que a duração de uma época nunca poderá ser

¹⁸ JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, pág. 84.

¹⁹ Terminologia usada por RAÚL VENTURA, *apud* JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, pág. 255 (437). Neste sentido, *vide* ALBINO MENDES BAPTISTA, *ob. cit.*, pág. 17.

²⁰ No nosso ordenamento jurídico, o princípio do *pacta sunt servanda* encontra-se consagrado no artigo 406.º, n.º 1 do Código Civil. Para uma melhor compreensão sobre este princípio, *vide* PIRES DE LIMA e ANTUNES VARELA, *Código Civil Anotado*, Vol. I, 4.ª Edição, revista e actualizada, com a colaboração de M. HENRIQUE MESQUITA, Coimbra Editora, 1987, pág. 373.

²¹ ALBINO MENDES BAPTISTA, *ob. cit.*, pág. 18.

²² Nos E.U.A. existe, para maior equilíbrio entre equipas, o *player draft system*; trata-se de um processo de selecção de novos jogadores para as principais ligas – MLB (*Major League Baseball*), NBA (*National Basketball Association*), NFL (*National Football League*) e NHL (*National Hockey League*) –, estando os clubes, na hierarquia de posição na escolha de jogadores, posicionados inversamente à ordem de classificação obtida na época anterior. Pelo que, o clube classificado em último lugar, na respectiva liga, tem o direito, no *draft*, à primeira escolha do jogador que pretende para a sua equipa. Para melhor compreensão deste sistema, *vide* JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, págs. 90-93.

²³ *Idem*, *ob. cit.*, pág. 112.

superior a doze (12) meses (artigo 8.º, n.º 5 da LCTD)^{24 25 26}. Tendo em conta a duração máxima do contrato desportivo em Portugal – e o facto da vida activa do praticante desportivo ser, como é de conhecimento geral, de curta duração – poderá, afinal, ser uma forma de “«cessação perpétua de serviços», com o conseqüente sacrifício da liberdade, pessoal e de trabalho, do praticante desportivo”^{27 28 29}. Sendo, gritantemente, nefastas ao atleta que, durante a duração do termo máximo do contrato, vai aumentando as suas *performances* e conaturalmente a cotação no mercado, ficando refém da golilha ao qual se encontra preso, ou seja, ao termo *estabilizador*.

JOÃO LEAL AMADO considera que é importante fixar, ao contrato desportivo, um prazo máximo de duração razoável. Contudo, a nossa lei ao fixar o prazo máximo de duração em oito épocas, pecou, em nosso entender, por excesso, ainda que se possa escorar tal posição na defesa dos interesses dos empregadores e das concretas competições desportivas³⁰.

3. Cessação do contrato pelo praticante desportivo

No contrato de trabalho desportivo, o praticante/trabalhador não pode romper o contrato *ante tempus*, nem *ad nutum*. A rescisão, ou melhor, a *demissão*³¹ terá de ser com justa causa para o efeito, nos termos do artigo 26.º, n.º 1, alínea d) da LCTD. Contrariamente, nas relações laborais comuns, o trabalhador poderá rescindir o contrato *com*³² ou *sem justa*³³ causa.

A justa causa, no contrato de trabalho comum, legitima o trabalhador a fazer cessar, imediatamente, o contrato, sendo dispensado o correspondente aviso prévio à entidade

²⁴ O anterior regime do contrato do praticante desportivo – Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de Novembro –, fixava a duração máxima do contrato em quatro (4) épocas.

²⁵ “ Em Espanha ou em França, por exemplo, a lei não estabelece qualquer limite na matéria, ao invés do que se passa na Itália, na Bélgica ou no Brasil, onde tal limite foi fixado em cinco anos”, JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, pág. 114.

²⁶ O nosso legislador do desporto elevou, impulsionado pelo célebre Acórdão *Bosman* – Acórdão do Tribunal de Justiça e das Comunidades Europeias, de 15 de Dezembro de 1995, o limite máximo de duração do contrato de trabalho de quatro para oito épocas. Por uma questão de síntese e porque este tema não é o objecto do presente trabalho, não irá ser tratado. No entanto, para um aprofundado estudo sobre as conseqüências do “caso *Bosman*” e os seus efeitos no ordenamento desportivo nacional, *vide* JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, págs. 417-433.

