



Universidades Lusíada

Badalo, Miguel Alexandre Barbado, 1999-

Justa causa para a resolução contratual pelo praticante desportivo

<http://hdl.handle.net/11067/7468>

Metadados

Data de Publicação

2023

Resumo

A presente dissertação versa sobre a explanação e precisão do conceito de justa causa, pondo-se em evidência as diferenças do mesmo entre o regime laboral geral e o regime laboral desportivo, com o auxílio de decisões das diversas instâncias nacionais e internacionais, de modo a conseguir encontrar indícios sérios que ajudem a concretizar cada vez mais o conceito e ajudem em decisões futuras. Pode afirmar-se que tal conceito tem um papel importante e ativo, imiscuindo-se com imensidão no direit...

This dissertation deals with the explanation and precision of the concept of just cause, highlighting its differences between the general labor regime and the sports labor regime, with the help of decisions from various national and international bodies, in order to find serious evidence that will help make the concept more concrete and help in future decisions. It can be said that this concept plays an important and active role, immersing itself immensely in sports law, a legal area that has g...

Palavras Chave

Contrato de Trabalho - Portugal, Contrato Desportivo Profissional - Portugal, Empregados - Dispensa de - Direito e legislação - Portugal, Atletas profissionais - Estatuto legal, leis, etc. - Portugal

Tipo

masterThesis

Revisão de Pares

Não

Coleções

[ULL-FD] Dissertações

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-10-09T14:22:14Z com informação proveniente do Repositório



UNIVERSIDADE LUSÍADA

FACULDADE DE DIREITO

Mestrado em Direito

**Justa causa para a resolução contratual
pelo praticante desportivo**

Realizado por:

Miguel Alexandre Barbado Badalo

Orientado por:

Prof. Doutor Lúcio Miguel Teixeira Correia

Constituição do Júri:

Presidente: Prof. Doutor José Alberto Rodríguez Lorenzo González

Orientador: Prof. Doutor Lúcio Miguel Teixeira Correia

Arguente: Prof.^a Doutora Ana Sofia da Silva Gomes

Dissertação aprovada em: 11 de abril de 2024

Lisboa

2023



UNIVERSIDADE LUSÍADA

FACULDADE DE DIREITO

Mestrado em Direito

Justa causa para a resolução contratual pelo
praticante desportivo

Miguel Alexandre Barbado Badalo

Lisboa

Setembro 2023



UNIVERSIDADE LUSÍADA

FACULDADE DE DIREITO

Mestrado em Direito

Justa causa para a resolução contratual pelo
praticante desportivo

Miguel Alexandre Barbado Badalo

Lisboa

Setembro 2023

Miguel Alexandre Barbado Badalo

Justa causa para a resolução contratual pelo praticante desportivo

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da
Universidade Lusíada para a obtenção do grau de
Mestre em Direito.

Área científica: Ciências Jurídico-Empresariais

Orientador: Prof. Doutor Lúcio Miguel Teixeira Correia

Lisboa

Setembro 2023

FICHA TÉCNICA

Autor Miguel Alexandre Barbado Badalo
Orientador Prof. Doutor Lúcio Miguel Teixeira Correia
Título Justa causa para a resolução contratual pelo praticante desportivo
Local Lisboa
Ano 2023

MEDIATECA DA UNIVERSIDADE LUSÍADA - CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO

BADALO, Miguel Alexandre Barbado, 1999-

Justa causa para a resolução contratual pelo praticante desportivo / Miguel Alexandre Barbado Badalo ; orientado por Lúcio Miguel Teixeira Correia. - Lisboa : [s.n.], 2023. - Dissertação de Mestrado em Direito, Faculdade de Direito da Universidade Lusíada.

I - CORREIA, Lúcio Miguel Teixeira, 1973-

LCSH

1. Contrato de trabalho - Portugal
2. Contrato desportivo profissional - Portugal
3. Empregados - Dispensa de - Direito e legislação - Portugal
4. Atletas profissionais - Estatuto legal, leis, etc. - Portugal
5. Universidade Lusíada. Faculdade de Direito - Teses
6. Teses - Portugal - Lisboa

1. Labor contract - Portugal
2. Professional sports contracts - Portugal
3. Employees - Dismissal of - Law and legislation - Portugal
4. Professional athletes - Legal status, laws, etc. -Portugal
5. Universidade Lusíada. Faculdade de Direito - Dissertations
6. Dissertations, academic - Portugal - Lisbon

LCC

1. KKQ1435.P76 B33 2023

Agradecimentos

Todo o processo que foi levado a cabo na elaboração da dissertação foi complexo, moroso e árduo, sendo necessário um grande investimento de tempo, muita dedicação e determinação da minha parte e a ajuda de diversas pessoas, que merecem o seu devido reconhecimento, para que se conseguisse finalizar este trabalho científico.

À minha família, em especial aos meus pais e ao meu irmão, por toda a disponibilidade, ajuda para superar as mais diversas dificuldades, por terem estado presentes em todo o meu percurso académico, desde a licenciatura até ao mestrado e por me possibilitarem tudo o necessário para a elaboração desta dissertação.

Aos meus avós, por me terem ajudado a tornar na pessoa que sou hoje.

Aos meus amigos, em especial ao Tiago, ao Pedro, ao Henrique e à Ana pela paciência e por toda a ajuda prestada, através da sua opinião e sábios conselhos nas diversas etapas de idealização e execução desta obra.

À Universidade Lusíada de Lisboa, pela oportunidade dada e por ser a minha casa durante esta etapa académica, fornecendo todos os recursos necessários para a minha educação. A todos os professores do percurso, pelo conhecimento partilhado e por me terem ajudado a tornar num jurista melhor.

Por fim, um agradecimento específico ao Professor Doutor Lúcio Miguel Teixeira Correia por ter aceitado este desafio que lhe propus e ter tido toda a disponibilidade e paciência para comigo durante largas horas, ajudando-me com todos os seus conselhos sábios e comentários que ajudaram a obra a erguer-se.

“Sic Parvis Magna”
(Grandeza a partir de começos humildes)
Sir Francis Drake

Siglas e Abreviaturas

Ac. – Acórdão

al. – Alínea

art./arts. – artigo, artigos

CAP – Comissão Arbitral Paritária

CAS – Court of Arbitration for Sport

CC - Código Civil

CCFP – Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional

CCT – Contrato Coletivo de Trabalho

Cit. – citado, citada

Cfr. – Confrontar

Consult. – Consultado

Coord. - Coordenação

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DL – Decreto-Lei

DRC – Dispute Resolution Chamber

e.g – *Exempli gratia*

et al. – *Et alii*

FIGC – Federazione Italiana Giuoco Calcio

FFF - Fédération Française de Football

FIFA – Fédération Internationale de Football Association

FPF – Federação Portuguesa de Futebol

Ibidem – no mesmo lugar

Idem – o mesmo

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LCT – Lei do Contrato de Trabalho (Decreto-Lei nº 49408)

LBAFD – Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto

LPFP – Liga Portuguesa de Futebol Profissional

PRT - Portaria de Regulamentação do Trabalho para os Futebolistas Profissionais

p./pp. – Página/ Páginas

nº, nºs – número, números

RD – Real Decreto

RETJ - Regulamento dos Estatutos de Categoria, Inscrição e Transferência de Jogadores da FIFA

RFU – Russian Football Union

RJCTD - Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo, do Contrato de Formação Desportiva e do Contrato de Representação ou Intermediação

RSTP – Regulations for the Status and Transfer of Players

SAD – Sociedade Anónima Desportiva

SCP – Sporting Clube de Portugal

SJPF – Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol

s., ss. – seguinte, seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TAD – Tribunal Arbitral do Desporto

TAS – Tribunal Arbitral du Sport

TFF - Turkish Football Federation

Vol. - volume

V.g – verbi gratia, por exemplo

UEFA – Union of European Football Associations

Apresentação

A presente dissertação versa sobre a explanação e precisão do conceito de justa causa, pondo-se em evidência as diferenças do mesmo entre o regime laboral geral e o regime laboral desportivo, com o auxílio de decisões das diversas instâncias nacionais e internacionais, de modo a conseguir encontrar indícios sérios que ajudem a concretizar cada vez mais o conceito e ajudem em decisões futuras.

Pode afirmar-se que tal conceito tem um papel importante e ativo, imiscuindo-se com imensidão no direito desportivo, área jurídica que tem crescido imenso ao longo dos últimos anos nas suas diferentes vertentes, desde a vertente fiscal, penal à vertente laboral, entre outras.

Tal prosperidade deve-se a razões de diversa índole, das quais se destaca o facto de o desporto ter cada vez mais um maior peso económico na sociedade e uma presença mais robusta e ativa no quotidiano das pessoas, começando as crianças a praticar desporto precocemente desde tenra idade até terem a chance de se profissionalizarem e conseguirem os seus rendimentos através dessa fonte, como qualquer outra profissão.

Subsequentemente, em primeiro lugar há que precisar e balizar a área que é objeto de estudo, de forma a colocar em evidência o cordão umbilical que a área em questão detém com a área laboral; de seguida, conseguindo precisar a noção de contrato de trabalho desportivo e de todos os conceitos necessários para a total compreensão da área, já se estará apto para conseguir atingir o cerne da questão, o conceito de justa causa, sendo auxiliado por recentes decisões das mais diversas instâncias.

Ao longo da dissertação o principal desporto em foco será o futebol, porque, em termos gerais, trata-se do desporto com mais relevo na sociedade contemporânea e o mais praticado, sendo aquele que tem maior envolvência com diversas áreas jurídicas e aquele onde há uma maior aplicação da legislação laboral em Portugal, pelo seu desenvolvimento e profissionalização, o que traz aplicação prática do conjunto normativo desportivo legal. Não obstante, cabe ressaltar que se crê que, com as devidas adaptações, esta figura terá os mesmos contornos em qualquer outro desporto profissional.

Palavras-Chave: Contrato de Trabalho, Contrato de Trabalho Desportivo, Cessação do Contrato, Resolução do Contrato, Justa Causa de Rescisão, Lei nº 54/2017

Abstract

This dissertation deals with the explanation and precision of the concept of just cause, highlighting its differences between the general labor regime and the sports labor regime, with the help of decisions from various national and international bodies, in order to find serious evidence that will help make the concept more concrete and help in future decisions.

It can be said that this concept plays an important and active role, immersing itself immensely in sports law, a legal area that has grown immensely over the last few years in its different aspects, from tax, criminal and labor law, among others.

This prosperity is due to a variety of reasons, including the fact that sport has an increasingly greater economic weight in society and a more robust and active presence in people's daily lives, with children starting to play sport from an early age until they have the chance to become professional and earn their income from this source, like any other profession.

Subsequently, first of all we need to define and define the area that is the subject of this study, in order to highlight the umbilical cord that the area in question has with the labor area; then, once we have defined the notion of a sports employment contract and all the concepts necessary for a full understanding of the area, we will be able to get to the heart of the matter, the concept of just cause, with the help of recent decisions from the most diverse courts.

Throughout the dissertation, the main sport in focus will be soccer, because, in general terms, it is the sport with the most relevance in contemporary society and the most practiced, being the one that has the greatest involvement with various legal areas and the one where there is the greatest application of labour legislation in Portugal, due to its development and professionalization, which brings practical application of the set of legal sports regulations. However, it should be noted that it is believed that, with the necessary adaptations, this figure will have the same contours in any other professional sport.

Keywords: Employment Contract, Sports Employment Contract, Termination of Employment Contract, Just Cause of Termination, Law no. 54/2017

Índice

| | |
|--|-----|
| • Agradecimentos..... | 5 |
| • Siglas e Abreviaturas..... | 7 |
| • Resumo..... | 9 |
| • Abstract..... | 10 |
| • Índice..... | 11 |
| • Introdução..... | 13 |
| Parte 1 – Direito Laboral e Direito Laboral Desportivo | |
| 1.1) Definição de contrato de trabalho..... | 18 |
| 1.2) Definição de contrato de trabalho desportivo..... | 25 |
| 1.3) Relação entre Regime Laboral Geral e Especial: | |
| 1.3.1) Considerações acerca das Especificidades do Desporto..... | 36 |
| 1.3.2) Principais Diferenças entre Regimes..... | 41 |
| Parte 2 – Cessação Contratual | |
| 2.1) Cessação do Contrato de Trabalho Comum: | |
| 2.1.1) Considerações Gerais..... | 47 |
| 2.1.2) Diferentes Tipos de Cessação..... | 51 |
| 2.2) Cessação do Contrato Laboral Desportivo: | |
| 2.2.1) Considerações Gerais..... | 55 |
| 2.2.2) Diferentes Tipos de Cessação..... | 58 |
| Parte 3 - Resolução do Contrato por Justa Causa pelo Praticante Desportivo: | |
| 3.1) Generalidades..... | 60 |
| 3.2) Noção de Justa Causa..... | 63 |
| 3.3) Conceitos de Justa Causa Objetiva e Justa Causa Subjetiva na Relação Laboral Comum..... | 73 |
| 3.4) Especificidades da Justa Causa Desportiva..... | 76 |
| 3.5) Consequências Jurídico-Laborais Desportivas..... | 83 |
| Parte 4 - Análise de Alguns Casos Paradigmáticos sobre o conceito de Justa Causa Desportiva: | |
| 4.1.1) CAS 2007/A/1369 O. v. FC Krylia Sovetov Samara..... | 96 |
| 4.1.2) CAS 2020/A/6954 Club Athlétique Bizertin v. Saoud Farhan I Ishbahh... | 103 |
| 4.1.3) CAS 2006/A/1180 Galatasaray SK V. Frank Ribéry & Olympique de Marseille..... | 110 |

| | |
|---|-----|
| 4.1.4) CAS 2018/A/6029 Akhisar Belediye Gençlik ve Spor Kulubu Derneği v. Marvin Renato Emnes..... | 117 |
| 4.1.5) Casos de Alcochete, na Academia do Sporting – Haverá Justa Causa?.. | 126 |
| 4.1.5.1) Carta de Rescisão de Rodrigo Andrés Battaglia apresentada ao Sporting Clube de Portugal..... | 127 |
| 4.1.5.2) Queixa do Sporting Clube de Portugal na DRC contra Rui Pedro dos Santos Patrício..... | 131 |
| 4.1.5.3) Caso do TAD de 18 de março de 2019 - Rafael Alexandre de Conceição Leão v. Sporting Clube de Portugal..... | 136 |
| • Conclusões..... | 139 |
| • Bibliografia..... | 148 |
| • Referências Jurisprudenciais..... | 154 |
| • Webgrafia..... | 157 |

Introdução

O desporto teve uma evolução tremenda desde os seus primórdios até à hodiernidade, albergando sempre nele a competição e rivalidade entre os praticantes, características próprias do Homem¹.

Começou como uma manifestação física do ser humano, puramente de lazer e de carácter social², para o desporto altamente profissionalizado³, acompanhando *pari passu* o “desenvolvimento civilizacional da Humanidade”⁴, passando de desporto-recreação para o desporto-espetáculo⁵, havendo inclusive quem vá ainda mais longe e considere que se possa estar perante uma verdadeira religião⁶.

O desporto teve um desenvolvimento progressivo magnânimo desde a primeira edição dos Jogos Olímpicos na Grécia Antiga, em honra ao deus grego Zeus⁷, com apenas uma modalidade⁸, para os atuais Jogos Olímpicos^{9,10}, Jogos Olímpicos de

¹ Cit. 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*, Porto, Vida Económica, 2018, p.229 – “O desporto é hoje um fenómeno de todos e que, por ser de todos, haverá de se realizar na interseção dos ideais de cada um, entre clubes, praticantes, adeptos, agentes e investidores (...) surge mesmo como condição da própria existência destes intervenientes.”;

² CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, *Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo*, Lisboa, Livraria Petrony Editora, 2008, p.5 e CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, *Regime Jurídico dos Praticantes Desportivos Profissionais em Portugal e Espanha: Especificidades*, Lisboa, Quid Juris, 2022, p.26;

³ Cit. RODRIGUES, INÊS DOS REIS, *Considerações sobre o Regime do Contrato de Trabalho Desportivo com Ênfase na Resolução com Justa Causa por Parte do Praticante Desportivo*, in *Compêndio de Direito do Desporto*, 1ª Edição, Coimbra, Gestlegal, 2021, p.319 – “O desporto já não é uma atividade lúdica apenas, o desporto é um negócio à escala mundial, em que o jogador é um profissional e não um amador, que joga para receber uma quantia remuneratória, não por simples divertimento.”;

⁴ FERREIRA, FERNANDO, *Síntese da História do Desporto*, in *Povos E Culturas* nº 9, Lisboa, Universidade Católica Portuguesa Editora, 2004, p.151;

⁵ AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo*, in *Enciclopédia do Desporto*, 1ª Edição, Coimbra, Gestlegal, 2019, p.119 e BUJ, REMEDIOS ROQUETA, *Derecho Deportivo Laboral*, 1ª Edição, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 28-29 – “Desde la perspectiva del objeto, la prestación profesional del deportista se caracteriza porque se integra en un espectáculo dirigido al público, y que por consiguiente se resiente de las aficiones, modas e inclinaciones de este, en definitiva, de su aceptación.”;

⁶ AMADO, JOÃO LEAL, *Vinculação Versus Liberdade: O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*, Coimbra, Coimbra Editora, 2002, p.28 e AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo: Decreto-Lei nº 54/2017, de 14 de julho - Anotada*, Coimbra, Almedina, 2022, p.10;

⁷ SANTOS, LUÍS, *História dos Jogos Olímpicos*, 1º Edição, Alfragide, Texto, 2020, p.6;

⁸ Os primeiros JO de que há registo datam de 776 a.C., em Olímpia, com 280 participantes a correrem uma corrida de 192 metros (“O Estádio”), vide FERREIRA, FERNANDO, ob. cit. de 2004, p.151 e SANTOS, LUÍS, ob. cit. de 2020, p.7;

⁹ Esta mudança deveu-se ao facto de, aquando da descoberta da arena antiga dos Jogos, em 1766, terem sido encetados esforços para se recuperar essa tradição, tendo sido Pierre de Coubertin o grande impulsionador da retoma das festividades, que aconteceu apenas em 1894, tendo sido realizados os primeiros Jogos Olímpicos modernos, em Atenas, passado 2 anos dessa data, vide SANTOS, LUÍS, ob. cit. de 2020, pp.6-7;

¹⁰ A primeira edição contou com atletas apenas de 14 países e com 43 provas diferentes, um número curto para a realidade que conhecemos atualmente, mas que já revelou uma grande adesão e motivação das pessoas em continuar com esta grande tradição, vide SANTOS, LUÍS, ob. cit. de 2020, p.8;

Inverno, Jogos Paralímpicos e Jogos Olímpicos da Juventude, com dezenas de modalidades e em constante expansão.

Atualmente é praticado desporto diariamente por milhões de pessoas e visualizado por outras tantas, nas mais diversas modalidades e competições, desde a natação ao tiro ao alvo, desde os campeonatos amadores às mais prestigiadas competições internacionais, e, de uma forma resumida, tudo isto através de uma motivação: a emoção. Nas palavras de SÓNIA CARNEIRO, PAULO MARIZ ROZEIRA e AMÂNDIO NOVAIS¹¹, é a imprevisibilidade, competitividade natural e toda a emoção que está adjacente à prática do desporto que faz com que todo este se transforme num verdadeiro espetáculo, “dirigido ao público e que vive do público”¹².

Por sua vez, o futebol, o principal desporto de case study da presente dissertação, enquanto desporto individualizado não foge a esse padrão. Apesar de ter começado como uma atividade primordialmente lúdica¹³, atualmente está de tal maneira desenvolvido que já não é uma mera modalidade, mas sim um mundo à parte altamente prolífico em gerar capital¹⁴, dotado de uma extrema importância na sociedade atual¹⁵, passando o atleta de *atleta-homo ludens* para *atleta-homo faber*¹⁶.

Nas palavras de JOANA SÁ PEREIRA, o futebol já é “mais do que uma indústria, é um negócio, alimentado por praticantes, clubes, patrocinadores, espetadores, consumidores de desporto”¹⁷, afirmação na qual perfilho totalmente a minha posição, uma vez que é impossível olhar de outra maneira para este universo que, só na época

¹¹ CARNEIRO, SÓNIA; ROZEIRA, PAULO MARIZ; NOVAIS, AMÂNDIO, ob. cit. de 2018, p.230;

¹² Idem;

¹³ REI, MARIA RAQUEL; SILVEIRO, FERNANDO XAREPE; GRAÇA, SUSANA CASTELA, in Estudos de Direito Desportivo, Coimbra, Almedina, 2001, p.156;

¹⁴ Desde 1996/97 até 2020/21 decorreu um aumento de receita de 1.1 biliões para 8.2 biliões, só para os clubes com mais receita, vide Deloitte Football Money League 2022, p.8, cit. FRANCO, PATRÍCIA, *A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho*, in *Revista de Direito do Desporto – Ano I, nº1*, Lisboa, AAFDL, 2019, p.41 – “Atualmente, é da maior importância verificar que o desporto não ocupa um papel apenas lúdico ou amador, constituindo o modo de vida e a profissão de muitos atletas.” e cit. CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p.26 – “Porém, progressivamente, e com especial incidência sobre os meados do século XIX, o Desporto, vai abandonando a mera função social, ocupando acima de tudo uma função de grande espetacularidade e competição, atingindo, posteriormente, em finais do século XX, um elevado grau de mediatismo e profissionalização com repercussões económicas evidentes.”;

¹⁵ De acordo com dados levantados no Anuário do Futebol Profissional Português 2020/2021 da EY, em parceria com a LPFP (disponível para consulta em <https://www.ey.com/>), o futebol profissional português foi responsável diretamente em 2020-21 pela criação de mais de 3729 postos de trabalho, pelo pagamento de mais de 192 milhões em impostos e por ter contribuído com mais de 550 milhões para o PIB português;

¹⁶ AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo*, in Enciclopédia do Desporto, 1ª Edição, Coimbra, Gestlegal, 2019, p.119;

¹⁷ Cit. PEREIRA, JOANA SÁ, *A Demissão com Justa Causa do Praticante Desportivo – o caso dos jogadores da equipa de futebol do Sporting Clube de Portugal*, in *Revista de Direito do Desporto- Ano I, nº3*, Lisboa, AAFDL, 2019, p.54, FILHO, ÁLVARO MELO, *Especificidade do Desporto: Projeções Jurídicas*, in *Desporto & Direito nº17*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009, p.267, AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2002, p.29 e AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2022, p.10;

de 2020/2021, gerou 8.2 biliões de euros através dos principais 20 clubes geradores de receita¹⁸.

Pelo grande desenvolvimento deste universo é que, principalmente, se fez contacto com a ordem laboral, pela necessidade de legislar sobre os intervenientes deste mundo que estava desregulado e em carência, havendo quem explorasse o mesmo para obter ainda mais rendimentos de forma completamente livre e longe de qualquer legislação ou fiscalização. LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA aponta, para além do acima mencionado, o facto do desporto “constituir um elemento fundamental da educação, da cultura e da vida social hodierna”¹⁹ como uma das razões principais para ser obrigatório uma intervenção estatal que regule este mundo.

O direito laboral desportivo teve origem no direito laboral geral, afirmação que mais à frente será destrinchada e apurada, então cabe partir do regime geral para o regime especial e ir explanando todos os aspetos de relevo do nosso estudo e as suas correspondentes semelhanças que unem os regimes e as diferenças que tornam um o regime geral e o outro o regime especial que provém do primeiro.

Compete também, numa primeira instância, referir que também o regime laboral teve origem de outro regime legal, neste caso emancipando-se do direito civil²⁰ e, atualmente, permanece, no seu cômputo geral, em constante desenvolvimento, tendo sofrido algumas reformas para conseguir cada vez mais defender o trabalhador da situação de desigualdade perante o empregador, impedindo o abuso de poderes por parte deste, como destaca JOSÉ ABRANTES²¹.

Em relação ao regime jurídico desportivo cabe afirmar que, numa primeira fase, foi considerado como um regime totalmente diferente do regime laboral, pela especialidade da profissão associada, pelo facto de os trabalhadores desportivos terem condições em que não dependem economicamente dos seus patrões e por existir cada

¹⁸ Valor apurado pela Deloitte no Deloitte Football Money League 2022, p.2;

¹⁹ Cit. CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p.28;

²⁰ Cit. MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, *A Justa Causa de Despedimento – Contributo para a interpretação do conceito indeterminado de justa causa de despedimento do art. 9, nº1 da LCCT*, in *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 1998, p.173 – “O Direito do Trabalho, tal como aconteceu com o Direito Comercial, autonomizou-se do Direito Civil; era Direito Civil Comum e, hoje, é Direito Privado Especial.” e COELHO, ALEXANDRE BAPTISTA, *O Contrato de Trabalho Desportivo*, in *O Desporto que os Tribunais Praticam*, Coimbra, Coimbra Editora, 2014, p.247;

²¹ O autor afirma mesmo que essa função foi a que fez florescer o Direito do Trabalho, vide ABRANTES, JOSÉ JOÃO, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2005, p.38;

vez mais uma paridade tendencial nas posições de jogador e empregador²². Todavia, seguimos a opinião declamada por VICTOR HUGO VENTURA²³, de que a percentagem de atletas que está nesse patamar de poder e importância igualitária com o clube que representa é tão diminuta que não é possível generalizar a figura legal do praticante e distanciar da figura legal do comum trabalhador, uma vez que a esmagadora maioria dos desportistas não tem esse poder negocial, visibilidade ou sequer capacidade financeira para bater de frente com a entidade empregadora. Posto isto, é pacífico e ponto assente que a figura do trabalhador desportivo, na sua grande maioria, é bastante similar ao seu homónimo da relação laboral comum, pelo que se pode garantir que o regime desportivo foi originado como um regime especial, partindo do regime jurídico laboral²⁴, para conseguir acomodar todas as necessidades peculiares que advêm do mundo desportivo e tutelar integralmente a situações dos seus agentes²⁵.

Além dos argumentos do anterior parágrafo, existem outras razões que destacam a necessidade de legislação própria do mundo desportivo, das quais destaco: 1) o facto de o ambiente desportivo ser completamente diverso do universo laboral comum; 2) o facto de ser completamente diferente da maioria das profissões que se imiscuem no regime geral, necessitando de legislação mais cuidada e detalhada para a sua função, 3) o facto de o desporto ser uma parte ativa na sociedade no quotidiano,

²² SÉRGIO COIMBRA HENRIQUES aponta nesse sentido, vide HENRIQUES, SÉRGIO COIMBRA, *Denúncia do contrato sem justa causa por iniciativa do praticante desportivo*, in *Vida Judiciária nº 204 – Novembro-Dezembro*, Porto, Porto, Vida Económica, 2017, p.34 – “A relação de trabalho é, por natureza, um encontro de forças desiguais. Não obstante, certos praticantes desportivos podem até deter um poder negocial considerável perante o seu empregador e tal desigualdade tenderá a ser mitigada, por vezes por completo, pela intervenção do empresário desportivo no processo de contratação.”. Ao contrário de alguma doutrina, seguimos o entendimento de que, primeiro de uma forma muito liminar e atualmente de forma fortemente regulada, o desporto sempre andou de mãos dadas com o direito, sendo estas duas realidades indissociáveis. Neste sentido MEIRIM, JOSÉ MANUEL, *Direito do Desporto, esse desconhecido*, in *Vida Judiciária nº204*, Porto, Vida Económica, 2017, p.16 – “O desporto sempre viveu sob as “malhas” do Direito. O desporto nunca foi aquilo que muitos, em registo comum, designaram – ou designam – como um lugar de Não Direito (...) O desporto – as diversas formas de encarar a atividade desportiva, mas também a prática de diversas modalidades desportivas – sempre se balizou por normas jurídicas.”;

²³ Cit. VENTURA, VICTOR HUGO, *O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo*, Lisboa, AAFDL Editora, 2020, p.25 – “Se existe algum fundo de verdade nestas premissas, também cumpre dizer que esta linha de pensamento corre o risco, ou comete mesmo o erro, de tomar a parte pelo todo. Se é verdade que existe uma elite, um naipe ou nata de atletas que goza de um estatuto negocial com paralelo apenas no mundo das artes e do espetáculo, também é necessário ter presente que esse nicho de desportistas não corresponde à imagem real desta classe profissional. Para utilizar linguagem popular, também há pardais no meio dos falcões (...).”;

²⁴ Cit. RODRIGUES, INÊS DOS REIS, ob. cit. de 2021, p.313 – “Mesmo com a legislação a ser criada ao longo do tempo, a relação desportiva sempre teve como base as regras laborais do Código de Trabalho.”;

²⁵ O foco principal da especialidade deste regime é “articular a tradicional proteção do trabalhador/jogador com a adequada tutela do desporto/competição desportiva”, vide AMADO, JOÃO LEAL, *Vinculação Versus Liberdade: O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*, Coimbra, Coimbra Editora, 2002, pp.79-80 e cit. CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, *O novo regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo – uma reforma adiada*, in *Vida Judiciária nº204*, Porto, Vida Económica, 2017, p.32 – “A singularidade da relação laboral do praticante desportivo profissional face à relação laboral comum originou que o legislador português sentisse a necessidade de adotar um regime jurídico especial para regular as especificidades deste vínculo laboral.”;

necessitando este meio onde circulam quantias “astronómicas”²⁶ de forte e adequada regulamentação e 4) a existência de características bastante próprias nas tarefas desportivas, quer da parte do empregador como da parte do trabalhador²⁷.

Depois de feita uma contraposição entre o regime jurídico laboral ao regime jurídico desportivo, já é possível transpor para a especialidade desportiva e, com as devidas adaptações, conseguir delimitar a figura da justa causa, observando para o efeito algumas decisões jurisprudenciais, de modo a entender como os tribunais tratam esta figura no regime desportivo e analisar as consequências da utilização desta mesma, pois como se trata de um universo diferente do comum, há um número de consequências jurídico-laborais desportivas díspares que merecem ser debatidas.

No final da dissertação, uma posição será tomada acerca desta figura e da utilização da mesma por parte do atleta para conseguir resolver unilateralmente o seu correspondente vínculo laboral, acrescentando fundamentos claros que consubstanciam uma situação de justa causa e conseguindo colocar em evidência alguns critérios que tornem a tarefa de julgar a existência de justa causa o menos diabólica possível.

²⁶ O desporto profissional é uma “(...) atividade económica de avultada importância.”, vide PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.55 e “(...) traduz-se numa actividade económica de considerável relevo, representando uma área de negócios florescente e bastante apetecível.”, vide AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2002, p.30;

²⁷ PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.54;

Parte 1 – Direito Laboral e Direito Laboral Desportivo

1.1) Definição de contrato de trabalho

Toda a relação laboral entre dois ou mais sujeitos surge a partir da criação de um contrato de trabalho. Este, nas palavras de SÉRGIO BRÁS, pode ser definido, de maneira liminar, como o “facto jurídico por meio do qual a relação entre empregador e trabalhador se estabelece e adquire relevância jurídica”²⁸.

A definição de contrato de trabalho está estipulada no nosso ordenamento jurídico português, mais concretamente no art. 11º do Código de Trabalho e no art. 1152º do Código Civil. As definições são manifestamente diferentes, pelo que cabe referir ambas, evidenciar as diferenças e colocar uma explicação, em virtude da especialidade de um dos diplomas e da generalidade do outro.

A definição do CC atual teve origem na LCT de 1969 (Decreto-Lei nº 49408)²⁹, mais concretamente no seu artigo nº 1, que veio modificar aquilo que estava preceituado na Lei nº 1952, de 10 de março de 1937, uma das primeiras leis a abordar esta temática. Esta definição foi introduzida na LCT para conseguir aprofundar e especificar a matéria laboral, sendo deste modo, nas palavras dos doutores PIRES DE LIMA e ANTUNES VARELA, “subtraída ao campo de acção do Código Civil”³⁰ totalmente, com o propósito de atender às necessidades emergentes da constante evolução jurídica laboral, que cada vez mais se acentuava e pedia por legislação própria.

Atualmente, consta no CC que um “contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade³¹ intelectual ou manual³² a outra pessoa³³, sob a autoridade e direção desta”. Por sua vez, o CT tem a definição presente no seu artigo 11º³⁴, classificando o contrato de trabalho como “aquele

²⁸ Cit. BRÁS, SÉRGIO DA CONCEIÇÃO PIRES, *Justa Causa de despedimento: evolução histórica e situação actual: contributo para o estudo da justa causa subjetiva*, Lisboa, Universidade Lusíada, 2001, p.17;

²⁹ LIMA, FERNANDO ANDRADE PIRES DE; VARELA, JOÃO MATOS ANTUNES, *Código Civil Anotado – Volume II*, 3º Edição, Coimbra, Coimbra Editora, 1987, p.697 e BASTOS, JACINTO FERNANDES RODRIGUES, *Código Civil Português: Anotado e Actualizado*, 16ª Edição. Coimbra, Almedina, 2007, p.379;

³⁰ LIMA, FERNANDO ANDRADE PIRES DE; VARELA, JOÃO MATOS ANTUNES, ob. cit. de 1987, p.697;

³¹ Na Lei nº 1952 exigia-se que a atividade que o trabalhador teria de efetuar fosse a sua atividade profissional, pelo que a reforma eliminou esta necessidade, argumentando que “uma actividade não importa necessariamente o exercício de uma profissão”, vide LIMA, FERNANDO ANDRADE PIRES DE; VARELA, JOÃO MATOS ANTUNES, ob. cit. de 1987, p.698;

³² Já o artigo 1º do Decreto-Lei nº 49408 preceituava estas duas possibilidades, vide LIMA, FERNANDO ANDRADE PIRES DE; VARELA, JOÃO MATOS ANTUNES, ob. cit. de 1987, p.699;

³³ Ao contrário da definição do CT, esta definição constata que o trabalho tem de ser prestado apenas a uma pessoa;

³⁴ Antes da Reforma do Código de Trabalho correspondia ao artigo 10º do CT2003;

pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas³⁵³⁶, no âmbito da organização e sob a autoridade destas³⁷”.

Como exposto acima, apesar da referência presente no regime geral, só no regime específico legislativo laboral³⁸ se adensa o seu significado e se encontra a plenitude de disposições que regulam o próprio contrato de trabalho, tendo inclusive o artigo 1153º do CC referência direta a essa realidade, ao preceituar que o contrato de trabalho está sujeito a legislação especial.

Das definições dos dois códigos, seguimos o entendimento de PEDRO ROMANO MARTÍNEZ³⁹ e qualificamos os dois intervenientes na relação laboral como o trabalhador e o empregador, embora as duas figuras possam ser chamadas por outros substantivos sem qualquer prejuízo.

Desde o Código do Trabalho de 2003, doravante CT2003, até ao atual, dois aspetos dúbios da definição relativos aos intervenientes do contrato foram deslindados, eliminando qualquer espaço para dúvida: o facto de o trabalhador ter necessariamente de ser uma pessoa singular⁴⁰ e o facto de ter sido dado uma “maior ênfase ao elemento organizacional”⁴¹, em detrimento do empregador⁴², enquanto pessoa em si, sendo inclusive eliminada a menção ao poder de direção⁴³. ANA PRATA⁴⁴ tem uma justificação bastante plausível e precisa para o segundo aspeto, apontando que esta mudança paradigmática se deveu ao facto de, cada vez mais nos dias de hoje, o CEO ser apenas

³⁵ Cit. MARECOS, DIOGO VAZ, *Código do Trabalho Comentado*, 4ª Edição, Coimbra, Almedina, 2020, p.99 – “Neste preceito estabelece-se que a actividade a prestar pelo trabalhador pode efectivar-se a outras pessoas, ou seja, a vários empregadores, através de um só contrato de trabalho.”;

³⁶ Apesar da possibilidade acima mencionada de poderem ser vários os empregadores, o nº 1 do art. 101º do CT restringe a mesma às situações em que os vários empregadores tenham uma “relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns.”;

³⁷ O trabalhador encontra-se sujeito ao poder de direção do empregador (previsto no art. 97º do CT), cabendo-lhe o dever de obediência, (cfr. alínea e) do nº1 do art. 128º do CT), vide MARECOS, DIOGO VAZ, ob. cit. de 2020, p.100;

³⁸ PRATA, ANA, et. al., *Código Civil Anotado*, Volume I, 2º Edição, Coimbra, Almedina, 2019, p.1481 – “(...) o Direito do Trabalho constitui um subsistema autónomo no universo jurídico privado (...);”

³⁹ MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, et al., *Código do Trabalho Anotado*, 9ª Edição, Coimbra, Almedina, 2013, p.133;

⁴⁰ Na opinião de PEDRO ROMANO MARTÍNEZ, esta mudança é desnecessária, vide MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO; et al., ob. cit. de 2013, p.131, mas seguimos na esteira de DIOGO VAZ MARECOS, assumindo que a alteração teve algum valor, ao clarificar que “uma pessoa colectiva não pode assumir a qualidade de trabalhador”, vide MARECOS, DIOGO VAZ, ob. cit. de 2020, p.99; AMADO, JOÃO LEAL, 3ª Edição, Coimbra, Almedina, 2019, p.47 e AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2009, p.51;

⁴¹ PRATA, ANA, et. al., ob. cit. de 2019, p.1478, AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2019, p.48 e AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2009, p.52;

⁴² MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO; et al., ob. cit. de 2013, p.131 – “De facto, associado com a dependência económica, a organização pode constituir uma diretriz de para-subordinação”;

⁴³ Vide REDINHA, MARIA REGINA, *Código Novo ou Código Revisto? – A Propósito das Modalidades do Contrato de Trabalho*, in *Código do Trabalho – A Revisão de 2009*, Coimbra, Coimbra Editora, 2011, p.242 – “Com efeito, ao introduzir a exigência de a prestação de trabalho se situar no âmbito da organização do empregador, ao mesmo tempo que abandonou o elemento qualificador da autoridade (...);”

⁴⁴ PRATA, ANA, et. al., ob. cit. de 2019, p.1478;

o representante máximo pela entidade empregadora do trabalhador, tendo a organização todos os poderes originários⁴⁵ que anteriormente cabiam nas mãos do empregador singular clássico, delegando depois (através do art. 329º/4 do CT), quer o poder de direção⁴⁶ ⁴⁷(artigo 97º do CT) quer o poder disciplinar⁴⁸ (artigo 98º do CT), a um superior hierárquico do trabalhador em questão.

Atentando às definições de contrato de trabalho, PIRES DE LIMA, ANTUNES VARELA e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO retiram 3 elementos principais: “a prestação típica, a retribuição e a subordinação de um dos contraentes ao outro”⁴⁹.

ANA PRATA⁵⁰ classifica a prestação devida⁵¹ do trabalhador como uma prestação de facto positivo⁵², maioritariamente de meios e não de resultados⁵³, fazendo com que o trabalhador esteja adstrito a encetar todos os seus maiores esforços possíveis para alcançar determinado resultado, mas nunca vinculado *à priori* a atingir o mesmo, e como infungível, uma vez que o trabalhador “não poderá impor ao credor a sua substituição por terceiro (v. art. 767º, nº2, do CC)”⁵⁴. A mesma figura pode também ser caracterizada como produtiva, exercida de livre vontade⁵⁵, para outrem, obrigacional, pessoal, comutativa, bivinculante e caracterizada pela heterodeterminação, “no sentido

⁴⁵ Numa lógica de facilidade, maximização de recursos e de favorecimento de relações interpessoais, geralmente há uma delegação de poderes para pessoas singulares, que, num esquema de pirâmide, estão num patamar hierárquico superior ao do trabalhador, de forma à empresa conseguir retirar o proveito máximo do trabalho elaborado, com a personalização do poder diretivo e de apoio aos subordinados nos diversos níveis da empresa, pois a empresa, enquanto pessoa coletiva ou na pessoa dos mais altos cargos, não conseguiria acompanhar e exercer todos os seus direitos perante todos os trabalhadores dos mais variados setores;

⁴⁶ Que tem como correlativo o dever de obediência do trabalhador, vide ABRANTES, JOSÉ JOÃO, na obra citada de 2005, p.44;

⁴⁷ Cit. BRÁS, SÉRGIO DA CONCEIÇÃO PIRES, ob. cit. de 2001, p.21 – “Subordinação, vista em sentido jurídico, traduzida no facto de o empregador deter o poder de orientar a actividade do trabalhador tendo este, por sua vez, a obrigação de cumprir com tais orientações.”;

⁴⁸ Vide LAMBELHO, ANA; GONÇALVES, LUÍSA ANDIAS, Poder Disciplinar e Justa Causa de Despedimento: comentário, tramitação, legislação, jurisprudência, formulários, Lisboa, Quid Juris, 2012, p.11;

⁴⁹ LIMA, FERNANDO ANDRADE PIRES DE; VARELA, JOÃO MATOS ANTUNES, ob. cit. de 1987, p.697 e RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 8ª Edição, Coimbra, Almedina, 2021, p.23. Em sentido idêntico preceituam LOURENÇO, MIGUEL LOPES, ob. cit. de 2014, p.272 e AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho: À luz do novo Código do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009, p.51;

⁵⁰ PRATA, ANA, et. al., ob. cit. de 2019, p.1479;

⁵¹ BRÁS, SÉRGIO DA CONCEIÇÃO PIRES, ob. cit. de 2001, p.17;

⁵² AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2019, p.49, RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral, 2ª Edição, Coimbra, Almedina, 2015, p.23, RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2021, p.24 – “A actividade laboral é uma prestação de facto positiva, uma vez que se analisa numa conduta humana activa apta a satisfazer as necessidades de outra pessoa.”, MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 2019, p.301 e AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2009, p.53;

⁵³ Seguem este entendimento BRÁS, SÉRGIO DA CONCEIÇÃO PIRES, ob. cit. de 2001, pp.17-18 e 33, RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2021, pp.25-25 e MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 2019, p.302;

⁵⁴ PRATA, ANA, et. al., ob. cit. de 2019, p.1479;

⁵⁵ Cit. RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2015, p.24 – “(...) por um lado, exige-se que o trabalhador seja um homem livre; por outro lado, exige-se que o trabalho corresponda a um acto voluntário, no sentido de não ser forçoso ou imposto a nenhuma das partes.”;

em que as tarefas concretas em que se traduz carecem de ser definidas ao longo da execução do contrato, pelo empregador-credor”⁵⁶.

O segundo elemento, a retribuição, é imposto pela alínea a) do nº1 do art.59º da CRP e encontra-se enunciada no nº1 do art.258 do CT como “a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho”, compreendendo esta a “retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie”, como consta do nº2 deste mesmo artigo, fazendo com que estes dois números componham o critério legal de qualificação⁵⁷. Seguindo na esteira de PEDRO ROMANO MARTÍNEZ⁵⁸e JOÃO LEAL AMADO⁵⁹, são consideradas como retribuição todas as contribuições do empregador que obedeçam aos seguintes critérios: regulares⁶⁰, obrigatórias para o empregador e correspondentes com a prestação efetuada pelo trabalhador. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO acrescenta que a mesma é uma prestação de *dare*, “uma vez que o seu cumprimento se consubstancia na entrega de um bem”⁶¹ e patrimonial, uma vez que a mesma é composta por dinheiro ou bens avaliáveis em tal.

Quanto ao terceiro elemento, a subordinação jurídica⁶², o elemento que mais diferencia o contrato de trabalho face aos restantes⁶³, compete referir que, apesar da

⁵⁶ Cit. RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2021, p.24;

⁵⁷ Cit. MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, Código do Trabalho Anotado, 9ª Edição, Coimbra, Almedina, 2013, p.587;

⁵⁸ Idem;

⁵⁹ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2019, p.50;

⁶⁰ Também consideradas como periódicas, pois o cumprimento das mesmas repete-se ao longo do tempo, vide RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2021, p.28;

⁶¹ Cit. RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2015, p.451 e RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2021, p.28;

⁶² A favor desta qualificação ALMEIDA, JOSÉ EUSÉBIO DE, *A cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador – notas e dúvidas do novo regime legal*, in *A Reforma do Código de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004, p.553, AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2019, p.52, BRÁS, SÉRGIO DA CONCEIÇÃO PIRES BRÁS, ob. cit. de 2001, p.20 e RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2015, p.27;

⁶³ Perfilhamos a nossa opinião na doutrina de DIOGO VAZ MARECOS, vide MARECOS, DIOGO VAZ, ob. cit. de 2020, p.100, AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2019, p.51, BRÁS, SÉRGIO DA CONCEIÇÃO PIRES BRÁS, ob. cit. de 2001, pp.20-22 – “A subordinação assume um papel claramente destacado, constituindo o verdadeiro alicerce em que se estrutura toda a relação laboral.”, RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2015, p.456 – “A subordinação jurídica é o traço verdadeiramente delimitador da situação juslaboral do trabalhador” e AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2009, p.55;

evolução legislativa apresentada, este se manteve inalterado. A subordinação jurídica, nos dizeres de JOSÉ ABRANTES, consiste na disposição ao empregador da força de trabalho do trabalhador numa “organização produtiva alheia”⁶⁴ a si, com todos os aspetos da sua personalidade que se imiscuem na tarefa, prestando-lhe o devido dever de obediência ou, segundo o Ac. 08S2470 do STJ, como uma “posição de supremacia do credor da prestação do trabalho e a correlativa posição de sujeição do trabalhador, cuja conduta pessoal, na execução do contrato, está necessariamente dependente das ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem, a que o trabalhador deve obediência”⁶⁵. A subordinação jurídica é o expoente máximo do “binómio subjetivo desigual que caracteriza o vínculo laboral”⁶⁶ e desdobra-se numa multitude de aspetos, como a indicação de funções e ordens da parte do empregador, distribuição de serviço, avaliação do desempenho do trabalhador e consequente promoção ou atribuição de prémios ou o poder regulamentar e poder disciplinar.

Através desta característica, principalmente, é seguro assumir que o contrato laboral é uma “fonte legítima de limitações aos direitos fundamentais”, como afirma assertivamente INÊS DOS REIS RODRIGUES⁶⁷, fazendo com que o trabalhador seja economicamente dependente e subordinado ao seu empregador⁶⁸.

Posteriormente à estatuição da definição, podemos caraterizar o contrato de trabalho como nominado e típico; também é sinalagmático e oneroso⁶⁹, devido ao facto de se constituírem obrigações recíprocas entre as duas partes que o assinam (a atividade a desenvolver pelo trabalhador e as quantias que são devidas pelo empregador em função dessa mesma atividade⁷⁰) e negocial, pela liberdade concedida a todas as partes, quer de celebração quer de estipulação, para, dentro da lei, estatuir as cláusulas que quiserem estabelecer e prever os efeitos jurídicos que irão ocorrer⁷¹.

⁶⁴ ABRANTES, JOSÉ JOÃO, ob. cit. de 2005, p.45;

⁶⁵ Ac. nº 08S2470 do Supremo Tribunal de Justiça (Vasques Dinis);

⁶⁶ Cit. RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2021, p.33;

⁶⁷ RODRIGUES, INÊS DOS REIS, ob. cit. de 2021, p.312;

⁶⁸ Cit. MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 2015, p.358 – “a subordinação económica do trabalhador (é) em dois sentidos: os rendimentos do trabalho constituem o seu principal meio de subsistência; e o processo produtivo para o qual o trabalhador contribui não é dominado pelo próprio, mas sim pelo empregador, detentor dos meios de produção e do poder de gestão da empresa.”;

⁶⁹LIMA, FERNANDO ANDRADE PIRES DE; VARELA, JOÃO MATOS ANTUNES, ob. cit. de 1987, p.699, MARECOS, DIOGO VAZ, ob. cit. de 2020, p.99, MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 2019, p.308, AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2009, p.57 e AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2019, p.55 – “O contrato de trabalho é um negócio oneroso, pois ele não se caracteriza por qualquer animus donandi, inexistindo aqui qualquer espírito de liberalidade.”;

⁷⁰ PRATA, ANA, et. al., ob. cit. de 2019, p.1479 e AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2019, p.55;

⁷¹ MARECOS, DIOGO VAZ, ob. cit. de 2020, p.100 e RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2015, p.437;

Para além das características já mencionadas, JOSÉ GONZÁLEZ⁷² enumera mais algumas que se podem inferir do artigo do CC: a bilateralidade, a natureza obrigacional⁷³ e a execução continuada⁷⁴. Por fim, PEDRO ROMANO MARTÍNEZ aponta a causalidade como uma outra particularidade desta figura, argumentando que tal se deve ao facto de as “obrigações das partes estarem na dependência de uma causa; não valem por si, como ocorre nos contratos abstratos.”⁷⁵.

Cabe mencionar que, conseqüentemente, com a existência de um contrato de trabalho o trabalhador vê nascerem alguns direitos e deveres na relação com o empregador, constituindo-se, em igual medida, direitos e deveres recíprocos do empregador para com o primeiro⁷⁶.

O art.126º do CT enumera os deveres que são gerais a ambas as partes, nomeadamente o de proceder, na formação e na execução do contrato, com boa-fé⁷⁷ e com a máxima produtividade⁷⁸. Por sua vez, o art.127º do CT enumera os deveres que o empregador tem de respeitar, de modo ao trabalhador conseguir efetivar o seu trabalho, nomeadamente o dever de respeito, o dever da prontidão no pagamento da retribuição e o dever de fornecer todas as condições de segurança e higiene no trabalho, enquanto as diversas alíneas do art.128º do CT elencam um conjunto de obrigações que o trabalhador está adstrito a cumprir na execução da sua atividade profissional, como, a título de exemplo, o dever de assiduidade, o dever de zelo e diligência, o dever de lealdade⁷⁹ e o dever de obediência⁸⁰.

Posto tudo o que foi afirmado, consegue constatar-se o que é um verdadeiro contrato de trabalho. No entanto, para situações de fronteira ou cenários em que não

⁷² GONZÁLEZ, JOSÉ ALBERTO RODRÍGUEZ LORENZO, Código Civil Anotado- Volume III – Contratos em Especial (Artigos 874º a 1250º), 2ª Edição. Lisboa, Quid Juris, 2020, p.403;

⁷³ Corresponde a um contrato especial obrigacional, entrando na previsão dos artigos 874º e ss. do CC, vide MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, Direito do Trabalho, 9ª Edição, Coimbra, Almedina, 2019, p.299 e AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2009, p.58;

⁷⁴ Também seguem o mesmo entendimento ABRANTES, JOSÉ JOÃO, ob. cit. de 2005, p.46, AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2019, p.56, BRÁS, SÉRGIO DA CONCEIÇÃO PIRES, ob. cit. de 2001, p.30-32, RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2021, p.101, AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2009, p.59 e MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 2019, pp.309-310;

⁷⁵ Cit. MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 2019, p.307;

⁷⁶ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2019, p.363;

⁷⁷ Esta necessidade de proceder de boa-fé deriva do regime de boa-fé das obrigações (art.762º do CC) e do exercício de direitos (art. 334º do CC), vide MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO; et al., ob. cit. de 2013, p.332;

⁷⁸ MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO; et al., ob. cit. de 2013, p. 333 – “No nº 2 encontra-se, pois, uma concretização exemplificativa da atuação de boa fé que é imposta às partes. O trabalhador deve colaborar com o empregador na obtenção da maior produtividade na empresa; o empregador deve colaborar na promoção humana, profissional e social do trabalhador.”;

⁷⁹ Cit. AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2019, p.365 – “O dever de lealdade manifesta-se hoje, basicamente, nos deveres de não concorrência e de sigilo profissional”;

⁸⁰ Segundo JOÃO LEAL AMADO, este é o dever que “mais fielmente caracteriza o particular modo de cumprimento do contrato de trabalho, representando o lado passivo da subordinação jurídica.”, vide AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2009, p.373;

existam dados suficientes, o CT, através do seu artigo 12⁸¹, estabelece uma lista de indícios de que se estará perante um verdadeiro contrato deste género, bastando preencher dois destes indícios para que haja uma “presunção de qualificação do vínculo enquanto laboral”⁸². É assim perceptível que, para além da definição teórica, é necessário atentar a cada situação em concreto, cabendo sempre uma análise casuística para verificar os indícios, uma vez que se trata de um conceito de “geometria variável, de intensidade diversa, revestindo natureza jurídica (e não técnica) e sendo potencial (não efetiva).”⁸³, pelo que ocorrerão casos em que estaremos perante verdadeiros contratos de trabalho que não preencham o conceito acima explanado.