²⁷ *Idem*, 114.

²⁸ “A prática desportiva profissional de um atleta rondará, em média, os 10-15 anos, significa permitir que aproximadamente 2/3 da vida profissional desse praticante sejam cobertos por um único contrato de trabalho «a termo»”, *Idem*, pág. 115.

²⁹ Em sentido contrário, defendendo a existência dos contratos de longa duração *vide* PATEL, *apud* JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, pág. 114.

³⁰ Neste sentido, JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, pág. 115.

³¹ A terminologia “demissão” é a perfilhada por JOÃO LEAL AMADO, sendo a mesma proposta por JORGE LEITE. Para um maior desenvolvimento, mormente, no que tange às razões do uso de tal terminologia, *vide* JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, pág. 253 (nota 434).

³² Nos termos do artigo 441.º do CT.

³³ Nos termos do artigo 447.º do CT.

empregadora (artigo 441.º, n.º 1 do CT); no contrato de trabalho desportivo, a justa causa habilita o praticante desportivo a fazer cessar, licitamente, o contrato (artigo 26.º, n.º 1, alínea d) da LCTD)³⁴.

Para compreendermos melhor o problema da extinção da relação laboral, deveremos abordar o problema na perspectiva da parte afectada com tal decisão extintiva. Assim, no âmbito do contrato de trabalho comum, o fim da relação laboral por iniciativa do empregador – despedimento – provoca no trabalhador, não raro, efeitos trágicos com a perda de emprego que, na maior parte das vezes, consiste no seu único meio de subsistência³⁵; já na relação laboral desportiva, a *demissão* do praticante desportivo conduz, por vezes, a problemas vários para o seu empregador, quer de índole orgânico-desportivo – perda de um jogador influente no rendimento da equipa –, quer de índole patrimonial, pois, no fenómeno desportivo os praticantes são activos patrimoniais que os clubes possuem e, não raras as vezes, vão valorizando em função da evolução da sua performance.

O contrato de trabalho do praticante desportivo é um contrato sujeito a termo *estabilizador*, o que obsta à faculdade de denúncia antecipada do mesmo, sendo ilícita caso aconteça^{36 37}.

No entanto, como já foi referido, o direito laboral desportivo permite a demissão do praticante desportivo com justa causa, independentemente do termo do contrato – artigo 26.º, n.º 1, alínea d) da LCTD. Assim sendo, devemos indagar o que justifica tal demissão.

3.1 Justa causa para rescisão

A LCTD não esclarece o que fundamenta uma justa causa de rescisão por iniciativa do praticante desportivo. Desta forma, e tendo em conta o carácter subsidiário do regime geral – nos termos do artigo 3.º da LCTD –, podemos concluir que o nosso legislador do desporto acolheu a figura da justa causa de rescisão em conformidade com o previsto para

³⁴ “A ausência de justa causa importa, para o trabalhador comum, o dever de respeitar o prazo do aviso prévio, caso entenda demitir-se, já para o praticante desportivo tal ausência significa que ele deverá respeitar o período contratual estipulado, abstendo-se de se demitir *ante tempus*”, JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, págs. 254-255.

³⁵ *Brevitatis causa*, não os vamos enunciar.

³⁶ PEDRO ROMANO MARTINEZ põe em causa a constitucionalidade da solução do nosso legislador do desporto, contudo, JOÃO LEAL AMADO não considera inconstitucional o contrato de trabalho desportivo estar sujeito ao termo estabilizador; pondera, no entanto, que “poderão surgir problemas sérios de inconstitucionalidade (...) se for estabelecido um regime demasiado severo no tocante aos efeitos da demissão ilícita do praticante desportivo”, *vide* JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, pág. 256 (nota 439).

³⁷ Contudo, o contrato de formação desportiva, regulado nos artigos 31.º a 40.º da LCTD, já pode ser rescindido livremente pelo formando, bastando, para o efeito, que a “vontade de rescindir seja comunicada, por escrito, à entidade formadora com a antecedência mínima de oito dias”, nos termos do artigo 28.º do Decreto Lei n.º 205/96, de 25 de Outubro, *ex vi* do artigo 39.º, n.º 1 da LCTD.

a lei geral laboral (artigos 441.º, n.ºs 2 e 3 e 396.º, n.º 2, *ex vi* do n.º 4 do artigo 441.º, todos do CT)³⁸.