Ultimamente, compete referir que um contrato de trabalho, no regime laboral comum, em princípio, será celebrado por tempo indeterminado, como se retira a *contrario* do nº1 do art.140 do CT⁸⁴, tendo, no entanto, hipóteses elencadas de o mesmo ser celebrado a termo, como disposto nos números 2, 3 e 4 deste mesmo artigo, cabendo a prova dos factos que justificam a celebração do contrato a termo ao empregador, vide o nº 5 deste preceito.

⁸¹ Manteve a formulação do CT2003, legislação antecessora, vide MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 2013, p.135;

⁸² PRATA, ANA, et. al., ob. cit. de 2019, p.1479;

⁸³ Idem;

⁸⁴ A formulação do nº1 desse mesmo artigo afirma que “O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.”;

⁸⁵ Corresponde ao antigo art.143º do CT, correspondendo à cláusula geral e respetivos exemplos da possibilidade de ocorrer contratação a termo, vide MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO; et al., ob. cit. de 2013, p.361;

1.2) Definição de contrato de trabalho desportivo

Atentando às especificidades do mundo desportivo⁸⁶ e ao facto de o desporto ser um direito constitucionalmente consagrado (art.79º da CRP por aplicação do princípio da universalidade, presente no art. 12º da CRP)⁸⁷, foi necessário criar um regime especial⁸⁸, forte, específico e diferenciado que fosse corresponder à importância

⁸⁶ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO enumera alguns dos fatores que o tornam como regime especial: “a actividade laboral desenvolvida envolve especiais exigências físicas, o que justifica regras específicas em matéria de segurança e saúde do trabalhador mas também pode justificar limitações acrescidas a alguns dos seus direitos de personalidade; o horizonte temporal do contrato é teoricamente mais limitado, não só porque a vida profissional ativa de um desportista é mais curta do que a de outros profissionais, mas, sobretudo, porque o contrato está estruturalmente indexado às épocas desportivas e às exigências competitivas das entidades desportivas, o que justifica uma configuração totalmente diferente do regime do contrato a termo e do regime da cessação do contrato neste universo; (...) no universo desportivo há exigências acrescidas em relação à mobilidade dos trabalhadores, pela relação destes contratos com as competições desportivas, que se projectam em importantes restrições à liberdade de trabalho dos trabalhadores.”, vide RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, Tratado de Direito do Trabalho – Parte IV – Contratos e Regimes Especiais, Coimbra, Almedina, 2019, p. 441. De igual modo em Espanha REMEDIOS ROQUETA BUJ vai na mesma senda – “La calificación de esta relación de Trabajo como especial resulta plenamente admisible si puede considerarse que es razonable, y lo es, sin duda, ya que la especialidade deriva de la naturaleza del trabajo a prestar. (...) A tenor de los sujetos la prestación profesional del deportista presenta las siguientes especialidades: requiere la posesión de concretas aptitudes; exige una particular cualificación, que además debe ser constantemente alimentada a través de la oportuna preparación o experimentación (muchas veces heterodirigida); el período durante el que se está en plenitud de condiciones para el ejercicio de la actividade deportiva es mucho más reducido que el habitual en la vida laboral activa de cualquier trabajador.”, vide BUJ, REMEDIOS ROQUETA, ob. cit. de 2022, p.27;

⁸⁷ O n.º1 deste artigo menciona que o desporto é um direito de todos e o n.º2 afirma que incumbe ao Estado promover, estimular, orientar e apoiar à prática do mesmo. Assim o é pela extrema importância do mesmo, que possui diversas funções como “uma função social: o desporto é um instrumento para promover a inclusão social, para lutar contra a intolerância, o racismo e a violência, além de poder contribuir para a integração das pessoas, até porque o desporto irradia -se por todos os níveis da pirâmide social; uma função educativa: o desporto configura-se como um eficiente mecanismo para tornar mais atrativo o processo educacional; uma função recreativa: é visível o carácter lúdica da actividade desportiva como parte integrante do ócio, do lazer e do entretenimento, individual ou coletivo, que hoje ocupam significativa esfera da vida humana; uma função cultural: a práxis desportiva ensina às pessoas conhecer, enraizar-se e integrar-se ao território e ao meio ambiente em que vivem e uma função de saúde pública: é indubitável que o desporto concorre para a melhoria da saúde e da qualidade de vida, combatendo e desestimulando, por via transversa, o álcool, o fumo e as drogas”, vide FILHO, ÁLVARO MELO, Especificidade do Desporto: Projeções Jurídicas, in Desporto & Direito n.º17, Coimbra, Coimbra Editora, 2009, p.259, CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2008, p.7 e CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, pp.31-32;

⁸⁸ “O contrato de trabalho desportivo apresenta-se, pois, como um contrato *sui generis* e que exige, em consequência, uma legislação que contemple as especificidades desta relação laboral (...)”, citando PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.54 e vide CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017 de 14 de julho, in 1º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo, Porto, Vida Económica, 2018, p.119;

do desporto e conseguisse responder às lacunas da legislação geral⁸⁹, no contexto desportivo, pois esta é, na maior parte dos casos, “inadequada à sua realidade”⁹⁰.

Em termos desportivos gerais, até ser possível considerar efetivamente um contrato desportivo como um verdadeiro contrato laboral foi necessário percorrer um árduo e longo caminho, evoluindo progressivamente para tal consoante a correspondente evolução do desporto em causa, em termos financeiros e de profissionalização⁹¹. No caso futebolístico⁹² em concreto, a nível europeu, o Acórdão Bosman veio estabelecer em definitivo que o contrato entre um futebolista e um clube empregador era um verdadeiro contrato de trabalho⁹³, por se considerar que o primeiro era um verdadeiro trabalhador por conta de outrem⁹⁴. Já em Portugal, o Ac. do STJ de 15 de setembro de 2010⁹⁵ veio assentar definitivamente a qualificação de um atleta profissional com o seu clube como um verdadeiro contrato de trabalho desportivo⁹⁶.

No nosso país, as primeiras bases legislativas futebolísticas surgiram através de convenção coletiva, a Portaria de Regulamentação do Trabalho para os Futebolistas

⁸⁹ ALMEIDA, HELENA MARIA COUTO DE, *O Contrato de Trabalho Desportivo: formas de cessação do contrato por iniciativa do trabalhador*, in *Revista Electrónica de Direito- Vol. 21, nº1*, Porto, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, 2020, p.11, LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES, *Direito do Trabalho*, 7ª Edição, Coimbra, Almedina, 2021, p.557 e CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2008, p.7;

⁹⁰ Cit. PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.54 e no mesmo sentido vai ALBINO MENDES BAPTISTA, vide BAPTISTA, ALBINO MENDES, *Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*, Coimbra, Coimbra Editora, 2006, p.16;

⁹¹ Para consultar evolução doutrinal vd. CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2008, p.15-23;

⁹² Tal como aconteceu em Portugal, um pouco por todo o mundo legisladores criaram regimes especiais laborais para o mundo do futebol: no Brasil (Lei Pelé – Lei nº 9.615 e, mais recentemente, a Lei nº14.193), em Espanha (Real Decreto 1006/1985) e na Grécia (Lei nº 2725/1999, que veio reformar a Lei nº 1958/1991);

⁹³ Isto aplica-se ao futebol e a vários outros contratos de trabalhos em diferentes desportos, mas ainda existem desportos em que os atletas são trabalhadores autónomos, em desportos individuais como o golfe ou o ténis. Para estes desportos individuais, REMEDIOS ROQUETA BUJ afirma que existem indícios, como o uso da roupa e equipamentos próprios do clube ou a participação em competições em representação do clube a troco de uma retribuição, que fazem também com que haja um verdadeiro contrato de trabalho entre as partes, vide BUJ, REMEDIOS ROQUETA, ob. cit. de 2022, pp. 73-74;

⁹⁴ RODRIGUES, INÊS DOS REIS, ob. cit. de 2021, p.315 e cit. AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2022, p.11 – “A tese de que um desportista profissional pode ser um trabalhador por conta de outrem é hoje uma tese praticamente pacífica. Tão pacífica, dir-se-ia, como a própria existência do desporto profissional.”;

⁹⁵ Ac. do STJ nº 4119/04.0TTLSB.S1 (Vasques Dinis) – “(...) é de qualificar como contrato de trabalho o vínculo estabelecido entre uma atleta de alta competição e um clube desportivo quando da factualidade provada resulta que as partes quiseram e actuaram efectivamente um relacionamento em que sempre esteve presente a possibilidade de o clube orientar e dirigir a actividade laboral da atleta, ainda que indirectamente, através de um treinador por ele remunerado ou de técnicos de medicina desportiva por ele designados, com sujeição a normas contidas em regulamento disciplinar do próprio clube, tudo tendo em vista a prossecução dos fins a alcançar com a referida actividade da atleta, por ele, clube, definido.” e para mais desenvolvimento consultar COELHO, ALEXANDRE BAPTISTA, ob. cit. de 2014, pp.249 e ss;

⁹⁶ No país vizinho, a qualificação do contrato de um futebolista profissional como um verdadeiro contrato de trabalho surgiu através da sentença do Tribunal Central del Trabajo, datada de 1971 – “A partir la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24 de junio de 1971, aunque no con absoluta uniformidade, la doctrina jurisprudencial del orden laboral, siguiendo las orientaciones de la doctrina científica, reconoce el carácter netamente laboral de la relación del deportista profesional con su club.”, vide BUJ, REMEDIOS ROQUETA, ob. cit. de 2022, p.25;

Profissionais (PRT), datada de 1975, que mais tarde se converteu em CCT, após 1990⁹⁷, e da Lei nº1/90 (Lei de Bases do Sistema Desportivo, doravante)⁹⁸. Não obstante não regularem de forma extensiva a situação desportiva, serviram estas duas apenas de antecipação para a primeira lei aprovada pelo Governo (cinco anos depois), o Decreto-Lei nº 305/95, publicado no dia 18 de novembro de 1995⁹⁹. Após algum tempo da lei estar em vigor, concluiu-se que era necessário reformar a mesma, pelo que surgiu a Lei nº 28/98¹⁰⁰, sendo esta a primeira disposição normativa que verdadeiramente veio regular totalmente a área laboral desportiva - é assim de fácil apreciação mencionar que a década de 90 foi a década do grande impulso legislativo desportivo¹⁰¹. Mais recentemente, este regime foi revisto e renovado através da Lei nº 54/2017, que vigora atualmente.

Em termos legislativos, compete ainda mencionar que, uma vez que os clubes portugueses participam anualmente nas mais diversas provas europeias, desde que estas foram criadas (sempre com o requisito de conseguirem obter a qualificação), o desporto, para além da legislação interna, teve de começar a respeitar e adotar progressivamente as diretivas e regulamentos que foram sendo emitidos da ordem jurídica internacional¹⁰² - como afirma JOSÉ MANUEL MEIRIM, “a federação desportiva nacional (...) não pode desrespeitar a autoridade desportiva internacional sob pena de, não cumprindo os seus deveres, ficar sujeita a sanções que, em casos graves, pode levar à exclusão da federação internacional.”¹⁰³.

Posto tudo o que já foi explicitado, pode afirmar-se, sem qualquer reserva ou dificuldade, que a Lei nº 54/2017, doravante RJCTD, que regula o Contrato de Trabalho Desportivo, é um regime especial, face ao regime geral do Código do Trabalho, indo de encontro com aquilo que a Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto (doravante LBAFD), através do seu artigo 34º, tinha estabelecido: “o regime jurídico contratual dos praticantes desportivos profissionais e do contrato de formação desportiva tem de ser

⁹⁷ RELÓGIO, LUÍS PAULO, Cláusulas de Resolução – Natureza Jurídica, in 1º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo, Porto, Vida Económica, 2018, p.163;

⁹⁸ RODRIGUES, INÊS DOS REIS, ob. cit. de 2021, p.313;

⁹⁹ ALMEIDA, JOSÉ MANUEL SARAIVA, *A ruptura unilateral imotivada do contrato de trabalho desportivo por iniciativa do praticante desportivo*, in *Revista de Estudos Laborais, Ano I nº1*, Lisboa, Minerva, 2002, p.95, PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.54 e LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES, ob. cit. de 2021, p.558;

¹⁰⁰ RELÓGIO, LUÍS PAULO, ob. cit. de 2018, p.163;

¹⁰¹ VENTURA, VICTOR HUGO, ob. cit. de 2020, p.40;

¹⁰² RODRIGUES, INÊS DOS REIS, ob. cit. de 2021, p.314;

¹⁰³ Cit. MEIRIM, JOSÉ MANUEL, ob. cit. de 2017, p.16;

definido por lei, tendo em conta a sua especificidade¹⁰⁴ em relação ao regime geral do contrato de trabalho”.

No entanto, antes de se proceder à definição, é necessário fazer um reparo: há que atentar que existem diferenças linguísticas entre as definições do contrato de trabalho desportivo para com o contrato laboral do praticante desportivo, uma vez que, para uma franja da doutrina, enquanto que este tipo enuncia literalmente o destinatário do mesmo (o próprio desportista), o contrato laboral desportivo, ao não especificar a quem se vai aplicar, poderá implicar uma série de agentes desportivos, como dirigentes, treinadores, diretores ou juizes/árbitros, pelo que é necessário deixar esta ressalva bem presente¹⁰⁵. Para a presente dissertação as duas terminologias indicarão que se trata de um contrato redigido entre um clube desportivo/sociedade desportiva¹⁰⁶ e um praticante desportivo profissional, onde o primeiro é o empregador e o segundo o trabalhador.

O artigo 2º do RJCTD, através da sua alínea a)¹⁰⁷, define o contrato de trabalho desportivo¹⁰⁸ como “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”, conseguindo-se retirar os 3 elementos mais importantes do contrato, à semelhança do contrato laboral comum: “i) a obrigação, a cargo do trabalhador, de prestação de uma atividade (neste caso, o praticante desportivo, pessoa singular, obriga-se a prestar uma atividade desportiva à contraparte, pessoa singular ou coletiva que promova ou participe em atividades desportivas); ii) a obrigação, a cargo da entidade empregadora, de pagar uma retribuição, contrapartida da atividade prestada ou disponibilizada pelo praticante desportivo; iii) a subordinação jurídica do

¹⁰⁴ Cit. CARNEIRO, SÓNIA; ROZEIRA, PAULO MARIZ; NOVAIS, AMÂNDIO, ob. cit. de 2018, p.235 – “a especificidade do desporto também se faz sentir na relação jurídico-laboral que se estabelece entre praticantes e os empregadores desportivos”;

¹⁰⁵ Diferenciação feita por JOÃO LEAL AMADO, de que um contrato de trabalho desportivo não é igual a um contrato de trabalho de um praticante desportivo, porque o primeiro “abarca também o contrato de trabalho de outros agentes desportivos, designadamente o contrato dos treinadores desportivos e, eventualmente, o contrato dos árbitros”, vide AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2002, p.59 e AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2019, p.119;

¹⁰⁶ Um novo regime jurídico das sociedades desportivas foi recentemente publicado em Portugal, através da Lei nº 39/2023, de 4 de agosto;

¹⁰⁷ Noção inspirada das constantes dos artigos 1152º do CC e 11º do CT, vide PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.55;

¹⁰⁸ Seguimos o entendimento de JOÃO LEAL AMADO, de que esta noção é uma “adaptação da noção genérica de contrato de trabalho”, vide AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2019, p.118;

praticante em relação à entidade empregadora desportiva, pois a atividade prestada deve sê-lo no âmbito de organização sob a autoridade e direção desta.”¹⁰⁹.

Da definição acima mencionada retiramos 2 sujeitos, o trabalhador/praticante desportivo e a entidade empregadora. Quanto ao primeiro, não há muito a acrescentar face ao regime comum, só que a atividade que o mesmo prestará será vocacionada para as necessidades especiais desportivas para que foi contratado. Cabe ressaltar que posições como relações-públicas, pessoal administrativo, pessoal das limpezas, tratadores de campo, massagistas ou fisioterapeutas, apesar da sua envolvência com o mundo laboral desportivo, terão contratos laborais comuns, como bem aponta REMEDIOS ROQUETA BUJ¹¹⁰.

Não obstante, seguimos o entendimento de LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA¹¹¹, uma vez que o diploma deveria estipular o que se entende por praticante desportivo profissional, como fazia no nº2 do DL nº28/98, pelo que o praticante só o será se preencher 4 requisitos: "a) a titularidade de um contrato de trabalho desportivo – requisito formal – elaborado obrigatoriamente sob a forma escrita, devendo o mesmo ser assinado por ambas as partes, e obedecendo à demais exigências formais previstas na lei (designadamente, o disposto no artº 6, nº3 do RJCTD); b) possuir a formação técnico-profissional necessária para o exercício de uma modalidade desportiva – requisito formativo -, que deve ser avaliada pela entidade empregadora desportiva, designadamente, pelo respetivo treinador ou equipa técnica relativamente à capacidade do praticante para o exercício das funções para que será contratado; c) exercer a modalidade desportiva como profissão exclusiva ou principal – requisito finalístico – tendo em conta a finalidade do exercício da atividade desportiva enquanto profissão única ou cumulada com outra, mas em que a prática do Desporto constitui a sua atividade predominante ou exclusiva¹¹²; d) e auferir, enquanto resultado da prática da atividade desportiva, uma retribuição – requisito retributivo – que compreende as prestações patrimoniais que, nos termos das regras aplicáveis ao contrato de trabalho, a entidade empregadora realize a favor do praticante desportivo profissional pelo

¹⁰⁹ Cit. RODRIGUES, INÊS DOS REIS, ob. cit. de 2021, p.316 e AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2019, pp.118-119;

¹¹⁰ BUJ, REMEDIOS ROQUETA, ob. cit. de 2022, p.49;

¹¹¹ Cit. CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2017, p.33 – “a ausência de definição do que é um desportista profissional, o que nos parece uma lacuna grave e incompreensível, dando azo a dúvidas sobre a quem este regime jurídico se aplica.”;

¹¹² Este requisito nunca foi de entendimento pacífico na doutrina, mas é de seguir a posição de LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, de que este é um verdadeiro requisito para a qualificação como praticante desportivo. No entanto, se o requisito formal, formativo e retributivo se encontrarem presentes na situação em apreço, o requisito finalístico não será impedimento para se qualificar, CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p.58;

exercício da sua atividade desportiva ou com fundamento nos resultados nela obtido.”¹¹³.

Compete também mencionar que o regime legislativo do país vizinho espanhol contempla esta definição de praticante desportivo, sendo em tudo semelhante à definição apresentada acima por LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, acrescentando apenas que terá de ser uma atividade regular, realizada de forma voluntária e por conta e dentro do âmbito da organização e direção de um clube ou entidade desportiva¹¹⁴, que já faz parte da definição portuguesa atual de contrato de trabalho desportivo.

Já quanto à entidade empregadora, a mesma poderá ter diversas formas orgânicas, uma vez que a “conceptualização de clube desportivo não é hodiernamente homogénea, quer a nível nacional, quer internacionalmente, por força da sua maleabilidade evolutiva ao longo das últimas décadas”¹¹⁵, podendo dividir-se em três grandes tipos: “o clube desportivo stricto sensu, a sociedade desportiva com fins lucrativos e o clube desportivo com estatuto reforçado.”¹¹⁶, sendo que o panorama internacional cada vez se pauta mais pela dominância das sociedades desportivas, em virtude da crescente capitalização.

Quanto à atividade desportiva, a mesma trata-se de um conceito completamente impreciso e que varia em função do desporto em questão¹¹⁷, pois será diferente a atividade que um futebolista terá de praticar da atividade que terá de elaborar um basquetebolista, um profissional de tiro ao prato ou uma ginasta, devido ao facto de cada desporto ter diferentes valências que precisam de mais enfoque, diferentes abordagens e diferentes metodologias, o que inviabiliza a uniformização de um conceito.

Sem embargo, podemos caracterizar de forma geral a mesma, e por isso é de seguir a ideia preconizada por REMEDIOS ROQUETA BUJ, de que a atividade a desenvolver será configurada maioritariamente como uma prestação de meios e não de fins, à imagem da atividade do regime laboral geral. O autor explica que nunca poderá ser exigido um resultado ao atleta, em virtude da subjetividade e da incerteza em que se baseia o desporto, mas também não poderá ser uma completa prestação de meios

¹¹³ Cit. CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2018, pp.120-121 e cit. CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, pp.57-58;

¹¹⁴ Artigo 1.2 do Real Decreto 1006/1985;

¹¹⁵ ROCHA, LUÍS CARDOSO, Clube Desportivo, in Enciclopédia de Direito do Desporto, 1ª Edição, Coimbra, Gestlegal, 2019, p.81;

¹¹⁶ Idem, p.83;

¹¹⁷ No mesmo sentido AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2002, p.17, CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2008, pp.27-28 e VENTURA, VICTOR HUGO, ob. cit. de 2020, pp.51-52;

em função do nível de diligência clamado pelo clube, em virtude da especialidade desportiva¹¹⁸.

A única certeza em relação a este parâmetro prende-se com a necessidade de a atividade desportiva ser prestada “no âmbito de organização e sob autoridade e a direção”¹¹⁹ do clube que possui os direitos desportivos do jogador em questão.

Quanto à retribuição, o art. 15º do RJCTD, nomeadamente no seu nº1, refere que se “compreendem na retribuição todas as prestações patrimoniais que, nos termos das regras aplicáveis ao contrato de trabalho desportivo, a entidade empregadora desportiva realize a favor do praticante desportivo pelo exercício da sua atividade ou com fundamento nos resultados nela obtidos”, um pouco à semelhança do regime laboral comum.

Tal como no regime comum, o praticante mantém uma relação de subordinação jurídica perante o empregador, a troco de um salário fixo e demais contrapartidas estipuladas contratualmente, estabelecendo-se uma relação obrigacional¹²⁰, que forma um conjunto de direitos e deveres de ambas as partes: quer os gerais, constantes do CT, quer os especiais, derivados da especialidade do desporto. Contudo, a formação desta relação não faz com que se estabeleça um vínculo de natureza real, em virtude de o clube empregador não comprar literalmente a pessoa do desportista, nunca sendo esta sua propriedade¹²¹.

A figura da subordinação jurídica é bastante similar com o seu homónimo da relação laboral comum¹²², podendo ser definida, nas palavras de ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES¹²³, como a “relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem”.

¹¹⁸ BUJ, REMEDIOS ROQUETA, ob. cit. de 2022, pp.256-257 – “De esta manera, no hay duda de que la diligencia de este remite antes que nada a la manera adecuada de realizar el trabajo. No puede desconectarse por completo del resultado de éste, en cuanto que un trabajo negligente conduce muy probablemente a la disminución del rendimiento por parte del deportista. Pero, es claro que la diligencia no alude tanto al resultado del trabajo como al momento mismo de la prestación laboral; es en esta fase cuando el deportista ha de desplegar el esfuerzo, el cuidado y las cautelas necesarias para que su trabajo produzca la utilidad expresada.”;

¹¹⁹ Igual entendimento consagra o regime desportivo espanhol, vide BUJ, REMEDIOS ROQUETA, ob. cit. de 2022, p. 257 – “Por lo demás, el Real Decreto señala que el deportista está obligado a realizar la actividad deportiva de acuerdo con las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva. Por tales habrá que entender, en un sentido amplio, no solamente a técnicos y entrenadores, sino también a los directivos del club deportivo, siempre claro es que actúen como representantes de este.”;

¹²⁰ PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.54;

¹²¹ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2022, p.14;

¹²² A subordinação jurídica é exercida através dos poderes de direção e disciplina, à semelhança do regime comum, vide RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2015, p.456-457;

¹²³ FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, Direito do Trabalho, 21ª Edição, Coimbra, Almedina, 2022, p.136-137;

Contudo, concordamos em absoluto com a doutrina de JOÃO LEAL AMADO, de que o desportista é um trabalhador subordinado de forma ainda mais intensa¹²⁴ do que o trabalhador comum, por conta do “ininterrupto e, dir-se-ia, infernal ciclo que a caracteriza (atividade prestada) e (preparação-competição-recuperação) (...) colocando numa situação de quase permanente heterodisponibilidade.”¹²⁵.

A maior diferença de características face ao regime comum reside no facto de existir uma menor intervenção do empregador (clube) perante o profissional, uma vez que a maior parte das ordens e orientações partirá do treinador¹²⁶, que JOANA SÁ PEREIRA¹²⁷ caracteriza como uma extensão da direção nos treinos e nos jogos (posição que subscrevemos na íntegra), mas sempre com aparente autonomia plena do desportista¹²⁸. Comprova-se assim que há uma existência de trabalho subordinado¹²⁹ “sob a direção do clube, sob as suas ordens”¹³⁰.

REMEDIOS ROQUETA BUJ enumera alguns dos comportamentos típicos que consubstanciam a subordinação do atleta para com o clube: “Así, la dependência se manifesta en los deportes de carácter colectivo en circunstancias tales como que el deportista se someta a la jornada y horario marcados por el club, con sujeción a los reglamentos internos del mismo y expuesto a la imposición de sanciones dinerarias, que se halle comprendido en el círculo organicista, rector y disciplinario del clube, que tenga obligación de asistir a los entrenamientos y de disputar los partidos o pruebas de competición oficial, atendendo a las directrices que determinen los servicios técnicos de la entidade deportiva en lo que se refiere a entrenamientos, desplazamientos, conducta y cualquier outra faceta relacionada com la práctica deportiva, como el uniforme que ha de portar o la prohibición de las salidas nocturnas en las vísperas de los partidos (...)”¹³¹.

Em termos da especialidade desportiva, a existência deste contrato faz com que, para além do vínculo laboral estabelecido, em que existem direitos e deveres¹³² entres

¹²⁴ No mesmo sentido segue PAULA, FILIPE ALEXANDRE DA SILVA, ob. cit. de 2015, p.51 e FRANCO, PATRÍCIA, ob. cit. de 2019, p.41 – “A subordinação afigura-se particularmente intensa se tivermos em consideração, por exemplo, o facto de as condutas extralaborais do praticante desportivo serem controladas pela entidade empregadora desportiva.”;

¹²⁵ Cit. AMADO, JOÃO LEAL, Contrato de Trabalho Desportivo, in Enciclopédia do Desporto, 1ª Edição, Coimbra, Gestlegal, 2019, p.119, AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2002, p.44 e AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2017, p.14;

¹²⁶ Subscrevemos na íntegra o entendimento de RODRIGUES, INÊS DOS REIS, ob. cit. de 2021, p.319;

¹²⁷ PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.57;

¹²⁸ Idem, p.56;

¹²⁹ RODRIGUES, INÊS DOS REIS, ob. cit. de 2021, p.319;

¹³⁰ PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.57;

¹³¹ Cit. BUJ, REMEDIOS ROQUETA, ob. cit. de 2022, p.72;

¹³² Como constata INÊS DOS REIS RODRIGUES, esta assunção de que o atleta é um trabalhador com direitos e deveres ainda foi demorada, pois o meio jurídico ainda estava muito ligado à figura do trabalhador comum, vide RODRIGUES, INÊS DOS REIS, ob. cit. de 2021, p.313;

ambos os contraentes, existe um vínculo desportivo¹³³, que vincula o atleta profissional à entidade empregadora desportiva enquanto o mesmo for seu trabalhador, havendo um registo do atleta nas respetivas instâncias que detenham a tutela administrativa.

É pelo acima descrito que JOÃO LEAL AMADO¹³⁴ acrescenta que estamos perante um contrato “bidimensional”, por se tratar de um contrato de trabalho e de um contrato de desporto, afirmação com a qual se concorda na sua integridade, uma vez que estas duas vertentes estão intrinsecamente ligadas e são o motivo pelo qual o regime laboral desportivo é tão especial. Por sua vez, a respeito do agora mencionado, JOANA SÁ PEREIRA¹³⁵ e LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA¹³⁶ apontam para a necessidade de conciliação¹³⁷ entre a proteção ao trabalhador tradicional com a proteção do desporto e dos seus maiores interesses, uma vez que terá de se ter atenção às necessidades de ambas as partes deste binómio sempre dinâmico: o trabalhador desportivo terá de ter os mesmos direitos que um trabalhador comum detém, tentando equilibrar ao máximo a relação laboral que por si só não tem uma total paridade, mas ao mesmo tempo terá de ser a máxima atenção e proteção aos interesses do empregador, que são aqueles que permitem que o desporto profissional prossiga, haja competição e haja necessidade de efetuar contratos com os praticantes desportivos .

Quanto ao procedimento da elaboração do contrato, o mesmo tem de ser celebrado por escrito e assinado por ambas as partes (art.6º nº2 do RJCTD), havendo a necessidade de se produzirem 3 exemplares, um para cada uma das partes e a restante para o registo obrigatório (art.6 nº1 do RJCTD). O registo, tal como no contrato geral, tem como principal função publicitar a relação que foi constituída e servir como um “facto que possa ser oponível a terceiros, por força do princípio da prioridade do registo (...)”¹³⁸.

O contrato poderá ser composto por diversas das cláusulas legalmente previstas, mas, através das diversas alíneas do nº3 do art.6 do RJCTD, terá obrigatoriamente que conter, no mínimo: a) identificação das partes, incluindo a nacionalidade e data de nascimento do praticante; b) a identificação do empresário desportivo que tenha

¹³³ PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.57;

¹³⁴ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2022, p.31 – “O seu objeto consiste numa atividade laboral que se caracteriza por ser desportiva, mas também numa atividade desportiva que se contradistingue por ser laboral” e AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2019, p.119;

¹³⁵ PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.55;

¹³⁶ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p.74;

¹³⁷ No mesmo sentido AMADO, JOÃO LEAL, sendo necessário um equilíbrio “(...) entre a promoção dos interesses do trabalhador e preservação do interesse da competição, entre a proteção da pessoa do fator produtivo/praticante desportivo e a salvaguarda da qualidade do produto/espetáculo desportivo.”, ob. cit. de 2018, p.30;

¹³⁸ ALMEIDA, JOSÉ MANUEL SARAIVA, ob. cit. de 2002, p.111;

intervenção no contrato, com indicação da parte que representa, ou a menção expressa de que o contrato foi celebrado sem intervenção de empresário desportivo; c) a atividade desportiva que o praticante se obriga a prestar; d) o montante e a data de vencimento da retribuição, bem como o seu fracionamento se for decidido pelas partes ; e) a data de início de produção de efeitos do contrato; f) o termo de vigência do contrato; g) a menção expressa da existência de período experimental, quando tal for estipulado pelas partes e h) a data de celebração. Além do mais, no caso futebolístico, como se trata de um desporto em que a competição é detida por uma federação, é necessário que exista registo junto da mesma, como disposto no art. 7º do RJCTD, juntamente com o seguro de acidentes de trabalho.

O contrato de trabalho desportivo é um contrato sempre a termo, como nos indica o preceituado na alínea f) do nº 3 do art. 6º do RJCTD e no art. 7º do Contrato Coletivo de Trabalho entre a LPFP e o SJPF (doravante apenas CCT), ao definir a obrigatoriedade da menção do termo aposto no contrato. Este termo, segundo o nº1 do art. 9º do RJCTD, geralmente, não pode ter duração inferior a uma época desportiva¹³⁹ nem pode ter duração superior a cinco épocas desportivas, cabendo aos seguintes números as exceções taxativas a esta regra geral. Esta opção legislativa é de salutar, em função da que anteriormente vigorava, ao passar de um limite máximo de 8 anos para 5 anos, uma vez que, tendo o praticante desportivo um apogeu de 15/17 anos de atividade, ao celebrar um contrato com 8 anos de duração estaria a vincular, à priori, metade da sua carreira a determinado clube.

Por fim, cabe fazer a ressalva da aplicação do regime geral ao contrato de trabalho desportivo. Como exposto no nº1 do art. 3º do RJCTD, por remissão do art. 9º do CT, quando se trata de contratos de trabalho com regime especial há que se aplicar subsidiariamente as regras gerais do CT¹⁴⁰¹⁴¹, sempre que as mesmas forem compatíveis com a situação, o que faz com que se esteja perante um sistema de

¹³⁹ Segundo o nº6 do artigo 6º do RJCTD, entende-se época desportiva como “o período de tempo, nunca superior a 12 meses, durante o qual decorre a atividade desportiva, a fixar para cada modalidade pela respetiva federação dotada de utilidade pública desportiva”;

¹⁴⁰ Semelhante opção legislativa tomou Espanha, como se pode inferir através do art. 21 do Real Decreto 1006/1985 – “en lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales.” e do art. 7.5 do mesmo diploma “Serán aplicables a esta relación laboral especial los derechos y deberes básicos previstos en los artículos 4.º y 5.º del Estatuto de los Trabajadores”;

¹⁴¹ CARNEIRO, SÓNIA; ROZEIRA, PAULO MARIZ; NOVAIS, AMÂNDIO, ob. cit. de 2018, p.236, RODRIGUES, INÊS DOS REIS, ob. cit. de 2021, p.314, CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2018, p.121, RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2019, p.45 e CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2017, p.32;

remissão condicionada¹⁴² e inteligente¹⁴³, demonstrando inequivocamente a raiz de onde provêm todos os contratos especiais de trabalho¹⁴⁴: como bem evidencia MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “esta regra evidencia a unidade do sistema normativo laboral, apesar da multiplicidade das suas fontes, obrigando à interpretação e aplicação integrada dessas mesmas fontes (...) assim, na interpretação dos regimes laborais especiais deve ter-se em conta que, antes de serem especiais, estes regimes são regimes laborais e, nesse sentido, se regem pelos princípios próprios do Direito do Trabalho (...) mas também a aplicação das regras laborais comuns para integrar eventuais lacunas dos regimes especiais não deve perder de vista a ratio daquela especialidade, nos termos acima assinalados.”¹⁴⁵.

¹⁴² PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.56;

¹⁴³ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2022, p.36;

¹⁴⁴ Cit. LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES, ob. cit. de 2021, p.558 – “Efectivamente, por força do regime das relações entre lei geral e lei especial, o regime geral laboral aplica-se em tudo o que não seja objecto de regulação específica no regime do contrato de trabalho desportivo.”;

¹⁴⁵ Cit. RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2015, p.45;

1.3) Relação entre Regime Laboral Geral e Especial

1.3.1) Considerações acerca das Especificidades do Desporto

Como já anteriormente referido, o desporto tem uma multitude de características que fazem com que, ao nível laboral, o regime tenha de ser diferente.

Desportos como o futebol, a nível mundial, o basquetebol¹⁴⁶, futebol americano¹⁴⁷ e o hóquei no gelo¹⁴⁸, a nível americano¹⁴⁹, têm um impacto fortíssimo na economia mundial, gerando riqueza e movimentando grandes quantias monetárias¹⁵⁰, o que dá azo à necessidade da existência de um regime laboral especial.

Ao contrário do empregador comum, para além dos deveres constantes do regime laboral comum (artigos 126º e 127º do CT), o empregador desportivo tem outro conjunto adicional de deveres que tem necessariamente de cumprir para que o contrato se efetive e esteja apto para a prática desportiva da parte do atleta.

Ao nível do futebol, alguns destes direitos específicos vêm enunciados no CCT entre a LPFP¹⁵¹ e o SJPF, instrumento de trabalho mais exclusivo para a liga portuguesa, negociada no melhor interesse de ambas as partes¹⁵² e que traz melhores condições para os profissionais¹⁵³, cumprindo com o preceituado no nº2 do art. 3º do RJCTD: “as normas constantes desta lei podem ser objeto de desenvolvimento e adaptação por

¹⁴⁶ A título de curiosidade, o *franchise* campeão da época 2021/2022 de NBA (National Basketball Association), os Golden State Warriors, está atualmente avaliado em 7 biliões de dólares, tendo tido um lucro de 765 milhões de dólares só durante essa época desportiva, um dado bastante ilustrativo dos tipos de valores envolvidos nestas verdadeiras empresas, através da avaliação feita pela Forbes, disponível em <https://www.forbes.com/>;

¹⁴⁷ A título de exemplo, os Green Bay Packers, equipa da NFL (National Football League), tiveram um lucro de 371.1 milhões de dólares no ano de 2021, tendo tido um decréscimo de 26.8% de lucro face ao anterior, em virtude das vicissitudes do contexto covid-19, como nos indica o Annual Report 2020-2021 dos Green Bay Packers, p.22, consultado em 21/03/2023, disponível em <https://shareholder.broadridge.com/>, e tiveram um lucro de 579 milhões em 2022, um aumento de 56% face ao ano transato, como indica o Annual Report 2021-2022 dos Green Bay Packers, p23, consultado em 21/03/2023, disponível em <https://shareholder.broadridge.com/>;

¹⁴⁸ Para se ter noção, só os Montreal Canadiens, equipa da NHL (National Hockey League), tiveram um lucro de 105 milhões de dólares, durante a época de 2020/2021, consultado em 21/03/2023, disponível em <https://www.statista.com/>;

¹⁴⁹ Todas as equipas da NBA tiveram, em conjunto, lucros superiores a 6.41 biliões de dólares (valores disponíveis em <https://runrepeat.com/>), o que demonstra bastante a diferença de movimentações para qualquer outro país em que haja basquetebol profissional;

¹⁵⁰ CARNEIRO, SÓNIA; ROZEIRA, PAULO MARIZ; NOVAIS, AMÂNDIO, ob. cit. de 2018, p.230;

¹⁵¹ É a entidade que regula as competições profissionais em Portugal, logo é aquela que tem legitimidade jurídica para elaborar a regulamentação das mesmas, vide CARNEIRO, SÓNIA; ROZEIRA, PAULO MARIZ; NOVAIS, AMÂNDIO, ob. cit. de 2018, p.232;

¹⁵² Cit. CARNEIRO, SÓNIA; ROZEIRA, PAULO MARIZ; NOVAIS, AMÂNDIO, ob. cit. de 2018, p.237 – “Por ser negociada, o todo que a convenção coletiva representa será presumivelmente favorável a ambas as partes – será a expressão do equilíbrio das suas vontades (artigo 2º do CT)”;

¹⁵³ Cit. CARNEIRO, SÓNIA; ROZEIRA, PAULO MARIZ; NOVAIS, AMÂNDIO, ob. cit. de 2018, p.237 – “(...) essa tarefa adaptativa deve obedecer a um princípio do tratamento mais favorável reforçado: apenas pode estabelecer condições mais favoráveis para os praticantes desportivos.”;

convenção coletiva de trabalho que disponha em sentido mais favorável aos praticantes desportivos e tendo em conta as especificidades de cada modalidade desportiva”.

Esta convenção tem total razão de ser, pois aprofunda ao máximo a situação em concreto, função que não está acometida à lei geral, sendo que, como indica e bem REMEDIOS ROQUETA BUJ, através do princípio do efeito direto o seu conteúdo tem aplicação direta e imediata “sobre las relaciones individuales de trabajo incluídas en su âmbito de aplicación, sin requerir, por tanto, de la incorporación de su contenido en los respectivos contratos de trabajo.”¹⁵⁴, e através do princípio da imperatividade o seu conteúdo prevalecerá em caso de conflito com os contratos individuais, fazendo com que aqueles que sejam contrários ao estipulado no CCT ou sejam mais prejudiciais para o atleta sejam nulos¹⁵⁵.

Em termos de legislação laboral genérica, as diversas alíneas do artigo 11º do RJCTD enunciam os seguintes direitos do jogador profissional:

- a) O dever de registo do contrato de trabalho desportivo, de modo a conseguir a participação do atleta nas competições profissionais (nº1 do art. 7º do RJCTD)¹⁵⁶;
- b) O dever de proporcionar aos praticantes desportivos todas as condições necessárias à participação desportiva, bem como a participação efetiva nos

¹⁵⁴Cit. BUJ, REMEDIOS ROQUETA, ob. cit. de 2022, p.37;

¹⁵⁵ Idem;

¹⁵⁶ Quanto a este ponto, cabe afirmar que o contrato de trabalho desportivo continua igualmente válido se não for efetuado registo junto da entidade competente, uma vez que “o registo não é condição de validade do mesmo (...)”, vide AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2022, p.49, vide VENTURA, VICTOR HUGO, ob. cit. de 2020, p.103 – “(...) está hoje definitivamente consolidado o entendimento de que este registo não é uma condição de validade do negócio, mas apenas um requisito para que o praticante possa participar nas competições promovidas pela Federação da modalidade.”, vide CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, pp.105-106 – “o ato de registo de um contrato de trabalho desportivo é um ato jurídico externo ao vínculo contratual estabelecido entre um Clube ou sociedade desportiva e um praticante desportivo profissional, realizado perante uma federação desportiva e/ou liga profissional, que visa apenas credenciar o praticante a competir em competições desportivas oficiais (...) é totalmente válido entre os seus outorgantes, ou seja, produz totalmente os seus efeitos inter partes, mas é completamente ineficaz perante as referidas entidades desportivas, pelo que, o praticante desportivo encontra-se impedido de poder participar em competições desportivas que não esteja registado para o efeito.” e cit. BUJ, REMEDIOS ROQUETA, ob. cit. de 2022, p.48 – “La licencia es una cuestión que afecta exclusivamente al ámbito deportivo, no al laboral. Su falta en un deportista profesional podrá dar lugar a la imposibilidad de alinearlo en el equipo en ciertos partidos o competiciones de carácter oficial, pero nunca desnaturalizará la relación.”. No entanto, o registo é condição *sine qua non* para o desportista estar apto a dar o seu contributo nas competições em que o seu clube se insere, vide RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2019, p.460 e AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho Desportivo: da Desvinculação Laboral à Desvinculação Desportiva*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, CEJ, 2018-I, 2018, pp.345-346, sendo considerado como um verdadeiro dever jurídico, vide AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2019, p.7;

treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva¹⁵⁷¹⁵⁸;

Quanto a este dever da alínea b), MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO fala numa aparente remissão da parte inicial para o dever laboral geral de cooperação creditória, presente no art. 813º do CC, “reforçando a ideia de que o empregador deve fornecer ao praticante desportivo os meios materiais e as demais condições necessárias para que ele desempenhe a sua actividade.”¹⁵⁹. A mesma refere que este dever surgiu para conseguir “obrigar” o empregador a fazer fruição dos seus trabalhadores, tudo isto justificado pelo possível “prejuízo que pode decorrer da não utilização prolongada do praticante por decisão do empregador ou dos treinadores, tanto em termos físicos como, por falta de visibilidade do trabalhador, em termos de carreira profissional”¹⁶⁰.

- c) O dever de submissão do praticante aos exames e tratamentos clínicos necessários para estar 100% apto fisicamente¹⁶¹;
- d) O dever de libertar os atletas escolhidos para integrar os trabalhos de seleção nacional;
- e) Quanto aos atletas menores, o dever de proporcionar todas as condições para que estes concluam a escolaridade obrigatória¹⁶²;

¹⁵⁷ Este dever de ocupação efetiva proíbe o empregador de: “a) colocar o praticante desportivo numa situação de inatividade total ou b) impedir ou condicionar a presença do praticante desportivo nos treinos ou outras atividades preparatórias ou instrumentais ou c) não proceder ao registo do contrato de trabalho desportivo junto da federação desportiva e/ou Liga Profissional ou d) colocar o praticante desportivo a treinar fora ou à parte do restante grupo normal de trabalho (incluindo equipas B) sem qualquer motivo físico ou técnico específico para o efeito, designadamente: para forçar uma cessação antecipada do contrato de trabalho desportivo ou, eventualmente, induzi-lo a uma cedência ou renovação forçada do mesmo, ou ainda e) afastar o praticante desportivo de sessões de publicidade, merchandising e/ou marketing referentes a todo o grupo normal de trabalho.”, vide CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, pp-140-142;

¹⁵⁸ Este dever suscita dúvidas na doutrina, existindo uma franja da doutrina que defende que se trata de um verdadeiro direito à ocupação efetiva e, por outro lado, quem defende que é apenas o direito a ser incluído em toda a preparação para os jogos: JOÃO LEAL AMADO considera que o atleta “tem o direito de treinar mas não o de jogar, tem o direito de se preparar mas não o de competir, tem o direito a ser adestrado mas não o de ser utilizado.”, vide AMADO, JOÃO LEAL, Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº54/2017, de 14 de julho – Anotado, Coimbra, Almedina, 2018, p.73 e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO considera que a norma tem como objetivo “restringir o direito de ocupação efectiva desta categoria de trabalhadores a uma parte das actividades que integram o objecto do seu contrato de trabalho (as actividades de treino e outras actividades preparatórias da competição), excluindo aquela que é a actividade principal- i.e., a actividade de competição desportiva.”, vide RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2019, p. 462;

¹⁵⁹ Cit. RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2019, p.461;

¹⁶⁰ Idem;

¹⁶¹ Este dever surge como uma concretização específica do dever geral do empregador em matéria de saúde do trabalhador, ou seja, das alíneas c), g) e h) do nº1 do art. 127º do CT;

¹⁶² De modo a cumprir com o preceituado nos arts. 68º e 69º nº1 do CT, porque o requisito da escolaridade mínima é condição geral de licitude do contrato de trabalho celebrado com menor (conclusão ou inscrição e frequência do nível secundário de ensino), vide RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2019, p.463;

- f) O dever de promover o respeito pelas regras da ética desportiva no desenvolvimento da atividade desportiva;

Quanto a este último dever especial, nas palavras de JOANA SÁ PEREIRA¹⁶³, o empregador tem de promover junto do atleta ideais como a igualdade, lealdade e fair play na competição, de modo a entrosar os seus atletas com os atletas de clubes rivais e a conseguir tornar uma melhor competição aquela onde competem.

Em relação ao atleta, o mesmo também está sujeito a um conjunto de deveres especiais que tem de respeitar, enunciados no art. 13º do RJCTD. São eles:

- a) Dever de prestar a atividade desportiva para a qual foi contratado, participando nos treinos, estágios e outras sessões preparatórias das competições com a aplicação e a diligência correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas e, bem como assim, de acordo com as regras da respetiva modalidade desportiva e com as instruções da entidade empregadora desportiva¹⁶⁴¹⁶⁵;
- b) Dever de participar nos trabalhos de preparação e integrar as seleções nacionais ou representações nacionais¹⁶⁶;
- c) Dever de preservar as condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva objeto do contrato¹⁶⁷;
- d) Dever de se submeter aos exames e tratamentos clínicos necessários à prática desportiva;

¹⁶³ PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.58;

¹⁶⁴ Citando MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “a lei tem, pois, em vista o dever principal do trabalhador (i.e., o dever de prestar a actividade laboral), mas também dois deveres acessórios em especial – o dever de zelo e diligência e o dever de obediência (arts. 128º nº1 c) e e) e nº2 do CT).”, vide RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2019, p.465. JOÃO LEAL AMADO considera que este dever é uma reflexão da subordinação do desportista perante o seu empregador, tendo de efetuar a sua atividade de forma diligente e de modo obediente, vide AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2022, p.83;

¹⁶⁵ O art. 7.1 do RD 1006/1985 contém uma redação bastante idêntica, com a qual concordamos na íntegra – “el deportista profesional está obligado a realizar la actividad deportiva para la que se le contrató en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, y de acuerdo con las reglas del juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva.”;

¹⁶⁶ Concordamos com JOÃO LEAL AMADO, no sentido de que, para além do orgulho inerente do atleta em representar a sua pátria nos palcos mundiais, a representação do mesmo fará com que haja uma valorização superlativa do mesmo enquanto ativo, o que beneficiará em larga escala o seu empregador, e, no desporto atual, irá de encontro à lógica mercantilista dos clubes, que assim poderão ter um maior encaixe financeiro decorrente da venda desta categoria de jogadores, vide AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2017, p.84;

¹⁶⁷ Concordamos com LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA na importância deste dever, estando o praticante desportivo adstrito, pelo lado positivo, a “adotar comportamentos, designadamente, que visem a preservação das condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva” e, pelo lado negativo, “abster-se de comportamentos na sua vida privada que possam condicionar ou prejudicar a sua performance ou rendimento desportivo, bem como, o respeito pelo cumprimento das normas antidopagem, cujo desrespeito poderão originar a resolução por justa causa da entidade empregadora desportiva.”, cit. CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p.152;

- e) Dever de se conformar, no exercício da atividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva.

Quanto à regulamentação específica do futebol, o art. 12º do CCT dispõe que os deveres do empregador são:

- a) O dever de tratar e respeitar o jogador como seu colaborador;
- b) O dever de pagar atempadamente a retribuição convencionada;
- c) O dever de proporcionar boas condições de trabalho, assegurando os meios técnicos e humanos necessários ao bom desempenho das suas funções;
- d) O dever de facilitar o exercício dos direitos sindicais do atleta;
- e) O dever de indemnizar o atleta de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) O dever de cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho desportivo e das normas que o regem, bem como das regras de disciplina e ética desportiva;

1.3.2) Principais Diferenças entre Regimes

Explanados os dois regimes, é necessário e pedagógico para a dissertação evidenciar as principais diferenças entre os mesmos.

A primeira diferença que compete salientar prende-se com a necessidade de o contrato desportivo ter de ser redigido e assinado por ambas as partes (art. 6º do RJCTD), ao contrário do contrato laboral comum, que, salvo as situações em que a lei determina o contrário (art. 110º do CT), poderá constituir-se sem forma escrita. LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA afirma, e bem, que tal obrigatoriedade existe para produzir um “elevado grau de certeza sobre os termos e condições em que o negócio é celebrado, procurando, desta forma, evitar ou prevenir eventuais equívocos, interpretações ou ligeirezas resultantes da sua prévia negociação e possibilitando o registo do mesmo (...)”¹⁶⁸.

Outra das diferenças reside no facto de, para a legislação laboral geral, os contratos só poderem ser, salvo exceções devidamente justificadas¹⁶⁹(tipificadas no artigo 140º do CT, quando verdadeiramente haja uma situação atípica que possa beneficiar desse tipo contratual mais prejudicial para o trabalhador), celebrados a termo incerto, conferindo ao trabalhador uma maior proteção e segurança no seu emprego. Como afirma HELENA ALMEIDA, esta consagração é efetuada “por forma a salvaguardar a estabilidade do trabalhador”¹⁷⁰, que já padece de desigualdade e desequilíbrio na relação contratual suficiente¹⁷¹, indo assim ao encontro das pretensões constitucionalmente protegidas no artigo 53º da CRP¹⁷²¹⁷³.

¹⁶⁸ Cit. CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, pp.90-91;

¹⁶⁹ O artigo 140º do Código de Trabalho contém um leque das possibilidades taxativas para se celebrar um contrato por tempo determinado;

¹⁷⁰ ALMEIDA, HELENA MARIA COUTO DE, ob. cit. de 2020, p.11;

¹⁷¹ ABRANTES, JOSÉ JOÃO, ob. cit. de 2005, p.36 – “(...) se verificou com maior nitidez a existência de relações privadas desiguais, quer no plano factual, quer jurídico, tanto no momento da celebração do contrato quanto no da sua execução (...) manifestando-se assim um claro desequilíbrio.”;

¹⁷² Direito à segurança no trabalho, CANOTILHO, JOSÉ JOAQUIM GOMES e MOREIRA, VITAL, *Constituição da República Portuguesa Anotada – Volume I*, 4ª Edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, p.707 – “na sua vertente negativa, o direito ao trabalho garante a manutenção do emprego, o direito de não ser privado dele (...) significa, assim, não por certo um direito real dos trabalhadores sobre o posto de trabalho adquirido ou a transformação dos postos de trabalho em propriedade social, mas, pelo menos, uma alteração qualitativa do estatuto do titular da empresa enquanto proprietário, empresário e patrão.”;

¹⁷³ Como afirmam GUILHERME FIGUEIREDO e RICARDO NASCIMENTO, este princípio “representa uma manifestação essencial da importância do direito ao trabalho e da ideia conformadora de dignidade que lhe está associada.”, vide FIGUEIREDO, GUILHERME; NASCIMENTO, RICARDO, *Resolução do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador*, in *Prontuário de Direito do Trabalho nº84*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009, p.185;

Por seu lado, para a legislação laboral desportiva¹⁷⁴, a opção legislativa foi no sentido de exigir contratos com termo, geralmente de duração certa¹⁷⁵, tal como consta da alínea f) do n. 3º do art. 6º do RJCTD, ao definir a obrigatoriedade do termo constar do contrato, pelo que se pode afirmar que “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”¹⁷⁶.

Existem diversas razões para tal suceder, sendo que HELENA ALMEIDA apresenta argumentos como o “desgaste físico da profissão¹⁷⁷ e o seu carácter transitório e efémero¹⁷⁸ para justificar a necessidade de existência do termo, de modo a conseguir ter uma maior certeza laboral para ambas as partes, no decorrer do vínculo. Por sua vez, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA¹⁷⁹ considera também a exigência física e a própria natureza da atividade como os principais motivos para se exigir uma relação a termo certo, estando assim normal e temporalmente definido o período de trabalho do praticante para com aquele empregador. Findando o contrato, o que geralmente ocorre por caducidade¹⁸⁰, impede-se assim que o praticante vá perpetuando indefinidamente essa mesma relação laboral.

Na mesma linha de pensamento encontra-se JOÃO LEAL AMADO, que inclusive afirma que tal se deve ao carácter efémero e transitório da atividade¹⁸¹ e estatui que o termo é “um instrumento estabilizador¹⁸² da relação, assegurando a estabilização da

¹⁷⁴ Na mesma esteira seguem outros ordenamentos jurídicos: Espanha, através dos arts. 3º/2d) e 6º) do RD nº 1006/1985 e art. 14.1 do CCFP e Brasil, através do art. 30º da Lei Pelé;

¹⁷⁵ Nesse sentido defendem AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2002, p.99 – ““(…) este é um contato a termo. Entre nós, esta é mesmo a única categoria admitida na relação laboral do praticante desportivo.”, ALMEIDA, HELENA MARIA COUTO DE, ob. cit. de 2020, p.11, CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2014, p.142, PAULA, FILIPE ALEXANDRE DA SILVA, O regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, in Direito e Finanças do Desporto, Lisboa, Faculdade de Direito de Lisboa, 2015, p.50, COELHO, ALEXANDRE BAPTISTA, ob. cit. de 2014, p.261 e ALMEIDA, JOSÉ MANUEL SARAIVA, ob. cit. de 2002, p.98;

¹⁷⁶ COELHO, ALEXANDRE BAPTISTA, ob. cit. de 2014, pp.260-261;

¹⁷⁷ INÊS DOS REIS RODRIGUES também tem o mesmo raciocínio, vide RODRIGUES, INÊS DOS REIS, ob. cit. de 2021, p.321, LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES, ob. cit. de 2021, pp.557-558, FRANCO, PATRÍCIA, ob. cit. de 2019, p.46, AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2017, p.28 e HENRIQUES, SÉRGIO COIMBRA, ob. cit. de 2017, p.35;

¹⁷⁸ ALMEIDA, HELENA MARIA COUTO DE, ob. cit. de 2020, p.13 e VENTURA, VICTOR HUGO, ob. cit. de 2020, p.110;

¹⁷⁹ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, *O preço da responsabilidade pela rutura contratual de um contrato de trabalho desportivo*, in *Lusíada – Direito*, Lisboa nº10, Universidade Lusíada, 2014, pp.140-141;

¹⁸⁰ Cit. CARNEIRO, SÓNIA; ROZEIRA, PAULO MARIZ; NOVAIS, AMÂNDIO, ob. cit. de 2018, p.239 – “uma vez decorrido esse prazo, são livres para procurar melhores condições contratuais.”;

¹⁸¹ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2002, p.103;

¹⁸² Quanto à estabilidade conferida pelo termo, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA caracteriza a mesma como “aparente”, pelo facto de cada vez nas recentes épocas desportivas, existir um crescente número exorbitante de transferências de atletas antes do termo findar, CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p.101;

relação contratual durante o período temporal convencionado”¹⁸³¹⁸⁴ e agindo “como uma técnica restritiva da concorrência no mercado de trabalho, ditada pela necessidade de tutelar a própria competição desportiva e os fins do ordenamento desportivo”¹⁸⁵.

Já em termos desportivos, o grande objetivo de qualquer clube/SAD, geralmente, passa pela melhor prestação possível na época desportiva em curso, pelo que a existência de um termo dá a possibilidade de uma melhor gestão¹⁸⁶ dos seus ativos e de um planeamento mais eficaz, pois, se assim não fosse, não seria possível obter lucro dos direitos desportivos de qualquer atleta, uma vez que dificilmente se chegaria a acordos com terceiros e se conseguiria manter um projeto sustentado.

Por fim, do lado do atleta, a existência de um termo confere-lhe plena liberdade, pois assim que o mesmo terminar, poderá abandonar o clube sem qualquer encargo, estando também disponível a uma possível renovação.

Outra das diferenças reside no facto de, para o regime geral laboral, existir a possibilidade de o trabalhador livremente denunciar o contrato sem justa causa, desde que respeite o preceituado no artigo 400º do CT, ou denunciar com a existência de justa causa, valendo esta como o “(...) móbil para o trabalhador cessar de imediato o contrato, ficando inclusive dispensado de dar o correspondente aviso prévio ao empregador (...)”¹⁸⁷.

Já para o regime desportivo a existência de justa causa é condição necessária¹⁸⁸ para se denunciar unilateralmente o contrato¹⁸⁹ *ante tempus*¹⁹⁰, e assim se justifica a

¹⁸³ Cit. AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2017, p.133 e AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2002, p.113;

¹⁸⁴ No mesmo sentido vão CARNEIRO, SÓNIA; ROZEIRA, PAULO MARIZ; NOVAIS, AMÂNDIO, ob. cit. de 2018, p.240, RODRIGUES, INÉS DOS REIS, ob. cit. de 2021, p.326, CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2018, p.126, PAULA, FILIPE ALEXANDRE DA SILVA, ob. cit. de 2015, p.64, FRANCO, PATRÍCIA, ob. cit. de 2019, p.46, BAPTISTA, ALBINO MENDES, ob. cit. de 2006, p.17, CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2008, p.32, VENTURA, VICTOR HUGO, ob. cit. de 2020, p.111 e CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p.101;

¹⁸⁵ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2002, p.113;

¹⁸⁶ No mesmo sentido vão CARNEIRO, SÓNIA; ROZEIRA, PAULO MARIZ; NOVAIS, AMÂNDIO, ao defender a segurança necessária dada aos empregadores para conseguir ter um projeto desportivo, ob. cit. de 2018, p.239;

¹⁸⁷ Cit. PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.61;

¹⁸⁸ “(...) para o contrato de trabalho desportivo a justa causa é o que permite o atleta poder cessar licitamente o contrato.”, PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, pp-61-62 e CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2018, p.126;

¹⁸⁹ Cit. AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2002, p.254 – “a justa causa legitima o trabalhador a fazer cessar imediatamente o contrato, dispensando-o do correspondente aviso prévio à entidade empregadora.”, cit. CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p.313 – “(...) à relação desportiva não é concedido ao praticante desportivo a liberdade de denúncia do contrato antes do termo sem incorrer em responsabilidade (...)” e ARAÚJO, GUILHERME MULLER, ob. cit. de 2010, p.113 – “(...) a relação laboral desportiva assume natureza eminentemente temporária, estando vedado ao praticante desportivo fazer cessar o seu contrato de trabalho desportivo (necessariamente a termo) antes do momento acordado, a menos que exista justa causa para esse efeito.”;

¹⁹⁰ ALMEIDA, HELENA MARIA COUTO DE, ob. cit. de 2020, p.12;

restrição¹⁹¹ da liberdade do atleta pelo facto de a competição onde os atletas se encontram ser o bem a proteger¹⁹², perfilando por inteiro a nossa opinião no entendimento de HELENA MARIA COUTO DE ALMEIDA¹⁹³: é necessário garantir a estabilidade e segurança dos clubes em relação aos seus ativos, caso contrário seria uma competição desequilibrada e onde seria impossível a qualquer clube fazer o planeamento da sua época e do seu clube a médio-longo prazo, pois os atletas, os seus principais ativos financeiros, nunca estariam garantidos totalmente, bastando aparecer uma proposta mais favorável para mudarem de empregador, sendo esta uma “medida de política concorrencial de defesa do mercado desportivo , sem a qual as competições desportivas perderiam a sua razão de ser”¹⁹⁴.

Indo a um ponto extremo, temos em crer que é bastante duvidoso que fosse possível atingir o nível de profissionalização genérico contemporâneo, uma vez que seria impossível decorrer uma competição equilibrada e preenchida de verdade desportiva. Ao deparar-se com este panorama, as sociedades desportivas iriam equacionar a sua participação nesses mesmos campeonatos, pela impossibilidade de efetuar uma gestão financeira sustentável, pela inexistência de vínculos certos, pela maior previsibilidade de resultados¹⁹⁵ e pela não existência de qualidade restante, uma vez que os melhores atletas estariam já registados pelos clubes que pudessem albergar as suas exigências.

Seguindo o fio do mesmo raciocínio, seria de esperar que toda a cobertura mediática reduziria, em virtude da menor apetência de seguir um desporto sem competitividade, reduzindo assim a ocorrência de patrocínios e receitas associadas ao desporto profissional – o futebol não atingiria o nível de profissionalismo nem de importância e relevo que tem atualmente se assim o fosse e não conseguiria escapular deste círculo vicioso.

Em relação à função que o trabalhador desempenha, também existem nuances de relevo a destacar. O trabalhador comum, à partida e em traços gerais, desempenhará uma função bastante bem definida, estipulada e determinada, enquanto o desportista

¹⁹¹ No mesmo sentido apontam PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.62 e MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina, 2006, p.704 – “(...) de facto, a tutela de interesses associados à competição desportiva justifica uma limitação (temporal) ao direito de livre desvinculação do trabalhador.”;

¹⁹² Nesse sentido aponta AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2002, p.258;

¹⁹³ ALMEIDA, HELENA MARIA COUTO DE, ob. cit. de 2020, p.14;

¹⁹⁴ CARNEIRO, SÓNIA; ROZEIRA, PAULO MARIZ; NOVAIS, AMÂNDIO, ob. cit. de 2018, p.240;

¹⁹⁵ No mesmo sentido CARNEIRO, SÓNIA; ROZEIRA, PAULO MARIZ; NOVAIS, AMÂNDIO, ob. cit. de 2018, p.240;

profissional não terá esse mesmo destino reservado para si, pelo facto da sua prestação ser prestada numa área em que predomina a ambivalência e a indeterminação¹⁹⁶.

Em relação a compensações monetárias, o regime também difere, como nos indica JOANA SÁ PEREIRA¹⁹⁷ e JOÃO LEAL AMADO¹⁹⁸, pois no regime comum é o próprio trabalhador que é compensado pelo empregador pelo término prematuro do seu contrato de trabalho, ao contrário do que acontece no regime especial, em que é a própria entidade empregadora que é ressarcida desse acontecimento, através do pagamento de um valor pré-estabelecido ou através de um pagamento de um valor acordado com outra pessoa desportiva, "(...) como contrapartida da abdicação daquela da exigência de cumprimento integral do tempo de contrato"¹⁹⁹.

Por fim, a cedência do trabalhador para outra entidade empregadora também constitui uma das diferenças mais díspares entre os regimes. Para o lado laboral comum, a figura é admitida (art. 288º do CT), mas é necessário que se preencha um conjunto de requisitos e a anuência e acordo por escrito do trabalhador com o novo patrão para que se efetue a cedência.

Já no ramo desportivo, a mesma é admitida (arts. 20º e 21º do RJCTD), mas em termos muito mais amplos, pois, geralmente, é uma solução encontrada pelo empregador, na pessoa do diretor desportivo, que agrada quer a si (enquanto representante dos interesses do clube), quer ao atleta, quer ao clube que o recebe, concordando-se com ALBINO MENDES BAPTISTA²⁰⁰. Assim o é porque o clube "original" consegue colocação do seu atleta, que não está previsivelmente a ter os seus minutos desejados e não entra nas contas do treinador, podendo até reduzir os encargos financeiros que tem com o mesmo, através de parte ou totalidade do seu salário pelo clube que recebe o empréstimo; da parte do atleta a cedência também é vista com bons olhos, uma vez que poderá ter acesso a mais minutos na temporada e a conseguir, através das suas prestações, atingir um nível que lhe permita um regresso ao seu clube com a possibilidade de assegurar mais tempo de jogo ou que lhe permita assegurar uma nova transferência que lhe renda melhores condições; da parte do novo clube, este beneficia a diversos níveis com a chegada do atleta, desde o nível desportivo

¹⁹⁶ FILHO, ÁLVARO MELO, ob. cit. de 2009, p.261;

¹⁹⁷ PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.61;

¹⁹⁸ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2022, p.134;

¹⁹⁹ Idem;

²⁰⁰ BAPTISTA, ALBINO MENDES, Estudos Sobre o Contrato de Trabalho Desportivo, Coimbra, Coimbra Editora, 2006, pp. 25-26;

ao nível publicitário, por uma quantia monetária bastante inferior à que teria que despende para assegurar a contratação em definitivo²⁰¹.

²⁰¹ PATRÍCIA FRANCO tem uma argumentação neste mesmo sentido, vide FRANCO, PATRÍCIA, ob. cit. de 2019, p.47;

Parte 2 – Cessação Contratual

2.1) Cessação do Contrato de Trabalho Comum

2.1.1) Considera es Gerais

Em traços gerais, qualquer vínculo obrigacional estará ativo até   prestação total do acordado entre as partes, dissolvendo-se apenas com o cumprimento das prestações (art. 762  n 1 do CC). Por sua vez, se não ocorrer resolução por motivo superveniente e a relação continuar o seu percurso normal, o vínculo laboral estabelecido entre as partes vai estar ativo até que as prestações de ambas as partes sejam cumpridas.

O contrato de trabalho pode passar por diversas vicissitudes, tais como a suspensão, a cessação ou, se se tratar de contrato a termo, a sua renovação. Sendo a cessação a “morte” do contrato, é evidente que as disposições que a regulam estejam rodeadas de “inúmeras cautelas, traduzidas em especial nas formalidades impostas (...) que são perfeitamente justificadas pela certeza e segurança que neste momento da relação laboral se impoem”²⁰², uma vez que, quando a mesma ocorre,   definitiva e respeitante a todo o contrato como um todo²⁰³, implicando ou podendo implicar altera es profundas na vida do trabalhador²⁰⁴.

Tal como anteriormente referido, o trabalhador tem o seu emprego devidamente protegido de despedimentos ilícitos, imotivados, sem justa causa²⁰⁵, *ad nutum*²⁰⁶, injustos, impedindo “todas as situações que se traduzam em injustificada precariedade da relação de trabalho”²⁰⁷, quer a nível constitucional²⁰⁸ quer a nível comunit rio²⁰⁹. Assim o   para conseguir obstar a despedimentos aleatórios, servindo a legislação existente como uma “t buca de salvação”²¹⁰, nas palavras de DAVID FALCÃO e SÉRGIO TENREIRO TOMÁS, consagrando assim o princípio da estabilidade/segurança no

²⁰² Cit. MARTINS, ANDRÉ ALMEIDA; et. al., Manual de direito do trabalho, Porto, Vida Económica, 2017, p.189;

²⁰³ ALMEIDA, JOSÉ EUSÉBIO DE, ob. cit. de 2004, p.553;

²⁰⁴ MARTINS, PEDRO FURTADO, ob. cit. de 2017, p.13;

²⁰⁵ MARTINS, ANDRÉ ALMEIDA; et. al., ob. cit. de 2017, p.190 e MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 2002, p.196 – “o contrato de trabalho, n  obstante ser de execução continuada, só pode cessar por vontade da entidade patronal se existir um motivo atendível.”;

²⁰⁶ MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, *Cessação do Contrato de Trabalho: Aspectos Gerais*, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho – Vol. III*, Coimbra, Almedina, 2002, p.196, MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, *Da Cessação do Contrato*, 3  Edição, Coimbra, Almedina, 2015, p.352, GOMES, JÚLIO, Da rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, in V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina, 2003, p.133 e MARECOS, DIOGO VAZ, ob. cit. de 2020, p.902;

²⁰⁷ CANOTILHO, JOSÉ JOAQUIM GOMES, MOREIRA, VITAL, ob. cit. de 2007, p.711;

²⁰⁸ Artigo 53  da CRP;

²⁰⁹ O artigo 30  da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia afirma que todos os trabalhadores têm direito a proteção contra os despedimentos sem justa causa, de acordo com o direito comunitário e as legislações e práticas nacionais;

²¹⁰ FALCÃO, DAVID; TOMÁS, SÉRGIO TENREIRO, *Lições de Direito do Trabalho: A Relação Individual de Trabalho*, 9  Edição, Coimbra, Almedina, 2021, p.279;

emprego²¹¹. Assim o é pois, como bem menciona SÉRGIO BRÁS, “o direito ao trabalho, enquanto direito constitucionalmente consagrado, ao comportar uma dimensão humana materializada na realização pessoal, é incompatível com a arbitrária disponibilidade do empregador que, desta forma, deve ser impedido de, livremente, dispor dos vínculos laborais a que se encontra adstrito.”²¹².

Seguindo o entendimento de GUILHERME FIGUEIREDO e RICARDO NASCIMENTO, é de considerar o Direito do Trabalho como um direito protecionista, “onde existe uma patente desigualdade entre as partes e em que está constantemente em causa a dignidade da pessoa dos trabalhadores e a defesa dos seus direitos fundamentais”²¹³. Compreende-se assim que o trabalhador tenha um regime muito mais facilitado²¹⁴, neste regime assimétrico²¹⁵, quando quer cessar o seu contrato, por se tratar da parte mais fraca da relação contratual laboral, e tenha um regime que o proteja em detrimento do empregador²¹⁶, pois a cessação do contrato acarreta um número incomensurável de consequências²¹⁷ para a sua vida particular, dependendo desses rendimentos para subsistir e ter garantias na sua vida, subscrevendo na íntegra o entendimento de PEDRO FURTADO MARTINS²¹⁸, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES²¹⁹, RICARDO NASCIMENTO²²⁰ e JOÃO LEAL AMADO²²¹.

²¹¹ Trata-se de um dos principais corolários do Direito do Trabalho, vide RODRIGUES, INÊS DOS REIS, ob. cit. de 2021, p.312 e trata-se da vertente negativa do princípio da segurança no emprego, vide RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2017, pp-796-797;

²¹² Cit. BRÁS, SÉRGIO DA CONCEIÇÃO PIRES, ob. cit. de 2001, p.162;

²¹³ Cit. FIGUEIREDO, GUILHERME; NASCIMENTO, RICARDO, ob. cit. de 2009, p.188;

²¹⁴ No mesmo sentido vai MARTINS, ANDRÉ ALMEIDA, et. al., ob. cit. de 2017, p.240;

²¹⁵ FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, 21ª Edição, Coimbra, Almedina, 2022, p.638 – “Muito diversamente, para o empregador, a cessação do contrato de trabalho – quando não decorrente de sanção disciplinar – representará, normalmente, a abertura de uma vaga na organização da empresa, eventualmente a perda de um trabalhador muito qualificado, ou seja, um facto com significado económico-organizacional, mas não um evento com incidência na sua vida pessoal. (...) o empregador está sujeito a um conjunto de exigências, para que possa promover a ruptura do contrato, que não encontram, de modo algum, paralelo no estatuto do trabalhador” e AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2019, p.11;

²¹⁶ No mesmo sentido MARTINS, PEDRO FURTADO, ob. cit. de 2017, p.13 – “Atendendo à profunda diferença das implicações da cessação do contrato de trabalho para o trabalhador e para o empregador, é de esperar que o Direito privilegie a situação do trabalhador no que se refere à estabilidade do empregador.”;

²¹⁷ No mesmo sentido MARTINS, ANDRÉ ALMEIDA; et. al., Manual de direito do trabalho, Porto, Vida Económica, 2017, p.189;

²¹⁸ Cit. MARTINS, PEDRO FURTADO, ob. cit. de 2017, p.13 – “Para este, a cessação do contrato de trabalho representa a perda de um emprego, o mesmo é dizer, de uma garantia de vida e de subsistência, já que na esmagadora maioria das situações é através do trabalho para outrem que as pessoas auferem os meios necessários ao seu sustento e ao da respetiva família.”;

²¹⁹ Cit. FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, ob. cit. de 2022, p.638 – “O vínculo é o suporte dum estatuto económico, social e profissional, dado que o trabalhador empenha nele a sua força de trabalho (através da oferta da sua disponibilidade) e condiciona por ele, em regra, toda a sua esfera económica, o seu modo de vida pessoal e mesmo o seu estatuto social.”;

²²⁰ Cit. NASCIMENTO, RICARDO, ob. cit. de 2008, p.33 – “Admitindo que o trabalho assalariado continua a determinar as condições e oportunidades de vida e a configuração da existência social da maior parte das pessoas (...).”;

²²¹ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2009, p.351;

Torna-se assim uma urgência conseguir conciliar a defesa da manutenção do emprego com os “interesses legítimos do empregador”²²² e o melhor dos interesses empresariais, o objetivo principal para a empresa ser competitiva no mercado onde se insere²²³.

Atentando às razões acima explanadas, e à imagem do preceituado por AMARO JORGE, estas modalidades e toda a matéria da cessação são de natureza imperativa absoluta²²⁴, fazendo da inderrogabilidade uma característica de referência do regime²²⁵ que choca de frente com a total autonomia contratual das partes²²⁶, não podendo ser afastada por IRCT ou pelo próprio contrato estipulado entre as partes, mesmo que seja em sentido mais favorável ao trabalhador, como consta do n. 1º do art. 339º do CT. Desta imperatividade excetua-se²²⁷ apenas alguma matéria relacionada com a indemnização, que resulta do procedimento de cessação, para situações que abarquem o trabalhador ou o empregador, elencadas nos nº 2 e 3 do artigo acima mencionado.

A figura da resolução do contrato é uma das várias modalidades de cessação, sendo que a mesma sofreu várias alterações na sua redação até chegar à figura atual, que merecem a devida exposição.

O Decreto-Lei nº64-A/89, de 27 de fevereiro de 1989, (LCCT) já continha menções a esta modalidade de cessação do contrato, nomeadamente no seu artigo 34º (modalidade de resolução por justa causa) e no artigo 35º (justa causa). No entanto, este diploma era algo genérico quanto ao que constituía situações de justa causa, existindo discussão doutrinária²²⁸ nesse sentido. No entanto, a meu ver, as diversas alíneas do nº1 do artigo 35º eram totalmente taxativas, ou seja, tratava-se de um regime rígido em que só configuraria justa causa anteriormente as situações elencadas.

²²² Cit. GOMES, JÚLIO, ob. cit. de 2003, p.130;

²²³ MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, *Da Cessação do Contrato*, 3ª Edição, Coimbra, Almedina, 2015, p.349 e PAULA, FILIPE ALEXANDRE DA SILVA, ob. cit. de 2015, p.50;

²²⁴ A favor desta qualificação JORGE, AMARO, A cessação do contrato de trabalho promovida pelo trabalhador, in *Código do Trabalho – A Revisão de 2009*, Coimbra, Coimbra Editora, 2011, p.475, MARTINS, ANDRÉ ALMEIDA; et. al., ob. cit. de 2017, p.190, MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 2015, p.358, FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, ob. cit. de 2022, p.640, NASCIMENTO, RICARDO, ob. cit. de 2008, p.64 e FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *As Formas de Cessação do Contrato de Trabalho no Novo Código*, in *VI Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2004, p.197;

²²⁵ MARTINS, PEDRO FURTADO, ob. cit. de 2017, p.21;

²²⁶ MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, *Da Cessação do Contrato*, 3ª Edição, Coimbra, Almedina, 2015, p.350;

²²⁷ MARTINS, PEDRO FURTADO, ob. cit. de 2017, p.25;

²²⁸ Uma franja da doutrina considerava que as alíneas continham todas as situações em que existia justa causa: GOMES, JÚLIO, ob. cit. de 2003, p.149 – “(...) na justa causa para rescisão imediata e com direito a indemnização por parte do trabalhador a técnica legislativa adoptada parece consistir antes numa enumeração taxativa.” ou AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2002, p.259– ao afirmar que a lei está redigida para “tipificar as situações em que a justa causa poderá ocorrer”. A outra parte considerava que se estava perante alíneas que serviam apenas de exemplo, podendo mais situações cair no escopo de aplicação da figura: MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 2002, p.887 – “o elenco legal não é redutor, podendo outras violações do contrato ou o desrespeito da lei consubstanciar justa causa (...)”;

Atualmente a questão parece ter sido resolvida na redação do CT, havendo, no entanto, doutrina que se divide. A meu ver, as diferentes alíneas do n. 2º do artigo 394º do CT são apenas exemplificativas²²⁹, podendo conduzir à figura da justa causa mais comportamentos do empregador, que se enquadrem na cláusula geral do conceito.

Já o n. 3º do artigo acima mencionado parece não levantar qualquer resquício de dúvida, uma vez que, não contendo a palavra “nomeadamente”, aponta para uma enumeração taxativa de comportamentos não ilícitos do empregador, em que há uma impossibilidade objetiva de manter o vínculo laboral.

²²⁹ A favor do argumento de literalidade da palavra “nomeadamente” significar um elenco não taxativo estão ALVES, PATRÍCIA PINTO, *Direito do trabalho: doutrina e jurisprudência*, Lisboa, Quid Juris, 2020, p.246, XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO; et. al, *Manual de Direito do Trabalho*, 3ª Edição Revista e Atualizada, Lisboa, Rei dos Livros, 2018, p.799, MARECOS, DIOGO VAZ, ob. cit. de 2020, p.1005 e BRÁS, SÉRGIO DA CONCEIÇÃO PIRES, ob. cit. de 2001, pp.263-264 – “no direito laboral português a opção do legislador vai para a definição de uma cláusula geral, transferindo para o aplicador do direito a tarefa de concretizar a norma em cada momento, naquilo que pode ser chamado de justiça individualizante.” e p. 304 – “Nuns e noutros casos, está sempre em causa uma lista de proposições jurídicas incompletas, normas imperfeitas ou incompletas, com necessidade de reponderação à luz da fórmula-base, no sentido em que não funcionam de forma automática mas, ao invés, por meio do recurso à cláusula geral (...);”

2.1.2) Diferentes Tipos de Cessaçã

Com tudo o que acima foi mencionado, conclui-se que é necessário a existência de diversas formas de cessação do contrato laboral, uma vez que, se tal não fosse ocorrer, o contrato perpetuar-se-ia indefinidamente no tempo. Estas possibilidades, da parte do empregador e do trabalhador, estão elencadas no artigo 340º do CT e aprofundadas nos diversos artigos dessa mesma seção do código, mas não são as únicas modalidades existentes²³⁰.

Os tipos de cessação do art. 340º são, nomeadamente:

- a) Caducidade,
- b) Revogação,
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador,
- d) Despedimento coletivo,
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho,
- f) Despedimento por inadaptação,
- g) Resolução pelo trabalhador,
- h) Denúncia pelo trabalhador

Apesar do vasto leque de diferentes possibilidades de cessação ter uma plenitude de características que faz com que as figuras sejam manifestamente diferentes entre si, existem alguns aspetos comuns a todas elas.

O primeiro aspeto consta da alínea a) do art. 341º do CT²³¹, prendendo-se com a obrigação do empregador entregar um certificado de trabalho, “indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados”, até ao último dia de trabalho, caso o trabalhador tenha continuado a desempenhar a sua função²³².

O segundo consta da alínea b) do mesmo artigo, dizendo respeito ao dever de o empregador entregar os “documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação de segurança social, que deva emitir mediante solicitação”.

Por fim, agora da parte do trabalhador, o terceiro aspeto comum prende-se com a obrigatoriedade de devolução ao empregador de todos os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objetos pertencentes a este, aquando do término do contrato, sob pena

²³⁰ Também há a considerar a denúncia no período experimental, a denúncia da comissão de serviço e a cessação associada ao despedimento ilícito decorrente da substituição da reintegração pela compensação de antiguidade, por vontade do trabalhador ou por declaração judicial, vide MARTINS, PEDRO FURTADO, ob. cit. de 2017, p.35;

²³¹ Antes da reforma laboral correspondia ao art. 385º do CT2003;

²³² Nos casos de resolução do contrato por justa causa da parte do trabalhador, de denúncia do contrato ou de abandono do trabalho caberá ao trabalhador encetar esforços para obter essa documentação, vide MARECOS, DIOGO VAZ, ob. cit. de 2020, p.837;

de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados, tal como consta do art. 342º do CT.

Para a presente dissertação, o tipo de cessação que releva é o da alínea g), mais concretamente a resolução pelo trabalhador com justa causa²³³, que tem um tratamento e procedimento diferente do despedimento pelo empregador de trabalhador²³⁴, alegando justa causa.

Destarte, compete diferenciar este tipo do tipo da alínea h), pois esta trata-se de cessação através de denúncia por parte do trabalhador, completamente independente da existência de justa causa, sendo apenas necessário o aviso prévio respeitando o prazo casuístico correspondente, de antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até 2 anos ou mais de 2 anos de antiguidade, como preceitua o art. 400º do CT. Tal modalidade encontra apoio e razão de ser no princípio constitucionalmente consagrado da liberdade do trabalho e “evidencia o maior desequilíbrio entre a posição jurídica do empregador e do trabalhador na matéria da cessação do contrato de trabalho, uma vez que o empregador não dispõe desta modalidade da cessação do contrato.”²³⁵.

Nas palavras de PEDRO ROMANO MARTÍNEZ²³⁶, a resolução por justa causa implica sempre o extermínio unilateral, da parte do trabalhador, do vínculo, sempre que deixa de ser “exigível o prosseguimento da relação contratual”²³⁷e, juntamente com a alínea h) (denúncia pelo trabalhador), constituem uma “liberdade irrenunciável que garante a sua dignidade como pessoa, a sua autonomia, impedindo a sua redução ao estatuto de servo”²³⁸. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES apresenta 2 pontos pertinentes acerca da resolução estar amplamente legitimada a ser feita pelo trabalhador, com os quais concordamos integralmente: “a) a exigência da salvaguarda da segurança do emprego não se aplicar ao trabalhador (quanto a ele, perfila-se apenas o imperativo *pacta sunt servanta*) e b) a resolução do contrato pelo trabalhador não tem, praticamente, alternativa face a situações graves de incumprimento, ao passo que o empregador tem ao seu dispor a escala das sanções disciplinares conservatórias.”²³⁹

²³³ A mesma já teve várias denominações: até ao CT2003 a mesma denominava-se apenas por “rescisão”; após o CT2003 passou a ser “resolução”; com a revisão do CT separou-se em resolução fundada na existência de justa causa e na denúncia com aviso prévio, vide MARTINS, PEDRO FURTADO, ob. cit. de 2017, p.570;

²³⁴ A principal diferença reside no facto do despedimento ter a proveniência no poder do empregador, derivado da falha de qualquer dever do trabalhador, vide MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 1998, p.173;

²³⁵ Cit. RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2021, pp.104-105;

²³⁶ MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 1998, p.173;

²³⁷ Cit. MARTINS, PEDRO FURTADO, ob. cit. de 2017, p.571;

²³⁸ Cit. GOMES, JÚLIO, ob. cit. de 2003, p.132;

²³⁹ Cit. FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, ob. cit. de 2022, pp-248-249;

Pode assim estatuir-se que a resolução do trabalhador, invocando justa causa, se traduz na “cessação do vínculo contratual derivada de uma declaração de vontade, unilateral e receptícia, que o trabalhador dirige ao empregador, com o fim de extinguir o contrato de trabalho para o futuro”²⁴⁰ e, seguindo o entendimento de SÉRGIO BRÁS, “decorre da necessidade de dar a cada uma das partes da relação contratual um meio de auto-tutela contra os riscos do incumprimento ou de irregular funcionamento do programa contratual estabelecido, conferindo à parte cumpridora a possibilidade de se libertar do vínculo, de modo a garantir, de forma mais eficaz, a satisfação futura das necessidades ou carências que estiveram na base da sua decisão de contratar.”²⁴¹.

Para além do artigo 338º do CT vincar ainda mais aquilo que já está constitucionalmente consagrado no artigo 53º da CRP²⁴², (a proibição dos “despedimentos sem justa causa ou por motivos ideológicos ou políticos”), para o trabalhador resolver o contrato não é sequer necessária a existência de justa causa ou de qualquer justificação para findar o vínculo, podendo denunciar o mesmo assim que o entenda, tendo apenas de compensar com um aviso prévio, variável com o seu tempo de antiguidade. É assim por demais evidente que existe uma contraposição entre duas figuras semelhantes: “entre a denúncia imediata ou motivada e a denúncia com aviso prévio ou imotivada.”²⁴³.

No entanto, se ocorrer justa causa na situação em apreço, a resolução considera-se vinculada ou fundamentada²⁴⁴, e a mesma “funciona como condição de licitude resolutive, permitindo a ruptura imediata²⁴⁵ (sem aviso prévio) e obstando à obrigação de (do trabalhador) reparar os prejuízos causados ao empregador.”²⁴⁶, sendo a questão da indemnização apreciada casuisticamente. PEDRO FURTADO MARTINS²⁴⁷ acrescenta que a justa causa não é um requisito da validade da cessação do contrato, podendo, inclusive, a situação não proceder judicialmente que o vínculo continuaria a ter cessado na data da invocação da justa causa, cabendo ao trabalhador apenas indemnizar o empregador, nos termos da denúncia com falta de aviso prévio,

²⁴⁰ Cit. MARTINS, PEDRO FURTADO, ob. cit. de 2017, p.571;

²⁴¹ Cit. BRÁS, SÉRGIO DA CONCEIÇÃO PIRES, ob. cit. de 2001, p.259;

²⁴² Como referido no ponto 2.2.1);

²⁴³ Cit. MARTINS, PEDRO FURTADO, ob. cit. de 2017, p.570;

²⁴⁴ Cit. MARTINS, PEDRO FURTADO, ob. cit. de 2017, p.571;

²⁴⁵ Há uma hipótese em que a ruptura pode ser diferida para momento posterior, nos casos em que o trabalhador ainda necessite de cumprir obrigações legais, como consta da alínea a) do nº3 do art.394º do CT. Tirando estes casos, “a ocorrência de justa causa, habilita o trabalhador não tanto a resolver licitamente o contrato, mas sim a resolvê-lo imediatamente”, vide FIGUEIREDO, GUILHERME; NASCIMENTO, RICARDO, ob. cit. de 2009, p.190;

²⁴⁶ ALMEIDA, JOSÉ EUSÉBIO, ob. cit. de 2004, p.558;

²⁴⁷ MARTINS, PEDRO FURTADO, ob. cit. de 2017, p.572;

como disposto nos arts. 399º e 401º do CT, uma vez que a declaração do trabalhador tem sempre eficácia extintiva²⁴⁸.

Se a cessação do contrato fosse declarada como inválida e o vínculo laboral continuasse em vigor, isso levaria a situações insustentáveis, pois, de maneira geral, o trabalhador já não queria continuar naquela situação e nem o empregador teria confiança para reaver o antigo posto à pessoa em questão²⁴⁹.

Por fim, do lado do trabalhador, se no caso em concreto for decidido que existiu um despedimento ilícito do mesmo e em que lhe é devida uma indemnização, esta deverá incluir quer os danos patrimoniais quer os danos não patrimoniais²⁵⁰. Se for fundada em justa causa subjetiva, a indemnização terá um valor determinado pelo tribunal, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades, como disposto no nº1 do art.396º do CT.

²⁴⁸ Idem, p.573;

²⁴⁹ Concordamos com a posição de MARTINS, PEDRO FURTADO, ob. cit. de 2017, pp.572-573;

²⁵⁰ Concordamos com ALMEIDA, JOSÉ EUSÉBIO, ob. cit. de 2004, p.559;

2.2) Cessação do Contrato Laboral Desportivo:

2.2.1) Considerações Gerais

Como já foi acima mencionado²⁵¹, o contrato laboral desportivo é um contrato a termo, não havendo tanta liberdade e possibilidades para cessar o mesmo. Por assim o ser, a esperança de ambas as partes, aquando da assinatura contratual, será de ocorrer o cumprimento do contrato até à sua caducidade, sendo que será possível acontecer uma multitude de situações até o prazo terminar ou até ocorrer algum evento que despolete uma “impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o praticante prestar a sua atividade ou de a entidade empregadora a receber”²⁵².

Em termos futebolísticos, por não se verificar a possibilidade de denúncia unilateral imotivada do atleta quando não seja “contratualmente convencionada”²⁵³, como consta do n. 1º do art.47º do CCT, o contrato só poderá cessar nas situações e condições previstas nos regimes especiais laborais desportivos, nomeadamente, no futebol português, o RJCTD e o CCT entre LPFP e SJFP. A possibilidade de se convencionar esse tipo de cláusula num contrato vem prevista no nº1 do art. 25º do RJCTD²⁵⁴, que preceitua 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”.

Esta diferença de obrigatoriedade de termo, que já tinha sido mencionada²⁵⁵ anteriormente, assenta no facto de ser necessário, no regime desportivo, atentar aos interesses dos empregadores (clubes e sociedades desportivas), dos seus praticantes desportivos profissionais e na existência de uma melhor competição. Como afirmam SÓNIA CARNEIRO, PAULO MARIZ ROZEIRA e AMÂNDIO NOVAIS²⁵⁶, esta mesma diferença é fundamentada pela necessidade de “conciliação ponderada entre os direitos dos praticantes desportivos e a integridade das competições desportivas.”²⁵⁷, fazendo

²⁵¹ No ponto 1.3.2;

²⁵² Cit. AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit.de 2022, p.128;

²⁵³ CARNEIRO, SÓNIA; ROZEIRA, PAULO MARIZ; NOVAIS, AMÂNDIO, ob. cit.de 2018, p.239 e p.243 – “(...) a única conclusão a retirar do elemento literal e do elemento sistemático das normas contidas no RJCTD é a de que a lei, pura e simplesmente, veda ao praticante a possibilidade de denunciar o seu contrato sem justa causa, a não ser que essa possibilidade seja acordada pelas partes” e ALMEIDA, JOISÉ MANUEL SARAIVA, ob. cit. de 2002, p.106 – “Parecerá, que, no plano axiológico do RJCTD, é clara a intenção do legislador em negar ao praticante desportivo a faculdade de ele poder denunciar unilateralmente e sem justa causa o contrato de trabalho desportivo, igualmente parecendo fluir do texto legal o entendimento do legislador em, dessa forma pretender fomentar a estabilidade da relação jurídica de trabalho desportivo pelo prazo convencionado no respectivo contrato pelas partes”;

²⁵⁴ À semelhança do que consta no art. 46º do CCT;

²⁵⁵ No ponto 1.3.2;

²⁵⁶ CARNEIRO, SÓNIA; ROZEIRA, PAULO MARIZ; NOVAIS, AMÂNDIO, ob. cit.de 2018, p.239;

²⁵⁷ Idem;

da estabilidade contratual um verdadeiro corolário e um valor a proteger neste ramo jurídico²⁵⁸. Seguimos por completo com a nossa opinião na senda do preceituado por GUILHERME MULLER ARAÚJO, que afirma que “(...) a estabilidade contratual, no sentido de cumprimento pontual dos compromissos assumidos entre clubes e praticantes desportivos, assume natureza primordial no universo desportivo actual, uma vez que só atingindo tal estabilidade será verdadeiramente possível alcançar o competitivo balance de que o Desporto necessita para sobreviver.”²⁵⁹.

Caso haja justa causa, o profissional poderá resolver o seu contrato com base nessa fundamentação, como dispõe a alínea d) do nº1 do art.23º do RJCTD e a alínea d) do art. 39º do CCT.

Consequentemente à cessação, sendo o registo totalmente obrigatório para os contratos desportivos adquirirem eficácia plena, como disposto no art. 7º do RJCTD, esses atos estão sujeitos igualmente a registo, como consta do n. 1º do art. 27º do RJCTD²⁶⁰. JOSÉ MANUEL SARAIVA DE ALMEIDA aponta a razão, proveniente dos direitos reais, para a existência deste preceito: “(...) o registo de um outro novo contrato de trabalho desportivo que o praticante venha a celebrar com outra entidade empregadora desportiva distinta daquela de quem pretenda desvincular-se, estará, aparentemente e por força do princípio do trato sucessivo, condicionado ao prévio cancelamento do registo do contrato que o praticante pretenda fazer cessar por denúncia, contrato de trabalho este que, por força de tal registo, poderá ser oponível a terceiros pelo respectivo beneficiário nisso interessado, nomeadamente a entidade empregadora desportiva de quem o praticante pretenda desvincular-se.”²⁶¹.

Aquando da cessação do contrato, JOÃO LEAL AMADO afirma que “o praticante desportivo gozará, em princípio, de inteira liberdade para continuar a desenvolver a sua atividade profissional onde e quando lhe aprouver²⁶², sendo admitido o registo de um

²⁵⁸ Já na Circular nº 769 da FIFA a estabilidade contratual detinha este nível de importância – “Contractual stability is of paramount importance in football, from the perspective of clubs, players and the public.”, vide Circular nº 769 da FIFA - Revised FIFA Regulations for the Status and Transfer of Players, p.10;

²⁵⁹ARAÚJO, GUILHERME MULLER, *Webster, Matuzalém e El-Hadary: o preço da rescisão unilateral no Tribunal Arbitral do Desporto*, in *Estudos de Direito Desportivo em Homenagem a Albino Mendes Baptista*, Lisboa, Universidade Lusíada Editora, 2010, pp. 133-134;

²⁶⁰ “A eficácia da cessação do contrato de trabalho desportivo depende da comunicação às entidades que procedem ao registo obrigatório do contrato, nos termos do disposto no artigo 7º.”;

²⁶¹ ALMEIDA, JOSÉ MANUEL SARAIVA, ob. cit. de 2002, p.111;

²⁶² PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.65 e cit. AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2018, p.365 – “Dir-se-ia que, quanto a isto, o art.27º, nº3, da LCTD fechou o ciclo, ao proclamar agora que, qualquer que seja a forma de extinção do contrato de trabalho desportivo – seja ela lícita/regular ou ilícita/irregular -, o atleta é livre par continuar a dedicar-se à sua efémera atividade profissional e poderá lutar com os demais companheiros de equipa para participar na competição desportiva que é o objeto central do seu contrato de trabalho – isto, reitera-se, independentemente da responsabilidade indemnizatória que sobre ele (e, eventualmente, sobre o seu novo clube empregador) recaia, em virtude da forma lícita ou ilícita, através da qual o anterior vínculo contratual foi dissolvido.”;

novo contrato de trabalho e sendo tido como nulas, em princípio, quaisquer normas convencionais ou regulamentares em sentido contrário.”²⁶³. Significa isto que o atleta poderá assinar novo contrato por outra entidade empregadora e por esta estar apto a competir, seguindo o mesmo procedimento de registo obrigatório, uma vez que, segundo o n. 3º do supramencionado artigo, “o vínculo desportivo tem natureza acessória em relação ao vínculo contratual e extingue-se com a comunicação prevista no presente artigo”, ou seja, o registo da cessação do contrato²⁶⁴.

Contudo, em Portugal o CCT entre a LPFP e o SJPF estatui, através do nº 1 do seu art. 52º, que é necessário que seja reconhecida a cessação do vínculo desportivo para o atleta estar apto a participar por clube terceiro naquela competição, durante a mesma época desportiva. Com esta norma, não se descortina a distinção entre os vínculos, pois apesar do vínculo laboral ser cessado, enquanto não existir o reconhecimento das autoridades competentes da cessação do vínculo desportivo do atleta, o mesmo estará impedido de ser inscrito.

Este preceito contradiz o espírito do nº 3 do art. 27º do RJCTD, estatuindo a obrigatoriedade das comunicações, sem as quais o profissional não poderá validamente desempenhar a sua atividade por clube terceiro, o que, no nosso humilde entender, é erróneo, sendo este 27º/3º do RJCTD a solução correta a considerar no caso específico do contrato de trabalho desportivo, pela dualidade de vínculos criada: como afirma LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA²⁶⁵, nem esta comunicação de cessação nem o registo do atleta profissional nas instâncias competentes são condições de validade da cessação do vínculo laboral, pois a formação/cessação do vínculo não dependem desse procedimento nem compete às federações desportivas aferir da validade da cessação.

Já ALBINO MENDES BAPTISTA²⁶⁶ preconizava o mesmo entendimento, constatando que existe total autonomia da justa causa desportiva em relação à justa causa laboral, o que é o mesmo que dizer que, mesmo que a questão da justa causa não proceda, por qualquer razão, e seja dada razão ao empregador pela cessação ilícita do contrato, o jogador já não voltará ao seu antigo cargo, pois a justa causa desportiva que afirmou, que terá uma fundamentação, é completamente independente da justa causa laboral.

²⁶³ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2022, p.166 e AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2018, p.147;

²⁶⁴ JOANA SÁ PEREIRA também considera que existe sempre a extinção do vínculo desportivo, independentemente da procedência da condição de justa causa, tendo uma verdadeira natureza acessória perante o vínculo laboral, vide PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.65;

²⁶⁵ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2018, pp. 145-146;

²⁶⁶ BAPTISTA, ALBINO MENDES, *Pressupostos da desvinculação desportiva do jogador*, in *Revista Lusíada Direito, II Série-nº1 (Janeiro-Junho)*, Lisboa, Universidade Lusíada Editora, 2003, p.12;

2.2.2) Diferentes Tipos de Cessaçã

Em relaça

- a) Caducidade²⁶⁷;
- b) Revogaça
- c) Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva;
- d) Rescis
- e) Rescis
- f) Despedimento coletivo²⁶⁹;
- g) Den

Elencadas as possibilidades de cessaç

Por sua vez, o art. 39º do CCT elenca os mesmos tipos de cessaç

O primeiro tipo de cessaç

²⁶⁷ À imagem do regime geral, o contrato caducará pelo decurso normal do prazo estipulado ab initio, extinguindo-se o vínculo entre o profissional e o correspondente clube;

²⁶⁸ À imagem do regime geral e ao abrigo da livre autonomia das partes existe esta possibilidade de terminar precocemente a sua relaça

²⁶⁹ Ao contrário do regime laboral comum, das formas especiais de despedimento por parte do empregador só a enunciada aqui se aplica, ficando de fora o despedimento por extinç

determinada verba ser oferecida ao clube e ao jogador por parte de outro clube interessado nos seus serviços (alínea d)).

O segundo tipo vem previsto no art. 40º do CCT e em nada difere do regime laboral geral, permitindo a dissolução do vínculo aquando da convergência de ambas as vontades, permitindo a revogação por mútuo acordo.

O terceiro tipo consta do art. 42º do CCT, elencando um conjunto, meramente indicativo, de situações que preencham o escopo da norma, isto é, que sejam comportamentos do atleta que violem de forma grave os seus deveres, traduzidos em ações culposas que comprometam a subsistência do vínculo laboral.

Por fim, a alínea d) acima mencionada, da rescisão do contrato por iniciativa do jogador com justa causa, está desenvolvida no art. 43º do CCT, prevendo diversas situações, entre muitas outras que podem ocorrer, que consubstanciam a existência de justa causa para o atleta livremente rescindir o contrato.

Atentando às possibilidades apresentadas, constata-se que a resolução do contrato por justa causa pelo praticante desportivo profissional reveste-se de uma ainda maior importância do que a existente no contexto laboral comum, uma vez que, tirando a hipotética existência de uma cláusula de rescisão²⁷⁰ no contrato (alínea g), é a única possibilidade jurídica que permite ao atleta terminar o seu vínculo atempadamente com a entidade empregadora com justificação²⁷¹ (como consta do artigo 14º das FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players, doravante RSTP).

Se não for possível cessar o contrato por uma das duas maneiras, ao praticante só resta esperar pelo término do vínculo para conseguir desvincular-se da entidade empregadora (como consta do artigo 13º das RSTP), uma vez que o contrato desportivo é celebrado com termo, ao contrário do contrato laboral geral, como consta da alínea f) do n. 3º do art. 6º do RJCTD ou esperar que haja um acordo entre o seu clube empregador e outro clube interessado nos seus serviços, mediante o qual este último terá de pagar o preço pedido pelo primeiro (preço de transferência²⁷²) para conseguir obter todos os direitos do atleta, possibilitando a mudança ao profissional.

²⁷⁰ Caso em que o clube interessado paga um valor, pré-estabelecido no contrato do atleta, ao atual clube empregador, de forma a libertar o mesmo nesse preciso momento, tendo posteriormente de se efetuar novo contrato de trabalho com o atleta para o mesmo estar 100% disponível para o novo empregador, MARTINS, JOÃO ZENHA, Os futebolistas profissionais e as cláusulas de rescisão, in Estudos dedicados ao Professor Bernardo da Gama Lobo Xavier- Volume II, Lisboa, Universidade Católica, 2015, p.239;

²⁷¹ CARNEIRO, SÓNIA; ROZEIRA, PAULO MARIZ; NOVAIS, AMÂNDIO, ob. cit. de 2018, p.241 e BAPTISTA, ALBINO MENDES, ob. cit. de 2003, p.12;

²⁷² Denominação atribuída por PEREIRA, Joana Sá, ob. cit. de 2019, p.61, com a qual se concorda;

Parte 3 - Resolução do Contrato por Justa Causa pelo Praticante Desportivo

3.1) Generalidades

O princípio da liberdade de trabalho consagra a possibilidade do trabalhador²⁷³, no regime laboral comum, após o término do período experimental, conseguir desvincular-se unilateralmente do contrato de trabalho²⁷⁴, configurando-se como um verdadeiro direito potestativo²⁷⁵, e conseguir denunciar o contrato a qualquer altura, respeitando o aviso prévio à entidade empregadora²⁷⁶. Já no regime laboral desportivo, este princípio não tem grande aplicação, uma vez que, como referimos anteriormente, a resolução unilateral só pode ocorrer perante uma situação de justa causa ou perante a existência de uma cláusula de rescisão²⁷⁷.

Em relação ao regime laboral especial do contrato de trabalho desportivo, a alínea d) do nº1 do art. 23º do RJCTD prevê a resolução do contrato com justa causa por iniciativa do praticante desportivo, sendo a existência de justa causa condição que "(...) habilita o praticante desportivo a fazer cessar licitamente o contrato."²⁷⁸

Falando mais concretamente do caso futebolístico, assim que considerar que tem argumentos para invocar a resolução, por ter ocorrido uma situação de justa causa da entidade empregadora, o praticante desportivo profissional terá de comunicar à sua entidade empregadora, através de carta registada com aviso de receção, a sua intenção de rescindir o contrato, invocando expressamente os motivos que fundamentam a decisão, como consta do nº 2 do art. 52º do CCT.