Numa situação em que se verifique uma típica situação de justa causa, mormente, que comprometa de forma acentuada e séria a subsistência da relação laboral, poderá, óbvia e evidentemente, o praticante desportivo demitir-se licitamente, colocando um ponto final na relação contratual.

Contudo, não nos podemos esquecer que existem deveres especiais que a entidade empregadora terá que cumprir e que se encontram elencados nas alíneas a), b) e c) do artigo 12.º da LCTD, *maxime* o de “submeter os praticantes aos exames e tratamentos clínicos necessários à prática da actividade desportiva” ou o de lhes permitir que “(...) participem nos trabalhos de preparação e integrem as selecções ou representações nacionais” (alíneas b) e c) do preceito referido). Assim, na opinião de JOÃO LEAL AMADO, que subscrevemos, se estes deveres não forem observados por parte da entidade empregadora, poderão constituir justa causa de demissão para o praticante profissional³⁹.

3.1.1 Consequências na demissão com justa causa

A demissão com justa causa pelo praticante desportivo faz, nos termos do n.º 1 do artigo 27.º da LCTD, incorrer o empregador em responsabilidade civil, uma vez que é este quem dá causa à cessação do contrato. Neste tipo de situações, a demissão é encarada como um “autêntico «despedimento indirecto»”⁴⁰, pois, quem provoca a situação censurável e violadora de obrigações e/ou direitos do praticante é a própria entidade empregadora, forçando, desta forma, à demissão pelo praticante desportivo.

Assim, atendendo ao elemento literal do artigo 27.º, n.º 1 da LCTD – a “**parte que der causa** à cessação (...) incorre em responsabilidade civil pelos danos causados em virtude do incumprimento do contrato”⁴¹ –, a entidade empregadora será responsável por responsabilidade civil contratual por violação culposa do contrato, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 798.º e 483.º, n.º 1⁴², ambos do Código Civil.

No entanto, e como muito bem alerta JOÃO LEAL AMADO, as situações consubstanciadoras de justa causa de demissão, não são apenas integradas por

³⁸ Para um aprofundado estudo sobre as situações que tipificam justa causa de rescisão – ao abrigo do regime da Lei de Cessação do Contrato de Trabalho (Decreto Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro), entretanto revogado pelo CT, *vide* JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, págs. 259-260.

³⁹ Para melhor compreensão, *vide* JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, págs. 263-264.

⁴⁰ *Idem*, pág. 261.

⁴¹ Negrito nosso.

⁴² “Os arts. 483.º e segs. visam, sobretudo, a responsabilidade extracontratual, mas várias das suas normas aplicam-se também (...) à responsabilidade contratual”, MÁRIO JÚLIO DE ALMEIDA COSTA, *Direito das Obrigações*, 7.ª edição, Livraria Almedina, Coimbra, 1998, pág. 469.

comportamentos culposos⁴³ da entidade empregadora, mas, também, por comportamentos não culposos e situações que podem, de todo, não ser imputáveis à mesma^{44 45}.

Como decorre do n.º 1 do artigo 27.º da LCTD, o praticante desportivo que, com justa causa, rescinda o contrato de trabalho antes do termo tem direito a ser indemnizado pelos danos sofridos em virtude do contrato não ter sido integralmente cumprido, mas essa indemnização não pode exceder o valor das retribuições – retribuições vincendas – que lhe seriam devidas se o contrato tivesse cessado no seu termo.

Desta forma, constata-se que o n.º 1 do artigo 27.º da LCTD não fixa o montante da indemnização devido ao praticante desportivo pela demissão com justa causa, limita-se, apenas, a estipular um tecto máximo dessa mesma indemnização.

Assim, o praticante desportivo que, com justa causa, rescindir o contrato terá – nos termos do n.º 1 do artigo 342.º do Código Civil – de alegar e provar os danos que efectivamente sofreu com a cessação antecipada do contrato, motivada por culpa da entidade empregadora, uma vez que a verificação desses danos constitui um facto constitutivo do seu direito à indemnização. Se essa alegação e prova não forem feitas, é óbvio que o praticante desportivo não terá direito a qualquer indemnização, uma vez que a mesma está dependente dos “danos causados” e provados (artigo 27.º, n.º 1 da LCTD).

Contudo, o regime indemnizatório, no caso de demissão com justa causa, previsto na CCT dos profissionais de futebol⁴⁶ é mais favorável para o praticante desportivo do que o previsto no n.º 1 do artigo 27.º da LCTD, por duas ordens de razões:

Em primeiro lugar, o direito à indemnização – nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 48.º da CCT dos profissionais de futebol – não está dependente da existência de quaisquer danos, pois a rescisão do contrato com o fundamento nos factos previstos no artigo 43.º do mesmo diploma (justa causa de rescisão por iniciativa do jogador) confere ao jogador o direito a uma indemnização. Assim, o jogador de futebol profissional não necessita de alegar e provar a existência de danos, pois tal indemnização opera *ope legis*. No entanto, a entidade patronal sempre poderá – para obstar a esse direito e nos termos do artigo 342.º, n.º 2 do Código Civil – alegar e provar que o seu ex-jogador auferiu retribuições pela prestação da mesma actividade, para uma outra entidade patronal, no período

⁴³ Nos termos do artigo 799.º, n.º 1 do Código Civil, violando a entidade empregadora o cumprimento de uma obrigação que contratualmente lhe é imposta, presume-se a culpa na sua actuação.

⁴⁴ No entanto, no presente trabalho e para não alongar em demasia o mesmo, ficaremos pelas situações em que a entidade empregadora assume um comportamento culposos consubstanciador da demissão por parte do praticante desportivo. Para um conhecimento sobre o reflexo das situações não culposas e, mesmo, não imputáveis à entidade empregadora, vide JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, pág. 261-262.

⁴⁵ A CCT dos profissionais de futebol – convenção colectiva de trabalho publicada no BTE, 1.ª Série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1999 – no artigo 43.º, prevê os comportamentos imputáveis à entidade empregadora que justificam a demissão do praticante desportivo.

⁴⁶ Ver nota 45 do presente trabalho.

compreendido entre a data da demissão e o termo que ambos haviam estipulado no contrato de trabalho desportivo.

Em segundo lugar, porque o n.º 1 do artigo 27.º da LCTD fixa um limite máximo à indemnização a atribuir ao jogador, ou seja, o valor das retribuições vincendas até ao termo do contrato; contrariamente, o artigo 48.º da CCT não fixa qualquer limite, pois, nos termos do seu n.º 3, o jogador poderá peticionar uma indemnização, de valor superior ao referido no seu n.º 1, correspondente aos danos efectivamente sofridos, que bem pode superar o limite máximo plasmado no n.º 1 do artigo 27.º da LCTD. Pelo que, em nosso entender, poderá o praticante desportivo alegar e provar o sofrimento de danos, quer patrimoniais, quer não patrimoniais⁴⁷, com a violação culposa por parte da entidade patronal, que conduziram à demissão com justa causa e que ultrapassam os limites mínimos fixados nos n.ºs 1 e 2 do artigo 48.º da CCT.

Tendo-se suscitado a questão da nulidade dos n.ºs 1 e 2 do artigo 48 da CCT, por prever um montante indemnizatório inferior ao previsto no n.º 1 do artigo 27.º da LCTD, o Supremo Tribunal de Justiça julgou, no Acórdão de 7 de Março de 2007, que os referidos preceitos não padecem de nulidade⁴⁸. Efectivamente, os n.ºs 1 e 2 do artigo 48.º da CCT limitam-se a fixar um limite mínimo para a indemnização, sendo que o limite máximo não está legalmente balizado, estando, apenas, dependente da alegação e prova por parte do jogador de prejuízos superiores (ao montante referido no n.º 1), nos termos do seu n.º 3. Pelo contrário, e como já vimos, o n.º 1 do artigo 27.º da LCTD fixa o limite máximo para a indemnização pela demissão com justa causa do praticante desportivo (e não a própria indemnização, que, como igualmente já explanámos, sempre dependerá de alegação e prova dos danos). Pelo que, se conclui que aquela norma não viola esta, pois, na verdade, não fixa uma indemnização inferior. Desta forma, concordamos, plenamente, com o aresto referido.