O CCT entre a LPFP e o SJPF constitui a Comissão Arbitral Paritária, órgão voluntário que tem diversas funções, das quais se destaca o facto de reconhecer a desvinculação desportiva do jogador²⁷⁹ em caso de resolução unilateral por sua iniciativa

²⁷³ No lado do empregador, a desvinculação unilateral consagra uma manifestação do direito da livre iniciativa económica, através dos poderes de direção da empresa, vide MARTINS, PEDRO FURTADO, ob. cit. de 2017, p.12;

²⁷⁴ RODRIGUES, INÊS DOS REIS, ob. cit. de 2021, p.312, MARTINS, PEDRO FURTADO, ob. cit. de 2017, p.12, LAMBELHO, ANA; GONÇALVES, LUÍSA ANDIAS, *Direito do trabalho: da teoria à prática*, 2ª Edição, Carcavelos, Rei dos Livros, 2021, p.331, GOMES, JÚLIO, ob. cit. de 2003, p.129 e NASCIMENTO, RICARDO, *Da Cessação do Contrato de Trabalho: Em Especial por Iniciativa do Trabalhador*, Coimbra, Coimbra Editora, 2008, p.29 – "A liberdade de desvinculação isenta o trabalhador de uma situação de permanente empenhamento pessoal ou permite-lhe procurar um emprego que melhor lhe convenha.";

²⁷⁵ QUINTAS, PAULA; QUINTAS, HÉLDER, *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, 10ª Edição, Coimbra, Almedina, 2022, p.219;

²⁷⁶ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2022, p.142;

²⁷⁷ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2022, pp.142-143;

²⁷⁸ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2022, p.142;

²⁷⁹ O reconhecimento da desvinculação desportiva é requisito necessário para que um futebolista possa participar por clube terceiro na mesma época desportiva da desvinculação, como disposto no nº 1 do art. 52º do CCT;

nos termos estabelecidos no n. 2º do art. 54º, como disposto na alínea a) do n. 1º do art. 55º. Está assim estabelecido que este órgão é competente para aferir da desvinculação desportiva de determinado praticante desportivo para com respetiva entidade empregadora aquando de um conflito entre as partes, como constante do n. 7º do art. 52º do CCT.

Para o caso específico de justa causa por falta de pagamento da retribuição, como previsto na alínea a) do n. 1º do art. 43º, o aviso de cessação do contrato por parte do atleta terá também de ser feito junto da entidade competente que regula a competição portuguesa de futebol (a LPFP), sempre através de carta registada com aviso de receção, como dispõe o nº3 do art. 52º do CCT. Assim que recebe esta comunicação, a CAP terá de, em 48 horas, enviar a notificação à sociedade empregadora, para esta apresentar prova documental de como tem todas as retribuições referentes a esse jogador em dia (cfr. o n. 4º do art. 52º do CCT).

Caso o clube apresente efetivamente a prova documental necessária, o processo em questão segue para a competência da CAP, de modo a se conseguir litigar o diferendo e chegar a uma resposta, como dispõe o n. 8º do artigo acima mencionado. Caso não haja resposta da parte da entidade empregadora, nas palavras de ALBINO MENDES BAPTISTA estaremos perante uma situação de “ (...) confissão tácita do fundamento rescisório invocado pelo jogador”²⁸⁰, que fará com que haja uma “aceitação tácita da desvinculação desportiva”, que deve ser reconhecida pela CAP, como nos indica o nº 10 do artigo supramencionado .

A falta de pagamento está dividida em duas hipóteses: ou a falta culposa de pagamento (alínea b) do n. 1º do art. 43º do CCT), que segue os termos previstos no n. 5º do art. 394º do CT, ou a falta de pagamento independentemente de culpa (alínea a) do n. 1º do art. 43º do CCT), que vem prevista no n. 2º do mesmo artigo, estabelecendo para esses casos em que existe um atraso de mais de 30 dias do pagamento a entidade empregadora terá 3 dias para regularizar a situação; se não o fizer, o jogador terá 3 dias para comunicar à LPFP a intenção de rescindir o contrato, findo o qual perderá esse direito²⁸¹.

Para os restantes casos de hipotética justa causa, a entidade empregadora também poderá deduzir oposição à existência de justa causa, tendo de dirigir uma petição dirigida à CAP no prazo de cinco dias úteis, contados desde a data da receção

²⁸⁰ BAPTISTA, ALBINO MENDES, ob. cit.de 2003, p.22;

²⁸¹ Para ALBINO MENDES BAPTISTA, é uma opção legislativa que vem proteger a entidade empregadora, pois a mesma terá um derradeiro período temporal para regularizar a situação, impedindo que se consuma a rescisão, vide BAPTISTA, ALBINO MENDES, ob. cit.de 2003, pp.15-16;

da comunicação da resolução contratual apresentada pelo atleta, como consta do nº 8 do mesmo artigo acima objeto de discussão.

Ao contrário do regime laboral comum, em traços gerais, a resolução por justa causa no regime desportivo “comporta inúmeras consequências para a entidade empregadora.”²⁸², fazendo com que a entidade empregadora seja uma parte mais débil do vínculo laboral, em relação ao primeiro regime. Neste primeiro, normalmente, o trabalhador consegue ser substituído para a função por outro trabalhador, igualmente capacitado e formado, e a tarefa será realizada da mesma forma. Já no mundo desportivo, a prestação dos atletas é, de certa forma, infungível, uma vez que cada atleta tem o seu leque de características diferente e os treinadores têm táticas e papéis específicos para cada atleta que constitui o seu plantel, pelo que, quando um dos seus atletas rescinde, terão de ser encetados os máximos esforços para conseguir suprimir a lacuna, que causa prejuízos avultados para a equipa e para o planeamento da época, em termos desportivos²⁸³, e para a entidade empregadora, em termos financeiros, ao ocorrer a perda de um dos seus ativos a custo zero, sem qualquer contrapartida financeira para o empregador.

²⁸² RODRIGUES, INÊS DOS REIS, ob. cit.de 2021, p.326;

²⁸³ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit.de 2002, p.257;

3.2) Noção de Justa Causa

O conceito de justa causa²⁸⁴ é considerada pela doutrina como uma conceção bastante abstrata e volátil, sendo inclusive apelidado por BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER como “um terreno extremamente movediço”²⁸⁵. Atualmente, o conceito está presente em algumas disposições do Código Civil, nomeadamente como condição de procedência para a resolução do comodato (art.1140º), de fundamento para revogação de qualquer cláusula do contrato de sociedade (art. 986º/1º) ou de fundamento para exclusão de um sócio da sociedade (art.1002º/2º).

Em termos de disposições laborais, o Código do Trabalho vem afirmar no n. 1º do art. 394º que, quando estamos perante uma situação de justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato²⁸⁶, mas o artigo não contém diretrizes que apontem para uma possível situação de justa causa, fazendo-se uma remissão para o n. 1º do art. 351º⁰²⁸⁷²⁸⁸ do mesmo diploma, que contém uma cláusula geral.

Este n. 1º⁰²⁸⁹ do art. 351º indica que constitui justa causa de despedimento “o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência²⁹⁰ da relação de trabalho”, o que consubstancia a existência de uma cláusula geral²⁹¹²⁹² de limites indeterminados²⁹³, pelo

²⁸⁴ Sobre o tema da evolução do conceito de justa causa no Direito Português vd. NASCIMENTO, RICARDO, ob. cit. de 2008, pp. 54-64;

²⁸⁵ Cit. XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO; et. al, ob. cit. de 2018, p.797;

²⁸⁶ Cit. AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit.de 2019, p.438 – “Assim, e ao contrário do que acontece em sede de despedimento promovido pelo empregador, a ocorrência de justa causa habilita o trabalhador, não tanto a dissolver licitamente o contrato, mas sim a dissolvê-lo imediatamente.” e AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2009, p.441;

²⁸⁷ Neste sentido, por exemplo, GOMES, JÚLIO, ob. cit. de 2003, pp.129-166, MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 2019, p.1060, Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa nº 4282/09.4TTLSB.L1-4 (Leopoldo Soares): <http://www.dgsi.pt> e consultado em 24/04/2023;

²⁸⁸ Da LCCT já se retirava que a justa causa se baseava num “incumprimento culposo ou em causas de força maior.”, vide MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 1998, p.175;

²⁸⁹ Esta disposição tem origem na Lei nº 1952 de 1937, vide XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO; et. al, ob. cit. de 2018, p.793;

²⁹⁰ “Para que haja justa causa de despedimento não basta a mera invocação objectiva dos factos praticados. É necessário provar que os mesmos são de tal modo graves que impedem a substância da relação laboral”, vide Ac. do STJ de 15-10-82, R.328, ADSTA 254, p.259, vide CRUZ, PEDRO, A Justa Causa de Despedimento na Jurisprudência, Coimbra, Almedina, 1990, p.45 e cit. VASCONCELOS, JOANA, ob. cit. de 2002, p.209 – “O cerne do conceito legal de justa causa, já houve ocasião de o antecipar, reside na impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho (...) a ocorrência de um tal comportamento é, só por si, insuficiente para permitir concluir pela verificação de uma situação de justa causa – isso só sucederá se se concluir ainda que este comportamento revestiu tal “gravidade e consequências” que tornou inviável a prossecução da relação de trabalho.” ;

²⁹¹ Que remonta ao DL nº372-A/75, no nº1 do seu art. 10;

²⁹² LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES, ob. cit. de 2021, p.483, LAMBELHO, ANA; GONÇALVES, LUÍSA ANDIAS, ob. cit. de 2012, p.33 e BRÁS, SÉRGIO DA CONCEIÇÃO PIRES, ob. cit. de 2001, p.260;

²⁹³ XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, ob. cit. de 2018, p.796;

que só o preenchimento casuístico²⁹⁴ de todos os parâmetros por parte de um comportamento do trabalhador fará com que haja legitimidade para proceder ao seu despedimento²⁹⁵²⁹⁶.

O n. 2º do artigo supramencionado contem algumas das situações que podem constituir justa causa, apenas como “exemplificações de comportamentos”²⁹⁷:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa - Como afirmam PAULA QUINTAS e HÉLDER QUINTAS, “(...) cabe ao trabalhador respeitar o livre exercício dos direitos e garantias dos colegas de trabalho.”²⁹⁸;
- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto a que está afeto;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade de trabalhador da empresa, dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

²⁹⁴ Idem, p.796 – “Como conceito indeterminado, o suposto da justa causa não tem um conteúdo preciso, pois estamos em face de um tipo conceitual cujo conteúdo é indeterminado e maleável, necessitando, como tal, de ser preenchido caso a caso.”;

²⁹⁵ MARTINS, ANDRÉ ALMEIDA, et. al., ob. cit. de 2017, p.202;

²⁹⁶ “Para que se possa invocar validamente a justa causa de despedimento é necessário a conjugação dos seguintes requisitos: a) um comportamento culposos do trabalhador (elemento subjectivo); b) a impossibilidade da subsistência das relações de trabalho (elemento objectivo); e c) nexo de causalidade entre aquele comportamento e a referida impossibilidade”, vide Ac. do STJ de 1-6-84, R.712, ADSTA 275, p.1334, vide CRUZ, PEDRO, ob. cit. de 1990, p.46 e VASCONCELOS, Joana, ob. cit.de 2002, p.214;

²⁹⁷ QUINTAS, PAULA; QUINTAS, HÉLDER, ob. cit. 2022, p.184;

²⁹⁸ Idem, p.185;

- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
- l) Reduções anormais de produtividade.

De volta ao art. 394º, o seu n. 2º elenca a título exemplificativo²⁹⁹³⁰⁰ algumas das possíveis situações suscetíveis de constituir justa causa, sempre relacionadas com “comportamentos da entidade empregadora que materializam a violação culposa de direitos e garantias do trabalhador”³⁰¹. Contudo, compete mencionar que é necessário ter cuidado com a conjugação destes dois preceitos, uma vez que, como nos indica JOANA VASCONCELOS, “a mesma concretização invoca os diversos tipos legais de justa causa constantes das alíneas do n. 2º, cuja articulação com o critério geral não reveste sempre o mesmo sentido, nem sequer a mesma intensidade.”³⁰².

O acima descrito deve-se à assimetria das posições da relação laboral, sendo que, para o empregador conseguir utilizar este conceito, os dados do caso terão de preencher de forma flagrante a cláusula geral, havendo uma exigência máxima para tal proceder, e, por sua vez, para o trabalhador conseguir preencher os requisitos não se verificará uma exigência máxima, pois “ (...) exigências menores poderão preencher o conceito, havendo que tudo enquadrar no quadro de gestão da empresa, no grau de lesão dos interesses do trabalhador, no carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e nas demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.”³⁰³.

As alíneas do n. 2º do art. 394º, que podem constituir justa causa subjetiva, são as seguintes:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;

²⁹⁹ Como já se referiu pela existência da palavra “nomeadamente”, no ponto 2.1.1;

³⁰⁰ Neste sentido e à semelhança do que foi dito acerca das possibilidades de justa causa dos arts. 351º e 394º do CT, aponta MARTINS, ANDRÉ ALMEIDA; et. al., ob. cit. de 2017, p.202, VASCONCELOS, JOANA, *Concretização do Conceito de Justa Causa*, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho – Vol. III*, Coimbra, Almedina, 2002, p.208, XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO; et. al, ob. cit. de 2018, p.794, MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit.de 2015, p.483, QUINTAS, PAULA; QUINTAS, HÉLDER, ob. cit.de 2022, p.184, NASCIMENTO, RICARDO, ob. cit.de 2008, p.162, FIGUEIREDO, GUILHERME; NASCIMENTO, RICARDO, ob. cit.de 2009, p.190, AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit.de 2009, p.442, o Ac. do STJ de 25-3-83, R. 454, ADSTA 258, p.835, vide CRUZ, PEDRO, ob. cit. de 1990, p.52, o Ac. do STJ de 11-11-83, R.572, ADSTA 267, p.409, vide CRUZ, PEDRO, ob. cit. de 1990, p.52, o Ac. do STJ de 2-5-86, R.1356, ADSTA 296/297, p.1190, vide CRUZ, PEDRO, ob. cit. de 1990, p.53 e o Ac. da Relação do Porto de 2-2-81, R.578, ADSTA 232, p.536, vide CRUZ, PEDRO, ob. cit. de 1990, p.53;

³⁰¹ Cit. LAMBELHO, ANA; GONÇALVES, LUÍSA ANDIAS, ob. cit.de 2021, p.332;

³⁰² Cit. VASCONCELOS, JOANA, ob. cit. de 2002, p.208;

³⁰³ Cit. JORGE, AMARO, ob. cit. de 2011, p.476;

- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo

Em relação à hipótese presente na primeira alínea, segundo RICARDO NASCIMENTO (o entendimento que seguimos), é necessário que, no caso em concreto, estejam presentes três requisitos para existir justa causa: “ Um de natureza objectiva – não pagamento da retribuição pontualmente (viola o art. 278º, nº4 do CT); Outro de natureza subjectiva – que essa falta de pagamento seja imputável ao empregador a título de culpa – tem de se fazer um nexo de imputação de que o incumprimento é culpa exclusiva da entidade patronal; Que essa conduta do empregador torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação laboral.”³⁰⁴.

Quanto à culpabilidade, se esta estiver presente estamos perante justa causa subjectiva, se não estiver será considerada como justa causa objetiva. O nº 5 deste mesmo artigo refere que se presume como culposa a conduta de falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

Em relação à segunda hipótese, as garantias do trabalhador a que a violação diz respeito são as constantes das diversas alíneas do art. 129º do CT:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício³⁰⁵;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho – consagrando o direito da ocupação efetiva;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho³⁰⁶;

³⁰⁴ Cit. NASCIMENTO, RICARDO, ob. cit. de 2008, pp.185-186;

³⁰⁵ Como refere RICARDO NASCIMENTO, esta oposição ofende o princípio da boa fé, que consta do nº1 do art. 119º do CT, vide NASCIMENTO, RICARDO, ob. cit. de 2008, p.199;

³⁰⁶ RICARDO NASCIMENTO aponta para a *ratio* desta garantia do trabalhador a “dependência económica a que está sujeito o trabalhador, com efeito, na maioria dos casos a retribuição constitui o seu único meio de subsistência.”, vide NASCIMENTO, RICARDO, ob. cit. de 2008, p. 212;

- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste Código;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo – consagra o princípio da inamovibilidade³⁰⁷;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Já quanto à terceira alínea do n. 2º do art. 394º do CT, esta garantia visa orientar o empregador a utilizar o seu poder disciplinar só e apenas quando estritamente necessário, dado a interferência que terá na esfera do trabalhador. De acordo com o n. 1º do art. 331º do CT, são abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos da alínea e) do n. 1º e do n. 2º do artigo 128º;
- c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
- d) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

Quanto à quarta alínea, a mesma diz respeito a todos os comportamentos em que o empregador, culposamente, não fornece as condições necessárias de segurança,

³⁰⁷ Para mais desenvolvimentos consultar NASCIMENTO, RICARDO, ob. cit. de 2008, pp.218-225;

higiene e saúde no trabalho, violando o disposto no art. 222º do CT e de toda a matéria em acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Quanto à quinta alínea, a lesão diz respeito a todos os atos do empregador que não digam respeito à retribuição: RICARDO NASCIMENTO dá como exemplos a “não inscrição do trabalhador na segurança social, por prejudicar os direitos deste em matéria de reforma, subsídios por doença, maternidade, etc. (...) e incluem-se os prejuízos sérios decorrentes da transferência do local de trabalho que comporte um substancial agravamento das condições de vida do empregador.”³⁰⁸.

De seguida, o n. 3º do art. 351º indica “alguns dos critérios à luz dos quais se deve apreciar a justa causa.”³⁰⁹, dentro dos quais o quadro de gestão da empresa, o grau de lesão dos interesses do empregador³¹⁰, o carácter das relações entre as partes³¹¹ ou entre o trabalhador e os seus companheiros³¹² e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes³¹³, pelo que a ilação que se retira é de que tem de ser feita sempre uma apreciação casuística. Do agora exposto, retiram-se alguns pontos que merecem reflexão, que, fazendo as devidas adaptações, servirão para o caso de justa causa da parte do empregador, legitimando o término unilateral do vínculo pelo trabalhador.

Como consta do preceituado do n. 1º do art. 351º do CT, é necessário que o comportamento do trabalhador seja culposos³¹⁴, voluntário e grave³¹⁵, seja ele uma ação ou omissão, preenchendo o elemento subjetivo³¹⁶: BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER³¹⁷ acrescenta que estes pontos têm de ser averiguados e julgados caso a

³⁰⁸ Cit. NASCIMENTO, RICARDO, ob. cit. de 2008, pp.234-235;

³⁰⁹ MARTINS, ANDRÉ ALMEIDA; et. al., ob. cit. de 2017, p.202;

³¹⁰ LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES, ob. cit. de 2021, p.483 – “Devem tomar-se em consideração os bens jurídicos lesados, o montante dos danos causados e a publicidade e repercussão social dos factos.”;

³¹¹ Idem – “Devem tomar-se em consideração as relações entre o trabalhador e a empresa, as funções que o trabalhador exerce e o seu enquadramento na estrutura da empresa, a antiguidade e o percurso profissional do trabalhador, a reiteração da sua conduta, as advertências anteriores do empregador e a prática disciplinar habitualmente seguida na empresa.”;

³¹² Idem – “Devem examinar-se as relações existentes entre o trabalhador e os seus colegas de trabalho, a atitude do trabalhador para com estes, e a eventual existência de provocações, perseguições, ou conflitos anteriores.”;

³¹³ Idem – “Devem tornar-se em consideração o tempo e o lugar da prática dos factos, o carácter público ou privado da conduta, a actuação dolosa ou negligente, o grau da negligência e ainda o estado psicológico do trabalhador.”.

³¹⁴ QUINTAS, PAULA; QUINTAS, HÉLDER, Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho, 10ª Edição, Coimbra, Almedina, 2022, p.219 e MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 2019, p.1067;

³¹⁵ Se não for suficientemente grave a violação dos direitos/garantias do trabalhador, não terá relevância e fundamentação suficiente para ser possível alegar justa causa na rescisão do seu contrato, vide LAMBELHO, ANA; GONÇALVES, LUÍSA ANDIAS, ob. cit. de 2021, p.333 e MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 2019, p.1067;

³¹⁶ LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES, ob. cit. de 2021, p.482;

³¹⁷ XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO; et. al, ob. cit. de 2018, p.796;

caso³¹⁸, pois não são conceitos já pré-estipulados nem as possibilidades do n. 2º são condição suficiente³¹⁹ para se estar perante uma situação de justa causa.

ANDRÉ ALMEIDA MARTINS³²⁰ acrescenta que o mesmo tem de ser de tal forma culposo que se possa efetuar um juízo de censura³²¹ e, normalmente, violando os seus deveres³²² enquanto trabalhador, sejam eles principais, secundários ou acessórios³²³, havendo um verdadeiro incumprimento contratual³²⁴. Por sua vez, PEDRO ROMANO MARTÍNEZ acrescenta que este comportamento culposo “pressupõe um acto ilícito e censurável do trabalhador”³²⁵, sendo a culpa³²⁶ “apreciada, em cada caso, por um critério objectivo: segundo a diligência média exigível (...) nos termos em que se desenvolve a relação laboral e atendendo às circunstâncias do caso (art. 487º, n. 2º do CC)”³²⁷ e pelo “entendimento de um bom pai de família e, em face de cada caso concreto, segundo critérios de objectividade e razoabilidade”³²⁸³²⁹.

Já quanto à gravidade, o mesmo terá de ser grave enquanto ação em si mesma³³⁰ mas também quanto às consequências que dela são emanadas, fazendo com que, para o empregador, seja impossível manter a relação laboral³³¹.

³¹⁸ Com o mesmo entendimento QUINTAS, PAULA; QUINTAS, HÉLDER, ob. cit. de 2022, p.181 e BRÁS, SÉRGIO DA CONCEIÇÃO PIRES, ob. cit. de 2001, p.260 – “Deste modo, para que se possa falar em justa causa de despedimento, não basta a simples correspondência objectiva dos comportamentos aos modelos configurados na lei como fundamentos do despedimento. É sempre necessária a sua apreciação concreta à luz de vários critérios, nomeadamente as circunstâncias em que tais comportamentos ocorreram, o nível cultural e social – não apenas do trabalhador, mas também do respectivo ambiente de trabalho – e todas as demais circunstâncias susceptíveis de convencerem da impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho.”;

³¹⁹ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2019, p.362;

³²⁰ MARTINS, ANDRÉ ALMEIDA; et. al., ob. cit. de 2017, p.203;

³²¹ Ac. do STJ nº 439/0TTFFAR.E1. S1, de 07.10.2010 – “o que afasta, desde logo, os factos sobre os quais não se pode fazer um juízo de censura e aqueles que não constituam violação de deveres do trabalhador enquanto tal”;

³²² Que tanto poderão ser os deveres principais, qualquer dever secundário como qualquer dever acessório, vide MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 1998, p.177;

³²³ LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES, ob. cit. de 2021, p.482;

³²⁴ MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 1998, p.176 e MARTINS, PEDRO FURTADO, ob. cit. de 2017, p.584;

³²⁵ MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 1998, p.176 e BRÁS, SÉRGIO DA CONCEIÇÃO PIRES, ob. cit. de 2001, p.266;

³²⁶ “A culpa do trabalhador (...) deve ser entendida no seu sentido lato, abrangendo o dolo e a culpa stricto sensu ou negligência” vide Ac. do STA de 16-10-73, R.8039, ADSTA, p.115, vide CRUZ, PEDRO, ob. cit. de 1990, p.45;

³²⁷ MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 1998, p.179;

³²⁸ Cit. XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO; et. al, ob. cit. de 2018, p.801 e QUINTAS, PAULA; QUINTAS, HÉLDER, ob. cit. de 2022, p.181;

³²⁹ No mesmo sentido aponta o Ac. do STJ nº 142/06.9TTLLRS.L1. S1 (Vasques Dinis): <https://jurisprudencia.pt/>, consultado em 24/04/2023;

³³⁰ O que faz com que haja uma “limitação ao exercício do direito da resolução do contrato de trabalho”, por não haver a possibilidade de resolução por parte do trabalhador caso tenha apenas perdido o interesse em continuar vinculado, vide MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 1998, p.177;

³³¹ MARTINS, ANDRÉ ALMEIDA; et. al., ob. cit. de 2017, p.203 e Ac. do STJ nº 4583/06.3TTL.SB. S1 (Mário Pereira): <https://jurisprudencia.pt/>, consultado no dia 10/03/2023;

Apesar das características do comportamento poderem figurar no caso em concreto, são necessários “os efeitos produzidos tornarem imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho”³³²³³³ ou para o futuro³³⁴, constituindo o elemento objetivo³³⁵, pois se tal não ocorrer, o despedimento não poderá proceder.

Quando tal impossibilidade³³⁶³³⁷ ocorre, o empregador fica livre de quaisquer obstáculos para conseguir despedir o trabalhador, pois a mesma “torna-se tão valiosa juridicamente que a ela não pode obstar a proteção da lei à continuidade tendencial do contrato nem a defesa da especial situação do trabalhador (...) ou seja, é uma situação em que a emergência do despedimento ganha interesse prevalecente sobre as garantias do despedimento”³³⁸.

Por último, é necessário que haja um nexo de causalidade entre os elementos subjetivos e objetivos, “uma vez que o segundo tem que resultar em termos imediatos do primeiro.”³³⁹. Seguimos assim o entendimento emanado pelo Ac. STJ de 23-11-

³³² Idem;

³³³ Ac. do STJ nº. 136/05.1TTVRL.P1.S1: <https://jurisprudencia.pt/>, consultado em 15/02/2023 – “A resolução (com justa causa subjectiva) pressupõe, enquanto manifestação/concretização da ideia geral de justa causa de cessação do contrato de trabalho, a verificação dos requisitos essenciais da justa causa definida pelo legislador no contexto da cessação/despedimento por facto imputável ao trabalhador, retendo-se, como postulado essencial, que o comportamento culposos seja grave, em si e nas suas consequências, tornando, numa objectivada relação de causa-e-efeito, imediata e praticamente impossível a manutenção do vínculo”;

³³⁴ XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO; et. al, ob. cit. de 2018, p.797 e 800, VASCONCELOS, JOANA, ob. cit. de 2002, p. 210 – “essa impossibilidade ou inexigibilidade refere-se ao futuro da relação, pelo que a apreciação da justa causa envolve um prognóstico sobre a viabilidade futura da relação de trabalho.” e BRÁS, SÉRGIO DA CONCEIÇÃO PIRES, ob. cit. de 2001, p.278 – “Tal gravidade deve ser apurada por meio de uma análise objectiva assente numa dupla perspectiva: a infracção propriamente dita – na qual se inclui o juízo de reprovação decorrente da presença de culpa – e as consequências projectadas no futuro da própria relação.”;

³³⁵ LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES, ob. cit. de 2021, p.482;

³³⁶ Cit. XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO; et. al, ob. cit. de 2018, p.800 – “Tal cláusula utiliza-se, seguindo-se o critério de verificação de uma situação de impossibilidade prática e imediata, impossibilidade que se deve avaliar em concreto e de modo relacional, isto é, pela comparação das reais conveniências contrastantes das duas partes à luz dos valores presentes no nosso ordenamento, em especial revelados pelo elenco das típicas justas causa de despedimento constantes da própria lei.” e BRÁS, SÉRGIO DA CONCEIÇÃO PIRES, ob. cit. de 2001, p.262;

³³⁷ “Para que se verifique a causa de rescisão de contrato de trabalho (...) é necessário que se cumulem os 3 requisitos ali referidos, isto é, que a impossibilidade seja superveniente, absoluta e definitiva.”, vide Ac. da Relação de Lisboa de 20-5-87, R. 721, CJ-1987, t.3, p.147, vide CRUZ, Pedro, ob. cit. de 1990, p.49;

³³⁸ Cit. XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO; et. al, ob. cit. de 2018, p.798 e Ac. do STJ nº142/06.9TTLRS.L1.S1 (Vasques Dinis): <https://jurisprudencia.pt/>, consultado em 10/02/2023 – “A inexigibilidade da manutenção da relação de trabalho verificar-se-á sempre que, face ao comportamento do trabalhador e às circunstâncias do caso, a subsistência do vínculo fira de modo violento a sensibilidade e liberdade psicológica de uma pessoa normal, quando colocada na posição real do empregador, no circunstancialismo apurado, o que pressupõe um juízo, referido ao futuro, sobre a impossibilidade das relações contratuais, do que decorre que, assentando a relação laboral na cooperação e recíproca confiança entre o trabalhador e o empregador e num clima de boa fé, a mesma não poderá manter-se se o trabalhador destruir ou abalar, de forma irreparável, a confiança na idoneidade futura da sua conduta.”;

³³⁹ Cit. LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES, ob. cit. de 2021, p.482 e cit. NASCIMENTO, RICARDO, ob. cit. de 2008, p.171 – “A nossa tradição legislativa aponta no sentido de consagração de um conceito unitário de justa causa, sendo necessário que, para além da verificação dos elementos objectivo e subjectivo, se conclua que se tornou impossível a manutenção da relação laboral.”;

1994³⁴⁰, de terem de estar presentes 3 requisitos para que se esteja perante uma verdadeira situação de justa causa e o trabalhador possa rescindir o contrato: “(...) um objectivo – traduzido em facto ou factos materiais que violem as legais garantias do trabalhador ou ofendam a sua dignidade; um subjectivo – consistente no nexo de imputação da violação ou ofensa a culpa da entidade patronal; e ainda que a conduta do empregador, na sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a manutenção do contrato.”.

Para além dos requisitos supramencionados, ISABEL RIBEIRO PARREIRA acrescenta o princípio da confiança como o teste decisivo para aferir da possibilidade de subsistência da relação laboral. Este consiste na situação em que “o comportamento culposo (...) seria grave e conseqüente a ponto de impossibilitar imediata e praticamente a relação laboral, quando provocasse a quebra de confiança nele depositada”³⁴¹. Concorda-se com o seguimento desta doutrina, uma vez que a confiança que o trabalhador ganha do empregador não pode ser abalada de forma severa, de modo à relação laboral persistir da melhor maneira; assim o é pelo facto da relação ser fiduciária³⁴², infungível e intuitu personae³⁴³, servindo a confiança³⁴⁴ como a base pela qual os dois intervenientes se irão relacionar, finda a qual a relação não faz qualquer sentido subsistir³⁴⁵.

Explanada a cláusula geral de justa causa e apresentadas algumas das possibilidades de existência de justa causa derivada do empregador, cabe ao trabalhador iniciar o procedimento para a resolução contratual por justa causa, presente no art. 395º do CT, sendo que a mesma será apreciada nos termos da justa causa para despedimento, havendo a remissão do n. 4º do art. 394º do CT para o n. 3º do art. 351º do CT.

³⁴⁰ CJ-STJ, 1994, III, p.297;

³⁴¹ PARREIRA, ISABEL RIBEIRO, *A quebra da confiança como critério de concretização da justa causa de despedimento*, in *I Congresso nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 1998, p.274. No mesmo sentido vão LAMBELHO, ANA; GONÇALVES, LUÍSA ANDIAS, ob. cit. de 2012, p.32 e BRÁS, SÉRGIO DA CONCEIÇÃO PIRES, ob. cit. de 2001, p.278 – “Para que o despedimento com invocação de justa causa prossiga, é necessário que a infracção imputada ao trabalhador atinja os limites máximos de tolerância. É o momento a partir do qual desaparece a confiança (...) característica indispensável à vigência da relação laboral.”;

³⁴² Cit. MARTINS, PEDRO FURTADO, ob. cit. de 2017, p.11 – “a relação de trabalho (é) uma relação duradoura e em que têm especial relevância os elementos pessoais, pressupondo por isso a manutenção de uma colaboração e uma confiança mútuas”;

³⁴³ A favor deste entendimento PARREIRA, ISABEL RIBEIRO, ob. cit. de 1998, p.274, FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, 21ª Edição, Coimbra, Almedina, 2022; p.637, AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2009, p.59, AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2019, p.57 e BRÁS, SÉRGIO DA CONCEIÇÃO PIRES, ob. cit. de 2001, p.27-30;

³⁴⁴ Há uma diferença de intensidade na relação de confiança consoante, a título de exemplo, o tipo de cargo, consoante o nível de responsabilidade ou consoante a especialidade das tarefas atribuídas, vide PARREIRA, ISABEL RIBEIRO, ob. cit. de 1998, p.275;

³⁴⁵ LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES, ob. cit. de 2021, p.482;

A culpa do empregador é presumida³⁴⁶, nos traços gerais do art.799º do CC, cabendo ao mesmo “afastar a presunção, alegando e provando os elementos factuais suficientes para habilitar o tribunal a formular um juízo de não-censurabilidade da sua conduta”³⁴⁷; a única situação em que é impossível ao empregador ilidir a presunção de culpa prende-se com a situação da falta de pagamento pontual da retribuição, estando este cenário previsto no n.5º do art. 394º do CT.

Na nossa opinião, em relação ao assunto da cláusula geral de justa causa, é de seguir o entendimento de JOSÉ EUSÉBIO ALMEIDA³⁴⁸, uma vez que, apesar de se poder apreciar uma hipotética situação de justa causa com o critério geral ínsito do n. 1º do art. 351º do CT (justa causa para despedimento de trabalhador), faz todo o sentido que o próprio art. 394º tivesse uma cláusula geral própria, que estivesse totalmente adaptada à posição do próprio trabalhador, uma vez que o n. 2º tem situações meramente exemplificativas. Como não existe, por vezes o raciocínio que tem de ser feito a partir da cláusula geral do art. 351º fica deturpado, por a cláusula geral ser para os casos de justa causa para o empregador.

Em relação a consequências da resolução do contrato por justa causa pelo trabalhador, caso o fundamento da justa causa seja subjetivo (corresponda a um dos motivos tipificados no n. 2º do art. 394º do CT) há lugar a uma indemnização, a determinar entre 15 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades. Já no caso do fundamento da resolução por justa causa ser o fundamento objetivo da alínea d) do n. 3º do art. 394º CT não existirá lugar a uma indemnização, mas sim o trabalhador terá direito a uma compensação calculada nos termos do art. 366º do CT. Este último artigo refere que o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, como dispõe o n. 1º, estando o modo de determinação da compensação previsto nas diversas alíneas do n. 2º do art. 366º do CT.

³⁴⁶ LAMBELHO, ANA; GONÇALVES, LUÍSA ANDIAS, ob. cit. de 2021, p.333;

³⁴⁷ Cit. MARTINS, PEDRO FURTADO, ob. cit. de 2017, p.584;

³⁴⁸ ALMEIDA, JOSÉ EUSÉBIO, ob. cit. de 2004, p.557 – “(...) a expressa formulação de um elenco meramente exemplificativo justificava sobremaneira a consagração de uma cláusula geral (...).”;

3.3) Conceitos de Justa Causa Objetiva e Justa Causa Subjetiva na Relação Laboral Comum

A figura da resolução contratual por justa causa divide-se em duas hipóteses: a justa causa subjetiva e a justa causa objetiva, sendo que só o primeiro tipo é passível de indemnização, segundo o art. 396º do CT; já o segundo tipo dará azo a uma compensação, no caso disposto no n. 5º do mesmo artigo (em caso de resolução do contrato com o fundamento previsto na alínea d) do n. 3º do artigo 394.º, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º).

FURTADO MARTINS define as duas modalidades como “(...) a que deriva de um comportamento ilícito da entidade empregadora e a justa causa resultante de circunstâncias objetivas, relacionadas com o trabalhador ou com a prática de atos lícitos pelo empregador. (...) a resolução fundada em justa causa subjetiva e a resolução fundada em justa objetiva.”³⁴⁹. DOMINGOS CARLOS MADEIRA JÚNIOR acrescenta que a justa causa subjetiva só existe quando “a relação não poderá moral ou materialmente subsistir (pelo facto de) de uma das partes criar condições que, analisadas na perspectiva do critério do homem de diligência mediana, a contraparte pode, querendo, resolver a relação jurídico-laboral.”³⁵⁰.

Já quanto à justa causa objetiva, o mesmo autor acrescenta que mesma “tem por base matérias de índole organizacional e administrativa; diz respeito a problemas estruturais da empresa quando se pretende fazer a reestruturação da produção, à mudança de actividade ou à falta de recursos económicos e financeiros de que poderá resultar um excesso de postos de trabalho; motivos tecnológicos, os referentes à introdução de nova tecnologia, novos processos ou métodos de trabalho ou à informatização de serviços que obriguem à redução de pessoal.”³⁵¹.

O primeiro tipo está estratificado no n. 2º do art. 394º do CT, contendo algumas das possíveis situações que fundamentam este tipo de resolução³⁵², reportando-se a uma “situação anormal e patológica, em que não há outra saída a não ser a extinção, imediata e livre de qualquer ónus, do contrato de trabalho”³⁵³.

³⁴⁹ Cit. MARTINS, PEDRO FURTADO, ob. cit. de 2017, p.571;

³⁵⁰ Cit. JÚNIOR, DOMINGOS CARLOS MADEIRA, Lições de Direito do Trabalho, Lisboa, AAFDL, 2022, p.268;

³⁵¹ Idem;

³⁵² Muitas vezes considerado como um despedimento indireto, vide MARTINS, PEDRO FURTADO, ob. cit. de 2017, p.572;

³⁵³ Cit. XAVIER, BERARDO DA GAMA LOBO; et.al., ob. cit. de 2018, p.793 e cit. AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2019, p.439 – “isto abrange casos em que a rutura contratual, conquanto seja desencadeada pelo trabalhador, tem como verdadeiro e último responsável o empregador, o qual viola culposamente os direitos e garantias daquele, impelindo-o a demitir-se.”;

O segundo tipo vem previsto no n. 3º do mesmo artigo, onde indica, de forma taxativa³⁵⁴, três possibilidades de justa objetiva, entendidas como “situações de inexigibilidade de prossecução da relação contratual”³⁵⁵, não por ser imputada qualquer culpa ao empregador³⁵⁶, mas sim por derivarem de circunstâncias objetivas, às quais o empregador é alheio³⁵⁷.

A primeira possibilidade encontra-se plasmada na alínea a) e reporta-se à necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato, o que faz com que na situação em apreço não haja qualquer tipo de culpa do trabalhador, mas não deixa de ser inexigível ao mesmo manter a sua relação laboral, pelo que poderá suspender o contrato até ser possível já o cumprir (vide art. 296º do CT) ou resolver o contrato através desta possibilidade.

Por sua vez, a alínea b) alude às situações em que sucede uma alteração substancial e duradoura das condições de trabalho pelo empregador, no exercício lícito dos poderes laborais: quer isto dizer que, quando há uma manifestação de *ius variandi* ou qualquer outra variação do contrato, decorrente da utilização lícita do poder de direção ou de disciplina³⁵⁸, não é exigível ao trabalhador que arque com as nefastas consequências que daí advêm e que tornam ao mesmo impossível a prestação do trabalho, desde que as modificações impostas pelo empregador sejam “substanciais e duradouras das condições de trabalho, e não alterações meramente transitórias ou de escassa importância no programa contratual.”³⁵⁹.

Já a alínea c) aponta para a falta não culposa do pagamento pontual da retribuição e tal como já acima dito, enquadra-se nas possibilidades de justa causa objetiva por não decorrer qualquer culpa da parte do empregador.

³⁵⁴ Seguimos o entendimento de PEDRO FURTADO MARTINS, que enumera o argumento da literalidade da lei, o argumento da contraposição com o texto do art. 394º/2 do CT e o argumento da igualdade com o direito civil, que prevê no seu art. 406º/1 do CC que a “extinção sem o mútuo consentimento dos contraentes só é permitida nos casos previstos na lei”, como demonstrativos da forma taxativa como as possibilidades são apresentadas, vide MARTINS, PEDRO FURTADO, ob. cit. de 2017, p.589 e MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO, vide ob. cit. de 2015, p.485 – Assim, quanto às causas objectivas, prevalece um princípio de *numerus clausus*“;

³⁵⁵ Cit. MARTINS, PEDRO FURTADO, ob. cit. de 2017, p.589 e BRÁS, SÉRGIO DA CONCEIÇÃO PIRES, ob. cit. de 2001, p.266;

³⁵⁶ Cit. MARTINS, PEDRO FURTADO, ob. cit. de 2017, p.589 – “Excetua-se o que concerne ao chamado elemento subjetivo da justa causa, ou seja, à aferição da culpa da parte a quem são imputados os factos que estão na origem da situação de impossibilidade de manutenção do contrato”;

³⁵⁷ LAMBELHO, ANA; GONÇALVES, LUÍSA ANDIAS, ob. cit. de 2021, p.336;

³⁵⁸ É bastante comum que tal aconteça, uma vez que, numa lógica de prossecução dos fins da empresa, por vezes há ordens e mudanças de prestação que vão dar azo a situações in comportáveis a determinados trabalhadores, pelo que esta alínea serve como válvula de segurança para qualquer que se encontre numa situação periclitante.

³⁵⁹ Cit. RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2021, p.1005;

Por último, a alínea d) diz respeito aos casos de transmissão para o adquirente da posição do empregador, no contexto da transmissão da empresa, e com o fundamento previsto para a oposição do trabalhador à dita transmissão. Esta alínea terá utilidade prática nos casos em que o novo adquirente, na perspectiva do trabalhador, não terá previsivelmente liquidez suficiente para conseguir manter a empresa tal e qual esta estava antes da transmissão, caso se encontre numa situação financeira difícil ou caso não transmita junto deste a confiança total nas suas novas políticas, conforme o disposto no n.º 1 do art. 286º-A do CT. Para tal proceder e estarmos perante o preenchimento da previsão da norma, a transmissão terá de ser total³⁶⁰.

De seguida, após a verificação de qualquer possível situação de justa causa objetiva, o n.º 4º do art. 394º manda atender aos critérios de apreciação enunciados para situações de justa causa disciplinar, elencados no n.º 3º do art. 351º do CT, sempre com precaução e adaptando à parte do trabalhador.

Em termos de indemnização, também há uma diferença latente entre as duas figuras, pois só decorre o direito a uma indemnização por parte do trabalhador caso estejamos perante uma situação de culpa, que se reconduza a um episódio de justa causa subjetiva; caso contrário, se estivermos na pendência de uma situação de justa causa objetiva, não existe direito a indemnização, mas sim a uma compensação.

Em jeito de conclusão acerca destas duas figuras distintas de justa causa, pode aqui deixar-se uma afirmação pertinente de RICARDO NASCIMENTO, de que, apesar das diferenças clamorosas que separam as duas figuras, “ambas têm como denominador comum a inexigibilidade da subsistência da relação de trabalho à luz do princípio da boa fé.”³⁶¹.

³⁶⁰ Idem, p.1006;

³⁶¹ Cit. NASCIMENTO, RICARDO, ob. cit. de 2008, p.172 e cit. FIGUEIREDO, GUILHERME; NASCIMENTO, RICARDO, ob. cit. de 2009, p.193;

3.4) Especificidades da Justa Causa Desportiva

À imagem do regime comum, a figura da justa causa está estipulada como uma das possibilidades de cessação do contrato pela parte do praticante desportivo profissional, com um grande nível de abstração. Assim o é para conseguir captar o máximo de possíveis situações de violações de deveres por parte do empregador.

A nível nacional, a alínea d) do n. 1º do artigo 23º do RJCTD legitima a resolução do contrato através da existência de justa causa. Como já foi referido, a existência de justa causa, a par da hipotética existência de uma cláusula de rescisão aposta no contrato, é a única maneira de o atleta conseguir desvincular-se do seu vínculo laboral ante tempus³⁶². O n. 3º desta mesma norma do RJCTD contém uma noção de justa causa, caracterizando esta como o “incumprimento contratual grave e culposos que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva”, mas para além desta cláusula geral, não enuncia situações exemplificativas ou taxativas de justa causa³⁶³.

Nas palavras de JOÃO LEAL AMADO, a justa causa é “ (...) o incumprimento contratual grave e culposos, por banda da entidade empregadora, que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva”³⁶⁴³⁶⁵, pelo que, qualquer incumprimento grave de direitos do atleta previamente mencionados³⁶⁶ fará com que se possa estar perante uma possível situação de justa causa, desde que cumpra com as restantes condições da definição.

Atendendo aos critérios da definição do regime laboral comum, seguimos o entendimento de JOANA SÁ PEREIRA em relação às condições que têm de estar reunidas na situação em apreço, quando esta afirma que, para além da violação culposa

³⁶² PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.62;

³⁶³ Seguimos o entendimento de HELENA MARIA COUTO DE ALMEIDA de que deveriam estar, a título de exemplo, elencadas algumas das situações passíveis de justa causa, à imagem do que está estipulado no CCT, vide ALMEIDA, HELENA MARIA COUTO DE, ob. cit. de 2020, p.23 mas também se entende a parte da doutrina que afirma que “não é viável a existência de uma lista taxativa de circunstâncias constitutivas à justa causa (...) pois considera-se que a justa causa só é possível de aferir considerando todas as específicas e particulares circunstâncias do caso concreto”, vide MANSO, PATRÍCIA, ob. cit. de 2019, p.54;

³⁶⁴ Cit. AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2018, p.138;

³⁶⁵ Na mesma toada seguiu o STJ, no Ac. de 23-6-88, R. 1885, ADSTA 324, p.1579, vide CRUZ, PEDRO, ob. cit. de 1990, p.46 – “Os comportamentos do trabalhador constituirão justa causa de despedimento quando se mostre que, pela sua gravidade e consequências e designadamente pela quebra de necessária relação de confiança, apreciada à luz das suas funções, comprometeram definitivamente a subsistência da relação de trabalho.” e no Ac. de 8-7-88, R. 1933, ADSTA 324, p.1584, vide CRUZ, PEDRO, ob. cit. de 1990, p.47 – “O comportamento do trabalhador integrará justa causa para despedimento quando, pela sua gravidade e consequências, e, designadamente, pela quebra da necessária confiança, apreciada à luz das funções desempenhadas pelo mesmo trabalhador, comprometa definitivamente a subsistência da relação de trabalho.”;

³⁶⁶ Os direitos previstos no art. 11º e 12º do RJCTD e os artigos 126º e 127º do CT;

e grave de qualquer direito do atleta, é necessário que esta torne “praticamente impossível a permanência do vínculo laboral desportivo existente”³⁶⁷ e o raciocínio de PATRÍCIA MANSO, de que será necessário que “a quebra contratual terá de se manter por um certo período de tempo ou de acontecer várias vezes, devendo a parte ofendida informar a parte infratora de que o comportamento em causa é considerado como inaceitável, sendo a sua continuação suscetível de levar à cessação do contrato unilateralmente”³⁶⁸.

Para além das possibilidades previstas, no plano desportivo há que respeitar também os deveres gerais da entidade patronal, previstos no art. 127º do CT, e os deveres constantes dos arts. 11º e 12º do RJCTD.

Atentando ao acima exposto, concordamos na íntegra com JOÃO LEAL AMADO³⁶⁹, quando este autor refere que a existência de qualquer uma das condutas presentes nas diversas alíneas não é condição necessária, visto que não estão aí elencadas todas as possibilidades de comportamentos que possam constituir justa causa, nem é condição suficiente, uma vez que é necessário que se possa imiscuir no alcance da cláusula geral do n. 3º do art. 23º do RJCTD.

De modo à cessação do vínculo laboral, através da existência de justa causa, ser plenamente eficaz, é necessário que a mesma seja comunicada às entidades que procedem ao registo obrigatório do contrato (de modo a cumprir com o disposto no art. 7º do RJCTD), como disposto no n. 1º do art. 27º do RJCTD. O n. 2º do mesmo preceito estipula que esta comunicação deve ser realizada pela parte que promove a cessação, ou seja, neste caso tem o atleta o ónus de a transmitir a informação para as entidades competentes.

Compete afirmar que, à semelhança do registo do contrato não ser condição de validade do contrato, também a falta desta comunicação não é condição de validade da cessação do vínculo, estando o contrato perfeitamente extinto sem a comunicação. Isto deve-se ao facto de o vínculo desportivo ser acessório ao vínculo laboral, como disposto no n. 3º do art. 27º do RJCTD, o que faz com que, em termos laborais, o contrato se extinga automaticamente por qualquer uma das modalidades enunciadas no art. 23º deste regime jurídico; já em termos desportivos, se não ocorrer esta comunicação não há uma cessação eficaz, pois a federação correspondente não tem registado esse ato³⁷⁰.

³⁶⁷ PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.63;

³⁶⁸ Cit. FRANCO, PATRÍCIA, ob. cit. de 2019, p.54;

³⁶⁹ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2002, p.234;

³⁷⁰ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2022, p.165;

Como acima mencionado, é notório que a figura é semelhante ao seu homónimo do regime geral, tendo um elevado grau de abstracção e generalidade, tendo de ser apreciada casuisticamente para conseguir ajuizar da melhor forma o caso em concreto³⁷¹.

Nesse sentido, para o regime futebolístico, o CCT interveio e veio concretizar o seu papel e razão de ser da sua existência³⁷², elencando diversos comportamentos que podem constituir uma verdadeira situação de justa causa, no seu art. 43º:

- a) Falta de pagamento da retribuição que se prolongue por mais de 30 dias, desde que o jogador realize o pré-aviso ao clube ou sociedade desportiva, conferindo-lhe o prazo de três dias úteis para proceder ao pagamento das retribuições cuja falta lhe é imputada;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida, nos termos previstos no nº 5 do artigo 394º do CT;
- c) Violação das garantias do jogador;
- d) Aplicação de sanções abusivas;
- e) Ofensa à integridade física, honra ou dignidade do jogador praticada pela entidade patronal ou seus representantes legítimos;
- f) Conduta intencional da entidade patronal de forma a levar o jogador a pôr termo ao contrato³⁷³

Havendo uma fundamentação de justa causa, decorre sempre um procedimento para ver satisfeitas as legítimas pretensões do jogador. No caso do futebol português, o CCT entre a LPFP e o SJPF contém, nos diversos números do seu art. 52º, todo o procedimento necessário que o futebolista terá de efetuar para rescindir por justa causa.

Em primeiro lugar, a participação de um jogador, em competições oficiais, ao serviço de um clube terceiro (na mesma época em que, por sua iniciativa, foi rescindido o contrato de trabalho desportivo) depende do reconhecimento da sua desvinculação desportiva nos termos deste CCT ou do acordo do clube (nº1); de seguida, a pessoa terá de remeter uma carta registada com aviso de receção dirigida ao empregador, invocando lá expressamente os motivos que fundamentam a sua decisão (nº2).

³⁷¹ ARAÚJO, GUILHERME MULLER, ob. cit. de 2010, p.106 – “Diremos que a justa causa, apesar de não se encontrar expressamente definida, corresponderá genericamente a um motivo válido que permita a cessação da relação contratual, devendo a mesma ser apurada consoante as circunstâncias específicas de cada caso concreto.”;

³⁷² Tal como anteriormente dito, o CCT teve como principal função aprofundar as disposições do RJCTD, tendo como substrato os desportistas das ligas profissionais portuguesas de futebol;

³⁷³ Esta possibilidade é uma transposição direta do nº 2 do art. 14º do RTSP – “Any abusive conduct of a party aiming at forcing the counterparty to terminate or change the terms of the contract shall entitle the counterparty (a player or a club) to terminate the contract with just cause.”;

Já para o caso específico de falta de pagamento da retribuição nos termos previstos na alínea a) do n. 1º do art. 43º da mesma convenção, cabe também ao jogador notificar a LPFP pelo mesmo meio de comunicação acima mencionado (n. 3º), que posteriormente à receção da comunicação, terá 48 horas para notificar o clube/sociedade desportiva de que terão de fazer prova de que as retribuições assinaladas como fundamentação de justa causa já terão sido pagas (n. 4º). Se o clube/sociedade desportiva não contestar a notificação da LPFP, a inação corresponderá à “confissão tácita do fundamento rescisório invocado pelo jogador”, o que valerá como um reconhecimento da desvinculação desportiva (n. 6º); em caso de resposta, o diferendo será remetido para a Comissão Arbitral do CCT (prevista no art.55º), de modo a reconhecer a desvinculação desportiva (n. 7º).

Para qualquer outro fundamento que não o de falta de pagamento, o clube/sociedade desportiva pode deduzir oposição, mediante petição escrita dirigida à Comissão Arbitral, a apresentar no prazo de sete dias úteis, contados desde a data da receção da respetiva comunicação de rescisão (n. 8º), tendo a respetiva petição que conter as razões de facto e de direito que fundamentam a oposição, bem como a indicação de todos os meios de prova a produzir (n. 9º). À semelhança do que ocorre no procedimento por fundamentação de falta de pagamento, a falta de oposição do clube/sociedade desportiva equipara-se á aceitação tácita da desvinculação desportiva, tendo posteriormente esta que ser reconhecida pela Comissão Arbitral (n. 10º).