⁴⁷ Não obstante nos encontrarmos no âmbito da responsabilidade civil contratual, os danos não patrimoniais desde que sejam suficientemente graves – nos termos do n.º 1 do artigo 496.º do Código Civil – deverão ser compensados, pois “não se vê que entre a responsabilidade extraobrigacional e a obrigacional haja diferença que justifique estender a primeira e não a segunda aos prejuízos não patrimoniais”, GALVÃO TELLES, *Direito das Obrigações*, 7.ª Edição, Coimbra Editora, 1997, pág. 382. Também neste sentido e com largos apontamentos jurisprudenciais, vide MÁRIO JÚLIO DE ALMEIDA COSTA, *ob. cit.*, págs. 523-524 (nota 1). “Em geral, e tendo em conta a tendência crescente para a unificação das duas espécies de responsabilidade, não descortinamos razões ponderosas para não considerar a ressarcibilidade do dano não patrimonial um princípio geral aplicável à responsabilidade contratual”, JOÃO CALVÃO DA SILVA, *Responsabilidade Civil do Produtor*, Livraria Almedina, Coimbra, 1999, pág. 688 (nota 2). Com a posição contrária, defendendo que os danos não patrimoniais só são compensados no âmbito da responsabilidade civil extracontratual, vide PIRES DE LIMA e ANTUNES VARELA, *ob. cit.*, pág. 501-502 (nota 8).

⁴⁸ Para melhor compreensão, vide Acórdão do S.T.J. de 7 de Março de 2007, processo n.º 06S1541, in *www.dgsi.pt*.

3.1.1.1 Exemplo prático de justa causa para demissão

Na época desportiva de 2004/2005 o jogador NUNO VALENTE, à data jogador do F.C.Porto SAD, lesionou-se com gravidade ao serviço da selecção nacional, situação que impossibilitou o atleta de poder competir ao serviço da sua entidade patronal.

Na preparação da época desportiva 2005/2006, o F.C.Porto SAD terá concluído que o atleta não reunia capacidades físicas para poder representar as suas cores, bem como, simultaneamente, as cores da nossa selecção nacional. Assim, o F.C.Porto SAD lançou o seguinte repto ao jogador *in casu*: ou o NUNO VALENTE abdicava da sua participação na selecção nacional, o que lhe permitiria competir por um lugar no onze titular do F.C.Porto SAD, ou, caso assim não anuísse, seria afastado da equipa principal, limitando-se a treinar e, eventualmente, integrar a equipa B do clube⁴⁹.

Desta forma, estamos perante uma violação de um dever acessório que impende sobre a entidade patronal, ou seja, o F.C.Porto SAD violou o dever previsto na alínea c) do artigo 12.º da LCTD, *ex vi* da alínea f) do artigo 12.º da CCT, além de que a conduta, por esta assumida, chega a esboçar a coacção sobre o próprio praticante desportivo, o que poderá consubstanciar a previsão da alínea f) do n.º 2 do artigo 441.º do CT e artigo 43.º da CCT dos jogadores de Futebol.

Assim sendo, “*estamos perante um actuação ilícita, violadora da boa fé contratual e altamente lesiva dos interesses do trabalhador desportivo*”⁵⁰. Pelo que, o NUNO VALENTE teria uma justa causa para demissão e direito a ser “ressarcido pelos prejuízos causados pela ruptura contratual prematura”⁵¹ e por culpa exclusiva da entidade empregadora, nos termos do n.º 1 do artigo 27.º da LCTD.

No entanto, não foi este o caminho que o caso trilhou, pois, não obstante o NUNO VALENTE ter sido prejudicado por uma conduta culposa e inadmissível do F.C.Porto SAD, foi transferido para o Everton e o F.C.Porto SAD, com a sua conduta, ainda “acabou por cobrar 2,5 milhões de euros pela transferência do atleta”⁵².