Posto tudo isto, à semelhança do que já foi mencionado noutros pontos, é notório a extrema importância desta figura, por ser uma das duas formas lícitas de desvinculação unilateral pelo profissional³⁷⁴. E é por essa mesma razão que, quando a relação já não é sustentável entre as partes, a entidade empregadora tenta obter uma fruição económica com a “venda” do atleta para outro clube³⁷⁵, aproveitando o facto de o praticante desportivo dos dias de hoje ser um grande “ativo patrimonial”³⁷⁶ para capitalizar a perda da prestação do seu trabalhador, nomeadamente o seu rendimento desportivo e o entrosamento com o restante plantel e equipa técnica.

À semelhança daquilo que acontece no nosso ordenamento jurídico nacional, a FIFA considera que o princípio da estabilidade contratual é o princípio orientador das relações laborais, estatuidando no art. 13º do RSTP que um contrato entre um profissional

³⁷⁴ RODRIGUES, INÊS DOS REIS, ob. cit.de 2021, p.328;

³⁷⁵ Seguimos na íntegra o raciocínio de AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit.de 2021, pp.145-146 – “(...) precisamente por não ser reconhecida ao praticante desportivo a liberdade de denunciar, a todo o tempo e ad nutum, o respetivo contrato de trabalho, que a entidade empregadora poderá tentar negociar esse praticante, medio tempore, a troco de uma contraprestação patrimonial”;

³⁷⁶ Idem;

e um clube só pode ser terminado pelo término do termo ou por acordo entre as partes. No entanto, nos artigos seguintes do RSTP existem algumas exceções ao acima exposto, ganhando a figura da justa causa uma importância exacerbada, por ser a única possibilidade unilateral não convencionada que permite a desvinculação atempada.

Ao nível do futebol internacional, há menções a este conceito na alínea d) do nº 3 do art. 12º do Regulamento dos Estatutos de Categoria, Inscrição e Transferência de Jogadores da FIFA (RETJ), que elenca como uma das possibilidades de cessação do contrato e no nº1 do art. 14º do RSTP, que vem permitir a cessação do contrato por qualquer uma das partes sem qualquer contraprestação para a mesma quando haja justa causa.

À imagem do regime desportivo português, a orientação da FIFA considera a justa causa como um conceito bastante abstrato, como precisam os Comentários efetuados ao RTSP, ao estatuir que “It is impossible to capture all potential conduct that might be considered just cause for the premature and unilateral Termination of a contract concluded between a professional player and a club.”³⁷⁷.

Pode assim estatuir-se que não existe uma definição própria e concisa deste conceito a nível internacional, tendo apenas o RSTP algumas menções ao conceito ao longo do seu conjunto normativo: no n. 2º do seu art. 14º, no art. 14bisº (considerando que estamos perante um caso d justa causa quando há uma falha no pagamento em pelo menos 2 meses) e no art. 15º alguns dos possíveis casos mais comuns de existência de justa causa.

No entanto, a partir dos comentários feitos pela FIFA a este regulamento, conseguimos inferir uma definição geral de **justa causa**: teremos uma situação de justa causa quando estivermos perante uma violação suficientemente séria das obrigações contratuais por parte de um dos contraentes, compelindo a outra parte a terminar o contrato. Esta violação será considerada séria e grave quando há circunstâncias objetivas suficientes que tornariam a relação insustentável e seria irrazoável pedir à parte lesada que mantivesse a relação laboral, pela quebra total da relação fiduciária³⁷⁸.

Além do RSTP, O RETJ também contém algumas noções bastantes importantes acerca do conceito de justa causa. Um dos casos que se inclui no acima descrito é a menção expressa de que os casos de justa causa têm de ser analisados individualmente, pois as diferentes especificidades de cada um fazem com que a justa causa tenha de ser “estabelecida casuisticamente”³⁷⁹.

³⁷⁷ Commentary on the RSTP, p.107;

³⁷⁸ Commentary on the RSTP, pp-107-108;

³⁷⁹ Cit. RODRIGUES, INÊS DOS REIS, ob. cit. de 2021, p.314;

Outra das possibilidades reconhecidas pelam regulamentação emanada da FIFA prende-se com a “justa causa desportiva”, a possibilidade de um atleta (exclusiva do mesmo, não podendo um clube fazer uso desta figura³⁸⁰) que tenha participado em menos de 10% dos jogos oficiais que o seu clube disputou poder rescindir o contrato por justa causa, desde que o faça no prazo de 15 dias após o término da época desportiva, como consta do art. 15º do diploma acima mencionado. Cabe, no entanto, afirmar que esta hipótese só pode ser levantada no final da temporada desportiva, como dispõe o art. 16º do RSTP, de forma a dar todas as possibilidades de utilização ao jogador e conseguir contabilizar com todos os minutos disputados pelo seu clube.

Esta possibilidade foi transposta para o n. 4º do art. 23º do RJCTD, prevendo que pode ocorrer resolução contratual por justa causa caso o atleta não participe em competições oficiais ao longo da temporada, desde que esta possibilidade tenha sido previamente estabelecida por convenção coletiva e que seja invocada pelo atleta no espaço de 15 dias a contar do término da época³⁸¹, ou seja, a partir do último jogo oficial do clube onde se insere³⁸². No entanto, em termos práticos, esta possibilidade não foi, até aos dias de hoje, consagrada no CCT, não tendo assim qualquer aplicação prática no sistema português.

Este caso específico de justa causa desportiva, no meu entender, tem a sua existência devidamente justificada, de forma a proteger os atletas com um estabelecimento de um “mínimo” de participação efetiva em jogos. Esta defesa do praticante profissional prende-se com o facto de ser necessário a qualquer atleta participar em competição oficial para conseguir exprimir todas as suas valências perante os seus iguais³⁸³, atingir o âmago das suas capacidades e conseguir mostrar-se perante a exposição pública. Se tal não ocorrer, existem grandes hipóteses de “desvalorizar” o seu valor económico e as suas capacidades, o que poderá comprometer a longo prazo as hipóteses de alavancar financeiramente a sua efémera carreira.

Esta assenta em 4 pressupostos: o reconhecimento do jogador como “*established player*”, a efetiva “participação na atividade desportiva reduzida a menos

³⁸⁰ WEGER, FRANZ DE, *The Jurisprudence of the FIFA Dispute Resolution Chamber*, 1ª Edição, The Hague, T.M.C. Asser Press The Hague, 2008, p.261 – “In the first place, sporting just cause is exclusively a possibility for the player (not the club) to unilaterally terminate the employment contract.”;

³⁸¹ RODRIGUES, INÉS DOS REIS, *ob. cit.* de 2021, p.329;

³⁸² FEITEIRO, ANDRÉ, *Justa Causa Desportiva*, in *Enciclopédia de Direito do Desporto*, 1ª Edição, Coimbra, Gestlegal, 2019, p.260;

³⁸³ No mesmo sentido vai Arbitration CAS/2007/A/1369 O. v. FC Krylia Sovetov Samara (Rui Botica Santos) – “In football, as in most sporting activities, regular competitive play is fundamental for the player’s development and for the maintenance of his physical and technical skills. Indeed, the market value of a player is created taking into consideration how the player performs and what he produces on the field of play, so that is naturally difficult for a player, who wishes to progress in his career, if he lacks visibility because he is not playing.”;

de 10% dos jogos oficiais do clube, as circunstâncias do jogador e o cumprimento do prazo de 15 dias para alegar a justa causa”³⁸⁴.

A primeira nomenclatura tem a sua origem no *Commentary on the Regulation for the Status of Players*, sendo considerado por PATRÍCIA FRANCO um *established player* como um “praticante desportivo que já finalizou o seu processo de formação, devendo a sua capacidade técnica ser, pelo menos, equivalente à dos seus colegas de equipa titulares”³⁸⁵, sendo que, para tal avaliação, serão utilizados diversos fatores como “a idade, o estatuto, as suas expetativas, o valor pago pelo passe do atleta e o número de jogos anteriormente realizados”³⁸⁶. Será um conceito abordado durante a análise casuística, mas podemos já deixar aqui um comentário de FRANZ DE WEGER, em relação ao mesmo, que segue na linha do acima mencionado – “(...) this means that the established professional cannot be a very young player because of his lack of football experience. Furthermore, it is quite remarkable that the established professional is at least equal (...) or even superior to those of his teammates.”³⁸⁷;

O segundo pressuposto causa alguma discórdia, uma vez que existe doutrina divergente acerca do que se compreende pela percentagem apresentada. Uma franja da doutrina interpreta literalmente o preceito, defendendo que só interessa o nº de jogos em que participou, ao invés da outra porção, que defende que os 10% se referem aos minutos efetivos de participação³⁸⁸. Seguimos a segunda perspetiva apresentada, de que terão de ser contabilizados os minutos efetivos de participação em todos os jogos oficiais disputados pela equipa³⁸⁹, pois só assim através da aferição efetiva de minutos se pode contabilizar a participação factual do atleta e evitar que o treinador/dirigente do clube contorne a regra, utilizando o jogador em x jogos para atingir a percentagem pretendida, mas sempre com minutos reduzidos.

O terceiro e quarto requisitos serão discutidos no capítulo 4.

³⁸⁴ FEITEIRO, ANDRÉ, ob. cit. de 2019, p.259;

³⁸⁵ Cit. FRANCO, PATRÍCIA, ob. cit. de 2019, p.56;

³⁸⁶ Cit. VENTURA, VICTOR HUGO, ob. cit. de 2020, p.242;

³⁸⁷ WEGER, FRANZ DE, ob. cit. de 2008, p.262;

³⁸⁸ Neste sentido vão FRANCO, PATRÍCIA, ob. cit. de 2019, p.57, VENTURA, VICTOR HUGO, ob. cit. de 2020, p.243, FIFA’s Commentary on RSTP do artigo 15º – “(...) it is not the number of appearances in games but the minutes effectively played there in that is relevant.” e Acórdão do CAS 2007/A/1369 O. v. FC Krylia Sovetov Samara – “Notwithstanding the letter of the law, the meaning of the provision is that actual time played rather than the number of games should be considered.”;

³⁸⁹ FIFA’s Commentary on RSTP do artigo 15º - “According to the FIFA Commentary, appearance must be understood as being fielded and thus actively taking part in a game. The championship and national and international cup matches must therefore be taken into account to establish the percentage of games played.”;

3.5) Consequências Jurídico-Laborais Desportivas

Após a invocação da justa causa, o atleta estará apto para cessar o seu contrato. Quando tal ocorrer com um futebolista profissional, segundo o art. 24º do RJCTD e o art. 48º da CCT, o atleta terá também direito a uma indemnização da parte do contraente que agiu de forma culposa e grave (o empregador), de modo a compensar a lesão sofrida³⁹⁰. O n. 1º estipula que o montante da indemnização terá como base o valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo, o chamado “período de frustração contratual”³⁹¹, não necessitando de fazer prova de danos, pois a lei “associa-os, de forma como que automática, *à forfait*, à rutura prematura do contrato, mensurando-os em montante equivalente ao das retribuições vincendas.”³⁹². Já o n. 2º estabelece que o quantum pode ser maior caso seja comprovado pela parte lesada que sofreu danos de montante mais elevado, “impendendo sobre o praticante o ónus de prova”³⁹³.

Há que ressaltar, ainda assim, que podem ocorrer situações em que existe total legitimidade para intentar este tipo de resolução, através dos comportamentos da entidade empregadora, mas o comportamento posterior do atleta, a esses acontecimentos, deita abaixo por completo essa possibilidade, quer por não ter causado danos suficientes, quer por não ter sido com gravidade suficiente, pela relação fiduciária não ter sido quebrada por completo ou por ter perdoado a contraparte dos seus comportamentos. Para essas situações, a legislação portuguesa, através dos n. 1º e 2º do art. 45º do CCT entre a LPFP e o SJPF, prevê que não seja possível invocar tais factos como justa causa de resolução contratual, decisão que é de salutar e com a qual se concorda na íntegra com a sua razão de ser.

Além do acima mencionado, podem ocorrer situações em que a justa causa não existe, o que traz consequências negativas ao atleta, por ter rescindido com essa fundamentação improcedente e ter causado danos de grande envergadura à sua antiga entidade empregadora. Seguindo o n. 2º do art. 47º do CCT, estaremos perante uma destas situações quando a justa causa não for alegada, ou, tendo-o sido, vier a revelar-se insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação aos factos imputados.

³⁹⁰ PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.63;

³⁹¹ Expressão que seguimos totalmente e é utilizada por AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2017, p.149;

³⁹² Cit. AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2022, p.150;

³⁹³ PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.63;

Apoiamos totalmente o entendimento preconizado por PATRÍCIA FRANCO³⁹⁴ de que, geralmente, estes casos são impulsionados por um terceiro, um clube que pretende adquirir os serviços do profissional.

Para esses casos, as partes que causaram prejuízo à primeira entidade empregadora são responsabilizadas pelos danos, sendo no futebol português ponto assente que 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, como disposto no n. 1º do art. 24º do RJCTD e no n. 1º do art. 48º do CCT, sendo que haverá lugar a uma maior indemnização apenas nos casos em que a parte lesada comprove que sofreu danos de montante mais elevado, como consta do n. 2º do mesmo artigo. Em termos mais específicos da liga portuguesa, não há muitos critérios enunciados pelo diploma, apenas é deixada em aberto a possibilidade de precisar o valor superior ao das retribuições devidas, pelos critérios que sejam pertinentes em cada caso, como consta do n. 4º do artigo supramencionado.

O art. 26º do RJCTD, através do seu n. 1º, estipula, em casos de resolução unilateral sem justa causa por parte do praticante desportivo, à imagem do acima mencionado, uma presunção de que a nova entidade empregadora interveio na cessação do vínculo³⁹⁵. Por sua vez, o n. 2º deste mesmo preceito estabelece que caberá a esta última pagar solidariamente a indemnização, caso não consiga ilidir a presunção estabelecida.

Quanto à razão de ser da consagração na legislação, seguimos na esteira de SÉRGIO COIMBRA HENRIQUES, que afirma que o n. 1º do art. 26º do RJCTD foi redigido para “intencionalmente ou não, procura(r) obstaculizar à posterior contratação de um praticante desportivo que haja optado pela denúncia do CTPD por sua iniciativa sem justa causa”³⁹⁶, prevendo-se uma presunção de culpa³⁹⁷ da nova entidade empregadora desportiva, por presumivelmente ter intervindo, direta ou indiretamente,

³⁹⁴ FRANCO, PATRÍCIA, ob. cit. de 2019, p.64;

³⁹⁵ O ordenamento espanhol consagrou o mesmo entendimento, através do art. 16.1 do RD 1006/1985 “El art. 16.1 del RD 1006/1985 establece la responsabilidad subsidiaria respecto del pago de las obligaciones pecuniarias señaladas del nuevo club o entidad deportiva que contrate el deportista. A tal fin, se dispone que en el supuesto de que el deportista en el plazo de un año desde la fecha de extinción, contratase sus servicios com outro club o entidad deportiva, éstos serán responsables subsidiarios del pago de las obligaciones pecuniarias señaladas.”, vide BUJ, REMEDIOS ROQUETA, ob. cit. de 2022, p.433;

³⁹⁶ Cit. HENRIQUES, SÉRGIO COIMBRA, ob. cit. de 2017, p.35;

³⁹⁷ A não contestação das alegações do jogador faz com que não seja invertida a presunção, tal e qual a decisão da DRC Club J v. Player A & Club D, de 27 de fevereiro de 2013 - “In this respect, the Chamber highlighted that the Respondent club did not respond to the Claimant’s claim and, by doing so, it was not able to reverse the respective presumption contained in art. 17 par. 4 of the Regulations and is, therefore, to be considered as having induced the Respondent player to commit a breach of contract.”;

na cessação, cabendo a esta última ilidir esta presunção de que “não praticou nenhuma conduta desleal ou anti-concorrencial de aliciamento do praticante desportivo, que rescindiu o vínculo anterior que tinha com outra entidade empregadora desportiva sem ter justa causa, ou que, caso as tenha praticado, as mesmas não foram causa da vontade firmada pelo praticante desportivo em fazer cessar o vínculo que mantinha sem para tal ter motivo justificado”³⁹⁸, sob pena de responder solidariamente³⁹⁹ pelo pagamento da indemnização devida, como consta dos dizeres do nº2 do mesmo artigo.

Quanto ao regime especial do futebol, em termos de responsabilidade solidária pela dita indemnização, caberá ao jogador, em primeira linha, ressarcir o clube pelos prejuízos em que o clube incorreu, como dispõe o n. 1º do art. 50º do CCT, à imagem do preceituado no regime desportivo comum.

Em termos internacionais, o art. 17º do RSTP está em consonância com o preceito português, não permitindo a desvinculação antecipada de qualquer uma das partes e prevendo consequências agravadas àqueles que, conseqüentemente, violarem a estabilidade contratual própria do meio desportivo, sempre de forma a conseguir equilibrar os clubes e a competição, vendo assim as suas tentativas ilegais de obter vantagens face aos restantes⁴⁰⁰ penalizadas. Assim o é porque, mesmo havendo uma dualidade entre a estabilidade contratual e a liberdade de circulação (duplicidade esta que surgiu a partir do acórdão Bosman), a partir do momento em que há um contrato, há que cumprir o mesmo⁴⁰¹ e preceitos como este desincentivam os jogadores a rescindir unilateralmente sem justa causa.

À imagem do preceituado no regime geral, há que analisar extensivamente cada situação de possível resolução contratual sem justa causa, de forma a conseguir decidir com base nos factos de cada caso e não apenas na cláusula geral, até porque, para questões de sanções, castigos e indemnizações é obrigatório atentar ao que realmente

³⁹⁸ Cit. PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.64 e CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2018, p.143;

³⁹⁹ Estamos no âmbito de uma obrigação solidária, onde cada um dos devedores responde pela prestação integral e esta a todos libera, ou quando cada um dos credores tem a faculdade de exigir, por si só, a prestação integral e esta libera o devedor para com todos eles, cfr. art. 512º do CC;

⁴⁰⁰ Concordamos com a posição apresentada por Jean-Phillipe Dubey – “(...) the objective of a sporting sanction is to ensure equal opportunity between the competitors by penalising the breach of any rule aiming at avoiding for an athlete to gain undue advantage over the others.”, vide DUBEY, Jean-Phillipe, The sanctions imposed on the players for breach or unilateral termination of contract, in CAS Bulletin, 1/2010, 2010, pp. 34-35 e CZARNOTA, PAUL A., FIFA Transfer Rules and Unilateral Termination Without “Just Cause”, in Berkeley J. of Entertainment & Sports Law, Volume 2 – Issue 1, Berkeley School of Law, 2013, p. 37 – “The purpose of article 17 is basically nothing else than to reinforce contractual stability, i.e. to strengthen the principles of pacta sunt servanda in the world of international football, by acting as a deterrent against unilateral contractual breaches and terminations.”;

⁴⁰¹ O artigo 13º do RSTP decreta nesse mesmo sentido – “A contract between a professional and a club may only be terminated upon expiry of the term of the contract or by mutual agreement.”;

aconteceu, como bem menciona GUILHERME MULLER ARAÚJO – “(...) o montante indemnizatório a pagar pela parte faltosa em virtude da resolução unilateral do contrato de trabalho desportivo será calculado com base num princípio de caso-a-caso, considerando as especificidades e condicionantes próprias de cada situação particular.”⁴⁰².

No entanto, o preceito internacional está muito mais desenvolvido do que a lei geral portuguesa, e o discurso de PAUL A. CZARNOTA resume bem o escopo da norma, ao afirmar que “(the) Article 17 does not enable a player or club to unilaterally terminate the contract without just cause but rather, it declares each and every unjustified unilateral termination to be a contractual breach giving rise to a liability to pay compensation.”⁴⁰³.

É estipulado no seu nº 1 que é devida uma compensação à parte lesada, segundo critérios aí enunciados que foram evoluindo com a correspondente evolução doutrinal⁴⁰⁴ e que gradualmente foram ganhando cada vez mais relevo⁴⁰⁵(como cláusulas contratuais, a lei do país em causa⁴⁰⁶, o tempo restante de contrato⁴⁰⁷, a remuneração/benefícios devidos ao jogador⁴⁰⁸, o interesse positivo pelo cumprimento

⁴⁰² ARAÚJO, GUILHERME MULLER, ob. cit. de 2010, p.127;

⁴⁰³ Cit. CZARNOTA, PAUL A., ob. cit. de 2013, p.12;

⁴⁰⁴ Cit. WEGER, FRANZ DE, ob. cit. de 2008, p.312 – “The jurisprudence shows that other elements can also be of relevance, aside from the listed objective criteria, in order to determine the compensation. For example, criteria such as agent fees, the replacement costs, the possible loss of a transfer fee, missing profit coming from stadium ticket revenues, and image damages towards the sponsors, are elements to establish the amount of compensation.”;

⁴⁰⁵ Cit. WEGER, FRANZ DE, ob. cit. de 2008, p. 313 – “The conclusion after having analysed the above cases: only the remaining value of the contract is not the decisive element in any event, which was already clear after the Webster case.”;

⁴⁰⁶ ARAÚJO, GUILHERME MULLER, ob. cit. de 2010, p.110;

⁴⁰⁷ No CAS 2008/A/1519 FC Shakhtar Donetsk v. Matuzalem Francelino da Silva & Real Zaragoza SAD & Fédération Internationale de Football Association (FIFA) pesou na decisão o facto de ainda faltarem mais dois anos de contrato para o mesmo terminar;

⁴⁰⁸ A título de exemplo, na decisão do caso CAS 2007/A/1299 Heart of Midlothian v/ Webster & Wigan Athletic FC, acórdão pioneiro a julgar rescisões unilaterais do contrato, após a estatuição da inexistência de justa causa para rescindir, por parte do jogador, a máxima instância decidiu apenas utilizar este critério das remunerações restantes para calcular a indemnização devida ao clube origem lesado – “The CAS stated in particular that the most appropriate criterion was the remuneration remaining on the existing contract, because it applied equally to club and player, and correlated to the player’s value.”, vide CZARNOTA, PAUL A., ob. cit. de 2013, p.15; A utilização deste requisito tem uma lógica bastante compreensível, por conseguir aproximar mais do conceito abstrato que é o real valor de jogador, pelo valor das retribuições que auferir, pois embora não seja 100% fiável e não tenha sempre uma correlação com a qualidade/nível de jogo apresentado, consegue balizar as quantias que estão em jogo, tal como afirma ARAÚJO, GUILHERME MULLER, ob. cit. de 2010, p.119 – “(...) entendeu o TAS que o valor das remunerações devidas ao jogador até ao final do contrato constituía o critério a adoptar na determinação do montante indemnizatório pela rescisão unilateral do contrato de trabalho desportivo, sem justa causa. Este critério permitiria definir o real valor do jogador, uma vez que o seu nível remuneratório teria, em princípio, uma correlação com o seu valor enquanto jogador.”;

integral do contrato⁴⁰⁹, o valor do jogador⁴¹⁰ e as taxas e despesas pagas pelo clube anterior para conseguir arranjar um substituto⁴¹¹)⁴¹², e no seu n. 2º consagra efetivamente a responsabilidade solidária do novo clube, em conjunto com o praticante desportivo.

Este mesmo artigo contém uma diferenciação entre sanções, distinguindo-se a quebra contratual durante o “período protegido” da quebra contratual fora desse mesmo período. Este período é definido como as primeiras três épocas completas ou anos completos, consoante o primeiro acontecimento a ocorrer, após a entrada em vigor do contrato, quando se trata de um jogador com idade inferior a 28 anos, ou as primeiras duas primeiras épocas/anos, para casos de jogadores com idade igual ou superior.

Se a resolução do contrato ocorrer fora deste período protegido não caberá lugar à aplicação de qualquer sanção desportiva. Já *a contrario*, em casos de resolução contratual durante o período protegido, sucederão penas desportivas cumuladas com as sanções pecuniárias de compensação: está prevista uma suspensão de quatro meses para o infrator⁴¹³, podendo chegar aos seis meses caso haja circunstâncias agravantes da situação, de acordo com o ponto 3 deste mesmo artigo; já para o clube que tenha induzido esta violação contratual poderá ser-lhe imposto uma sanção de impedimento de registar novos jogadores por duas janelas de transferências completas, conforme o ponto 4 deste artigo.

⁴⁰⁹ Na decisão do CAS no caso 2008/A/1519 FC Shakhtar Donetsk v. Matuzalem Francelino da Silva & Real Zaragoza SAD & Fédération Internationale de Football Association (FIFA) foi este o principal critério a ser utilizado no cálculo da indemnização devida ao clube lesado – “(...) the CAS considered it appropriate to apply the principle of positive interest to place the injured party in the position it would have had if the contract was performed properly.”, vide CZARNOTA, PAUL A., ob. cit. de 2013, p. 17 e “In this case of player Matuzalem, the CAS decided that the award of damages had to be based on the principle of positive interest, i.e. putting the injured party in the position it would have been in, had there been no breach.”, vide WEGER, FRANZ DE, ob. cit. de 2008, p.305;

⁴¹⁰ Há vários indícios para conseguir determinar o provável valor de um atleta, ou pelo menos certas margens de valor onde o mesmo se insere. No caso CAS 2008/A/1453 Elkin Soto Jaramillo & FSV Mainz 05 v/ CD Once Caldas & FIFA considerou-se que o atleta teria um determinado valor através do cálculo do salário que iria auferir no novo clube; já no caso CAS 2005/A/916 AS Roma v. Fédération Internationale de Football Association o indício prendeu-se com a existência de uma proposta de transferência (indicativo do valor que outros clubes consideram que o atleta possui); no caso CAS 2008/A/1519 FC Shakhtar Donetsk v. Matuzalem Francelino da Silva & Real Zaragoza SAD & Fédération Internationale de Football Association (FIFA) o indício considerado foi a existência de uma cláusula de opção de transferência no contrato de empréstimo;

⁴¹¹ No caso CAS 2010/A/2147 Udinese Calcio S.p.A. v. Morgan De Sanctis & Sevilla FC SAD foi este o principal motivo atendado pelo órgão jurisdicional para determinar a sanção pecuniária a aplicar ao jogador – “The CAS ultimately reduced the amount of compensation payable by De Sanctis to €2,250,055.00. This sum comprised Udinese’s consequential costs associated with obtaining replacement services for De Sanctis (€4,510,000.00) less the salary expenses Udinese saved which otherwise would have been paid to De Sanctis under the playing contract (€2,950,734.00), as well as including an additional sum of €690,789.00 as compensation owing to the specificity of sport.”

⁴¹² Para mais desenvolvimentos consultar FRANCO, PATRÍCIA, ob. cit. de 2019, pp.58-64;

⁴¹³ No caso CAS 2008/A/1453 Elkin Soto Jaramillo & FSV Mainz 05 v/ CD Once Caldas & FIFA o tribunal decretou uma suspensão de 4 meses pela rescisão unilateral do atleta sem justa causa durante o período protegido;

Seguimos na esteira de GUILHERME MULLER ARAÚJO, ao considerarmos esta norma como suficientemente bem redigida para não permitir aos atletas que se sirvam dela como um “(...) *free pass* para poderem unilateralmente e sem qualquer motivo que o justifique rescindir os respetivos contratos de trabalho desportivo (...)”⁴¹⁴.

Além do mais, quanto à questão da solidariedade na responsabilidade, consideramos que, como afirma JOANA SÁ PEREIRA, a entidade empregadora tem uma “dupla salvaguarda: por um lado, do praticante desportivo, que ao demitir-se ilicitamente, incorre em responsabilidade contratual, e, por outro lado, da nova entidade empregadora que tenha incitado o praticante desportivo a romper o seu vínculo desportivo anterior, a título de responsabilidade extracontratual.”⁴¹⁵.

Aquando do pagamento por parte da nova entidade desportiva, a mesma terá um direito de regresso perante o praticante, como consta do n. 3º do art. 24º do RJCTD, formando uma verdadeira responsabilidade solidária⁴¹⁶ entre a nova entidade desportiva e o atleta para com a antiga entidade desportiva⁴¹⁷. Por fim, caso a indemnização seja totalmente paga pelo atleta, o mesmo tem direito de regresso sobre o seu novo empregador, mas apenas na parte constante no n. 1 do art. 24º do RJCTD (a parte que exceda as retribuições vincendas), como consta do n. 4 do art. 26º do mesmo regime.

O n. 2º do art. 17º RSTP vem preceituar, a nível internacional, que o clube terceiro à relação primitiva é solidariamente responsável pela rutura injustificada do atleta, independentemente de ter induzido o profissional ou de ter qualquer envolvimento com a situação⁴¹⁸, desde que a rutura tenha partido da iniciativa do jogador; caso tenha sido o clube a tomar a iniciativa de rescindir unilateralmente o contrato o mesmo já não sucederá, como estatuído no acórdão CAS 2013/A/3365 Juventus FC v. Chelsea FC⁴¹⁹.

⁴¹⁴ Cit. ARAÚJO, GUILHERME MULLER, ob. cit. de 2010, pp.132-133;

⁴¹⁵ PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.64, FRANCO, PATRÍCIA, ob. cit. de 2019, p.65 – “Por outro lado, esta presunção inilidível visa também acautelar a posição do clube lesado, que assim passa a ter um novo devedor existindo, portanto, um reforço da garantia do cumprimento da obrigação.”;

⁴¹⁶ FRANCO, PATRÍCIA, ob. cit. de 2019, p.64 – “Em suma, este princípio de responsabilidade solidária no direito de indemnização da entidade empregadora primitiva aplica-se sempre que o atleta rescinde sem invocar uma justa causa ou, invocando, o tribunal venha a pronunciar-se no sentido da inexistência da mesma, independentemente de existir ou não a chamada cláusula de rescisão.”;

⁴¹⁷ Perfilhamos a nossa opinião na expressada por JOANA SÁ PEREIRA, pois o regime especial desportivo foi feito à imagem do direito laboral comum, nomeadamente no que aos arts. 512º e 524º do CC diz respeito, estando perante uma situação de verdadeira responsabilidade solidária, face ao que consta do art. 26º do RJCTD, vide PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.64;

⁴¹⁸ WEGER, FRANZ DE, ob. cit. de 2008, p.294;

⁴¹⁹ CAS 2013/A/3365 Juventus FC v. Chelsea FC – “On the basis of the above considerations, the Panel finds that Article 14.3 does not apply in cases where it was the employer’s decision to dismiss with immediate effect a player who, in turn, had no intention to leave the club in order to sign with another club and where the New Club has not committed any fault and/or was not involved in the termination of the employment relationship between the old club and the Player.”;

A legislação portuguesa consagrou, através das disposições acima mencionadas, a doutrina do terceiro cúmplice⁴²⁰, “punindo-se este terceiro que não sendo parte na relação desportiva primitiva, molestou e impediu o seu desenvolvimento normal.”⁴²¹, tal como afirma JOÃO LEAL AMADO. Tal teoria foi efetivada por dois grandes motivos: de forma a dissuadir os clubes terceiros que formavam uma aliança com o atleta⁴²², de modo a resolver ilicitamente o seu contrato, e de forma a assegurar junto do clube originário, o verdadeiro lesado nesta situação, de que alguém com capital suficiente para satisfazer uma possível indemnização serviria como garantia de pagamento⁴²³ daquilo que legitimamente teriam de receber aquando da resolução ilícita, uma vez que, na esmagadora maioria dos casos, o próprio atleta não teria fundos para o fazer na sua pessoa, tendo de recorrer em último caso à sua nova entidade empregadora, pelo que a consagração desta regra veio estipular oficialmente algo que já era recorrente acontecer, pelo argumento do “deepest pocket”⁴²⁴. Por fim, quanto aos dois outros números deste artigo supramencionado, concordamos com INÊS DOS REIS RODRIGUES, ao qualificar os mesmos como “regras em matéria de direito de regresso nas relações internas entre os co-devedores.”⁴²⁵.

Compete ressaltar que esta presunção será tanto mais acessível de ilidir quanto mais tempo passar, pois será mais complexo provar pelo clube lesado que existiu intervenção do clube terceiro para provocar a rutura injustificada e estabelecer um nexo de causalidade com os danos causados. Estamos assim de acordo com a estatuição portuguesa desta matéria, ao contrário do que figura no ordenamento jurídico espanhol, em que não há uma presunção, mas sim uma verdadeira afirmação de existência de responsabilidade de clube terceiro que contrate o jogador num período de até um 1 ano após a rutura ilegal do atleta.

⁴²⁰ À semelhança do já consagrado a nível internacional, através do artigo 17.2 do RTSP – “Where a player is ordered to pay compensation, his new club is deemed under the transfer rules to be jointly and severally liable for any compensation payable, regardless of whether or not that new club is at fault.”, vide CZARNOTA, PAUL A., ob. cit. 2013, p.12;

⁴²¹ PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.64;

⁴²² Na mesma linha de pensamento seguiu REMEDIOS ROQUETA BUJ – “Esta norma tiene dos claras finalidades, la primera de las cuales es implicar en orden a la responsabilidad a la entidad deportiva que provoca la ruptura del contrato laboral vigente com la oferta de un nuevo contrato, pues se sabe que en estos casos lo habitual es que, si el deportista profesional dimite antes del vencimiento de su contrato, ello resulta porque hay otro club que contrata sus servicios y com ello se defraudan las previsiones que legitimamente podía albergar el anterior club.”, vide BUJ, REMEDIOS ROQUETA, ob. cit. de 2022, p.434;

⁴²³ BUJ, REMEDIOS ROQUETA, ob. cit. de 2022, p.434 – “La segunda finalidad que persigue tal norma es la de garantia; se trata de que el club que ha provocado la ruptura del vínculo laboral ofreciendo un nuevo contrato de trabajo al deportista profesional, se convierta en garante o avalador frente al club acreedor de la deuda contraída por la ruptura prematura del contrato de trabajo.”;

⁴²⁴ De acordo com esta argumentação vai VENTURA, HUGO VICTOR, ob. cit. de 2020, p.274;

⁴²⁵ Cit. RODRIGUES, INÊS DOS REIS, ob. cit. de 2021, p. 332;

Para se estar perante uma verdadeira situação de responsabilidade de terceiro pela resolução unilateral sem justa causa, seguimos o entendimento de PATRÍCIA FRANCO⁴²⁶, elencando quatro requisitos: i) a existência de um contrato de trabalho entre o trabalhador e o primeiro empregador; ii) no conhecimento da existência desse contrato de trabalho por parte do novo empregador; iii) que o novo empregador aja com o propósito de causar a rutura contratual; iv) e que o primeiro empregador tenha sofrido danos decorrentes da interferência do novo empregador.

Posto tudo o acima mencionado, segue-se o entendimento de JOÃO LEAL AMADO, de que “à 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.”⁴²⁷.

De modo a evitar estes possíveis constrangimentos, o ordenamento internacional consagra um verdadeiro dever do novo clube, no n. 3º do art. 18º do RTSP: compete ao “novo clube” informar o clube atual do atleta de que tencionam entrar em conversações com o jogador.

Tendo em conta o exposto, decidimos analisar um caso de relevo da jurisprudência internacional acerca desta temática, de modo a ilustrar enfaticamente a linha de raciocínio. O caso CAS 2005/A/916 AS Roma v. Fédération Internationale de Football Association teve como intervenientes a AS Roma (através do seu diretor desportivo Franco Baldini), o AJ Auxerre (através do seu presidente Jean-Claude Hamel) e o jogador Philippe Mexès.

Mexès é um jogador profissional de futebol, de nacionalidade francesa. Por sua vez, o AJ Auxerre é um clube francês que compete na Ligue 1, competição pertencente à Fédération Française de Football (FFF), membro integrante da FIFA, e a AS Roma é um clube italiano que compete na Serie A, competição pertencente à Federazione Italiana di Giuoco Calcio (FIGC), membro integrante da FIFA.

Numa primeira instância (CAS 2004/A/708/709/713) foi decidido que o jogador tinha rescindido o contrato com o clube AJ Auxerre de forma ilegal, por não estar perante uma verdadeira situação de justa causa.

Surgiu assim este acórdão, que teve como desfecho determinar se o terceiro clube foi responsável ou não por induzir o jogador Philippe Mexès a dissolver o vínculo contratual que tinha com o clube francês AJ Auxerre e determinar o montante da indemnização.

⁴²⁶ Cit. FRANCO, PATRÍCIA, ob. cit. de 2019, p.41;

⁴²⁷ Cit. AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2022, p.160;

Compete então mencionar que o jogador assinou em 20 de junho de 2000 com o AJ Auxerre um contrato válido por cinco temporadas, tendo assinado em 2002, uma renovação de contrato válida até 30 de junho de 2006. Começou a existir vontade do jogador em se transferir para outro clube, tendo procurado, junto da direção, efetivar essa mudança, mas o clube nunca se mostrou inclinado em prescindir dos seus serviços e endereçou múltiplas cartas ao mesmo a lembrar que o atleta estava sob contrato até 30 de junho de 2006.

A 25 de maio de 2004, a AS Roma encetou conversações com o AJ Auxerre, em vista a celebrar a transferência do atleta em questão. No dia seguinte, alegadamente, foram encetadas conversações com o próprio atleta paralelas à negociação com o clube.

A 4 de junho de 2004, foi efetuada uma proposta oficial, no valor de 4 500 000 euros, e a partir daí os dois clubes entraram numa espiral de negociações, mas sem nunca chegarem a um consenso, o que fez com que o jogador enviasse uma carta a demonstrar a sua insatisfação com o sucedido e a resolver o contrato por justa causa. A partir daí já era considera como um jogador “livre” e assinou um contrato desportivo com a AS Roma, válido por quatro temporadas, o que fez com que o clube francês tentasse sempre que o atleta voltasse aos trabalhos, efetuando diversos avisos para retornar.

Não vendo logradas as suas pretensões, o AJ Auxerre intentou uma ação junto da DRC, que veio reconhecer a resolução contratual sem justa causa⁴²⁸. De seguida, o CAS seguiu o mesmo entendimento e deu total razão ao AJ Auxerre, confirmando totalmente que não existiu justa causa para o jogador estar apto a legalmente resolver unilateralmente o contrato.

Posto isto, cabia determinar se a ação tomada pelo jogador lhe é única e exclusivamente imputada a ele mesmo ou se existiu qualquer tipo de imiscuição da AS Roma, o que faria com esta última fosse tomada como responsável solidária pelo pagamento das indemnizações devidas. Na primeira instância, a DRC pronunciou-se no sentido de considerar o clube italiano como responsável pelo incumprimento contratual do jogador, tendo sido sancionado com uma sanção disciplinar desportiva (proibição de registo de novos jogadores por um ano), nomeadamente por dois motivos:

⁴²⁸ A partir do momento em que não há justa causa, avalia-se a interferência ou não do clube terceiro perante a rescisão do contrato. Ao contrário, a partir do momento em que é considerado que existe justa causa, já nem se vai aferir desta mesma interferência, uma vez que já não existirá qualquer vínculo a impedir o jogador de assinar com qualquer clube – nesse sentido seguiu a decisão da DRC Mourad Batna & Al Jazira Sports Club v. Al Wahda Club;

1) O curto período entre a carta enviada para o AJ Auxerre a quebrar o contrato e a assinatura do novo contrato com a AS Roma mostra que já havia negociações a decorrer por trás enquanto o jogador ainda estava vinculado a uma entidade empregadora, violando assim o dever de lealdade para com a sua entidade (em Portugal este dever vem previsto na alínea f) do nº1 do art. 128º do CT, mas trata-se de um dever geral a todos os ordenamentos jurídicos), pois a simples assinatura foi uma mera formalidade para coroar um acordo que apenas estava pendente deste ato há um certo tempo;

2) O facto de ter demonstrado bastante interesse pelo jogador durante algum tempo antes da efetiva contratação, tendo inclusive exprimido esse mesmo interesse, feito chegar ao AJ Auxerre uma proposta concreta (sabendo perfeitamente da ligação contratual de ambos) e tendo havido negociações entre ambos os clubes durante três semanas.

Da nossa parte seguimos esta gama de premissas. Temos em crer que a AS Roma estava perfeitamente consciente das suas ações, pois estamos perante um clube de renome mundial, constituída pela maior multitudine de especialistas e profissionais altamente qualificados, pelo que tudo aquilo que foi idealizado e realizado pelo sr. Franco Baldini (em representação do clube romano) já estava premeditado, sabendo de antemão da existência do vínculo laboral.

Além do acima exposto, é por demais evidente que já corriam negociações nas costas da entidade empregadora primária, o AJ Auxerre. Tendo em conta uma negociação média “normal”, sabe-se que a mesma decorre durante um período considerável, pois é necessário alinhar as vontades de ambas as partes em todas as cláusulas do contrato; quando são negociações envolvendo quantias monetárias exorbitantes, é normal que seja um processo ainda mais demorado, de modo a cada parte conseguir o melhor negócio possível, pelo que se pode afirmar, sem qualquer reserva, que a AS Roma já tinha encetado negociações antes da quebra contratual, pelo que foi considerada como uma parte importante na mesma.

Posto isto, a partir deste pleito retiramos dois comportamentos de fácil identificação, para casos de possível indução de clube terceiro na resolução contratual, que teriam prova difícil para ilidir por parte desse mesmo clube:

1) Interesse do clube terceiro ser público/do conhecimento do clube empregador – a partir do momento em que há interesse “registado”⁴²⁹, com alguma seriedade, pelo

⁴²⁹ Já no Acórdão do CAS 2006/A/1180 Galatasaray SK v. Frank Ribéry & Olympique de Marseille a ausência deste requisito foi suficiente para o tribunal declarar que o Olympique de Marseille não foi

atleta, quer seja através de conversações preliminares entre dirigentes ou através de uma proposta concreta ao clube detentor dos direitos desportivos e económicos do jogador, está estabelecido um verdadeiro indício da cumplicidade de terceiro.

2) Curto período entre a resolução do contrato e a assinatura de novo vínculo— é difícil explicar e ilidir a sua responsabilidade quando há um parco espaçamento entre o termo de um contrato e o início do novo contrato com o seu novo clube, porque advêm da ocorrência presumida de negociações antes da resolução contratual com a primeira entidade empregadora (que culminam na assinatura definitiva do novo contrato), estando o clube terceiro cúmplice a induzir o jogador a violar alguns dos seus deveres enquanto trabalhador. Analisando pelo lado prático, é ponto assente que, tratando-se de um jogador de futebol, que já tem um contrato economicamente vantajoso, só correria os riscos da resolução sem justa causa caso já tivesse outra entidade empregadora disposta a empregá-lo, tendo uma grande garantia de que estaria pendente de um melhor contrato, pelo que a ocorrência de negociações entre clubes neste período é um grande indício de que o jogador foi induzido por um clube terceiro.

Tendo em conta o acima mencionado, estes comportamentos que figuraram no caso em apreço são suficientes para se concluir pela responsabilização solidária do clube terceiro, e não havendo justa causa para o jogador rescindir, aplicou-se validamente o art. 17º do RSTP e, caso fosse um caso do solo nacional, aplicar-se-ia corretamente o art. 26º do RJCTD.

responsável por induzir o jogador a quebrar o contrato, independentemente da existência de justa causa, porque nunca existiu nenhum interesse sério registado da parte do clube francês, apenas surgiram alguns rumores quanto a esta possibilidade;

Parte 4 - Análise de Alguns Casos Paradigmáticos sobre o conceito de Justa Causa Desportiva

Feita a determinação e delimitação do conceito de justa causa, juntamente com a menção dos diversos comportamentos suscetíveis de constituir uma situação da mesma, cabe analisar diversos casos relevantes de jurisprudência nacional e internacional, de arbitragem voluntária, para conseguir encontrar indícios que ajudem a considerar uma futura situação em apreço como passível de resolução da parte do praticante desportivo.

Compete, no entanto, ressaltar que a análise que será feita aos diversos acórdãos será exaustiva, mas não irá cobrir todos os pontos de discussão do pleito, pois alguns dos mesmos não serão relevantes para estabelecer indícios, tratando-se de questões muito particulares e acessórias à problemática que rege esta dissertação.

Ao analisar vários casos será possível estabelecer fundamentos que, em situações idênticas, servirão para demonstrar que se está perante uma verdadeira situação de justa causa, tentando ajudar o praticante desportivo a clarificar este conceito abstrato sobre o qual esta investigação se debruça.

Além do mais, com a análise da jurisprudência internacional será possível retirar pontos que poderiam ter aplicação no nosso ordenamento jurídico, sempre tendo em vista o esclarecimento do conceito e de modo a elucidar cada vez mais os agentes desportivos, para que estes só utilizem esta possibilidade aquando de uma situação de rutura.

Os casos internacionais escolhidos para análise foram emanados pelo CAS, sendo toda a legitimidade conferida ao órgão e a relevância para a comunidade jurídica desportiva os motivos principais da predileção pelos mesmos. São pleitos marcantes e decisivos do CAS para qualificar pela existência (ou não) de justa causa, tendo uma grande importância pelo facto de terem servido como o início de consolidação de jurisprudência internacional, nos fundamentos correspondentes. Já o conjunto de casos decorrente da situação de Alcochete foi escolhido pelo facto de estarmos perante uma possível abertura de precedente a nível nacional e internacional, pois o acontecimento que serve como uma das bases do pedido dos atletas foi uma situação insólita e que merece comentários.

Todas as disputas que derivem ou estejam relacionadas com mais do que uma federação/país podem ser dirimidas no Football Tribunal, como consta do nº 1 do art. 54º dos Estatutos da FIFA. Este tribunal é composto pela Dispute Resolution Chamber, pela Players' Status Chamber e pela Agents Chamber, como disposto nas diversas

alíneas do artigo supramencionado. Relativamente à primeira, o órgão que releva para o nosso caso, esta tem jurisdição para ajuizar disputas entre clubes e jogadores em relação à manutenção da estabilidade contratual, derivado do pedido de certificado internacional de transferência⁴³⁰, disputas laborais entre um jogador e um clube (com dimensão internacional), disputas relacionadas a compensações pela formação e mecanismo de solidariedade entre clubes de diferentes federações e disputas relacionadas a compensações pela formação e mecanismo de solidariedade entre clubes da mesma federação, desde que a transferência do jogador tenha sido efetuada/recebida por um clube de uma diferente federação, como disposto nas alíneas a), b), d) e e) do nº 1 do art. 22º do RSTP.

Numa primeira instância, cabe à Dispute Resolution Chamber, doravante DRC, ajuizar os casos acima mencionados, como estatuído no n. 1º do art. 23º do RSTP, sendo a decisão aí emanada passível de recurso no Court of Arbitration for Sport, doravante CAS, desde que esteja previsto no contrato de trabalho essa possibilidade, de considerar este tribunal como competente, como consta do art. 54º. De acordo com o art. 57º dos Estatutos da FIFA, é o CAS o tribunal reconhecido pela FIFA para resolver disputas entre a FIFA e as federações membro, as confederações, as ligas, os clubes, os jogadores, os agentes de jogadores e todos os restantes agentes desportivos com licença.

Está estipulado no Código de Procedimento do CAS, mais propriamente no seu artigo R58, que o júri decide da disputa baseando-se nas leis aplicáveis e, subsidiariamente, pela lei escolhida pelas partes ou, na ausência de escolha, pela lei onde a federação está inserida. Tratando-se a FIFA de uma federação suíça, a lei, em último caso, a ser aplicada será a lei suíça.

⁴³⁰ Caraterizado no RETJ como um documento emitido por uma federação nacional que habilita uma federação congénere a inscrever um jogador por um clube nela associado e a participar nas competições por ela organizadas. No caso português, é necessário a emissão deste documento aquando da transferência de um novo jogador para um clube português para este conseguir ser validamente registado na FPF, como dispõe o nº 7 do art. 12º e o nº 4 do art. 13º do RETJ;

4.1.1) CAS 2007/A/1369 O. v. FC Krylia Sovetov Samara

O presente caso tem como intervenientes o jogador O. (doravante “jogador”) e o clube FC Krylia Sovetov Samara (doravante “clube”).

O. é um jogador profissional de futebol, de nacionalidade nigeriana. Por sua vez, o FC Krylia Sovetov é um clube russo que disputa a Premier Liga, competição pertencente à Russian Football Union (RFU), membro integrante da Fédération Internationale de Football Association (FIFA).

O jogador foi transferido do PFC Levski Sofia para o FC Krylia Sovetov no dia 20 de agosto de 2004, tendo assinado um contrato de trabalho desportivo válido por 4 temporadas. O contrato foi assinado conjuntamente com um anexo, que regulava matéria do art. 7º do contrato de trabalho.

Passado 2 anos de contrato, em 2006, o jogador, através da pessoa de Mr. Georgi Gradev, seu agente, efetuou, primeiramente, um pedido de transferência e, de seguida, enviou à FIFA uma carta a pedir a resolução do contrato laboral que tinha com o clube, alegando “sporting just cause” e justa causa através da falta de alguns salários pagos, duas fundamentações diferentes de justa causa que legitimam o término unilateral da relação laboral.

Quanto à primeira motivação, assim o fez pela utilização bastante reduzida durante a presente época: apenas participou em 4 jogos, num total de 198 minutos, muito distante dos 3090 minutos de jogo em que o clube participou. Quanto à segunda, o jogador alega que no seu contrato geral tem direito a uma remuneração diferente daquela que foi paga mensalmente, que, no seu entender, corresponde apenas a uma parte (o clube pagava apenas o montante que vinha estipulado no anexo do contrato).

Após não ter sido alcançada uma solução amigável entre o trabalhador e a entidade empregadora, o jogador decidiu ir com a sua queixa para a frente, tendo o clube contestado junto da FIFA a existência de justa causa, condição necessária para uma resolução lícita unilateral do contrato.

Consequentemente, o clube sempre demonstrou insatisfação com a posição tomada pelo jogador e tentou, desde o primeiro momento, que o mesmo desistisse da ideia e voltasse aos treinos e às suas restantes obrigações. Quando tal não aconteceu e foi intentada por parte do jogador uma queixa na DRC, a relação de confiança entre as partes desvaneceu completamente, o que faria com que a relação laboral não pudesse já vigorar, tendo o clube preenchido um pedido reconvenicional para ser ressarcido pela quebra ilegal de contrato.

A DRC analisou o caso e veio pronunciar-se acerca dos dois motivos:

- Acerca das quantias monetárias, o facto de o jogador nunca demonstrar o seu descontentamento faz com esteja conformado com aquilo que recebe, ou seja, na visão do clube aquilo que estava a ser pago era aquilo que era devido, com a concordância aparente do jogador. Sendo assim, não pode agora invocar que o salário devido era diferente do que foi recebido. Através desta estatuição retiramos já um comportamento que tem de estar sempre presente do lado do jogador, independentemente da factualidade e da casuística, de modo a ver a sua alegada justa causa proceder: **a desconformidade com a situação e conceder avisos à entidade empregadora para retificar o problema.**

Além do mais, mesmo que seja devido pela entidade empregadora um 1 salário e ½ (correspondente ao mês de novembro e a parte do mês de dezembro), estamos perante um incumprimento que não é suficientemente grave para que o jogador considere que o clube está a incumprir o contrato⁴³¹ e, sem mais nem menos, parta para a última ferramenta de que dispõe para quebrar a relação contratual.

- Acerca da hipótese de *sporting just cause*, foi considerado por este órgão como literal o requisito dos 10% de jogos jogados pelo atleta: ao ter participado em 5 partidas de 34 possíveis, não preenche a quota mínima de participação pedida. Como já mencionámos previamente, não se concorda com este entendimento de interpretação da doutrina, pelo que, no caso em concreto, os dados que relevariam seriam os minutos efetivos de participação do atleta⁴³².

Com tudo isto, foi declarado que o jogador rescindiu sem justa causa, por não existir a existência de justa causa em qualquer uma das razões, tendo-lhe sido imposto uma suspensão de atividade de 4 meses de competir oficialmente por qualquer outra equipa, pela resolução unilateral contratual durante o seu período protegido, e sendo sujeito a pagar uma indemnização ao seu clube anterior.