⁴⁹ Para mais desenvolvimentos factuais, *vide* JOÃO LEAL AMADO, *Direito & Desporto – Revista Jurídica do Desporto*, “ALGUMAS REFLEXÕES SOBRE O CHAMADO «CASO NUNO VALENTE»”, n.º 7 (Ano III – Setembro/Dezembro 2005), Coimbra Editora, 29-30.

⁵⁰ JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.* (nota 49), pág. 37.

⁵¹ *Idem, ob. cit.* (nota 49), pág. 39 (nota 12).

⁵² Mostrando alguma indignação pelo desfecho da situação *in casu*, *vide Idem, ibidem*.

Conclusão

O presente trabalho teve como escopo o tratamento de algumas questões relacionadas com o contrato de trabalho do praticante desportivo.

Após explanarmos o breve enquadramento jurídico, iniciámos a análise da formalidade *ad substantiam* do contrato *in casu*.

Chegámos à conclusão que o contrato de trabalho do praticante desportivo é, obrigatoriamente, um contrato a termo (plasmando a sua duração mínima e máxima), e que este – por força da protecção do próprio fenómeno desportivo e dos interesses dos empregadores e não, como se poderia chegar a pensar, do resguardo do praticante desportivo – é qualificado como um *termo estabilizador*, que obsta à faculdade do praticante desportivo em se demitir *ad nutum* e *ante tempus*.

Foi também por nós abordada a problemática em torno da cessação do contrato de trabalho, com justa causa, pelo praticante desportivo – demissão –, e das consequências jurídicas da mesma. Aqui, além de analisarmos o *quantum* máximo de indemnização que o praticante tem direito e previsto na LCTD, vimos, também, no âmbito do futebol profissional e ao abrigo da CCT do profissionais de futebol, que o regime destes últimos é mais favorável para o praticante desportivo.

Na finalização do trabalho, foi por nós vertida e analisada uma situação prática, para ajudar à compreensão da justa causa para demissão, no entanto, pese embora a presença da mesma, deixámos vertido que, neste caso, a parte culpada na ruptura contratual prematura ainda lucrou uma avultada quantia.

Bibliografia

- AMADO, JOÃO LEAL, *Vinculação versus Liberdade [O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo]*, Coimbra Editora, 2002;
- AMADO, JOÃO LEAL, *Direito & Desporto – Revista Jurídica do Desporto*, “ALGUMAS REFLEXÕES SOBRE O CHAMADO «CASO NUNO VALENTE»”, n.º 7 (Ano III – Setembro/Dezembro 2005), Coimbra Editora;
- BAPTISTA, ALBINO MENDES, *Estudos Sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*, Coimbra Editora, 2006;
- COSTA, MÁRIO JÚLIO DE ALMEIDA, *Direito das Obrigações*, 7.ª edição, Livraria Almedina, Coimbra, 1998;
- LIMA e VARELA, PIRES DE e ANTUNES, *Código Civil Anotado*, Vol. I, 4.ª Edição, revista e actualizada, com a colaboração de M. HENRIQUE MESQUITA, Coimbra Editora, 1987;
- SILVA, JOÃO CALVÃO DA, *Responsabilidade Civil do Produtor*, Livraria Almedina, Coimbra, 1999;
- TELLES, GALVÃO, *Direito das Obrigações*, 7.ª Edição, Coimbra Editora, 1997;
- Acórdão do S.T.J. de 7 de Março de 2007, processo n.º 06S1541 , in www.dgsi.pt.

Índice

O CONTRATO DE TRABALHO	3
DO TRABALHADOR DESPORTIVO	3
Introdução.....	3
I – Breve enquadramento jurídico	4
II – O contrato de trabalho do praticante desportivo: algumas especificidades	4
1. Contrato formal	4
2. O termo	5
2.1 Porquê um “termo estabilizador”?	6
2.1.1 A duração máxima do contrato de trabalho desportivo	7
3. Cessação do contrato pelo praticante desportivo	8
3.1 Justa causa para rescisão	9
3.1.1 Consequências na demissão com justa causa.....	10
3.1.1.1 Exemplo prático de justa causa para demissão	13
Conclusão	14
Bibliografia.....	15
Índice	16