⁴³¹ No mesmo sentido foi a decisão da DRC Club A. v. R., de 18 de dezembro de 2012 e a decisão da DRC Club A v. Player B & Club C, de 23 de março de 2006, ao considerar que o não pagamento de um mês de salário não tem gravidade suficiente para assumir os contornos de justa causa e dar ao jogador a possibilidade de rescindir unilateralmente – “In view of this, the DRC deliberated whether the non-payment of one monthly salary is a just cause for a player to leave his club without permission, but came to the conclusion that one outstanding monthly salary does not allow the player to leave his club without authorisation.”; o não pagamento de um mês e meio de salário continua a não constituir fundamento suficiente de justa causa válido para resolução unilateral, como confirmou a DRC em DRC Player P v. Club C, de 26 de outubro de 2006;

⁴³² Já nos Comentários ao RTSP de 2009 a FIFA ia contra o entendimento preceituado pela DRC, pois considerava uma participação “(...) to be understood as being fielded and thus, actively taking part in a game. In this respect, it is not the number of appearances in games, but the minutes effectively played therein that is relevant (...)”;

O jogador exerceu o seu direito e recorreu para o CAS, que se pronunciou acerca dessas mesmas 2 questões e acerca de outra: o de saber se é obrigação do clube providenciar um visto de trabalho para o jogador conseguir exercer a sua atividade em solo russo.

- Quanto à questão salarial, o CAS seguiu na senda da DRC e considerou que não existia qualquer dívida mensal da parte do clube, pois o pagamento efetuado foi aquele que estava estipulado, uma vez que o pagamento não acumula o valor do contrato geral com o do anexo contratual. Apesar dessas possíveis dúvidas linguísticas, o facto de o jogador ter compactuado em conformidade com a situação ao longo de vários meses dissipa faz com que não possa vir demandar posteriormente quaisquer quantias, pois se presume que estava de acordo com as quantias recebidas, tendo mantido uma relação pacífica com a sua entidade empregadora durante todo o contrato de trabalho. Sendo assim, foi considerado não existir justa causa através desta motivação, pela não existência de quantias em falta e, se assim o jogador o considerasse suceder no caso em apreço, pela sua inércia, o que merece total concordância da nossa parte.

- Quanto à justa causa desportiva, há que avaliar das expectativas legítimas do jogador em participar nos jogos da sua equipa. O art. 15º do RSTP define este caso de justa causa nos seguintes termos – “An established professional who has, in the course of the season, appeared in fewer than ten per cent of the official matches in which his club has been involved may terminate his contract prematurely on the ground of sporting just cause.”, pelo que caberá, com base nos factos do caso, ponderar se estamos perante um verdadeiro caso de justa causa.

O CAS decidiu analisar os quatro requisitos desta figura, de forma a aferir da existência da mesma:

- Quanto ao requisito do “*established professional*”, a FIFA Circular Letter 769 define que estamos perante um “established professional” quando o jogador começa a jogar regularmente na equipa principal⁴³³, tendo a jurisprudência recente da DRC estipulou quatro critérios a atentar casuisticamente⁴³⁴, que explanam de forma adequada aquilo que importa avaliar – “(...) the age of the player, their past performance, whether the player’s training period had ended, and how experienced the player’s

⁴³³ FIFA Circular Letter 769 – “(...) the player’s establishment is over once he starts playing regularly in the first team of the club (...).”;

⁴³⁴ Cumprindo assim com o estipulado no art. 15º do RTSP – “The existence of sporting just cause shall be established on a case-by-case basis.”;

teammates were”⁴³⁵. Atentando neste caso em concreto, os mesmos estavam preenchidos: o jogador já tinha 22 anos, este órgão jurídico depreende que o seu período de formação enquanto jogador já terá terminado presumivelmente, no máximo, aos 21 anos⁴³⁶, pelo que já poderá ser considerado como um jogador “já feito”; presume-se que estará ao nível dos seus colegas, por pertencer ao plantel e ter sido previamente opção regular para o treinador; por fim, para apuramento do nível/qualidade do atleta, o facto do mesmo ter disputado, quer no clube atual (na época anterior) quer no clube prévio, um número bastante razoável de jogos e minutos e o facto de ter sido alvo de uma transferência de 500.000 dólares (montante avultada para a generalidade da realidade búlgara e russa), fazem com que se esteja perante um verdadeiro *established professional*⁴³⁷, pelo que se concorda com o entendimento do CAS neste aspeto, pois corresponde na íntegra ao preceituado no art. 15º do RSTP.

- Quanto ao requisito da participação do atleta em menos de 10% dos jogos oficiais disputados pelo seu clube, é de concordar inteiramente com o entendimento do CAS, que ao contrário do decidido na primeira instância pela DRC, se pronunciou no sentido da interpretação teleológica do preceito (segundo as recomendações da FIFA). Ao seguir este entendimento, penso que é possível analisar cada caso de forma mais exaustiva, minuciosa e realista, pois ao contabilizar os minutos exatos de participação em jogo é sabida a utilização exata do atleta dentro de todos os minutos em que poderia ter participado, evitando assim manobras estratégicas de colocar o jogador por x escassos minutos para contabilizar como um jogo para o limite mínimo da norma.

Esta interpretação é completamente a favor do jogador, pois como não é a mesma coisa jogar 5 minutos/jogo ou 45-90/jogo, só neste caso se “obriga” o empregador a possibilitar o seu trabalhador a desempenhar a sua atividade⁴³⁸ nos maiores palcos e conseguir contribuir para o bem maior e acessórios objetivos do clube.

Seguindo este entendimento e analisando os factos, o jogador só jogou 4 jogos (198 minutos) de 28 jogos totais (2550 minutos), e não dos 32 jogos que a equipa disputou na época (sendo este o período que começa com o primeiro jogo oficial do campeonato nacional da equipa e que termina com o término do último jogo oficial dessa

⁴³⁵ Commentary on the RSTP, p. 129;

⁴³⁶ É de seguir o entendimento presente em CAS 2018/A/6017 FC Lugano v. FC Internazionale Milano S.p.A de que chegar à idade dos 21 não opera automaticamente a transformação de um jovem num “established professional”, havendo que atender às circunstâncias de cada caso e as expectativas legítimas de utilização do jogador, ficando a idade dos 23 como a data automática em que essa mudança ocorre.

⁴³⁷ FRANCO, PATRÍCIA, ob. cit.de 2019, p.56;

⁴³⁸ O Juiz deste acórdão estatui inclusive que “(...) the aim of this article is to permit a player to terminate his employment contract unilaterally if he is in a situation in which he is prevented from exercising his professional activity with a reasonable frequency and is, as such, prevented for progressing professionally.”;

mesma competição, por se tratar da principal competição disputada por um clube, como consta do RTSP), porque esteve impedido fisicamente e por razões de conduta durante 4 semanas, logo esses 4 jogos não entram para as contas, assim como jogos disputados pela equipa B. Está assim manifestamente em falha a participação no mínimo dos 10% dos minutos de jogo, pelo que este requisito está verificado.

- Quanto às circunstâncias do jogador, vários comentários podem ser tecidos. É normal que, dependendo da idade, da posição que ocupa, do plantel onde se insere e do clube onde joga, as expectativas e ambições serão diferentes, uma vez que é muito diferente ter 19 anos do que 27 anos, ser guarda-redes (onde só um atleta pode jogar em cada jogo e geralmente será sempre o mesmo) ou ser um defesa central (que geralmente pertencerá a um grupo de 4/5 jogadores em que jogarão 2/3 em cada jogo), estar inserido num plantel de 24 ou de 35 jogadores e jogar por um clube que compita ao mais alto nível em diversas competições (com toda a pressão inerente e esteja tapado por jogadores mais consagrados) ou jogar por uma equipa mais modesta que só dispute 1/2 competições nacionais (que tenha mais oportunidades de jogar).

No caso em concreto, concordamos com a análise feita pelo CAS, de que, dadas as circunstâncias, não há motivos suficientes para justificar tamanha ausência de utilização por parte do treinador, pelo que deveria ter sido utilizado mais vezes. A partir do momento em que pertence a um plantel, o atleta está inserido num projeto e espera que o treinador/direção cumpra com aquilo que foi estipulado no contrato; no entanto, claro que há que conciliar todos os seus interesses com os interesses maiores em jogo, isto é, os do clube, portanto segue-se o entendimento perfilado pelo juiz de que há que fazer uma contraposição entre o pretendido pelas partes e sopesar aquilo que dê para conciliar sem comprometer em demasia qualquer uma das partes: nem se pode deixar de parte x atleta porque a determinado momento o plano desportivo já não o tem como peça vital nem se pode descurar todo o projeto com base em exigências individuais.

À semelhança do que já tinha sido argumentado para o diferencial de salário referenciado pelo jogador, o requisito vai falhar única e exclusivamente pela **aparente concordância e conformidade do jogador com a sua utilização**, resignando-se com o papel que lhe foi atribuído com o passar do tempo. Como o clube não sabe da insatisfação do jogador não pode tomar qualquer medida corretiva que o faça ter maior utilização, quer através de um empréstimo quer através de conversas com treinador e sua equipa técnica, de forma a mudar a sua situação precária.

- Quanto ao requisito temporal, o mesmo também não está preenchido, pois o jogador nunca deu a conhecer ao clube (através das provas que foram recolhidas pelo

CAS) no prazo de 15 dias do término da época desportiva⁴³⁹, tendo o clube ficado a saber apenas no dia 19 de dezembro, 7 dias depois do prazo terminar.

Este requisito poderá até parecer, à primeira vista, como uma mera formalidade, mas tem todo o sentido e razão de ser. Como explicado no CAS 2018/A/6017 FC Lugano v. FC Internazionale Milano S.p.A, sem esta notificação o clube não poderá remediar a situação e evitar que a relação fiduciária existente se quebre por completo; acabando a relação, não existirá outra medida a ser tomada senão a da resolução unilateral com justa causa, mas, em princípio, esta medida não será do interesse de ambas as partes, porque por muitos benefícios que possa trazer, é uma mudança que tem consequências sempre associadas, sendo assim lógico que seja uma deliberação a ser tomada apenas como medida de último recurso.

- Quanto à justa causa por violação de dever da entidade empregadora, por falta de visto de trabalho⁴⁴⁰, seguimos o entendimento do CAS, de que não há provas suficientes para classificar essa tarefa como um verdadeiro dever do clube, pois o jogador nunca esteve disposto a voltar para a Rússia e quando veio demandar o visto, já o clube tinha perdido a esperança de resolver tudo amigavelmente e já o jogador tinha recusado voltar.

Posto tudo o acima mencionado, falham 2 requisitos ao jogador para invocar a justa causa desportiva, pelo que, juntamente com a justa causa invocada por falta de pagamento, não procedem e o jogador rescindiu unilateralmente o contrato sem justa causa, cabendo-lhe indemnizar o clube e sendo-lhe atribuído um *ban* de 4 meses de participar em qualquer competição oficial com um novo clube.

Depois da análise feita, é impossível argumentar em sentido contrário ao julgado, pois a decisão de terminar o contrato, por parte do jogador, viola alguns dos princípios constantes dos Comentários ao RSTP, como:

- A necessidade de suceder uma violação séria das obrigações contratualmente estabelecidas por parte da entidade empregadora (“Only a sufficiently serious breach of contractual obligations by one party to the contract qualifies as just cause for the other party to terminate the contract”⁴⁴¹), pois as quantias em questão não chegam a ser consideráveis;

⁴³⁹ Já na Decisão da DRC Player X v. Club D, de 23 de março de 2006, o caso falhou pelo não cumprimento do prazo dos 15 dias;

⁴⁴⁰ A falta do visto constitui, sem justificação em contrário, verdadeira justa causa para o jogador rescindir, tendo a jurisprudência se pronunciado nesse sentido, como em CAS 2017/A/5092 Club Hajer FC Al-Hase v. Arsid Kruja ou em Commentary on the RSTP, p. 115;

⁴⁴¹ Commentary on the RSTP, p.107;

- A verificação da não manutenção da relação fiduciária entre as partes (“In principle, the breach is considered sufficiently serious when there are objective circumstances that would render it unreasonable to expect the employment relationship between the parties to continue, such as a serious breach of trust”⁴⁴²), pois aparentemente a relação estava normal, por não existir qualquer queixa da parte do jogador em relação à sua situação;

- A necessidade de tentar encontrar alternativas à resolução contratual unilateral antecipada, devido às consequências que dessa medida advêm (“The Termination of a contract should always be an action of last resort (an ultima ratio action)”⁴⁴³), pois o jogador partiu logo para a opção mais extremista que tinha.

Tendo em conta a definição da existência de justa causa pela FIFA, temos de concordar com o entendimento do CAS, pois não existiria fundamento suficiente no caso em apreço para resolver o contrato: no caso de “justa causa desportiva” não há um total preenchimento dos requisitos pedidos; já o não pagamento das quantias descritas não constitui uma violação suficientemente grave da obrigação de retribuição do empregador, e assim o é pelo facto do não pagamento destas quantias em específico não tornar automaticamente a relação inoportável para o atleta nem quebrar a relação fiduciária.

Transpondo para uma possível aplicação da legislação portuguesa, é por demais evidente que também não decorria lugar a resolução por justa causa, pois, no caso das alegado atraso salarial, não sucedeu um incumprimento contratual grave e culposos, da parte da entidade empregadora, que tenha tornado praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva e no caso da justa causa desportiva especial não há previsão legal ainda estabelecida no nosso ordenamento jurídico, apesar da possibilidade estar prevista no RJCTD.

⁴⁴² Commentary on the RTSP, p.108;

⁴⁴³ Idem;

4.1.2) CAS 2020/A/6954 Club Athlétique Bizertin v. Saoud Farhan I Ishbah

O presente caso tem como intervenientes o jogador Saoud Farhan I Ishbah (doravante “jogador”) e o clube Club Athlétique Bizertin (doravante “clube”).

O jogador é um jogador de nacionalidade catari. Por sua vez, o clube compete na Ligue Professionnelle 1, primeira divisão da Tunísia, sendo membro da Fédération Tunisienne de Football (FTF), afiliado integrante da Fédération Internationale de Football Association (FIFA).

Foi firmado um acordo no dia 3 de julho de 2018 entre as partes estabelecendo um contrato de trabalho, válido por duas épocas desportivas (2018/2019 e 2019/2020).

Logo a seguir à assinatura do contrato, o jogador pediu autorização para se ausentar durante alguns dias, alegando que estava a passar por problemas pessoais que o obrigavam a regressar ao seu país de origem, de forma a solucionar os mesmos, respeitando sempre aquilo que estava preceituado no seu contrato, nomeadamente o art. 5º: “Durante todo o período de vigência do presente acordo, o jogador concorda com isso (...) abster-se de viajar na Tunísia ou no estrangeiro sem autorização prévia por escrito do Clube e informar o Clube de qualquer mudança na sua situação familiar.”.

O que sucede é que ocorreram ausências sucessivas por parte do jogador ao longo deste primeiro mês de vínculo, sendo que o último período já foi bastante considerável e aparentemente sem a autorização do clube. O último, perante o sucedido, no dia 12 de setembro de 2018 retirou o jogador da lista de jogadores inscritos na sua liga nacional, não contando com a presença do jogador para os compromissos desportivos da equipa.

Pouco tempo depois, aquando da primeira janela de transferências de 2019, o jogador veio tentar obter junto do clube, dando um prazo de 24 horas, a prova da homologação do contrato e a prova do registo enquanto atleta integrante do plantel, para saber se o seu contrato tinha sido terminado e já era um agente “livre” no mercado ou se ainda tinha o vínculo laboral e estava registado para conseguir prestar a sua atividade para a qual tinha sido contratado.

O jogador continuou a fazer avisos com prazos, nunca tendo o clube respondido ou, quando o fez, conseguido atender aos pedidos e fazer as provas necessárias. Não havendo estas provas, o contrato de trabalho ainda está perfeitamente em vigor e o jogador continua a não estar inscrito na competição nacional. Por sua vez, não ocorrendo este registo, estamos perante um impedimento da parte da entidade empregadora em relação ao seu trabalhador, não possibilitando a este que desenvolva

a sua atividade de forma completa, pelo que este procedeu à resolução unilateral do contrato, alegando justa causa por incumprimento de um dos principais deveres do empregador: a obrigação do registo.

A queixa foi feita junto da FIFA e a DRC, em primeira instância, decidiu que a justa causa se encontrava presente no caso em apreço, dando totalmente razão e procedência às motivações e argumentação do atleta e condenou o clube a pagar uma indemnização pelos prejuízos causados com a resolução antecipada do vínculo laboral.

Não satisfeito com o desfecho do pleito, o clube apresentou recurso para o CAS, de modo a anular a decisão da DRC, tecendo algumas considerações, das quais importa ressaltar as seguintes:

- 1) Ocorreu um incumprimento grave do jogador, ao se ter ausentado por um período superior a 72 dias sem autorização ou qualquer razão válida para o fazer, tendo sido necessário arranjar outro profissional num curto espaço de tempo para colmatar os danos causados pelo abandono. Ao não ser possível contactar o jogador, não pôde contar com o mesmo para a época desportiva, tendo despedido o mesmo no dia 12 de setembro de 2018;
- 2) Não se verificou justa causa na resolução unilateral, primeiro porque já tinha sido despedido previamente, pelo que tudo o que se seguiu depois já não teve qualquer relevância jurídica, e segundo porque afirma ter cumprido todas as suas obrigações principais enquanto empregador (não pagou salários por considerar que o trabalhador não prestou a sua atividade e não o inscreveu por não contar com o mesmo e por este não ter assinado a licença como condição prévia);
- 3) O jogador assinou um contrato com outro clube, o Al-Rayyan Sports Club, para o mesmo período de vigência do contrato consigo;

Por sua vez, o jogador contestou as alegações supramencionadas do Club Athlétique Bizertin, afirmando que:

- 1) A sua ausência prolongada deveu-se ao serviço militar obrigatório com as Forças Armadas do Qatar, seu país natal, não conseguindo soltar-se dessa obrigação civil. Além disso, teve sempre à disposição do seu clube entre os dias 3 de julho de 2018 e 15 de setembro de 2018, esperando pacientemente pela sua inscrição na liga nesse primeiro período de inscrição;
- 2) Existiu justa causa para rescindir o contrato, pois com a não homologação do contrato continuou “preso” ao vínculo laboral, sem possibilidade de assinar por outro clube, e sem a inscrição no campeonato nacional, devido

ao limite de estrangeiros (existia uma quota de um máximo de três estrangeiros inscritos por equipa na Ligue Professionnelle 1), ficou sem possibilidade de dar o seu contributo no CA Bizertin. Quanto à questão da assinatura prévia para o seu registo, o documento não foi assinado por ele nem pelo próprio clube, não sendo demonstrado um interesse inequívoco de que o clube queria contar com o mesmo;

- 3) Apenas teve vinculado com o CA Bizertin, afirmando que as alegadas provas que o ligavam ao Al-Rayyan SC foram forjadas pela sua antiga entidade empregadora;

Após a explanação de ambas as partes, o CAS veio pronunciar-se acerca das questões mais prementes da contenda:

- 1) A ausência do jogador aconteceu, justificada ou não. No entanto, o clube procedeu erroneamente ao deixar de pagar as retribuições devidas e de cumprir com as restantes obrigações;
- 2) Em relação ao facto de o clube já ter rescindido o contrato antes da resolução unilateral do jogador, a carta enviada pelo clube ao jogador não menciona expressamente o término do contrato, mas sim apenas a retirada do nome do mesmo da lista de inscritos. Posteriormente, o clube continuou a ter interações junto da FIFA e da FTF, dando a entender que o jogador ainda estava adstrito a um vínculo laboral a 2 de dezembro de 2018. Já em relação à existência ou não de justa causa, há provas de que existiram avisos reiterados da parte do jogador para a homologação do contrato ou para a inscrição na equipa, pelo que, face à indefinição, resolveu cessar o contrato através da fundamentação da não inscrição e do não pagamento de qualquer salário, nunca havendo qualquer demonstração de vontade por parte do clube para remediar a situação e permitir ao jogador desempenhar a sua função;
- 3) O jogador efetivamente assinou pelo Al-Rayyan Club, mas apenas a partir de 1 de julho de 2019, já tendo rescindido unilateralmente de forma válida no dia 15 de janeiro de 2019, pelo que foi efetuado o contrato legalmente com a nova entidade empregadora;

Posto tudo isto, o CAS decidiu pela existência de justa causa, pelo que o jogador procedeu legalmente e vê assim confirmada a decisão da DRC.

Da nossa parte compete tecer algumas considerações acerca de toda a problemática.

Quanto aos períodos de ausência, só releva para debate de justa causa o último período, que foi considerável e discutível quanto à justificação, tendo os outros tido a devida autorização ou sido de curta duração. É claro que, a não ser que tenha uma obrigação obrigatória deveras tão importante que o impeça de exercer a sua atividade, como seria o serviço militar obrigatório⁴⁴⁴, (é imposto desde 2014 a todos os homens do Catar com idades compreendidas entre os 18 e os 35 anos a treinar com os militares durante pelo menos quatro meses, sendo a sua recusa punível com pena de prisão e pagamento de multa⁴⁴⁵), o jogador estará sempre a violar o seu dever de assiduidade e presença nos treinos da equipa e demais compromissos a que está adstrito (art. 13º do RJCTD em Portugal, mas que está igualmente previsto na generalidade das legislações de restantes países). No caso em apreço, não havendo uma justificação provada, o jogador teria incumprido com os seus deveres, tendo de ser sujeito a um procedimento disciplinar para decidir qual a sanção que lhe competia. Tratando-se do despedimento o último recurso, era extremamente provável que os factos em questão dariam azo a outro tipo de punição mais leve, além de que, ao rescindir o contrato do atleta, o clube está a entregar de bandeja o mesmo para qualquer outra entidade empregadora, sem qualquer contraprestação pecuniária, o que não seria de todo o objetivo de uma SAD média: orientada para resultados, mas sempre carenciada de capital.

Ao invés de tratar do procedimento, o clube decidiu retaliar contra o jogador, abstendo-se de lhe pagar a remuneração e não o inscrevendo na lista de jogadores aptos a disputar as competições do clube (deixando passar dois períodos de registo). Ao fazê-lo, está a agir erroneamente e a incumprir o contrato, pois em momento algum a entidade empregadora pode inibir-se de cumprir os deveres contratualmente previstos, tendo ou não incumprimento da outra parte.

Há casos em que, pela extrema profundidade de plantel (em que não será inscrito por ser cedido temporariamente a clube terceiro), por lesão de imensa gravidade ou pelas especificidades de regras de inscrição de algumas competições em que o clube

⁴⁴⁴ Esta fundamentação aplica-se quer para rescisões por parte do clube, como a do presente caso, como para rescisões por parte do jogador, pois a imposição destes deveres civis legais é absoluta, não dando azo à existência de justa causa e impedindo o mesmo de rescindir unilateralmente o contrato, como estatuído na Decisão da DRC P. v. R. & Z., de 2 de novembro de 2007 - "On account of the above, the Chamber was of the unanimous opinion that the player had no just cause to unilaterally terminate his contract with P on the basis of his duties related to the military service.";

⁴⁴⁵ Vide <https://tribuna.expresso.pt/>, consultado em 24/05/2023;

está inserido⁴⁴⁶, determinado atleta poderá não constar da lista de inscrito, tendo depois que apurar casuisticamente se a decisão será legal ou não; no entanto, a regra geral é a de inscrição de todos os atletas que façam parte de determinado plantel, condição prévia necessária para qualquer atleta poder competir em qualquer competição oficial. Se depois o jogador não competir por opção técnica o clube já não estará a restringir o atleta, uma vez que, constando de um elenco, geralmente, superior a 24 atletas (o que faz com que haja sempre uma disputa de dois ou mais desportistas pela mesma posição), é usual que não dispute todas as partidas; terá sempre possibilidades de aumentar a probabilidade de figurar no onze e lograr mais minutos através das suas prestações nos treinos/estágios/sessões preparatórias das competições, mas sempre desde que o dever do clube de conseguir reunir todas as condições para este objetivo final seja efetuado: permitir a participação nos treinos e registo nas competições.

Afirma-se assim, com toda a propriedade, que a **não inscrição/cancelamento do registo** é uma violação gravíssima do clube que acaba com as possibilidades de o trabalhador desenvolver a sua atividade, sendo uma fundamentação fortíssima para um caso de justa causa⁴⁴⁷, quer a nível internacional quer a nível nacional. Se o jogador não

⁴⁴⁶ A título de exemplo, a existência de quota máxima de atletas estrangeiros no plantel é uma dessas especificidades. A jurisprudência tem, no entanto, e bem a meu ver, estabelecido que o não registo ou cancelamento do mesmo para inscrever outro atleta estrangeiro constituiu um motivo gritante de justa causa, vide Commentary on the RSTP – “Such situation often arise, for exemple, when a club has already used up its entire quota of foreign players but wishes to register another foreign player. As it has already used up its quota, the club proceeds to deregister a foreign player it wishes to replace with a new foreign player, without terminating the deregistered player’s contract. The jurisprudence provides that the player has just cause to terminate their contract in such case.”;

⁴⁴⁷ No mesmo sentido foi a decisão da DRC Stéphane Le Metayer v. UE Santa Coloma – “(...) the player was deregistered from the club as from January 2022. In doing so, and in accordance with its longstanding jurisprudence, the Single Judge considered that the club significantly violated one of the player’s fundamental rights, wich consists in his right to acess training and to be given the possibility to compete with his fellow teammates in the team’s official matches.”, CAS/2016/A/4569 Abdelkarim Elmorabet v. Clube Olímpico Safi & Fédération Royale Marocaine de Football (FRMF) “the Panel agrees with the FIFA DR, wich, in the case at hand, concluded that among a player’s fundamental rights under an employment contract, is not his only right to a timely payment of his remuneration, but also his right to acess training and to be given the possibility to compete with his fellow teammates in the teams’ official matches and that by de-registering a player, even for a limited period, a club is effectively barring, in an absolute manner, the potential access of a player to competition and, as such, is violating one of his fundamental rights as a football player and that therefore the de-registration of a player could in principle constitute a breach of contract since it de facto prevents a player from being eligible to play for his club”, CAS 2016/A/4560 Al Arabi SC Kuwait v. Papa Khalifa Sankaré & Asteras Tripolis FC–“The Panel holds that among a player’s fundamental rights under an employment contract, is not only his right to a timely payment of his remuneration, but also a reasonable opportunity to compete with his fellow teammates in the team’s official matches. By not registering the Player, even if it had the legal options to do so, the Club effectively barred in an absolute manner the potential access of the Player to competition and, as such, violated one of his fundamental rights as a football player, thus breaching the contract since it de fact prevented the Player from being eligible to play for the Club”, a decisão da DRC Player C. v. Club A., de 13 de dezembro de 2013, a decisão da DRC Player A. v. Club S. & Club N, de 12 de dezembro de 2012, a decisão do CAS 2018/A/5771 Al Warka FC v. Gaston Maximiliano Sangoy & FIFA / CAS 2018/A/5772 Gaston Maximiliano Sangoy v. Al Warka FC e a decisão do CAS 2015/A/4122 Al Shaab FC v. Aymard Guirie – “De-registration of a player in the TMS system is a factual termination of the employment contract (..) Therefore, a club de-registering a player bars the latter’s access to any official matches with its team and it is, therefore, violating the player’s fundamental right as its employed football player to compete at the highest level possible.”;

conseguir prestar a atividade para a qual foi contratado, o contrato de trabalho não fará qualquer sentido em subsistir, havendo justa causa para o jogador terminar unilateralmente a relação.

Nestes casos de falha nos deveres principais do clube⁴⁴⁸, ou quando ainda não o tenha feito definitivamente mas todos os indícios apontam fortemente para esse desfecho⁴⁴⁹, havendo esta **displicência total do clube perante o jogador**, em concreto a ausência imotivada de inscrição, o não ter feito tudo o que estava ao seu alcance para o jogador participar dos treinos/jogos ou a ausência do preenchimento das formalidades necessárias aquando da chegada de um novo profissional (exames médicos/formulário TMS), pode reiterar-se que a entidade falhou de forma grave. Falhando com essa obrigação, é cristalino que a relação fiduciária entre ambas as partes se desvanecerá, o que faz com que o espírito da possibilidade de resolução unilateral esteja presente e permita que o jogador utilize essa ferramenta por completo de forma legítima, pois estamos perante um incumprimento contratual grave e culposos, por inteira responsabilidade da entidade empregadora, que torna praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva.

Apoiamos a nossa opinião no entendimento perfilado no CAS 2014/A/3706 *Christophe Grondin v. Al-Faisaly Football Club*, onde decorreu total fundamentação para resolver o contrato com justa causa a partir do momento em que o clube não cumpriu com a renovação do visto de trabalho do atleta – “As per the Player’s visa renewal, it was also the responsibility of the Respondent, as employer of the Appellant, to provide this last with all the necessary documents. (...) If it can be evidenced that the Respondent has systematically ignored the Appellant’s request in order to avoid his timely return to Kingdom of Saudi Arabia -, the Respondent lacked willingness to prevent the present conflict acting as a consequence with such negligence as to constitute clear bad faith. As a consequence of this bad faith and lack of interest for the Player, the Club breached the Contract by breaking the Appellant’s trust, wich constitute an essential element of an employment contract. Consequently, the Sole Arbitrator concludes that the Respondent’s behavior gave the Appellant just cause for termination of the contract.”

⁴⁴⁸ A título de exemplo, na decisão da DRC *Lonsana Doumbouya v. Shanghai Shenhua FC*, a falta de organização do voo de regresso do jogador à China foi considerada como uma verdadeira falha de dever do empregador;

⁴⁴⁹ Como estatuído na decisão da DRC *Club P. v. Player F. & Club C.*, de 27 de fevereiro de 2014 – “(...) the DRC considered that at the time of the termination of the contract, despite the arguments of the club that the deregistration was not definitive, and that the player could still be registered until September 2011, the player had good reasons to believe that his registration would not occur. Consequently, and considering the situation of the player at the time of the termination, the Chamber was of the opinion that the objective circumstances at the time did provide the player with just cause to prematurely terminate the employment contract.”;

Concordamos na íntegra com a decisão do acórdão, tendo em conta a definição da existência de justa causa pela FIFA, uma vez que existira um fundamento suficiente no caso em apreço para resolver o contrato: a não disponibilização do visto constitui uma violação suficientemente grave de um dos principais deveres da entidade empregadora, e assim o é pelo facto de constituir um verdadeiro impedimento para que o atleta consiga desenvolver a atividade para a qual foi contratado, fazendo com que não seja possível manter a relação laboral entre as duas partes. Além do agora descrito, comportamentos como este da entidade empregadora quebram por completo a relação fiduciária que havia sido estabelecida com o jogador, sendo inconcebível convencer o trabalhador de que a situação voltará à sua normalidade sem o prejudicar.

4.1.3) CAS 2006/A/1180 Galatasaray SK v. Frank Ribéry & Olympique de Marseille

O presente caso tem como intervenientes o jogador Frank Ribéry (doravante “jogador”) e o clube Galatasaray SK (doravante “clube”).

Ribéry é um jogador profissional de futebol, de nacionalidade francesa. Por sua vez, o Galatasaray SK é um clube turco que compete na Super Lig, competição pertencente à Turkish Football Federation (TFF), membro integrante da FIFA.

O jogador foi transferido para o clube em questão, proveniente do FC Metz, no dia 1 de fevereiro de 2005, tendo assinado um contrato de trabalho desportivo válido por 3 épocas e meia. Este mesmo contrato estipulou uma cláusula de rescisão fixada em 10 milhões, valor que permitiria a resolução unilateral do contrato após a notificação ao clube e às instâncias responsáveis.

No dia 13 de junho de 2005, o jogador fez chegar à sua entidade empregadora uma carta, constando que ainda não lhe tinham sido pagos 4 meses de salários e dos prémios/bónus devidos, à luz do seu contrato. Nessa mesma carta dá conta da sua insatisfação permanente, tendo, através do seu agente, enviando diversos avisos para pagamento do devido ao longo desses mesmos meses: diferente do caso visto no ponto 4.2.1, aqui o jogador **demonstrou insatisfação desde o primeiro momento**⁴⁵⁰ em que o atraso se verificou e tentou sempre obter o pagamento, antes de partir para o último recurso disponível, a resolução do contrato por justa causa. Acabou por fazê-lo após a não resposta à última carta enviada no dia 30 de maio, em que exigia a liquidação das quantias devidas num prazo de 48h.

Após todos estes acontecimentos, o jogador alegou ainda no documento, e com razão a meu ver, que a relação de confiança entre este e o clube se teria desvanecido, condição sem a qual poderia desenvolver a sua atividade para a qual foi contratado nem a relação contratual poderia subsistir.

Posto isto intentou uma ação junto da DRC no dia 14 de junho de 2005, de modo a ser-lhe reconhecida a justa causa e conseqüente resolução de contrato. Em resposta, o clube contestou e alegou junto desta mesma autoridade que teria ocorrido violação contratual por parte do profissional, por ter mantido contacto com um terceiro clube enquanto estava vinculado ao Galatasaray, o que faria com que não pudesse terminar o seu contrato por justa causa.

⁴⁵⁰ Este é um dos fatores a ter sempre em atenção nos casos de possível justa causa, bem evidenciado quer ao longo de várias decisões jurisprudenciais quer nos comentários da própria FIFA;

O DRC pronunciou-se e decidiu-se pela quebra de obrigações contratuais por parte do clube, o que daria razão à justa causa invocada pelo jogador. Não contente com o desfecho, o clube recorreu para o CAS no dia 4 de dezembro de 2006.

O clube veio requerer algumas ações ao CAS, nomeadamente:

- a) A imposição de sanções desportivas ao atleta (como previsto no RSTP) pela quebra ilegal do contrato;
- b) A imposição de sanções desportivas ao novo clube (Olympique Marseille) por induzir o jogador a quebrar o contrato;
- c) Que o jogador pague a cláusula de rescisão como penalidade por ter negociado com terceiro enquanto estava sob o vínculo laboral;
- d) Que o jogador pague uma compensação ao antigo clube pelas despesas incorridas por este ao encontrar um substituto para o primeiro;
- e) Que o OM seja tido como terceiro cúmplice e seja considerado responsável solidário pelas quantias pedidas pelo clube.

1) Quanto à argumentação sustentada pelo jogador para rescindir, o clube refere que foi realizando o pagamento das quantias devidas ao longo do ano de 2005 e de 2006. A nosso ver, em nada isto invalida a posição do Sr. Ribéry, pois as quantias foram exigidas diversas vezes ao longo dos meses antes de rescindir contrato, tendo sido a resolução contratual apenas a última solução possível a efetuar; além do mais, não é por posteriormente a dívida ter sido saldada que a fundamentação que sustenta a resolução unilateral é eliminada, uma vez que já se desvaneceu por completo a relação fiduciária.

2) Quanto ao término do contrato, o clube afirma que não foram dados quaisquer avisos pelo jogador, pois as cartas enviadas pelo agente foram desconsideradas pelo clube, por não ter sido dado um aviso de que estava a agir em representação do Sr. Ribéry. Para além disso, na opinião do clube, não foram encetadas medidas para obter os salários em atraso junto da TFF, tendo partido para a solução mais lesiva ao invés. Por fim, ainda em relação a este assunto, considera que as formalidades previstas contratualmente não foram seguidas, pelo que a resolução não poderia proceder.

3) Em relação à sua seguinte transferência para o Marseille, o clube alega que o seu jogador e este terceiro já estariam em conversações, pois assinaram um acordo dois dias depois da resolução unilateral, sendo inclusive noticiado pela imprensa que essas negociações já estariam em andamento, seguindo o padrão comum de uma transferência (que demora sempre algum tempo a ser concluída).

4) Por fim, o clube alega que o OM foi terceiro cúmplice na resolução do contrato, pedindo que o mesmo seja responsável solidariamente e seja punido como tal.

Da parte do profissional, o mesmo contestou, exigindo que:

- Fosse reconhecida a justa causa na situação em apreço;
- Não sofresse qualquer sanção (desportiva ou financeira), pela licitude das suas ações;

Em relação às alegações do clube, respondeu que:

- 1) As quantias devidas só foram parcialmente saldadas em 2005, tendo ficado a faltar a quitação de 278 546 euros, que corresponde a uma larga parcela daquilo que já estava em mora pelo Galatasaray, que só foi pago no dia 14 de junho, o que não vai alterar a legalidade da ação tomada pelo jogador⁴⁵¹;
- 2) O agente era do conhecimento do clube (por ter sido avisado pelo próprio jogador e por ter sido enviado ao clube o contrato de agência entre os dois), pelo que se conclui que o clube ignorou voluntariamente, sem razão para o fazer, as cartas de aviso do agente ao longo dos diversos meses. Em relação ao procedimento, considera que cumpriu na íntegra o mesmo.

O CAS apreciou os dados do caso e decretou que o clube violou claramente a sua obrigação de efetuar o pagamento, considerado como o principal dever da entidade empregadora e sem o qual o atleta não está em condições de continuar na sua posição, por estar em falta o pagamento de 160 000 euros de salários e 320 000 euros em prémios/bónus. Apesar de ter realizado posteriormente alguns pagamentos⁴⁵², os montantes em causa são bastante substanciais, o que preenche em absoluto o conceito de violação séria contratual: pode assim afirmar-se, sem qualquer rodeio, que a **gravidade/substancialidade** da ofensa é um critério a atentar na análise de possíveis casos de justa causa⁴⁵³.

Em relação ao procedimento, a lei a aplicar será a que conste do contrato e, quando tal não tenha sido estipulado, caberá aplicar a lei suíça a título subsidiário. Neste

⁴⁵¹ Esta afirmação não é pacífica na doutrina, havendo inclusive uma franja que considera que a posterior aceitação de quantias devidas serve como consentimento do atleta em receber pagamentos atrasados da sua retribuição, eliminando assim o fundamento de justa causa, como aconteceu na decisão da DRC Player A. v. Club B., de 8 de junho de 2007;

⁴⁵² No mesmo sentido vai o acórdão CAS 2018/A/6029 Akhisar Belediye Gençlik ve Spor Kulubu Derneği v. Marvin Renato Emnes, pois o pagamento de todas as dívidas ao jogador foi efetuado numa altura em que o processo já corria na instância competente, o que não retira legitimidade para justa causa ao jogador;

⁴⁵³ O Árbitro deste acórdão estatui inclusive que “Early Termination of the Contract cannot be based on every breach of obligations by the contract partner. Rather, the breach of contract must have a certain seriousness in order to justify “just cause”.”;

caso, não havendo estipulação contratual, caberia seguir a lei suíça⁴⁵⁴, que foi aquela que o jogador seguiu, pelo que se pode concluir que o jogador **respeitou** o procedimento de forma integral.

Com tudo o descrito, pôde retirar-se uma conclusão, para futuros casos nacionais: para quezílias de possível justa causa por falta de pagamento da remuneração/ou pagamento tardio o CAS enunciou dois requisitos fulcrais que têm de estar preenchidos casuisticamente⁴⁵⁵, que demonstrem inequivocamente que o clube negligenciou as suas obrigações financeiras para com o seu atleta⁴⁵⁶:

- a) A quantia deve ser **substancial**⁴⁵⁷;
- b) Devem ter sido dados **avisos**⁴⁵⁸ à entidade empregadora para regularizar a situação⁴⁵⁹.

⁴⁵⁴ Em litígios nas instâncias da FIFA, a lei suíça é a lei a aplicar, no caso de não haver outra lei aplicável;
⁴⁵⁵ FRANCO, PATRÍCIA, ob. cit. de 2019, p.55 e Commentary on the RSTP, p.122 – “Prior to the introduction of article 14bis, the DRC considered that two conditions must be met for a player to have just cause to terminate their contract due to outstanding remuneration: the outstanding amount cannot be negligible or totally subordinated, and, as general rule, the player must have put the club in default; that is, the club must have been made aware that the player feels this behaviour is unacceptable, and been offered an opportunity to remedy the situation.”;

⁴⁵⁶ WEGGER, FRANZ DE, ob. cit. de 2008, p. 241;

⁴⁵⁷ No acórdão CAS/2016/A/4569 Abdelkarim Elmorabet v. Clube Olímpico Safi & Fédération Royale Marocaine de Football (FRMF) eram devidos três salários completos durante três meses consecutivos e alguns bónus de assinatura, no valor de 700 000 DHS, o que preenche o requisito de substancialidade da quantia; já na decisão da DRC X v. Y, de 10 de junho de 2004 eram devidos ao jogador 4 meses de salário e duas prestações do prémio de assinatura, o que demonstra a negligência grave e direta para com o atleta, no cumprimento da sua principal obrigação; no caso da decisão DRC Player A. v. Club B., de 12 de janeiro de 2007, os salários não foram pagos durante mais de sete meses, causando uma situação insustentável para a subsistência do atleta enquanto pessoa; aponta no mesmo sentido o acórdão CAS 2018/A/6029 Akhisar Belediye Gençlik ve Spor Kulubu Derneği v. Marvin Renato Emnes, estatuindo o seguinte – “As to the existence of a valid reason or just cause in the present case, the Panel observes that the Club was in default of payment with regard to three monthly salaries, amounting to a total of EUR 165,000 when the Player sent his warning letter on 27 March 2018. In this respect, the Panel considers that, as a general rule, the payment of the players’ remuneration consists in the clubs’ main obligations within the employment relationship and, moreover, in the case at hand, the relevant amount is quite substantial.”;

⁴⁵⁸ Para além deste caso de falta de pagamento, considera-se, no acórdão CAS 2018/A/6029 Akhisar Belediye Gençlik ve Spor Kulubu Derneği v. Marvin Renato Emnes, que o aviso à entidade empregadora é um requisito de procedimento do atleta para qualquer fundamentação de um caso de resolução por justa causa, de forma ao clube conseguir corrigir a sua conduta antes de o jogador utilizar o último remédio à sua disposição – “For a party to be allowed to validly terminate na employment contract with immediate effect, it must have warned the other party, in order for the latter to have the chance, if it deemed the complaint legitimate, to comply with its obligations.”;

⁴⁵⁹ No acórdão CAS/2016/A/4569 Abdelkarim Elmorabet v. Clube Olímpico Safi & Fédération Royale Marocaine de Football (FRMF) foram dados diversos avisos ao clube para regularizar financeiramente a situação ao longo de vários meses, o que preenche este requisito, fazendo com que, juntamente com o primeiro requisito, o jogador detenha justa causa para rescindir unilateralmente o contrato. Já no acórdão CAS 2015/A/3955 & 3956 Vitoria Sport Clube & Ouwo Moussa Maazou v. Fédération Internationale de Football Association (FIFA) & Etoile Sportive du Sahel constatou-se que não havia justa causa, numa primeira análise, porque apenas foi dado um aviso formal, da parte do jogador, para o clube cumprir com as obrigações em atraso, dando um prazo de apenas 5 dias, manifestamente insuficiente para satisfazer as pretensões do atleta;

A substancialidade da importância monetária é um critério extremamente casuístico, e assim o é para ser o mais justo possível. Concordamos com as palavras de FRANZ DE WEGER⁴⁶⁰, ao mencionar que a falha persistente em pagar o salário de um jogador durante um certo período constitui sem a menor dúvida uma violação injustificada da obrigação laboral da entidade empregadora.

No entanto, há que avaliar reiteradamente de forma casuística e não será possível estipular mais critérios de avaliação, pois, havendo sempre discrepâncias entre as situações, não se poderá caracterizar com mais detalhe do que aquilo que já é feito, de modo a abarcar uma plenitude de situações.

A título de exemplo, um jogador profissional de uma divisão inferior terá, geralmente, um contrato em que auferir valores diminutos, pelo que o não pagamento pontual de 1/2 remunerações a rondar os 1 000 euros/1 500 euros já trará consequências nefastas para a sua vida, pois depende na íntegra desses valores para conseguir subsistir⁴⁶¹, pelo que se estaria perante um caso de justa causa. Por sua vez, um jogador que esteja inserido numa equipa que dispute uma grande competição, que tenha um contrato em que auferir no mínimo 20 000/30 000 euros de retribuição base (mais todos os bónus decorrentes do convénio), e que sofra um não pagamento pontual de, a título de exemplo, de 30%/40% da remuneração mensal (que rondaria valores como 6 000/ 8 000 euros) já não terá legitimidade para alegar justa causa, pois não se trata de uma falha tão grave para a subsistência do jogador, na sua dimensão humana, porque terá disponíveis rendimentos superiores aos devidos, não se podendo legitimar ao mesmo partir imediatamente para a solução mais extremista.

Também consideramos estar perante uma situação de justa causa nos casos em que todas as retribuições mensais estão pagas, mas algum prémio/bónus substancial está por pagar há algum tempo, porque pese embora se trate de uma quantia singular, refere-se a determinado de período temporal e o não pagamento propagado ao longo do tempo fará com que essa quantia se torne substancial⁴⁶².

⁴⁶⁰ WEGER, FRANZ DE, ob. cit. de 2008, p. 240;

⁴⁶¹ Na decisão da DRC Pedro Leonardo Gonçalves Mateus v. Olympias Lypion estamos perante um caso destes, em que, à primeira vista, os montantes parecem insignificantes para a profissão em questão (6 meses de atraso correspondiam a uma dívida de 6 000 euros), mas serão substanciais na medida em que constituem a única fonte de rendimento (na teoria) de um jogador profissional;

⁴⁶² Temos um exemplo deste raciocínio na decisão CAS 2021/A/7959 Maghreb Association Sportive de Fès v. Alexis Yougouda Kada, onde era devido metade do prémio anual de desempenho ao jogador, correspondente a uma quantia individual de 44. 000 dirhams marroquinos, desde o dia 30 de junho de 2019, não tendo o clube, no espaço de 26 dias, quitado a dívida, provocando a resolução unilateral com justa causa pelo atleta, e no caso da decisão CAS 2021/A/7958 Maghreb Association Sportive de Fès v. Karime Benjamin Makongo, onde era devido um prémio de desempenho de 70 000 dirhams marroquinos relativo à época de 2018/2019 (que não foi saldado prontamente pelo clube considerar que era um montante que não era devido em virtude da não utilização do jogador, mas tal argumentação não procedeu porque tinha ficado

Em relação à substancialidade, cabe também referir que é perfeitamente razoável que o jogador perca toda a confiança com a sua entidade empregadora em situações de atraso de pagamento recorrentes ou de falta de pagamento de determinada % dos seus salários/bónus/prémios mensais, pois da sua parte teria de efetuar a prestação desportiva com a máxima diligência e do outro lado não teria o mesmo dispor do clube, o que tornaria uma relação fiduciária como esta incomportável.

Posto o acima mencionado, fica claro que qualquer quantia devida é uma infração dos deveres do empregador, mas a importância para a vida do jogador das quantias em questão é sempre uma problemática a atentar para determinar a (in)existência de justa causa, de modo a construir um melhor caso junto das instâncias competentes.

A nível de justiça desportiva europeu, a FIFA já consolidou na sua jurisprudência, através do art. 14bis do RSTP, dois requisitos para a existência de justa causa por atraso/não pagamento de remunerações: um mínimo de dois meses de não pagamento de retribuição⁴⁶³ e um aviso dado pelo jogador junto da entidade devedora, com um prazo mínimo de 15 dias para saldar as dívidas existentes⁴⁶⁴. Da nossa parte consideramos que, para a esmagadora maioria dos casos, estes dois requisitos seriam suficientes para atestar da gravidade da situação e para o atleta ter a certeza de que conseguiria proceder com a resolução contratual por justa causa, mas preferimos deixar um conceito mais aberto, de modo a beneficiar o jogador que não tenha na sua situação o preenchimento do requisito dos dois meses completos de atraso, mas já esteja perante uma situação de prejuízo substancial⁴⁶⁵.

Quanto aos avisos junto do clube, a existência dos mesmos revela a insatisfação com a situação, o procurar resolver junto do clube o problema e a tentativa de uma pessoa profissional em obter aquilo que é seu por direito sem recorrer à via judicial⁴⁶⁶.

acordado que seria um valor fixo pago em qualquer situação) sendo considerado já como uma quantia substancial;

⁴⁶³ Esta "two-month rule" surgiu através da consolidação de bastante jurisprudência, que estipulou que seria este o mínimo temporal, em condições normais, para haver justa causa, vide WEGER, Franz de, ob. cit. de 2008, p. 244;

⁴⁶⁴ Na decisão da DRC Adam Mieczyslaw Stachowiak v. Denizlispor Kulubu, o órgão jurisdicional pronunciou-se em função destes dois requisitos pelo facto de os mesmos já estarem bem consolidados na jurisprudência, tendo considerado justa causa no caso em apreço pelo preenchimento dos requisitos (falta de pagamentos dos salários de abril e maio e ter o jogador dado um aviso para regularizar a situação em 15 dias);

⁴⁶⁵ A título de exemplo, casos em que ao jogador é devido apenas uma percentagem do salário, mas o atraso já vem sendo recorrente por vários meses e já são montantes devidos significativos não caberiam na previsão do requisito da FIFA;

⁴⁶⁶ Subscrevemos na íntegra o entendimento da FIFA de que este prazo vem consagrar segurança jurídica e clareza à situação, servindo perfeitamente ambos os interesses em jogo, vide Commentary on the RSTP, p. 123 – "This conditions is in line with the established jurisprudence of the DRC and of CAS, and aims to improve clarity and legal security, particularly in relation to the specific termination date of a contract.";

No caso em apreço, estes dois requisitos encontram-se preenchidos, pelo que estamos perante um caso de verdadeira justa causa. Nesse sentido decidiu o CAS confirmar a sentença da DRC, entendimento que subscrevemos na íntegra⁴⁶⁷ pois é por demais evidente que a relação fiduciária entre ambas as partes foi completamente destruída e seria manifestamente impossível pedir ao atleta para que continuasse às ordens dessa entidade empregadora, após a violação séria do seu dever laboral.

Quanto aos pedidos do Galatasaray, foram todos diferidos, pela existência de justa causa para rescindir unilateralmente de forma legal, quer em relação ao atleta quer em relação ao pagamento da cláusula de rescisão, que não tem de ser efetuado pois o atleta encontra-se “livre” no mercado, após o término do vínculo laboral.

Posto isto, assumimos total concordância com a decisão do CAS, tendo em conta a definição da existência de justa causa pela FIFA (sempre que há uma violação suficientemente séria das obrigações contratuais por parte de um dos contraentes, existindo circunstâncias objetivas suficientes que tornariam a relação insustentável e sendo irrazoável pedir à parte lesada que mantenha a relação laboral, pela quebra total da relação fiduciária), uma vez que teria fundamento suficiente no caso em apreço para resolver o contrato: as quantias devidas são bastantes consideráveis e foram dados avisos sucessivos à entidade empregadora com prazos para sanar as dívidas, o que constitui uma violação suficientemente grave de um dos principais deveres da entidade empregadora, a obrigação da retribuição, o que constitui uma válida situação de existência de justa causa. Esta violação é considerada séria e grave pela quantidade de tempo que já passou desde que o jogador tentou resolver amigavelmente a situação sem recorrer à *ultima ratio*, o que tornou a relação insustentável e, sendo assim, seria irrazoável pedir à parte lesada que mantivesse a relação laboral, pela quebra total da relação fiduciária.

⁴⁶⁷ Igual desfecho teve o acórdão CAS 2020/A/7292 Moghreb Athletic Tetouan v. Ouattara Bassiriki, confirmando a decisão da DRC, com ainda mais gravidade por estarem em atraso mais de 25 meses de salário, com diversos avisos da parte do jogador ao longo dos meses e tentativas do mesmo para mitigar a situação, sem qualquer sucesso e a decisão da DRC Mourad Batna & Al Jazira Sports Club v. Al Wahda Club, em que o clube estava a dever montantes superiores a 1 000 000 € e não regularizou após os sucessivos avisos dados pelo jogador;

4.1.4) CAS 2018/A/6029 Akhisar Belediye Gençlik ve Spor Kulubu Derneği v. Marvin Renato Emnes

O presente caso teve como intervenientes o Akhisar Belediye ve Spor Kulubu Derneği (doravante o “clube”) e o senhor Marvin Renato Emnes (doravante o “jogador”).

Marvin é um jogador profissional de futebol, de nacionalidade holandesa. Por sua vez, o Akhisar é um clube turco que compete na SuperLig, competição pertencente à Turkish Football Federation (TFF), membro integrante da FIFA.

No dia 24 de agosto de 2017 o jogador assinou um contrato de trabalho com o clube, válido por três épocas. Nesse mesmo contrato ficou estabelecido o salário que o profissional receberia e um bônus por cada época em que conseguisse alcançar 13 golos ou assistências na liga. Para além destas condições, o clube ainda fornecia diversos benefícios, como uma viatura, ou um apartamento totalmente mobilado, de forma a acomodar da melhor maneira possível a sua nova contratação.

No dia 2 de janeiro de 2018, sensivelmente seis meses após a assinatura do vínculo, o jogador foi afastado pelo seu treinador da equipa principal, sendo colocado a treinar com os sub-21 por 10 dias, tendo como pretexto a má performance do jogador demonstrada até aí. Passado sensivelmente três meses, o jogador enviou uma carta ao clube a exigir o pagamento dos salários em atraso de janeiro, fevereiro e março desse mesmo ano, que correspondiam a uma quantia considerável de 165 000 euros, dando um prazo de 10 dias para saldar a dívida, findo o qual ver-se-ia obrigado a rescindir o contrato unilateralmente com justa causa. Juntamente pediu que lhe fosse enviado um documento oficial com os motivos da sua exclusão da equipa principal, no período acima mencionado.

No dia 9 de abril de 2018, na falta de qualquer resposta do clube e consequente não pagamento dos salários em atraso, o jogador enviou uma carta ao clube a informar de que tinha rescindido o contrato unilateralmente com justa causa, com efeitos imediatos. No final desse mesmo mês, foi intentada uma ação junto da DRC por parte do jogador, de forma a ser indemnizado pelas ações do clube (falha no pagamento da sua retribuição e despromoção à equipa Sub-21), bem como ver reconhecida a justa causa na resolução contratual, tendo a DRC se pronunciado a favor do jogador, considerando que má performance/prestação insuficiente não legitimam o não

pagamento da retribuição devida ao jogador, pois este dever principal da entidade empregadora não pode, em momento algum, deixar de ser efetuado⁴⁶⁸.

Temos de concordar com o entendimento da DRC na sua decisão, pois tratando-se o pagamento da retribuição da principal obrigação do clube⁴⁶⁹⁴⁷⁰, este não poderá deixar de cumprir com a mesma, e assim sendo, incumprir o contrato laboral em vigor⁴⁷¹, por alegado mau desempenho desportivo da parte do jogador.

A questão da performance é bastante relativa e é necessário estatuir que um jogador firma o contrato sempre como uma prestação de meios e não de resultados, pois tal é impossível de exigir: a título de exemplo compete referir que, quando se contrata um avançado, o objetivo principal será que o mesmo contribua no processo ofensivo no último terço do campo, de forma à equipa estar mais perto de fazer balançar as redes adversárias e, conseqüentemente, ganhar jogos, mas nunca estará vinculado estritamente a marcar golos/fazer assistências; por sua vez, a contratação de um jogador que ocupe a posição de guarda-redes terá como principal objetivo defender da melhor forma o último reduto da sua equipa, mas nunca existirá uma cláusula contratual que contenha uma obrigação de manter a baliza da sua equipa imaculada durante os 90 minutos ou que obrigue a fazer x número de defesas. Ao jogador será exigido que preste a sua atividade da maneira mais diligente possível, num nível de diligência mínimo diferente, consoante o clube/divisão/salário do seu contrato. Posto tudo isto, se na situação em apreço se estivesse perante um verdadeiro caso de baixo desempenho por parte do jogador, o clube teria de encetar por outra medida, que estivesse prevista no seu código de conduta e fosse menos intensa e grave, tendo um rol de possibilidades à sua disposição para castigar a conduta do profissional sem privar o mesmo de desempenhar a atividade para a qual foi contratado.

Tendo em conta a decisão da DRC, o clube não ficou satisfeito e decidiu recorrer da decisão para o CAS, reclamando das razões que constituíram justa causa e das quantias pedidas em indemnização pelo jogador:

- 1) Quanto às quantias monetárias em atraso, reconhece que as mesmas existem, mas procedeu no imediato a avisar o *Legal Counsel* do jogador de que o

⁴⁶⁸ Comportamento semelhante teve a entidade empregadora do caso CAS 2020/A/6954 Club Athlétique Bizertin v. Saoud Farhan I Ishbah, ao não cumprir com as obrigações em retaliação ao comportamento do jogador, como explanado no capítulo 4.1.2;

⁴⁶⁹ WEGER, FRANZ DE, ob. cit. de 2008, p.248;

⁴⁷⁰ Tal como já se concluiu no capítulo 4.1.2), havendo falha clamorosa de algum dever principal da entidade empregadora, teremos sempre justa causa para a outra parte rescindir unilateralmente o contrato;

⁴⁷¹ Na mesma senda de pensamento se enquadra a situação de deixar de pagar a retribuição em caso de lesão do jogador, como decidiu o CAS em CAS 2015/A/4003 Maccabi Haifa v. Anderson Conceicao Xavier & Clube de Regatas Vasco da Gama e se concorda que haja justa causa para o atleta resolver o respetivo contrato;

mesmo iria suceder, devido às dificuldades financeiras que o clube estava a atravessar, sendo esta a principal razão para o atraso. Propôs que se chegasse a um acordo amigável que beneficiasse ambas as partes, mas o jogador nunca chegou a responder a essa proposta, tendo partido para a resolução do vínculo.

- 2) Quanto ao mau desempenho, o clube considera que o jogador não está a desenvolver a sua atividade com a diligência exigida a alguém em que depositaram tantas esperanças (justificam este argumento pela atribuição de um contrato de trabalho vantajoso), pelo que a melhor solução que arranjaram foi realocar o jogador, durante um curto período, na equipa abaixo da sua, mas o mesmo nunca encetou esforços para melhorar.

Em relação ao alegado pelo clube, o jogador teceu alguns comentários, de forma a rebater a posição da sua antiga entidade empregadora:

- 1) Aquando da queixa que intentou, já lhe era devido uma quantia bastante considerável, tendo dado um aviso para repor a situação nos termos contratualmente estabelecidos. O clube não contestou nem sequer se dignou a responder aos avisos e pedidos do jogador, pelo que o último inferiu que não seria resolvida a sua situação internamente, daí partir para as instâncias competentes. Só foi saldada a dívida quando o processo corria, e nunca ocorreu qualquer tipo de negociação entre as partes, evidenciando perfeitamente a má-fé do clube.

- 2) Em relação à sua suposta má performance, o jogador considera que não esteve num nível de sub-rendimento como lhe é imputado. No entanto, acrescenta que, de qualquer maneira, isso não daria o direito ao clube de deixar de cumprir com as suas obrigações, pois tais comportamentos não dependem um do outro para se realizarem.

Com tudo o que foi apresentado pelas partes, o tribunal decidiu que, no caso em questão, estaríamos perante uma situação de justa causa, pela violação flagrante do dever principal da entidade empregadora injustificável e por impedir a prática da atividade contratada com o jogador, tendo indeferido o pedido do clube.

Posto a análise, há dois tópicos que se levantam. Quanto à questão da despromoção do atleta para a equipa Sub-21, temos em crer que estamos perante uma ação ilícita da entidade empregadora. Assim o consideramos por uma razão verdadeiramente imperial, que derrota qualquer possível linha de raciocínio seguida pelo clube, que passaremos a explicar.

Ao assinar um contrato de trabalho desportivo, geralmente estará especificada a equipa/plantel do clube onde o futebolista irá prestar a sua atividade, mas em traços

gerais, a assinatura por si só, como estatui FRANZ DE WEGER⁴⁷², não especificará que o jogador tenha de ser titular ou jogar todos os jogos⁴⁷³, mas sim a fazer parte de um plantel e entrar na luta por uma das vagas⁴⁷⁴. Em alguns casos em que não esteja, também será possível referir que, à primeira vista e sem outro critério relevante na situação⁴⁷⁵, a contratação do mesmo destinar-se-á a reforçar a equipa sénior, principal cartão de visita da entidade empregadora⁴⁷⁶. Sendo assim, no caso em apreço, julgamos que a contratação do Sr. Marvin seria expressamente para uma posição no plantel principal, quer em função da idade quer em função do contrato que o clube lhe deu.

Estipulada esta premissa, há que avaliar da despromoção para a equipa Sub-21.

Em primeira instância, há que precisar que o treinador, enquanto extensão da direção junto do plantel sénior principal, terá total controlo e responsabilidade sobre o seu coletivo, cabendo-lhe decidir de tudo o que à sua equipa diga respeito. Quer isto dizer que, por vezes, terá de tomar decisões que não serão do agrado de algum jogador, como, na situação em apreço, referentes à sua permanência junto da equipa ou despromoção para equipa inferior. E aí, na nossa humilde opinião, o treinador, desde que tenha uma decisão perfeitamente válida, legítima e fundada, que esteja relacionada com índices físicos, retornar de uma lesão ou um cumprimento de uma sanção disciplinar e seja aplicada apenas pelo período estritamente necessário⁴⁷⁷, terá o poder e as ferramentas para tomar essa decisão, não podendo nunca os jogadores recorrer da mesma, em virtude da figura de autoridade e da posição superiormente hierárquica que ocupa, pois isso seria abrir um precedente perigoso para futuras situações, onde os jogadores usariam e abusariam dessa possibilidade para, ao mínimo sinal de descontentamento, pedirem por minutos de jogo e comprometerem o plano de jogo do treinador ou, por exemplo, em caso de despromoção alegarem justa causa e

⁴⁷² WEGER, FRANZ DE, ob. cit. de 2008, p. 254;

⁴⁷³ Neste sentido foi a decisão da DRC A v. H, de 1 de junho de 2005 – “With regard to the player’s position, the Chamber stated that the fact that a player signs an employment contract with a club does not content automatically the entitlement to play. In other words, as long as he is regularly paid his salaries and the club respects all other contractual obligations, a player has to accept that he might not be lined up.”;

⁴⁷⁴ Claro que, em função da qualidade que tenha e das expetativas que sejam criadas, é normal que o atleta vá reclamar mais minutos e mais participação quando, pela normalidade da situação, estes não surjam;

⁴⁷⁵ A título meramente exemplificativo, pensamos no critério da idade, pois se o atleta for do escalão Sub-2, poderá levantar-se a hipótese de o clube ter como escopo final a utilização do mesmo numa equipa B/Sub-21/Sub-23;

⁴⁷⁶ Discordamos completamente da argumentação do clube FC Arsenal Tula, no caso CAS 2014/A/3642 Eric Salkic v. Football Union of Russia & Professional Football Club Arsenal, que considera que a prática de mover um jogador entre as diversas equipas pertencentes a um mesmo clube é totalmente legítimo, porque cabe ao treinador decidir tudo o que à equipa diz respeito, tendo este a última palavra quanto à constituição do seu plantel, decidindo se x atleta, por qualquer razão, será despromovido ou não;

⁴⁷⁷ A título de exemplo, o caso do CAS 2011/A/2428 I. v. CJSC FC Krylia Sovetov vai neste sentido;

rescindirem o seu contrato. Pelo lado do jogador, para proteger o mesmo, exige-se também que exista uma razão forte e incontestável para tal tomada de decisão, de modo a evitar e eliminar todas as ações de clubes direcionadas a persuadir a assinar um novo contrato ou destinadas a pressionar o mesmo a abandonar o mesmo⁴⁷⁸, através de uma rescisão amigável, o denominado assédio “encapotado”. Com tudo o acima mencionado, segue-se a opinião de que poderá o atleta ser despromovido para a equipa B, dentro de certas condições, pois esta é uma possibilidade que qualquer treinador tem.

Compete, no entanto, afirmar que uma despromoção a uma equipa inferior à sua é, em abstrato, uma tomada de decisão forte e com consequências gravosas para qualquer atleta, que se verá, outrossim, a disputar uma competição de visibilidade inferior, substancialmente mais fraca em todos os aspetos da mesma e que, à priori, não seria o escopo de atividade do jogador, aquando da celebração do contrato. Portanto, para tal despromoção ocorrer, o comportamento do atleta teria de ser de tal maneira errático⁴⁷⁹ e condenável que outra sanção menos gravosa não lhe fosse aplicável, havendo inclusive, nos dias que correm, a ocorrência sistemática de alguns casos desta tipologia⁴⁸⁰.

Voltando ao nosso caso, se o desempenho do atleta fosse assim tão baixo e não correspondente sequer aos mínimos exetáveis do mesmo, a despromoção de duas semanas para a equipa B poderia ocorrer⁴⁸¹, pois o mesmo continuaria a treinar, a ter

⁴⁷⁸ De forma a evitar estas situações, a FIFA, através do segundo parágrafo do art. 14º do RTSP, estipulou concretamente que estas situações dariam azo à outra parte para rescindir validamente com justa causa, após uma longa e detalhada jurisprudência a decidir nesse sentido, vide Commentary on the RSTP, p.109;

⁴⁷⁹ A jurisprudência do CAS vai nesse mesmo sentido (a título de exemplo, o caso CAS 2016/A/4846 Amazulu FC v. Jacob Nambandi & FIFA & National Soccer League), de casos de mau desempenho do jogador dificilmente constituírem justa causa para despedimento, fazendo com que só o sejam quando se esteja perante comportamentos objetivamente graves. Citando o acórdão CAS 2010/A/2049 Al Nasr Sports Club v. F.M. – “The Club may have been legitimately disappointed with the performance of the Player, especially since they made an investment of a reasonable size. However, nothing in the Contract justifies Termination of a contract based on sporting performance. Moreover, it happens quite frequently that clubs sign players who subsequently disappoint with their sporting performance. In the absence of strict contractual language, inadequate sporting performance can hardly constitute a legitimate breach of contract.”;

⁴⁸⁰ A título de exemplo, temos o caso do atleta Percy Liza, afastado da equipa principal do CS Marítimo por, numa altura em que a equipa estava a lutar arduamente para evitar a descida, não estar com a mentalidade pretendida pelo seu treinador, vide <https://www.abola.pt/>, consultado em 08/06/2023, o caso do jogador Bruno Costa, afastado da equipa principal do FC Porto por alegado mau desempenho recorrente nos treinos, vide <https://www.ojogo.pt/>, consultado em 08/06/2023 e o caso de Gonzalo Plata, afastado da equipa principal do Sporting por alegado decréscimo significativo da sua performance nos treinos, conjuntamente com a sua vontade de abandonar o clube durante a janela de transferências, vide <https://www.ojogo.pt/>, consultado em 08/06/2023;

⁴⁸¹ No caso CAS 2014/A/3642 Eric Salkic v. Football Union of Russia & Professional Football Club Arsenal, o jogador estava perante uma despromoção de 43 dias, um período, a nosso ver e atentando às circunstâncias desse caso, já bastante considerável e, tratando-se de um atleta efetivo de primeira equipa, tal não poderia proceder, por se tratar de um grande afastamento, havendo justa causa, discordando assim, com todo o respeito, da opinião do CAS neste quesito. Por sua vez, no caso CAS 2014/A/3643 Club

todos os seus direitos e deveres e estaria incluído na luta para ser um dos onze eleitos do seu treinador nas partidas que se seguissem, o escopo final da atividade de jogador profissional de futebol.

O único caso em que concluímos de antemão que existe justa causa para a resolução do vínculo aquando de uma despromoção, sem observar quaisquer factos e vendo a situação apenas como ela se apresenta, é o caso em que tenha sido previsto contratualmente, através de uma cláusula, que o atleta apenas pode prestar a sua atividade na equipa principal⁴⁸². *A contrario*, não havendo essa cláusula, o jogador poderá, sempre que se justifique, disputar jogos/treinar com equipa inferior, desde que não haja nenhum impedimento⁴⁸³.

Não obstante o agora mencionado, a lógica já não se aplicará quando se trata de uma equipa de reservas/Sub-21/Sub-23, e isto por um motivo bastante simples: o facto de numa equipa de reservas não existir competições para a mesma (à exceção de alguns escassos amigáveis de rotina para manter os índices físicos) e das equipas com limite de idade só estarem aptos jogadores que cumpram com esse mesmo requisito.

É assim notável e óbvio que, no caso em apreço, o Sr. Marvin não poderia disputar qualquer partida na equipa dos Sub-21, em virtude de ultrapassar a idade máxima permitida para a participação no campeonato desse escalão, pelo que a finalidade máxima, enquanto jogador, não poderia ser alcançada, sentindo-se, e com razão, marginalizado e impedido de desempenhar as suas funções.

Em relação a este fundamento de justa causa, seguimos por completo a decisão emanada pelo CAS, tendo em conta a definição da FIFA da existência de justa causa sempre que há uma violação suficientemente séria das obrigações contratuais por parte de um dos contraentes, existindo circunstâncias objetivas suficientes que tornariam a relação insustentável e sendo irrazoável pedir à parte lesada que mantenha a relação laboral, pela quebra total da relação fiduciária, uma vez que existiria completa

Promotora del Pachuca de C.V. v. Facundo Gabriel Coria & FIFA, a exclusão do jogador da equipa principal, com aparente justificação válida, por um período de apenas 8 dias já não poderá dar azo a uma situação de justa causa;

⁴⁸² Como aconteceu na decisão da DCR Player A. v. Club B., de 17 de agosto de 2006 – “In continuation, the Chamber also stated that even if the performance of the Claimant had not been at the expected high level, the club had, by explicitly putting a clause in the employment contract stipulating that the player is appointed to play in the first team of the club, undertaken the commitment to let the player play in its first team. The members of the Chamber therefore concluded that the Respondent had, by preventing the player from training and playing in the first team, also violated Article 2 of the employment contract.”;

⁴⁸³ Na decisão da DRC Player A. v. Club B, & Club C., de 8 de junho de 2007, estamos perante uma situação em que foi considerado não existir justa causa por parte do jogador para rescindir pela não existência de cláusula que obrigasse à utilização permanente do jogador – “In this respect, the Chamber took note that the employment contract does not contain any clause that the Claimant may only play and train with the first team. Consequently, the Chamber deemed that this fact neither constitute a just cause for the player to prematurely terminate the employment contract signed with the Respondent.”;

legitimidade no caso em apreço para resolver o contrato: a despromoção de um jogador a uma equipa reserva/Sub-21/Sub-23 que não cumpra os requisitos para estar apto a jogar⁴⁸⁴ é um **ato impeditivo ao jogador**, que fica sem desenvolver e efetuar a sua atividade desportiva⁴⁸⁵, consubstanciando uma verdadeira situação de justa causa pela violação do dever da entidade empregadora de criar todas as condições necessárias para o atleta desenvolver a sua atividade. Esta violação é considerada como séria e grave pela impossibilidade prática de o atleta desenvolver totalmente a sua atividade profissional através do comportamento voluntário da entidade empregadora, o que, por consequência, torna notoriamente insustentável a relação laboral e, sendo assim, seria irrazoável pedir à parte lesada que mantivesse a relação laboral, pela quebra total da relação fiduciária, o que permite a que o mesmo resolva o contrato unilateralmente⁴⁸⁶.

Quanto à questão salarial, cabe sempre ao clube cumprir com o seu leque de obrigações e, sendo o pagamento da retribuição uma das mais importantes que detém (senão a de maior importância), estará adstrito ao cumprimento da mesma, independentemente de ter despromovido o atleta. No mesmo sentido da nossa linha de pensamento foi a decisão CAS 2012/A/2844 Gussev Vitali v. C.S. Fotbal Club Astra & RPFL, ao ditar que não é justificável o clube efetuar uma redução de 25% da folha salarial do jogador por este último estar lesionado e não conseguir dar o seu contributo e não ter o desempenho esperado pelo clube⁴⁸⁷.

Como é lógico, a entidade empregadora é a única organização responsável pelo pagamento dos seus funcionários, pelo que o risco desta tarefa corre pela sua parte.

⁴⁸⁴ Para além do requisito da idade, outros requisitos têm de ser verificados casuisticamente, tais como a capacidade da equipa técnica, as instalações ou o estatuto da equipa. É por essa razão que se discorda com o entendimento do CAS em CAS 2014/A/3642 Eric Salkic v. Football Union of Russia & Professional Football Club Arsenal, por considerar que os mínimos necessários para a transição do atleta para a segunda equipa seriam apenas a existência de material desportivo necessário para a prática, de um local e equipa técnica que o oriente. No nosso humilde entendimento, é necessário que a transição ocorra de forma mais suave possível, tendo de haver boas condições para a prática da sua atividade, tal e qual acontece na sua equipa de origem;

⁴⁸⁵ Uma solução mais contida que o clube poderia ter considerado seria a de treinar com a segunda equipa mas continuar a estar elegível para disputar jogos na primeira equipa, pois aí não haveria, à primeira vista, legitimidade para o atleta alegar justa causa, vide CAS 2014/A/3642 Eric Salkic v. Football Union of Russia & Professional Football Club Arsenal – “In view of this, the Panel finds that a measure to prevent a player from training with the first team squad is potentially a much harsher measure than solely assigning a player to play matches with the second team while being allowed to train with the first team squad”;

⁴⁸⁶ Foi no mesmo sentido de considerar a existência de justa causa o acórdão CAS 2014/A/3643 Club Promotora del Pachuca S.A. de C.V. v. Facundo Gabriel Coria & FIFA, pelo facto do clube ter registado o máximo de cinco estrangeiros sem incluir o jogador nessa lista, fazendo com que o mesmo ficasse impedido de dar o seu contributo na Primera División de México. Além do mais, foi afastado do plantel principal, sendo colocado nos Sub-20, sem qualquer possibilidade de legalmente participar no correspondente campeonato;

⁴⁸⁷ CAS 2012/A/2844 Gussev Vitali v. C.S. Fotbal Club Astra & RPFL – “The Sole Arbitrator found that, in line with CAS case law, it is not justifiable that a player who is recovering from injury in another country and then acts as substitute player can still be sanctioned with a 25% reduction of his salaries, due to an alleged sporting nonperformance/low performance. Such a sanction is not acceptable and shall be considered unreasonable and not in line with the FIFA and CAS jurisprudence on disciplinary sanctions on players in case of sporting nonperformance.”.

Apenas em casos de força maior (por exemplo, catástrofes naturais que causassem incalculáveis prejuízos ao clube, doenças contagiosas que impeçam a prestação da atividade e que impeçam o arrecadamento natural de fundos/receita através de patrocínios ou bilheteira ou casos de terrorismo) seria compreensível que a entidade empregadora pudesse atrasar alguns pagamentos, pois não teria capacidade para desenvolver a sua atividade a um ritmo normal⁴⁸⁸.

No caso em apreço, o acontecimento que impediu o clube de cumprir com a sua obrigação prendeu-se com a desvalorização da moeda nacional, a lira turca, que está, no nosso humilde entender, muito longe de conseguir constituir um desses casos de força maior⁴⁸⁹, pois apesar de ser algo que obriga o clube a despende quantias maiores do que as que despende normalmente, estamos perante uma empresa que tem de ser economicamente responsável, tendo de ter arcaboço monetário para suportar variações mensais dos pagamentos aos atletas, staff e o mais variadíssimo rol de colaboradores do clube, variações estas que podem ocorrer com toda a naturalidade em qualquer momento da época desportiva.

O critério, no nosso entendimento, é de que o clube tem de conseguir suportar estas variações de milhares de euros, no caso de um jogador de futebol, pois está inserido numa indústria de milhões de euros, tendo, previsivelmente, quantidades superiores disponíveis para colmatar a diferença salarial em falta e não se tratando de um caso de força maior, não terá qualquer justificação suficiente para deixar de o fazer.

Todavia, não pode ser exigido ao clube que, numa situação anormal, continue a efetuar a sua gestão financeira ordinária. O mesmo tem ferramentas à sua disposição para diminuir temporariamente os seus encargos relacionados com capital, como atrasar os pagamentos ou efetuar acordos com jogadores para efetuar um corte salarial extraordinário temporário⁴⁹⁰, mas no caso concreto decidiu seguir pela decisão unilateral

⁴⁸⁸ A título de exemplo, o tribunal inclusive considerou já em alguma jurisprudência que o atraso de pagamento dos direitos televisivos por parte da liga, facto que poderia não ser da total responsabilidade do clube à primeira vista, é um risco que corre totalmente por conta do clube, como disposto no CAS 2012/A/3035 Parma FC SpA v. VFL Wolfsburg – “The Sole Arbitrator finds that the alleged financial difficulties of Parma are not a reason why Wolfsburg should not be entitled to the payments deriving from the Transfer Agreement. At the moment Parma concluded the Transfer Agreement with Wolfsburg, it should have realized the consequences deriving from such agreement. Parma’s allegation that its financial difficulties are caused by the alleged failure of the Serie A Professional Football League in Italy to distribute the income stemming from the television rights and the European financial reality at the moment are risks that are to be borne by Parma itself and do not validate the transfer fee concerning the Player to remain outstanding.”;

⁴⁸⁹ Seguimos na íntegra o entendimento do árbitro do CAS 2012/A/2844 Gussev Vitali v. C.S. Fotbal Club Astra & RPFL – “Whether the employee falls into financial difficulty by reason of the late or non-payment, is irrelevant.”.

⁴⁹⁰ Em plena pandemia do COVID-19, os mais variados clubes de todas as ligas e cantos do mundo efetuaram este tipo de acordo, devido às circunstâncias nefastas em que se encontravam. A título de exemplo, o Zenit chegou a acordo para a redução em 50% dos seus salários <https://www.publico.pt/>,

de não efetuar os pagamentos durante três meses completos, pelo que não enveredou pelo caminho correto e deu total razão ao jogador para rescindir o contrato.

Concordamos em absoluto com o entendimento proclamado pelo CAS, tendo em conta a definição da existência de justa causa pela FIFA (sempre que há uma violação suficientemente séria das obrigações contratuais por parte de um dos contraentes, existindo circunstâncias objetivas suficientes que tornariam a relação insustentável e sendo irrazoável pedir à parte lesada que mantenha a relação laboral, pela quebra total da relação fiduciária), uma vez que ocorreria fundamento suficiente no caso em apreço para resolver o contrato: a **redução/não pagamento de quantias devidas** por um tempo considerável ao jogador, por alegado mau desempenho, constitui justa causa evidente, por flagrante violação da **obrigação de retribuição** da entidade empregadora⁴⁹¹, sendo considerada séria e grave esta violação pelo tempo em que a entidade empregadora veio incumprindo a sua obrigação, tornando claramente a relação insustentável e, sendo assim, seria irrazoável pedir à parte lesada que mantivesse a relação laboral, pela quebra total da relação fiduciária.

consultado em 06/06/2023, e a Liga Holandesa conseguiu acordar com todos os clubes cortes que vão desde os 2,5% até aos 20% <https://desporto.sapo.pt/>, consultado em 06/06/2023;

⁴⁹¹ Como já referido anteriormente, neste sentido vai a decisão CAS 2012/A/2844 Gussev Vitali v. C.S. Fotbal Club Astra & RPFL;

4.1.5) Casos de Alcochete, na Academia do Sporting – Haverá Justa Causa?

Após a análise da anterior jurisprudência internacional, cabe tecer algumas considerações acerca do conjunto de casos, no nosso entender, mais notáveis e significativos que alguma vez passaram pelo ordenamento jurídico português: os casos decorrentes do ataque à Academia de Alcochete.

Compete ressaltar que a maior parte dos casos não seguiu para a sua instância jurídica competente, em virtude do clube Sporting Clube de Portugal ter desistido dos processos, após ter alcançado acordos individuais com uma panóplia considerável de jogadores, que permitiu alcançar a melhor solução possível para ambas as partes: o jogador vê reconhecidas as suas pretensões e pode terminar o seu vínculo laboral de forma justa e legal e o clube, por sua vez, vê-se ressarcido pela quantia pecuniária paga por clube terceiro⁴⁹².

Por outro lado, aqueles processos que seguiram o seu procedimento de tramitação normal têm o seu acesso vedado ao público geral, pelo que os comentários aqui tecidos não o são feitos com acesso a toda a factualidade, apenas ao que é do domínio público, e terão como base de incidência a queixa efetuada pelo Sporting Clube de Portugal contra o jogador Rui Patrício e o seu novo clube Wolverhampton Wanderers F.C., a carta de rescisão do jogador Rodrigo Battaglia e alguns factos que surgiram através da comunicação social, referentes ao processo movido contra o atleta Rafael Leão, nas instâncias nacionais.

Sendo assim, só foi possível avaliar e analisar três dos vários casos decorrentes do ataque à Academia de Alcochete, pelo acima exposto.

⁴⁹² Cabe mencionar que os valores recebidos pelo Sporting Clube de Portugal foram diminutos face ao valor comercial de cada jogador, ou seja, ao valor de mercado em que os jogadores estavam avaliados. Assim o foi pelo facto de terem de ser efetuados negociações em que a urgência do atleta sair era tanta que diminuiu (em certos casos extinguiu por completo) a capacidade negocial do clube para negociar os atletas, fazendo com que alguns fossem transferidos por quantias irrisórias, para os respetivos clubes adquirentes: De acordo com o portal Transfermarkt (principal índice de referência de valor de mercado dos jogadores), Gelson Martins estava avaliado em 35 milhões de euros, tendo o acordo de transferência chegado apenas aos 22 milhões, William Carvalho estava avaliado em 25 milhões de euros e foi transferido por 16 milhões e Bas Dost foi transferido para o Frankfurt;

4.1.5.1) Carta de Rescisão de Rodrigo Andrés Battaglia apresentada ao Sporting Clube de Portugal

Em primeiro lugar, compete tecer algumas considerações sobre a carta de rescisão enviada por Rodrigo Battaglia, que posteriormente recuou nas suas intenções e não seguiu com o processo de resolução por justa causa, tendo a comissão de gestão encarregue pelo clube (após a destituição do Presidente Bruno de Carvalho) conseguido que o mesmo voltasse a comprometer-se com o clube.

Começamos por informar que Rodrigo Battaglia é um jogador profissional argentino que estava ao serviço do Sporting Clube de Portugal, clube com quem tinha um vínculo laboral desportivo, datado do dia 01/07/2017. Por sua vez, o Sporting Clube de Portugal é um clube português que compete na Primeira Liga, competição pertencente à Federação Portuguesa de Futebol (FPF), membro integrante da FIFA.

No início da sua missiva, o atleta toca num ponto fulcral, o facto de não ser possível a manutenção de uma relação de confiança entre si e o clube, no decorrer da relação contratualmente estabelecida, após a ocorrência dos diversos eventos. Destarte toda a subjetividade presente em situações deste género, a pedra de toque consta desta existência ou não de uma relação fiduciária entre as partes. No caso em apreço, o jogador vinca exacerbadamente que não consegue recuperar a relação de confiança que tinha perante o clube, tendo tido inclusive acompanhamento psicológico para conseguir superar o sucedido.

A destruição desta relação de confiança é imputada pelo sr. Battaglia exclusivamente ao clube, por ter falhado clamorosamente, de acordo com o entendimento do jogador, nos deveres de proteção e segurança do jogador. Deste modo, considera que existiu um número considerável de ações que contribuiu para a relação chegar a esse ponto insustentável, dividindo as mesmas em dois grupos: o grupo das ameaças e violência física efetiva ao plantel e o grupo das ações do presidente Bruno de Carvalho.

Quanto ao primeiro grupo, o jogador refere que o plantel sofreu tentativas e, inclusive, agressões físicas por parte dos adeptos afetos ao clube, depois da derrota contra o CS Marítimo. Na nossa humilde opinião, dado as circunstâncias, é claro que se tratam de ações veemente condenáveis, que merecem tutela penal e que contribuíram para o escalar da situação num cômputo geral entre o plantel e os adeptos, mas já em relação a uma eventual violação de dever laboral não conseguimos acompanhar o raciocínio do jogador, pois encontrando-se a equipa no aeroporto antes de viajar de

regresso da Madeira (num espaço público não controlado pelo clube) e não conseguiu sequer a equipa de segurança contratada pela entidade reguladora do espaço evitar tal situação, não é possível imputar qualquer tipo de responsabilidade por este evento ao clube⁴⁹³. O clube nada poderia fazer para evitar tal confusão, pois não tem poderes ou qualquer autoridade sobre o espaço em questão, pelo que não poderia tomar quaisquer medidas que visassem o não acontecimento deste infeliz episódio; além do mais, apesar do mesmo ter sido protagonizado por adeptos do clube, temos em crer que o último não terá medidas possíveis para conseguir controlar os seus apoiantes e respetivos atos, ainda por cima depois de uma deslocação a um jogo como visitante, onde menos controlo tem sobre os próprios adeptos.

Já quanto ao epicentro deste caso, o raciocínio será diferente. Com aquilo que foi apresentado, e sem provas em contrário⁴⁹⁴, temos em crer que o clube terá encetado todos os esforços que estavam ao seu alcance para evitar que o grupo furioso de adeptos conseguisse entrar nas premissas da Academia de Alcochete. Não conseguimos acompanhar o argumento apresentado pelo jogador e por alguma parte da doutrina de que a segurança no perímetro e instalações do clube deveria ser aumentada para impedir este incidente⁴⁹⁵, pelo crescente aumento de tensões entre os adeptos para com a equipa principal e pelo acontecimento do episódio antecedente no aeroporto da Madeira, pelo simples facto de, dadas as circunstâncias, nada fazer prever algo desta escala, um evento infeliz e atípico na realidade portuguesa e na comunidade futebolística internacional e, tal como menciona INÊS DOS REIS RODRIGUES, “(...) mesmo com o aumento da segurança, não sabemos ao certo se este não teria ocorrido, não sendo, por isso, líquido a exigência do aumento de segurança por parte da entidade empregadora (...)”⁴⁹⁶.

No entanto, o jogador levanta suspeitas acerca do real motivo de tal acontecimento ter ocorrido, alegando que o mesmo seria previsível, dado os recentes acontecimentos e insatisfação generalizada dos apoiantes, e que o próprio clube, na

⁴⁹³ Não seguimos o entendimento de JOÃO LEAL AMADO, de que ocorreu um escalar de eventos previsível que fosse culminar na invasão à Academia de Alcochete, pois no mundo do futebol quando não se apresentam resultados é normal que os adeptos demonstrem a sua insatisfação, mas daí a conseguir prever uma invasão de cerca de 50 homens armados ao centro de treinos do clube ainda vai um longo passo, vide AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2020, p.300;

⁴⁹⁴ Depois de se ter acesso a algum do conteúdo do acórdão do TAD do caso Rafael Leão resfriámos a posição, pelo surgimento de novos factos;

⁴⁹⁵ JOÃO LEAL AMADO é uma das vozes que defendem estas tese, vide AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2020, pp.300-302;

⁴⁹⁶ RODRIGUES, INÊS DOS REIS, ob. cit. de 2021, p.336;

pessoa do Sr. Presidente, saberia que algo iria suceder⁴⁹⁷. Não sendo aqui sede própria para apurar da veracidade de tais factos, não podemos dar importância a especulações.

Embora não haja provas evidentes e flagrantes da cumplicidade ou mandato do clube em tais ataques, ou seja, que não consiga ser estabelecido um nexo de causalidade entre as ações ocorridas e a conduta do clube, é de tal maneira grave o sucedido que é expectável que os atletas não queiram continuar a sua atividade no atual clube⁴⁹⁸, com medo de que possa ocorrer uma réplica do episódio, futuras represálias ou que suceda algo ainda pior.

Destarte, a invasão à Academia foi de tal forma grave que consideramos um fundamento de justa causa perfeitamente válido, pelos danos físicos e psicológicos causados aos jogadores e staff técnico e pela aparente violação do dever de segurança por parte da entidade patronal, que se concretizou na quebra por completo da relação fiduciária. Sendo assim, a cláusula geral estaria preenchida, se o atleta conseguisse imputar as ações, através da falha grave dos deveres de segurança da entidade empregadora, e caso tivesse prosseguido com as suas intenções e conseguisse fazer a prova diabólica das suas alegações.

Cogitamos estar perante um caso em que seria inexigível ao trabalhador manter a relação de trabalho, após ter perdido toda a confiança na entidade empregadora, havendo um fundamento forte para um possível caso de resolução unilateral por justa causa. No CAS 2020/A/7030 Rúben Tiago Rodrigues Ribeiro v. Sporting Clube de Portugal & CAS 2020/A/7051 Sporting Clube de Portugal v. Rúben Tiago Rodrigues Ribeiro & Al Ain FC & FIFA o órgão máximo foi no mesmo sentido, ao classificar o evento como suficiente para extinguir por completo toda a confiança necessária para a relação laboral persistir⁴⁹⁹, mas acabou por concluir que a situação se desenrolou até à justa causa por comportamentos de ambas as partes, retirando a responsabilidade a 100%

⁴⁹⁷ As mesmas alegações foram feitas por variados jogadores, incluindo por Rúben Ribeiro, vide CAS 2020/A/7030 Rúben Tiago Rodrigues Ribeiro v. Sporting Clube de Portugal & CAS 2020/A/7051 Sporting Clube de Portugal v. Rúben Tiago Rodrigues Ribeiro & Al Ain FC & FIFA;

⁴⁹⁸ Na mesma senda segue JOÃO LEAL AMADO – “Não ignoramos a condição de ativo que assiste a um jogador profissional de futebol, mas antes e acima desta condição de ativo contabilístico está, tem de estar, o trabalhador, a pessoa, o ser humano que há em cada jogador. E basta a qualquer um de nós colocar-se na posição dos atletas para logo sentir que, depois de tudo aquilo, não era exigível aos atletas para logo sentir que, depois de tudo aquilo, não era exigível aos atletas que mantivessem a sua vinculação contractual à SCP-SAD. Reiteramos: naquelas condições, não era humanamente razoável exigir aos atletas que tudo suportassem, que relevassem, que ignorassem (...) as ameaças, a hostilidade, a prepotência (...) as agressões, o medo... (...)”, vide AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2020, p.304;

⁴⁹⁹ “With regard to the Event, the Panel observed that there were indeed strong arguments conveyed that he had had just cause to terminate the Contract. In fact, regardless of having suffered any kind of physical violence during the attack during the Event (...) it had surely been a traumatizing event that should have never occurred in a workplace and could destabilize the person and irreparably damage the relationship of trust between players and club.”;

ao clube, pelo que não há um fundamento cristalino a partir destas premissas para estatuir definitivamente da existência de justa causa⁵⁰⁰.

Quanto ao segundo grupo, constatamos que se desenrolou um conjunto de ações censuráveis da parte do mais alto responsável pelo clube. Cabe analisá-las à luz do conceito de justa causa e inferir se existiu violação grave e significativa dos deveres da entidade empregadora.

Em relação a tudo o que se passou nos bastidores, ou seja, de forma privada, o jogador alega que todos os comportamentos do presidente Bruno de Carvalho contribuíram para criar o clima insustentável e culminaram nas ações dos adeptos, sendo por este considerado como um instigador. Não podemos, de todo, seguir o raciocínio apresentado, em virtude de ser completamente impossível estabelecer uma correlação direta entre estes comportamentos da parte do presidente com os comportamentos acima descritos dos adeptos, em virtude de o presidente ser apenas uma pessoa no meio de outras tantas que, embora possa ter uma grande influência junto da massa adepta, pelos factos apresentados, não pareceu ser suficiente para conseguirmos precisar um nexos nos comportamentos.

No meio futebolístico é normal que, dado as exorbitantes quantias que lá são movimentadas, dado os montantes pagos aos jogadores e dado o facto de se estar na ponta final de temporada, a exigência dos dirigentes/responsáveis seja mais elevada, pelo que assumimos que as comunicações efetuadas internamente entre o presidente e os jogadores são perfeitamente legítimas. Podem não ser efetuadas da forma mais correta e serem altamente censuráveis, mas não podem ser tomadas como ilegais. Podem ter acontecido excessos, mas estes não consubstanciam de forma alguma a gravidade necessária para preencher o requisito da gravidade necessário para acionar a justa causa, na nossa humilde opinião e dado os factos disponibilizados.

⁵⁰⁰ “The Panel therefore found that the termination of the Contract had been created by both the Player and Sporting, i.e., the just cause for terminating the employment relationship did not consist, under the present circumstances, in the breach of contract by one party only. Rather, such just cause had been the result of a situation to which both parties had equally contributed.”;

4.1.5.2) Queixa do Sporting Clube de Portugal na DRC contra Rui Pedro dos Santos Patrício

Ainda dentro da mesma esfera de acontecimentos, cabe destacar a situação individual de um dos capitães do plantel, o sr. Ruí Patrício, pois o mesmo alegou justa causa com base em incidências que só ele e o restante lote de capitães presenciaram, para além das incidências já abordadas, tendo partido com uma queixa contra o clube para se ver livre do vínculo laboral.

Passando para essa mesma queixa, conseguiremos ver algumas das alegações apresentadas pelo jogador, em relação a si e ao restante conjunto de jogadores na mesma situação, sendo as mesmas respondidas e rebatidas pela instituição leonina, através do pedido efetuado junto da DRC, cabendo apreciar a validade do discorrido no preceito.

Rui Patrício é um jogador português, que contratualmente estava vinculado ao Sporting Clube de Portugal. Este último, por sua vez, é um clube português que compete na Primeira Liga, competição pertencente à Federação Portuguesa de Futebol (FPF), membro integrante da FIFA.

O sr. Rui Patrício era membro integrante do mesmo plantel onde se inseria o sr. Rodrigo Battaglia e, no seguimento dos acontecimentos acima mencionados pela nossa parte, decidiu que teria uma fundamentação sólida mais do que suficiente para rescindir unilateralmente o seu vínculo laboral com justa causa, enviando uma carta de rescisão no dia 11 de junho de 2018. Posteriormente, assinou pelo clube inglês Wolverhampton no dia 18 de junho de 2018, sem qualquer tipo de encargos para este clube terceiro, pelo que só restou ao Sporting partir em busca de uma compensação, por considerar que o contrato teria sido rescindido sem qualquer justa causa.

À semelhança do acima mencionado, Rui Patrício alegou justa causa a partir de diferentes motivos: mensagens enviadas e publicações nas redes sociais pelo presidente e os incidentes com os adeptos, que resultaram em confrontos físicos e agressões.

Quanto ao primeiro caso, estamos inclinados em concordar com o clube. Avaliando o teor das comunicações, não somos capazes de seguir o entendimento perfilado pelo atleta, de que o conteúdo das mesmas contem um cariz difamatório contra a pessoa do jogador, até porque as mensagens consideradas mais “graves” pelos atletas foram enviadas de forma privada, tendo sido apenas publicados em redes sociais alguns textos generalistas para o plantel.

Seguindo na senda da nossa opinião para o caso Battaglia, não conseguimos considerar que, dadas as circunstâncias, as mensagens sejam extraordinárias para o mundo futebolístico, havendo inclusive muitos exemplos nacionais e internacionais de reprimendas/advertências/repreensões da parte de dirigentes que se tornaram públicas⁵⁰¹, tendo razão ou não, e tal não foi comportamento suficiente para ser declarado como difamatório, nem se procedeu a rescisões unilaterais por justa causa. Não conseguimos assim acompanhar o entendimento de INÊS DOS REIS RODRIGUES⁵⁰², que classifica estes comportamentos como um verdadeiro caso de assédio e uma violação flagrante das alíneas a), c) e f) do art. 12º do CCT entre a LPFP e o SJPF (dever de tratar e respeitar o jogador como seu colaborador, dever de lhe proporcionar boas condições de trabalho e dever de cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho desportivo e das normas que o regem bem como das regras de disciplina e ética desportiva), deslindando aqui um caso de justa causa através deste fundamento casuístico.

A autora acima mencionada apoia-se numa citação de GUILHERME DRAY, que qualifica o mobbing (tipo de assédio) como a “prática persecutória reiterada, contra o trabalhador, levada a efeito, em regra, pelos respectivos superiores hierárquicos ou pelo empregador, a qual tem por objectivo ou como efeito afectar a dignidade ao extremo de querer abandonar o emprego.”⁵⁰³, afirmando que foi este o comportamento do sr. Bruno de Carvalho para com os jogadores. Como dito no parágrafo anterior, não se concorda com o entendimento por diversas razões. Em primeira linha, os comportamentos descritos do presidente não têm qualquer tom persecutório, mas antes um tom de preocupação e de encorajamento⁵⁰⁴. Em segundo lugar, estamos a falar de escassos

⁵⁰¹ A título de exemplo, nesta época e no panorama nacional, o treinador do Vitória Sport Clube, Moreno Teixeira, no final do jogo diante do Sporting, que culminou em derrota, emitiu as seguintes declarações – “(...) Eu defendi sempre o grupo e defenderei sempre, mas não permito nem sei trabalhar com meninos mimados. Comigo, até ao fim, vai quem quer e quem tem a responsabilidade necessária de representar este grupo. (...) A minha grande desilusão foi este comportamento de alguns atletas que não me agradou minimamente.”, vide <https://www.jn.pt/>, consultado em 18/06/2023. No panorama internacional, o treinador do Tottenham Hotspur, Antonio Conte, proferiu as seguintes declarações públicas – “(...) Fight for what with this spirit, this attitude, this commitment? What? For seventh, eight, 10th place? We are 11 players that go into the pitch. I see selfish players, I see players that don't want to help each other and don't put their heart.”, vide <https://www.bbc.com/>, consultado em 18/06/2023, o treinador do AS Roma, José Mourinho, disse o seguinte – “Agora os miúdos são mimados, os jovens de hoje têm um estilo de vida diferente, um ambiente mais facilitado e outro tipo de pessoas à sua volta (...) Luke Shaw, por exemplo, tem imenso potencial, mas não sabe competir. (...) Digo Luke Shaw, Martial, Lingard, Rashford... Jovens, com enorme potencial, mas no final de contas, tudo se resume a esta palavra: carácter. Falta-lhe carácter, personalidade.”, disponível na íntegra <https://www.ojogo.pt/>, consultado em 19/06/2023;

⁵⁰² RODRIGUES, INÊS DOS REIS, ob. cit. de 2021, pp.333-335;

⁵⁰³ RODRIGUES, INÊS DOS REIS, ob. cit. de 2021, p.334;

⁵⁰⁴ Apesar de, à primeira vista, o discurso até poder parecer agressivo e num tom superior ao permitido, há que enquadrar isto com a realidade do Sporting e seu presidente: o mesmo trouxe o clube de volta aos grandes palcos, quer no futebol quer nas restantes modalidades, sendo um acérrimo defensor e um fervoroso adepto do clube e, na nossa humilde opinião, estes discursos foram proclamados tendo em conta

acontecimentos espacialmente pouco intervalados, pelo que não se considera que tenha sido uma prática reiterada.

Por último, compete referir que as palavras do presidente não foram dirigidas em momento algum com o intuito de fazer com que os seus jogadores quisessem abandonar o seu emprego, e isto se explica sucintamente pela especialidade do desporto. Ao passo que, com maior ou menor dificuldade, no regime laboral geral se consegue substituir um trabalhador por outro, em contrapartida, no regime laboral desportivo o mesmo não procede, caracterizando assim o atleta como um trabalhador “infungível”.

Na teoria até poderia pensar-se que existe fungibilidade nas prestações, por se tratar da mesma tarefa e por existirem “n” jogadores que estejam aptos para desempenhar a mesma função, mas quando chegamos à prática conseguimos inferir que não se consegue confirmar este ideal, pelas mais diversas razões: o jogador que vai ser substituído está inserido em determinado grupo social e já pertence completamente ao plantel, acostumado às ordens e à autoridade ali presente, cada jogador tem um skillset diferente, cada jogador tem uma personalidade e uma mentalidade diferente e cada jogador tem características inatas que não podem ser trabalhadas.

Por estas e por outras variadíssimas temos em crer que a prestação desenvolvida pelo atleta é claramente infungível, comparando a mesma inclusive à atividade de qualquer artista, pois por mais recursos que sejam alocados para aprimorar e talhar determinado jogador à imagem do seu antecessor, o primeiro nunca irá ser uma cópia perfeita, pelo menos pelo leque de qualidades inatas que se formaram aquando do nascimento da pessoa.

Posto isto, concluímos que, à semelhança do que foi dito no subcapítulo anterior, os comportamentos do presidente não tenham tido como intuito ou objetivo dissimulado fazer com que os jogadores queiram abandonar o clube, pois se assim o fosse só estava a prejudicar a instituição que representa e, em última linha, a sua própria pessoa, enquanto representante máximo da sociedade; adicionalmente, olhando para essa mesma pessoa com esse cargo, infere-se que claramente não estará ali para obter benefícios próprios nem terá como intuito prejudicar os melhores do clube, pelo que se conclui que as mensagens enviadas não tinham como objetivo fazer os atletas sair do clube.

o grande amor que o mesmo tinha para com o clube e nunca com uma má intenção de prejudicar atletas que representam o seu clube;

Deste modo concluímos pela não existência de mobbing, um tipo de assédio, que possa consubstanciar um caso de justa causa⁵⁰⁵, pelo que, em relação a este grupo de ações da entidade empregadora, temos de concordar totalmente com a posição apresentada pelo clube⁵⁰⁶, por não haver um incumprimento contratual grave que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva, como requer o nº 3 do art. 23º do RJCTD. Conseguimos compreender, no entanto, a posição adotada por ilustres como JOANA SÁ PEREIRA⁵⁰⁷ OU JOÃO LEAL AMADO, que se exprimem cuidadosamente e, apesar de serem a favor da existência de justa causa, abrem uma possibilidade média no cerne desta questão, por se tratar de uma questão bastante complexa, pelo que conseguimos entender quem considere que haja justa causa a partir desta fundamentação – “(...) face a uma situação cinzenta (imagine-se, por exemplo, um caso de alegada ofensa à honra ou dignidade do praticante desportivo, um caso de assédio moral, etc.), alguns considerá-la-ão cinzenta-clara, outros vê-la-ão como cinzenta-escura, uns dirão que a ofensa não foi, in casu, suficientemente grave para justificar a demissão, outros dirão que sim... Significa isto que a linha que separa a presença de justa causa da sua ausência é uma linha bastante fina e difícil de traçar com precisão”⁵⁰⁸.

Tal como qualquer patrão numa situação laboral comum, a fim de evitar que a performance do trabalhador em sub-rendimento se propague ao longo do tempo, poderá fazer repreensões e dar avisos, de forma a demonstrar a sua insatisfação e não conformismo com a situação. Tal poderá levar à tomada de decisões que, analisadas a frio, não fazem qualquer sentido e são completamente desproporcionais à violação de deveres pelo jogador. No caso em apreço estamos perante uma dessas situações, pois foram decretadas suspensões, mas as mesmas posteriormente foram retiradas por se entender que não eram adequadas e proporcionais às ações dos jogadores.

⁵⁰⁵ No caso do TAD entre o Sporting Clube de Portugal e o jogador Rafael Leão este último foi condenado a pagar uma indemnização à sua antiga entidade empregadora, pelo facto de o alegado assédio não ser suficiente de maneira alguma para alegar justa causa, vide RODRIGUES, Inês dos Reis, ob. cit. de 2021, p. 337;

⁵⁰⁶ Decisão da DRC Sporting Clube de Portugal – Futebol, S.A.D v. Rui Pedro dos Santos Patrício & Wolverhampton Wanderers Football Club, p.15 – “Thus, it has been illustrated that the statements made by the President alike statements made by coaches, sporting directors (etc.) are rather usual in the world of football. This message surely does not constitute any violation of the employee’s professional duty or guarantee and neither enables the Player to terminate the contract with just cause.”;

⁵⁰⁷ PEREIRA, JOANA SÁ, ob. cit. de 2019, p.67 – “Com tal comentário, o Presidente do SCP, Bruno de Carvalho, atacou publicamente o profissionalismo e a honra dos jogadores em geral e de alguns em particular.” e p.71 – “O teor reiterado dos comentários públicos do Presidente do SCP, configuram, a nosso ver, violações inequívocas de variados deveres que impendem sobre o empregador (...) hostilizou os jogadores/trabalhadores, atacou o profissionalismo, a honra e a dignidade dos jogadores e promoveu uma continuada conduta de assédio e uma cultura de desrespeito pela ética desportiva.”;

⁵⁰⁸ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2018, p.361;

Já quanto ao segundo grupo de ações, do caso Alcochete, há mais desenvolvimentos a efetuar, a partir dos factos relatados na queixa intentada junto da DRC. O atleta pronunciou-se no mesmo sentido do seu colega Battaglia, levantando várias dúvidas quanto à origem e razão do ataque dos adeptos, dando a entender de uma forma bastante veemente que este infeliz acontecimento teria sido concertado conjuntamente com membros da direção do clube⁵⁰⁹. No entanto, a partir dos factos de que dispomos, somos da opinião de que não existiu qualquer envolvimento ou prática concertada da direção para com a claque, de modo a causar danos aos jogadores, tendo inclusive a equipa de segurança feito tudo aquilo que estava ao seu alcance⁵¹⁰.

Mantém-se assim a opinião de que o clube tudo fez para evitar que a situação escalasse ainda mais para fora de controlo, mas que tenha falhado no seu dever de segurança, abrindo-se a total possibilidade de, mediante o estabelecimento de um nexo de causalidade entre as ações do clube e os danos causados aos jogadores, haver um legítimo fundamento para se proceder à resolução do contrato por justa causa, em virtude da normal e previsível quebra de relação fiduciária entre ambas as partes. Não podemos assim concordar, neste ponto, com a argumentação levantada pelo clube, de que o jogador teria de ter agido com maior prudência e ter tentado resolver o problema de outra forma mais leve⁵¹¹, em virtude da gravidade da situação, decorrente da invasão do seu espaço de trabalho, que não necessitaria de repetição para constituir uma prática merecedora de resolução unilateral do vínculo laboral.

⁵⁰⁹ O jogador apontou a remarcação dos treinos para o dia do ataque, quando não estava previamente marcado, as reações do sr. Bruno de Carvalho sem qualquer emoção e a negligência da equipa de segurança que defendia a academia de treinos de Alcochete como indícios suficientes de que algo estaria para suceder, com total conhecimento das altas instâncias do clube;

⁵¹⁰ Para mais desenvolvimentos consultar o processo DRC Sporting Clube de Portugal – Futebol, S.A.D v. Rui Pedro dos Santos Patrício & Wolverhampton Wanderers Football Club, pp-27-29;

⁵¹¹ DRC Sporting Clube de Portugal – Futebol, S.A.D v. Rui Pedro dos Santos Patrício & Wolverhampton Wanderers Football Club – “Thus, even if the Player had the personal impression that the atmosphere between the President and him was bad, that supposed circumstance did not allow him to terminate the Contract without prior notice or warning granting the Club due deadline to remedy said alleged breach.”;

4.1.5.3) Caso do TAD de 18 de março de 2019 - Rafael Alexandre de Conceição Leão v. Sporting Clube de Portugal

Mais recentemente saiu a decisão acerca de outro caso deste lote de jogadores, com a mesma base de fundamentação de justa causa explanados nos dois subcapítulos anteriores. Trata-se do acórdão do TAD que dirimiu o conflito entre Rafael Leão e a SAD do Sporting Clube de Portugal, mas o mesmo não chegou a ser publicado, estando apenas disponíveis publicamente alguns trechos a que a imprensa teve acesso.

O pleito terminou com a vitória para a entidade empregadora, estatuindo que se verificam motivos suficientes para se terminar o contrato unilateralmente por justa causa, pese embora os comportamentos seguintes do atleta tenham feito com que perdesse toda a legitimidade para o fazer, indo de encontro a uma das pedras de toque para haver sucesso em casos desta índole: a conformidade posterior com a situação.

Quanto à existência de justa causa por assédio do empregador, dado os factos de que dispomos, continuamos com a mesma opinião, independentemente do tribunal ter decretado que os mesmos consubstanciam um fundamento legítimo para a resolução do vínculo contratual.

Não se consegue assim concordar com a apreciação feita por JOÃO LEAL AMADO⁵¹² em relação a este fundamento, que vai na senda do decidido pelo tribunal. Como foi dito acerca deste assunto previamente, não se branqueia de qualquer forma os comportamentos erráticos do presidente do SCP à altura dos acontecimentos, enquanto era o máximo representante da coletividade. Foram ações erradas e reprováveis, que não dignificam de qualquer maneira a pessoa do presidente e a instituição que defendia, inclusive manchando a reputação dos mesmos. No entanto, há que atentar que para existir justa causa teremos de estar perante comportamentos que detenham uma maior gravidade do que a apresentada (sempre por base nos factos que dispomos), que consigam consubstanciar a figura do assédio, e não parece que seja esse o caso em questão. As publicações em redes sociais e as mensagens privadas, na nossa humilde opinião, não alcançam o nível de gravidade exigido no mundo futebolístico, que é pautado pela grande exigência para com os atletas e pela linguagem brejeira, sempre rodeado de emoções fortes.

Já quanto à questão da existência de justa causa através da ocorrência do ataque à Academia de Alcochete, já concedemos espaço a mais dúvidas e já teremos

⁵¹² AMADO, JOÃO LEAL, Rafael Leão, Sporting e TAD: as lições de um caso sui generis, in *Questões Laborais* – ano XXVII, nº 57 (Julho/Dezembro), Coimbra, Coimbra Editora, 2020, pp. 298-300;

as nossas reservas. Como não temos acesso à plenitude dos factos que tiveram lugar no dia 15 de maio de 2018, concluímos pela falha da figura, pela não existência provada do nexo de causalidade. No entanto, deixámos em aberto a possibilidade de o mesmo figurar no caso em apreço, pelo que os jogadores poderiam intentar uma ação em que a base fosse essa, desde que conseguissem estabelecer o nexo em falta.

Com estes trechos que vieram a público veio o TAD confirmar que este nexo estaria estabelecido porque o “diretor de segurança do Sporting, Ricardo Gonçalves, previu que os atos de violência em Alcochete por parte dos adeptos pudessem ocorrer, não tendo feito tudo o que estava ao seu alcance para os evitar, conformando-se que tal não acontecia.”⁵¹³, porque se consegue imputar os danos derivados do incumprimento grave do dever de segurança ao clube.

Posto o acima exposto, com os novos factos, estaríamos perante um verdadeiro caso de justa causa, por violação da entidade empregadora dos deveres de proporcionar aos praticantes desportivos as condições necessárias à participação desportiva, como dispõe a alínea b) do art. 11º do RJCTD, o dever do clube proporcionar boas condições de trabalho, assegurando os meios técnicos e humanos necessários ao bom desempenho das suas funções, como figura na alínea c) do art. 12º do CCT entre a LPFP e o SJPF, e dos deveres genéricos constantes das alíneas c), g) e h) do nº1 do art. 127º do CT, pelo que o jogador poderia livre e legalmente rescindir unilateralmente o seu contrato sem qualquer tipo de compensação pecuniária adjacente.

No entanto, tal como menciona o TAD, as circunstâncias do caso fazem cair por completo esta possibilidade, na medida em que o jogador não agiu nos dias seguintes como alguém que teria sofrido danos graves decorrentes do ataque a Alcochete, tendo inclusive permanecido na área de Lisboa sem ter reforçado a sua segurança e enviado mensagens amigáveis ao presidente, não podendo assim o incumprimento do clube ser considerado como “perturbador das relações de trabalho para efeitos de justa causa de resolução contratual.”⁵¹⁴.

Na nossa humilde opinião, a conclusão declamada pelo TAD foi o culminar de uma análise casuística correta, uma vez que, à semelhança do que foi dito para o caso do capítulo 4.1.1), podemos até estar perante uma situação perfeitamente razoável de existência de justa causa que mas a desconformidade do atleta com a situação, num momento posterior, anterior ou durante a violação dos deveres contratuais fará com que o caso não consiga ter sucesso. Neste caso, os comportamentos posteriores do atleta

⁵¹³ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2020, p.296;

⁵¹⁴ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2020, p.297;

revelaram que a falta de segurança que apontou como fundamento para a existência de justa causa (que resultou nos ataques dos quais foi vítima na Academia de Alcochete) não afetou gravemente a sua relação laboral com o Sporting Clube de Portugal, pelo mesmo continuar na cidade completamente à vontade, sem reforço de segurança e por ter mantido uma relação cordial e até amigável com o presidente, ao contrário do alegado aquando da fundamentação de justa causa.

Conclusões

Finalizada a explanação teórica e a análise do objeto da nossa dissertação, estas foram as conclusões a que chegámos, acerca de uma das temáticas mais fulcrais e prementes do direito laboral desportivo.

Tendo o desporto evoluído até ao patamar social e económico estratosféricos onde atualmente se encontra, foi assim necessário criar um regime legal específico que conseguisse responder às lacunas da legislação laboral geral, à semelhança do que foi feito em países como o Brasil, Espanha ou Grécia.

Em relação ao primeiro capítulo, concluímos que qualquer relação laboral comum entre dois ou mais sujeitos surge apenas a partir da criação de um contrato de trabalho, sendo que este documento assenta em três elementos principais: a prestação, a retribuição e a subordinação de ambos os contraentes, sendo que, para além destes, verificámos outros elementos em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis. Quanto ao regime laboral desportivo, a alínea a) do art. 2º do RJCTD prevê igualmente os mesmos conceitos constituintes principais da definição de um verdadeiro contrato de trabalho comum (a prestação de uma atividade, a remuneração do trabalho desenvolvido e a subordinação jurídica de ambos os contraentes⁵¹⁵), o que demonstra inequivocamente a relação umbilical do regime especial face ao regime comum, tendo o primeiro tido origem neste último. Além do agora exposto, o nº1 do art. 3º do RJCTD, por remissão do art. 9º do CT, prevê a aplicação subsidiária do regime geral ao contrato de trabalho desportivo sempre que as normas forem compatíveis com a situação, sendo esta mais uma prova de como os dois regimes têm essa relação de especialidade.

Existem diferenças latentes entre os dois regimes, que se justificam pelas variadas especificidades do mundo desportivo, sendo que aquela que mais releva para a presente dissertação prende-se com a opção legislativa de, para a legislação laboral desportiva, existir uma exigência de termo certo aposto em todos os contratos (alínea f) do nº 3 do art. 6º do RJCTD), ao contrário do regime laboral comum, que, embora permita a celebração destes contratos com termo certo em casos específicos, aposta na celebração de contratos com termo incerto.

⁵¹⁵ Este elemento é aquele que é mais diferenciado face ao regime comum, em virtude de existir uma menor intervenção da entidade empregadora perante o profissional, havendo uma delegação quase total da autoridade para o treinador e respetiva equipa técnica, que funciona como uma extensão da direção durante o desempenho da sua atividade.

Posto tudo o acima mencionado, concluímos que o RJCTD, é um conjunto normativo que regula o contrato de trabalho desportivo e um regime laboral especial, face ao regime geral constante do Código de Trabalho.

Quanto ao segundo capítulo, concluímos que, em condições normais, qualquer vínculo obrigacional vigorará até ao cumprimento integral das prestações definidas entre as partes, como disposto no nº 1 do art. 762º do CC. No entanto, o contrato de trabalho desportivo poderá passar por diversas vicissitudes, desportivas ou de outra índole, que podem afetar o cumprimento integral. Por essa razão, o CT enumerou diferentes possibilidades de cessação do vínculo laboral no seu art. 340º, que consagram possibilidades de cessação para o empregador e para o trabalhador comum, que, não obstante estas possibilidades, tem o seu emprego devidamente protegido de despedimentos ilícitos, imotivados ou sem justa causa, quer a nível constitucional quer a nível comunitário (por ser, normalmente, a parte mais fraca neste regime que pode ser assimétrico).

Em relação à resolução do contrato por justa causa no regime laboral comum, o nº1 do art. 394º do CT, por remissão da alínea g) do art. 340º do CT, prevê a cessação imediata do contrato pelo trabalhador quando se esteja perante comportamentos que consubstanciem uma situação de justa causa. No nosso entendimento, o nº 2 deste mesmo preceito (referente a situações de justa causa subjetiva) exemplifica apenas algumas das possíveis situações de justa causa, podendo existir mais situações de justa causa a partir de comportamentos do empregador, quando estes se enquadrem na cláusula geral do conceito. Já quanto ao nº 3, concluímos pela enumeração de comportamento ilícitos do empregador, formando um leque tendencialmente fechado de situações que podem consubstanciam uma situação de verdadeira justa causa.

Já quanto ao regime laboral desportivo, o nº1 do art. 23º do RJCTD prevê também diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho desportivo, estando a resolução com justa causa por iniciativa do praticante desportivo situada na sua alínea d) e na alínea d) do art. 39º do CCT entre a LPFP e o SJPF, para o caso específico do futebol. No entanto, contrariamente ao que sucede no regime laboral comum, no regime desportivo não estão elencadas todas as formas de cessação do disposto no art. 340º do CT, estando previstas modalidades subjetivas de cessação, à exceção do despedimento coletivo, que se configura como uma modalidade objetiva. Outra das diferenças da relação laboral desportiva face à comum reside no facto de ser necessário e obrigatório registar o início, qualquer variação ou término contratual, como disposto nos arts. 7º e 27º do RJCTD, de forma a publicitar a relação contratual e a tornar a

mesma oponível a terceiros. Significa isto que qualquer praticante que se desvincule tenha de seguir o procedimento do registo obrigatório para conseguir competir ao serviço de uma nova entidade empregadora, ao abrigo da inteira liberdade laboral que dispõe, em virtude do vínculo desportivo ter natureza acessória face ao vínculo contratual (podendo assim desenvolver uma atividade por nova entidade, independentemente da validade da justa causa), como disposto no nº3 do art. 27º do RJCTD.

No entanto, para o caso do futebol, o CCT entre a LPFP e o SJPF estatui, através do nº 1 do seu art. 52º, que é necessário que seja reconhecida pela CAP a cessação do vínculo desportivo para o atleta estar apto a participar por clube terceiro naquela competição, durante a mesma época desportiva, o que pode contradizer o preceituado no nº 3 do art. 27º do RJCTD, pois apesar do vínculo laboral ser cessado, enquanto não existir o reconhecimento das autoridades competentes da cessação do vínculo desportivo do atleta, o mesmo estará impedido de ser inscrito e desempenhar livremente a sua atividade por nova entidade empregadora, não existindo (como deveria) a dissociação entre o vínculo desportivo e o vínculo contratual. Este preceito do CCT desvirtua, retira credibilidade ao RJCTD e é completamente erróneo, pois nem estas comunicações às instâncias competentes nem o registo podem ser consideradas como condições de validade da cessação do vínculo laboral nem compete à federação ou ao sindicato aferir da validade da resolução contratual, sendo sim apenas formalidades do vínculo contratual que em nada podem afetar o vínculo desportivo (através do desenvolvimento da sua atividade profissional por terceiro).

Quanto ao terceiro capítulo, concluímos pela diferença de aplicação do princípio da liberdade do trabalho quanto ao regime laboral em questão: para o regime laboral comum, após o término do período experimental, este princípio tem total aplicação, permitindo ao trabalhador desvincular-se unilateralmente do vínculo a qualquer instante e sem necessitar de qualquer motivação, bastando-lhe respeitar o tempo de aviso prévio à sua entidade patronal; já para o regime laboral desportivo este mesmo princípio não terá aplicação, pela não licitude de resolução imotivada atempada a qualquer instante, apenas o permitindo quando existe uma situação de justa causa ou quando está estatuída uma cláusula de rescisão no contrato do atleta-trabalhador.

Neste mesmo tópico descortinámos a principal razão de os contratos serem apostos com termo certo: o termo ser um termo estabilizador da relação para ambas as partes. Enquanto no regime laboral comum o término de um vínculo laboral trará muito mais consequências negativas para o lado do trabalhador do que para o lado do

empregador (o trabalhador consegue ser substituído para a função por outro trabalhador, igualmente capacitado e formado, e a tarefa será realizada da mesma forma), no regime laboral desportivo ambas as partes terão resultados prejudiciais decorrentes do fim da relação contratual (devidamente explicitadas ao longo da dissertação), pelo que se tenta evitar ao máximo o término antecipado do contrato.

Em termos laborais comuns, o conceito de justa causa está ínsito no nº 1 do art. 351º do CT como uma cláusula geral abstrata, configurando como sendo um caso de justa causa que legitime o despedimento por parte do empregador todo “o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediatamente e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”, sendo adaptado para a posição do trabalhador (para conseguir resolver o contrato) com as devidas cautelas. Já no regime laboral desportivo, o nº3 do art. 23º do RJCTD define a justa causa como um “incumprimento contratual grave e culposo que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva”, definição parecida com o seu homónimo do contexto laboral comum. No entanto, considero que a mesma deve ser um conceito autónomo, ao invés da mera remissão para a justa causa laboral para o trabalhador comum, atendendo às especificidades da celebração e execução deste vínculo laboral. Ao invés de remeter o conceito para o previsto no art. 351º do CT, deveria ter sido criada uma definição mais adequada à realidade do trabalhador desportivo.

No caso particular do futebol, não obstante o disposto nos arts. 42º e 43º do CCT entre a LPFP e o SJPF seja suficiente para se conseguir apurar um conceito genérico de justa causa, considero que deveria existir uma definição autónoma e específica, tendo em conta a realidade e particularidade do trabalhador/atleta do futebol (até perante outras modalidades desportivas que não têm em conta aqueles pressupostos), seria mais adequado para o mesmo, de modo a conferir uma maior segurança jurídica e reduzir ao máximo a subjetividade no desfecho do processo.

Sem prejuízo das definições mencionadas, consideramos como pedra de toque da relação laboral desportiva a obrigatoriedade de uma relação de confiança entre as partes ao longo da execução de todo o período contratualmente definido, ou seja, a quebra de confiança pela verificação de algum dos comportamentos que comprometam a manutenção da relação laboral pode configurar uma situação de justa causa desportiva. Por outro lado, caso se verifique alguns dos comportamentos que a lei configure como consubstanciadores da verificação de justa causa de resolução pelo trabalhador, desde que se mantenha a relação de confiança com a entidade

empregadora desportiva poderá não configurar como motivo bastante a ocorrência de justa causa.

Em relação ao desporto profissional (futebol), compete enunciar um fundamento retirado da análise jurisprudencial das instâncias internacionais, relativamente à denominada “justa causa desportiva”. Estamos a referir-nos ao denominado “sporting just cause”, ou seja, à participação mínima do atleta numa época desportiva, e este poderia ser uma fundamentação válida de justa causa nas diversas modalidades desportivas ao nível profissional, caso existissem sindicatos de jogadores nas respetivas modalidades e o mesmo fosse regulamentado em convenção coletiva de trabalho entre cada sindicato e as respetivas ligas. No que diz respeito ao futebol profissional em Portugal, o único desporto que atualmente cumpre com os dois requisitos acima mencionados, este conceito está presente no RETJ e já mereceu inclusive a transposição para o RJCTD, mas ainda se encontra pendente de concretização por parte do CCT correspondente. Através desta concretização, o sistema jurídico desportivo português adquiriria um novo fundamento da figura da justa causa, que poderia consubstanciar justa causa para resolução do atleta.

Considero que este fundamento especial de justa causa de resolução, já acima explanado, deveria ter lugar no nosso sistema legal, de forma a proteger o atleta e o seu direito de ocupação efetiva. Se fosse instituído este fundamento no sistema jurídico, a meu ver, serviria os interesses de ambas as partes do contrato, isto é, da parte do atleta, seria mais um requisito de que dispunha para defender os seus melhores interesses (utilização efetiva de jogo, exposição mediática e potencialização das suas *skills*, tudo em prol de um melhor contrato e da obtenção de melhores condições de vida), funcionando os 10% como um limiar mínimo de participação (conjugando os interesses pessoais do jogador com o interesse maior de funcionamento do clube), impedindo que ficasse vinculado a uma entidade empregadora que não o aproveitava enquanto atleta até ao término da ligação; da parte da entidade empregadora, porque através da instituição da regra, poderia o atleta fazer cessar o contrato licitamente sem qualquer indemnização e contrapartida financeira.

Para além do supramencionado, considero que o próprio futebol profissional ganharia com a implementação desta norma, pois ao compelir os clubes a terem um melhor planeamento, evitando celebrar contratos com jogadores que, *à priori*, não terão a utilização desejada. Considero que a implementação desta norma no CCT entre a LPFP e o SJPF, com os quatro requisitos bem definidos, à semelhança do estipulado pela FIFA (o reconhecimento do jogador como established player, a efetiva participação

na atividade desportiva reduzida a menos de 10% dos jogos oficiais do clube, as circunstâncias do jogador e o cumprimento do prazo de 15 dias para alegar a justa causa), faria com que não fosse necessário chegar a situações de recurso e teria um efeito dissuasivo bastante acentuado.

Quanto ao quarto capítulo, várias ilações se retiraram após a análise de jurisprudência. O primeiro ponto diz respeito aos casos de resolução contratual com justa causa por falta de pagamento da retribuição (ou quaisquer montantes análogos) devida ao jogador.

No ordenamento laboral geral, o nº 5 do art. 394º do CT, por remissão da alínea a) do nº 2 do mesmo preceito, configura como culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão do não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo, permitindo ao trabalhador terminar de forma imediata o vínculo assim que tal facto estiver presente. Já no quesito laboral específico desportivo, este caso em particular não vem previsto no RJCTD, mas apenas na legislação laboral futebolística. O nº 2 do art. 43º do CCT entre a LPFP e o SJPF, por remissão da alínea a) do nº 1 do mesmo preceito, configura como falta de pagamento pontual da retribuição todas as situações que se prolonguem por um período superior a 30 dias, conferindo ao jogador direito à rescisão, desde que o jogador comunique a sua intenção de rescindir o contrato, por carta registada com aviso de receção e o clube ou sociedade desportiva não proceda, dentro do prazo de 3 dias úteis, ao respetivo pagamento.

A nosso ver, o ordenamento desportivo português não beneficiaria com a implementação definitiva do art. 14bis do RSTP da FIFA, que confere um prazo mais dilatado para resolver o problema, por uma razão: a estatuição de um prazo mais alargado do que o já previsto no CCT estaria a desequilibrar a relação contratual entre as partes, pois colocaria a entidade empregadora, que está numa situação de incumprimento, numa posição mais vantajosa, pois teria 15 dias para conseguir remediar uma violação séria sua da obrigação de retribuição, discriminando os jogadores de futebol profissional perante outros praticantes desportivos profissionais de outras modalidades.

No que diz respeito aos pontos 4.1.2) e 4.1.4), concluímos que a não inscrição e a despromoção de um jogador a uma equipa reserva/Sub-21/Sub-23 que não cumpra os requisitos para estar apto a jogar constituem verdadeiros e gritantes fundamentos de justa causa, em virtude de serem comportamentos da entidade empregadora que inibem o atleta de desempenhar a função principal para a qual foi contratado.

Em relação à questão da responsabilidade do clube terceiro, é de salutar a opção tomada pelo legislador português de não estabelecer um prazo de presunção, correspondendo ao espírito e escopo normativo do legislador internacional, de estabelecer uma presunção de culpa a este clube terceiro que imediatamente contrata os serviços do profissional, de modo a responsabilizar solidariamente o mesmo, em conjunto com o próprio atleta.

Afastamo-nos assim por completo da solução estabelecida em Espanha, através do art. 16.1 do RD 1006/1985, que não estabelece uma presunção de culpa para o clube terceiro, mas sim precisa uma verdadeira responsabilidade solidária para qualquer clube terceiro que contrate o atleta num período de 1 ano. Assim o fazemos porque não é justo, no nosso entender, que um clube que em nada teve a ver com o término do vínculo seja conjuntamente responsabilizado, por ter contratado o atleta, a custo zero, durante o prazo de um ano a contar da resolução unilateral do jogador, por considerarmos ser demasiado tempo para, normalmente, existir um nexo causal do clube terceiro para com a ação do jogador.

Para demonstrar o ponto de vista, segue um exemplo: um jogador que tenha rescindido em novembro com o clube, que tenha um processo a decorrer nas instâncias competentes (que posteriormente venha declarar da inexistência de justa causa) e que atualmente esteja livre no mercado poderá ser alvo de abordagens de qualquer outra instituição, pela liberdade contratual a que está adstrito, em função da plena eficácia da resolução contratual, independentemente da existência de justa causa; seguindo a legislação do país vizinho, qualquer clube que arrisque a contratação dos serviços prestados pelo atleta no mercado de verão, sensivelmente 10 meses após o término do anterior vínculo, estará a ser punido por algo que não instigou nem sequer foi da sua responsabilidade, indo totalmente contra o espírito da norma, o de responsabilizar conjuntamente o clube que instigou e teve grande quota-parte de responsabilidade na tomada de decisão do jogador.

A solução portuguesa não responsabiliza diretamente qualquer clube terceiro que assine com o profissional em determinado período, mas não deixa de estabelecer uma verdadeira presunção de responsabilidade solidária sem prazo, o que poderia dar azo a situações caricatas de presunção de clube terceiro como cúmplice passado alguns anos do término da antiga relação; no entanto, na prática só existirão, maioritariamente, casos em que o atleta demorará pouco tempo a voltar à atividade por novo clube após o término ilegal do contrato com a sua antiga entidade patronal, pela efemeridade da sua carreira e por todo um conjunto de fatores que faz com+ que assim o seja, pelo que,

no nosso humilde entender, não passarão estas situações de meras hipóteses académicas. No entanto, mesmo que tal ocorresse, seria extremamente improvável e de difícil prova considerar que o novo clube, passado alguns anos da rescisão ilegal por parte do atleta, tenha sido previamente o responsável por induzir este último a quebrar a sua relação laboral, pelo que, mesmo que exista essa presunção de responsabilidade solidária, esta facilmente seria ilidida pela não existência denexo causal.

Quanto à questão da indemnização devida, compete referir que o regime laboral comum é manifestamente diferente do regime laboral desportivo. No primeiro, o nº 1 do art. 396º do CT estipula que a indemnização devida tem como critérios gerais de atribuição o valor da retribuição, a antiguidade do trabalhador e o grau de ilicitude do comportamento do empregador, sendo que o nº 3 desse mesmo preceito estatui a possibilidade de utilização de outros critérios de cálculo de indemnização para demonstrar que foram sofridos danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado pelo trabalhador. No segundo regime, o nº 1 do art. 24º do RJCTD estatui que o critério a ser tomado em conta no cálculo da indemnização é, primordialmente, o valor das retribuições até ao final natural do contrato, ou seja, a cessação do termo, sendo que o nº 2 refere que o atleta poderá receber uma indemnização superior caso consiga provar que sofreu danos de montante mais elevado, abrindo a possibilidade de utilizar outros critérios que ajudem a precisar a indemnização devida.

No caso específico do futebol, o CCT entre a LPFP e o SJPF acaba por não especificar ou desenvolver os critérios a utilizar no cálculo da indemnização devida ao clube ou ao jogador, dependendo dos efeitos da cessação contratual, nos casos de resolução unilateral sem justa causa, como disposto nos vários números do art. 48º do CCT. Concluimos que, em comparação com o estabelecido na ordem desportiva internacional, o ordenamento jurídico português peca por ser parco nos critérios alojados nos artigos que versam sobre esta matéria (arts. 24º e 25º do RJCTD). Somos da opinião de que deveriam ser aproveitados os critérios já perfeitamente consagrados em jurisprudência desportiva europeia ou mencionados no RSTP para densificar as normas portuguesas, como as cláusulas contratuais, o tempo restante de contrato, a remuneração/benefícios devidos ao jogador, o interesse positivo pelo cumprimento integral do contrato, o valor do jogador e as taxas e despesas pagas pelo clube anterior para se conseguir encontrar um jogador substituto, de forma a equilibrar a relação contratual laboral desportiva e a conseguir abarcar mais critérios que tornem a indemnização o mais justa possível.

Relativamente aos casos derivados do denominado “ataque a Alcochete”, quer por falhar a imputação das ações (que serviram de base à existência de justa causa) à entidade empregadora através da falta do nexo de causalidade, quer por as ações não atingirem o nível de gravidade requerido ou pelos posteriores comportamentos dos atletas contrariem o que tinham alegado e não existir uma quebra da relação de confiança entre as partes, não configuramos como uma situação que consubstancie justa causa para resolução do trabalhador.

Posto o acima mencionado, é por demais evidente que o sistema laboral desportivo é um regime especial que regula esta particular relação laboral e que contém normas jurídicas que carecem de desenvolvimento e de melhor adequação à realidade desportiva laboral atual, tendo em conta a regulamentação desportiva internacional de cada uma das modalidades e as decisões de justiça desportiva das instâncias de cada uma das modalidades.

Bibliografia

- ABRANTES, JOSÉ JOÃO**, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2005, ISBN 972-32-1330-3;
- AJADI, THEO, et. al.**, *Deloitte Football Money League*, Reino Unido, Deloitte UK Editorial, 2022;
- ALMEIDA, HELENA MARIA COUTO DE**, *O Contrato de Trabalho Desportivo: formas de cessação do contrato por iniciativa do trabalhador*, in **Revista Electrónica de Direito**, ISSN 2182-9845, Vol. 21, nº1, pp. 8-24, Porto, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, 2020;
- ALMEIDA, JOSÉ EUSÉBIO DE**, *A cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador – notas e dúvidas ao novo regime legal*, in **A Reforma do Código de Trabalho**, Coimbra, Coimbra Editora, 2004, ISBN 972-32-1290-0;
- ALMEIDA, JOSÉ MANUEL SARAIVA**, *A ruptura unilateral imotivada do contrato de trabalho desportivo por iniciativa do praticante desportivo*, in **Revista de Estudos Laborais**, ISSN 1645-5509, Ano I, nº1, Lisboa, Minerva, 2002;
- ALVES, PATRÍCIA PINTO**, *Direito do trabalho: doutrina e jurisprudência*, Lisboa, Quid Juris, 2020, ISBN 978-972-724-833-9;
- AMADO, JOÃO LEAL**, *Vinculação Versus Liberdade: O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*, Coimbra, Coimbra Editora, 2002, ISBN 972-32-1128-9;
- , *Contrato de Trabalho: À luz do novo Código do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009, ISBN 978-972-32-1695-0;
- , *Contrato de Trabalho Desportivo: da Desvinculação Laboral à Desvinculação Desportiva*, in **Prontuário de Direito do Trabalho**, ISSN 0873-4895, CEJ, 2018-I, 2018;
- , *Contrato de Trabalho Desportivo*, in **Enciclopédia de Direito do Desporto**, 1ª Edição, Coimbra, Gestlegal, 2019, ISBN 978-989-8951-27-4;
- , *Contrato de trabalho: noções básicas*, 3ª Edição, Coimbra, Almedina, 2019, ISBN 978-972-40-8014-7;
- , *Rafael Leão, Sporting e TAD: as lições de um caso sui generis*, in **Questões Laborais**, ISSN 0872-8267, ano XXVII, nº 57 (Julho/Dezembro), Coimbra, Coimbra Editora, 2020;
- , *Contrato de Trabalho Desportivo: Decreto-Lei nº 54/2017, de 14 de julho - Anotada*, Coimbra, Almedina, 2022, ISBN 978-972-40-7168-8;

- ARAÚJO, GUILHERME MULLER**, *Webster, Matuzalém e El-Hadary: o preço da rescisão unilateral no Tribunal Arbitral do Desporto*, in **Estudos de Direito Desportivo em Homenagem a Albino Mendes Baptista**, Lisboa, Universidade Lusíada Editora, 2010, ISBN 978-989-640-083-5;
- BAPTISTA, ALBINO MENDES**, *Pressupostos da desvinculação desportiva do jogador*, in **Revista Lusíada Direito**, ISSN 2182-4118, II Série- nº1 (Janeiro-Junho), Lisboa, Universidade Lusíada Editora, 2003;
- _____, *Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*, Coimbra, Coimbra Editora, 2006, ISBN 972-32-1395-8;
- BASTOS, JACINTO FERNANDES RODRIGUES**, *Código Civil Português: Anotado e Atualizado*, 16ª Edição, Coimbra, Almedina, 2007, ISBN 978-972-40-3237-5;
- BRÁS, SÉRGIO DA CONCEIÇÃO PIRES**, *Justa Causa de despedimento: evolução histórica e situação actual: contributo para o estudo da justa causa subjetiva*, Lisboa, Universidade Lusíada, 2001;
- BUJ, REMEDIOS ROQUETA**, *Derecho Deportivo Laboral*, 1ª Edição, Tirant lo Blanch, 2022, ISBN 978-84-1130-695-9;
- CANOTILHO, JOSÉ JOAQUIM GOMES; MOREIRA, VITAL**, *Constituição da República Portuguesa Anotada – Volume I*, 4ª Edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, ISBN 978-972-32-1464-4;
- 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**, Porto, Vida Económica, 2018, ISBN 978-989-768-478-4;
- COELHO, ALEXANDRE BAPTISTA**, *O Contrato de Trabalho Desportivo*, in **O Desporto que os Tribunais Praticam**, Coimbra, Coimbra Editora, 2014, ISBN 978-972-32-2212-8;
- CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA**, *Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo*, Lisboa, Livraria Petrony Editora, 2008, ISBN 978-972-68-5125-7;
- _____, *O preço da responsabilidade pela rutura contratual de um contrato de trabalho desportivo*, in **Revista Lusíada Direito**, ISSN 2182-4118, nº10, Lisboa, Universidade Lusíada, 2014;
- _____, *O novo regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo – uma reforma adiada*, in **Vida Judiciária**, nº204, Porto, Vida Económica, 2017;

- *, A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017 de 14 de julho*, in **1º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo**, Porto, Vida Económica, 2018, ISBN 978-989-768-478-4;
- *, Regime Jurídico dos Praticantes Desportivos Profissionais em Portugal e Espanha: Especificidades*, Lisboa, Quid Juris, 2022, ISBN 978-972-724-874-2;
- **CRUZ, PEDRO**, *A Justa Causa de Despedimento na Jurisprudência*, Coimbra, Almedina, 1990, ISBN 972-40-0595-X;
- **CZARNOTA, PAUL A.**, *FIFA Transfer Rules and Unilateral Termination Without “Just Cause”*, in **Berkeley J. of Entertainment & Sports Law**, ISSN 2167-874X, Volume 2 – Issue 1, Berkeley School of Law, 2013;
- **DUBEY, JEAN-PHILLIPE**, *The sanctions imposed on the players for breach or unilateral termination of contract*, in **CAS Bulletin 1/2010**, 2010;
- **FALCÃO, DAVID; TOMÁS, SÉRGIO TENREIRO**, *Lições de Direito do Trabalho: A Relação Individual de Trabalho*, 10ª Edição, Coimbra, Almedina, 2021, ISBN 978-972-40-9725-1;
- **FEITEIRO, ANDRÉ**, *Justa Causa Desportiva*, in **Enciclopédia de Direito do Desporto**, 1ª Edição, Coimbra, Gestlegal, 2019, ISBN 978-989-8951-27-4;
- **FERREIRA, FERNANDO**, *Síntese da História do Desporto*, in **Povos E Culturas**, ISSN 0873-5921, nº9, Lisboa, Universidade Católica Portuguesa Editora, 2004;
- **FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO**, *As Formas de Cessação do Contrato de Trabalho no Novo Código*, in **VI Congresso Nacional de Direito do Trabalho**, Coimbra, Almedina, 2004, ISBN 978-989-40-2115-7;
- *, Direito do Trabalho*, 21ª Edição, Coimbra, Almedina, 2022, ISBN 978-989-40-0379-3;
- **FILHO, ÁLVARO MELO**, *Especificidade do Desporto: Projeções Jurídicas*, in **Desporto & Direito**, ISSN 1645-8206, nº 17, Coimbra, Coimbra Editora, 2009;
- **FIGUEIREDO, GUILHERME; NASCIMENTO, RICARDO**, *Resolução do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador*, in **Prontuário de Direito do Trabalho**, ISSN 0873-4895, nº 84, Coimbra, Coimbra Editora, 2009;
- **FRANCO, PATRÍCIA**, *A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo*, in **Revista de Direito do Desporto**, ISSN 2184-4186, Ano I, nº1, Lisboa, AAFDL, 2019;

- GONZÁLEZ, JOSÉ ALBERTO RODRÍGUEZ LORENZO**, *Código Civil Anotado – Volume III – Contratos em Especial (Artigos 874º a 1250º)*, 2ª Edição, Lisboa, Quid Juris, 2020, ISBN 978-972-724-838-4;
- GOMES, JÚLIO**, *Da rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador*, in **V Congresso Nacional de Direito do Trabalho**, Coimbra, Almedina, 2003, ISBN 972-40-18-64-4;
- HENRIQUES, SÉRGIO COIMBRA**, *Denúncia do contrato sem justa causa por iniciativa do praticante desportivo*, in **Vida Judiciária** nº 204 – Novembro-Dezembro, Porto, Vida Económica, 2017;
- JORGE, AMARO**, *A cessação do contrato de trabalho promovida pelo trabalhador*, in **Código do Trabalho – A Revisão de 2009**, Coimbra, Coimbra Editora, 2011, ISBN 978-972-32-1867;
- JÚNIOR, DOMINGOS CARLOS MADEIRA**, *Lições de Direito do Trabalho*, Lisboa, AAFDL, 2022, ISBN 978-989-9057-14-2, pp.268-276;
- LAMBELHO, ANA; GONÇALVES, LUÍSA ANDIAS**, *Poder Disciplinar e Justa Causa de Despedimento: comentário, tramitação, legislação, jurisprudência, formulários*, Lisboa, Quid Juris, 2012, ISBN 972-724-604-5;
- , *Direito do trabalho: da teoria à prática*, 2ª Edição, Carcavelos, Rei dos Livros, 2021, ISBN 978-989-565-037-8;
- LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES**, *Direito do Trabalho*, 7ª Edição, Coimbra, Almedina, 2021, ISBN 978-972-093-857;
- LIMA, FERNANDO ANDRADE PIRES DE; VARELA, JOÃO MATOS ANTUNES**, *Código Civil Anotado – Volume II*, 3ª Edição, Coimbra, Coimbra Editora, 1987, ISBN 972-32-0788-5;
- LOURENÇO, MIGUEL LOPES**, *Questões relativas ao contrato de trabalho desportivo*, in **O desporto que os tribunais praticam**, 1ª Edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2014, ISBN 978-972-32-2212-8;
- MARECOS, DIOGO VAZ**, *Código do Trabalho Comentado*, 4ª Edição, Coimbra, Almedina, 2020, ISBN 978-972-40-8294-3;
- MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO**, *A Justa Causa de Despedimento – Contributo para a interpretação do conceito indeterminado de justa causa de despedimento do art. 9, nº1 da LCCT*, in **I Congresso Nacional de Direito do Trabalho**, Coimbra, Almedina, 1998, ISBN 978-972-2401-112-7;

- *, Cessação do Contrato de Trabalho: Aspectos Gerais*, in **Estudos do Instituto de Direito do Trabalho** – Vol. III, Coimbra, Almedina, 2002, ISBN 972-40-1667-6;
- *, Da Cessação do Contrato*, 3ª Edição, Coimbra, Almedina, 2015, ISBN 978-972-40-6261-7;
- *, Direito do Trabalho*, 9ª Edição, Coimbra, Almedina, 2019, ISBN 978-972-40-8141-0;
- MARTÍNEZ, PEDRO ROMANO**; et al., *Código de Trabalho Anotado*, 9ª Edição, Coimbra, Almedina, 2013, ISBN 978-972-40-5029-4;
- MARTINS, ANDRÉ ALMEIDA**; et al., *Manual de direito do trabalho*, Porto, Vida Económica, 2017, ISBN 978-989-768-343-5;
- MARTINS, JOÃO ZENHA**, *Os futebolistas profissionais e as cláusulas de rescisão*, in **Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier** – Volume II, Lisboa, Universidade Católica, 2015, ISBN 978-972-54-0459-1, pp.239-240;
- MARTINS, PEDRO FURTADO**, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4ª Edição, Parede, Principia, 2017, ISBN 978-989-716-165-0;
- NASCIMENTO, RICARDO**, *Da Cessação do Contrato de Trabalho: Em Especial por Iniciativa do Trabalhador*, Coimbra, Coimbra Editora, 2008, ISBN 978-972-32-1556-4;
- MEIRIM, JOSÉ MANUEL**, *Direito do Desporto, esse desconhecido*, in **Vida Judiciária** nº204, Porto, Vida Económica, 2017;
- NETO, ABÍLIO**, *Código Civil Anotado*, 19ª Edição, Lisboa, Ediforum, 2016, ISBN 978-989-8438-14-0;
- PARREIRA, ISABEL RIBEIRO**, *A quebra da confiança como critério de concretização da justa causa de despedimento*, in **I Congresso Nacional de Direito do Trabalho**, Coimbra, Almedina, 1998, ISBN 978-972-2401-112-7;
- PAULA, FILIPE ALEXANDRE DA SILVA**, *O regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo*, in **Direito e Finanças do Desporto**, Lisboa, Faculdade de Direito de Lisboa, 2015, ISBN 978-989-8722-04-1;
- PEREIRA, JOANA SÁ**, *A Demissão com Justa Causa do Praticante Desportivo – o caso dos jogadores da equipa de futebol do Sporting Clube de Portugal*, in **Revista de Direito do Desporto**, ISSN 2184-4186, Ano I, nº 3, Lisboa, AAFDL, 2019;
- PRATA, ANA**; et. al., *Código Civil Anotado*, Volume I, 2ª Edição, Coimbra, Almedina, 2019, ISBN 978-989-40-0442-4;
- POÇAS, LUÍS**, *Manual de Investigação em Direito: Metodologia da Preparação de Teses e Artigos Jurídicos*, Coimbra, Almedina, 2020, ISBN 978-972-40-8366-7;

- QUINTAS, PAULA; QUINTAS, HÉLDER**, *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, 10ª Edição, Coimbra, Almedina, 2022, ISBN 978-989-40-0442-4;
- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA**, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral*, 2ª Edição, Coimbra, Almedina, 2015, ISBN 978-972-40-6016-3;
- , *Tratado de Direito do Trabalho – Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, Coimbra, Almedina, 2019, ISBN 978-972-40-8054-3;
- , *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 8ª Edição, Coimbra, Almedina, 2021, ISBN 978-972-40-9855-5;
- REDINHA, MARIA REGINA**, *Código Novo ou Código Revisto? – A Propósito das Modalidades do Contrato de Trabalho*, in **Código do Trabalho – A Revisão de 2009**, Coimbra, Coimbra Editora, 2011, ISBN 978-972-32-1867;
- REI, MARIA RAQUEL; SILVEIRO, FERNANDO XAREPE; GRAÇA, SUSANA CASTELA**, *Estudos de Direito Desportivo*, Coimbra, Almedina, 2001, ISBN 972-40-1716-8, pp.155-159;
- ROCHA, LUÍS CARDOSO**, *Clube Desportivo*, in **Enciclopédia de Direito do Desporto**, 1ª Edição, Coimbra, Gestlegal, 2019, ISBN 978-989-8951-27-4;
- RODRIGUES, INÊS DOS REIS**, *Considerações sobre o Regime do Contrato de Trabalho Desportivo com Ênfase na Resolução com Justa Causa por Parte do Praticante Desportivo*, in **Compêndio de Direito do Desporto**, 1ª Edição, Coimbra, Gestlegal, 2021, ISBN 978-989-8951-59-5;
- SANTOS, LUÍS**, *A História dos Jogos Olímpicos*, 1ª Edição, Alfragide, Texto, 2020, ISBN 978-989-660-794-4 pp.6-9;
- VASCONCELOS, JOANA**, *Concretização do Conceito de Justa Causa*, in **Estudos do Instituto de Direito do Trabalho – Vol. III**, Coimbra, Almedina, 2002, ISBN 978-972-401-667-2;
- VENTURA, VICTOR HUGO**, *O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo*, Lisboa, AAFDL, 2020, ISBN 978-972-629-453-5;
- WEGER, FRANZ DE**, *The Jurisprudence of the FIFA Dispute Resolution Chamber*, 1ª Edição, The Hague, T.M.C. Asser Press The Hague, 2008, ISBN 978-94-6265-126-5;
- XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO**; et.al, *Manual do direito do trabalho*, 3ª Edição Revista e Atualizada, Lisboa, Rei dos Livros, 2018, ISBN 978-989-882-367-0;

Referências Jurisprudenciais

Nacional:

- Ac. do STJ de 16-10-73;
- Ac. do STA de 16-10-73;
- Ac. do TRP de 2-2-81;
- Ac. do STJ de 15-10-82;
- Ac. do STJ de 25-3-83;
- Ac. do STJ de 11-11-83;
- Ac. do STJ de 1-6-84;
- Ac. do STJ de 2-5-86;
- Ac. do TRL de 20-5-87;
- Ac. do STJ de 23-6-88;
- Ac. do STJ de 8-7-88;
- Ac. do STJ de 23-11-94;
- Ac. do STJ nº 136/05.1TTVRL.P1. S1;
- Ac. do STJ nº 142/06.9TTLRS.L1. S1;
- Ac. do STJ nº 4119/04.0TTLSB.S1;
- Ac. do TRL nº 4282/09.4TTLSB.L1-4;
- Ac. do STJ nº 4583/06.3TTL.SB. S1;
- Ac. do STJ nº 08S2470;

Internacional:

- CAS 2005/A/916 AS Roma v. Fédération Internationale de Football Association;
- CAS 2006/A/1180 Galatasaray SK v. Frank Ribéry & Olympique de Marseille;
- CAS 2007/A/1298 Wigan Athletic FC v/ Heart of Midlothian & CAS 2007/A/1299 Heart of Midlothian v/ Webster & Wigan Athletic FC & CAS 2007/A/1300 Webster v/ Heart of Midlothian;
- CAS 2007/A/1369 O. v. FC Krylia Sovetov Samara;
- CAS 2008/A/1453 Elkin Soto Jaramillo & FSV Mainz 05 v/ CD Once Caldas & FIFA;
- CAS 2008/A/1519 FC Shakhtar Donetsk v. Matuzalem Francelino da Silva & Real Zaragoza SAD & Fédération Internationale de Football Association (FIFA);
- CAS 2010/A/2049 Al Nasr Sports Club v. F. M.;
- CAS 2010/A/2147 Udinese Calcio S.p.A. v. Morgan De Sanctis & Sevilla FC SAD;
- CAS 2011/A/2428 I. v. CJSC FC Krylia Sovetov;
- CAS 2012/A/2844 Gussev Vitali v. C.S Fotbal Club Astra & RPFL;
- CAS 2012/A/3035 Parma FC SpA v. VFL Wolfsburg;
- CAS 2013/A/3091 FC Nantes v. Fédération Internationale de Football Association (FIFA) & Al Nasr Sports Club & CAS 2013/A/3092 Ismael Bangoura v. Al Nasr Sports Club & FIFA & CAS 2013/A/3093 Al Nasr Sports Club v. Ismael Bangoura & FC Nantes;
- CAS 2013/A/3365 Juventus FC v. Chelsea FC;
- CAS 2014/A/3642 Erik Salkic v Football Union of Russia & Professional Football Club Arsenal;
- CAS 2014/A/3643 Club Promotora del Pachuca S.A. de C.V. v. Facundo Gabriel Coria & Fédération Internationale de Football Association (FIFA);
- CAS 2014/A/3706 Christophe Grondin v. Al Faisaly Football Club;
- CAS 2015/A/3955 & 3956 Vitoria Sport Clube & Ouwo Moussa Maazou v. Fédération Internationale de Football Association (FIFA) & Etoile Sportive du Sahel;
- CAS 2015/A/4003 Maccabi Haifa v. Anderson Conceicao Xavier & Clube de Regatas Vasco da Gama;
- CAS 2016/A/4560 Al Arabi SC Kuwait v. Papa Khalifa Sankaré & Asteras Tripolis FC;
- CAS/2016/A/4569 Abdelkarim Elmorabet v. Clube Olímpico Safi & Fédération Royale Marocaine de Football (FRMF);
- CAS 2016/A/4846 Amazulu FC v. Jacob Nambandi & FIFA & National Soccer League;
- CAS 2018/A/5771 Al Warka FC v. Gaston Maximiliano Sangoy & FIFA / CAS 2018/A/5772 Gaston Maximiliano Sangoy v. Al Warka FC;
- CAS 2018/A/6017 FC Lugano v. FC Internazionale Milano S.p.A;

- CAS 2018/A/6029 Akhisar Belediye Gençlik ve Spor Kulubu Dernegi v. Marvin Renato Emnes;
- CAS 2020/A/7292 Moghreb Athletic Tetouan v. Ouattara Bassiriki;
- CAS 2020/A/6954 Club Athlétique Bizertin v. Saoud Farhan I Ishbah;
- CAS 2020/A/7030 Rúben Tiago Rodrigues Ribeiro v. Sporting Clube de Portugal & CAS 2020/A/7051 Sporting Clube de Portugal v. Rúben Tiago Rodrigues Ribeiro & Al Ain FC & FIFA;
- CAS 2021/A/7958 Maghreb Association Sportive de Fès v. Karime Benjamin Makongo;
- CAS 2021/A/7959 Maghreb Association Sportive de Fès v. Alexis Yougouda Kada;
- Decisão da DRC Mourad Batna & Al Jazira Sports Club v. Al Wahda Club;
- Decisão da DRC Pedro Leonardo Gonçalves Mateus v. Olympias Lympion;
- Decisão da DRC Stéphane Le Metayer v. UE Santa Coloma;
- Decisão da DRC Lonsana Doumbouya v. Shanghai Shenhua FC;
- Decisão da DRC Adam Mieczyslaw Stachowiak v. Denizlispor Kulubu;
- Decisão da DRC Sporting Clube de Portugal – Futebol, S.A.D v. Rui Pedro dos Santos Patrício & Wolverhampton Wanderers Football Club;
- Decisão da DRC X v. Y, de 10 de junho de 2004;
- Decisão da DRC A v. H, de 1 de junho de 2005;
- Decisão da DRC Club A v. Player B & Club C, de 23 de março de 2006;
- Decisão da DRC Player X v. Club D, de 23 de março de 2006;
- Decisão da DRC Player A v. Club B, de 17 de agosto de 2006;
- Decisão da DRC Player P v. Club C, de 26 de outubro de 2006;
- Decisão da DRC Player A. v. Club B., de 12 de janeiro de 2007;
- Decisão da DRC Player A. v. Club B, & Club C., de 8 de junho de 2007;
- Decisão da DRC P. v. R. & Z., de 2 de novembro de 2007;
- Decisão da DRC Club A. v. R., de 18 de dezembro de 2012;
- Decisão da DRC Player A. v. Club S. & Club N, de 12 de dezembro de 2012;
- Decisão da DRC Club J v. Player A & Club D, de 27 de fevereiro de 2013;
- Decisão da DRC Player C. v. Club A., de 13 de dezembro de 2013;
- Decisão da DRC Club P. v. Player F. & Club C., de 27 de fevereiro de 2014;

WEBGRAFIA

- <https://www.abola.pt/>
- <https://www.bbc.com/>
- <https://desporto.sapo.pt/>
- <http://www.dgsi.pt>
- <https://www.ey.com/>
- <https://www.forbes.com/>
- <https://www.in.pt/>
- <https://jurisprudencia.pt/>
- <https://www.ojogo.pt/>
- <https://www.publico.pt/>
- <https://runrepeat.com/>
- <https://shareholder.broadridge.com/>
- <https://www.statista.com/>
- <https://tribuna.expresso.pt/>