



Universidades Lusíada

Araújo, Tânia Rafaela Gomes

O uso de Doping enquanto fundamento de cessação do contrato por justa causa da entidade empregadora desportiva

<http://hdl.handle.net/11067/7629>

Metadados

Data de Publicação

2023

Resumo

A presente dissertação tem como principal objetivo analisar as consequências que o uso de substâncias ou métodos dopantes poderão causar na relação laboral desportiva, nomeadamente, no que toca à subsistência do contrato, isto é, se tal conduta poderá constituir justa causa de despedimento por parte da entidade empregadora desportiva. Para tanto, distribuimos a presente dissertação em cinco capítulos. O primeiro capítulo é dedicado ao contrato de trabalho desportivo e as suas particularidades ...

The main objective of this dissertation is to analyze the consequences that the use of Doping substances or methods may cause in the sporting employment relationship, namely, with regard to the maintenance of the contract, that is, whether such conduct may constitute just cause for dismissal on the part of the sports employer. Therefore, we have divided this dissertation into five chapters. The first chapter is dedicated to the sports employment contract and its particularities in relation to ...

Palavras Chave

Direito, Direito do trabalho, Contrato de Trabalho - Portugal, Contrato de trabalho desportivo - Cessação - Doping, Ética desportiva

Tipo

masterThesis

Revisão de Pares

Não

Coleções

[ULP-FD] Dissertações

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-10-02T04:21:14Z com informação proveniente do Repositório



UNIVERSIDADE LUSÍADA DO PORTO

**O USO DE *DOPING* ENQUANTO FUNDAMENTO DE
CESSAÇÃO DO CONTRATO POR JUSTA CAUSA DA
ENTIDADE EMPREGADORA DESPORTIVA**

Tânia Rafaela Gomes Araújo

Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Direito, área de Ciências
Jurídico-Empresariais

Porto

2023



UNIVERSIDADE LUSÍADA DO PORTO

**O USO DE *DOPING* ENQUANTO FUNDAMENTO DE
CESSAÇÃO DO CONTRATO POR JUSTA CAUSA DA
ENTIDADE EMPREGADORA DESPORTIVA**

Tânia Rafaela Gomes Araújo

Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Direito, área de Ciências
Jurídico-Empresariais

Orientador: Lúcio Miguel Correia

Porto

2023

*"Sonhar mesmo que seja impossível
Lutar mesmo que o inimigo seja invencível
Suportar a dor, mesmo que seja insuportável
Correr, mesmo onde o bravo não ouse ir
Transformar no bem o que é mal,
mesmo que o caminho seja de mil milhas
Amar o puro e o inocente,
mesmo que seja insistente
Persistir, mesmo quando
o corpo não mais resista
E, afinal, tocar aquela estrela,
mesmo que seja impossível".*

Fernando Pessoa

Agradecimentos

Aos meus pais pelo amor e apoio incondicional e por vibrarem com todas as minhas conquistas.

À minha irmã por ter sido o meu motor e combustível.

Ao Bruno por ser o meu abraço-casa e me incentivar a sonhar – sempre – e cada vez mais alto.

À minha segunda família que nunca duvidou, nem por um segundo, desta conquista.

Às minhas estrelinhas que me ensinaram a ser forte e resiliente.

Aos meus amigos por não terem permitido que eu desistisse.

Ao Dr. Nuno Albuquerque pela vasta biblioteca que prontamente me disponibilizou.

Ao Professor Doutor Lúcio Miguel Correia pelo voto de confiança e disponibilidade.

A todos os colegas de profissão que, de alguma forma, contribuíram para a concretização desta conquista.

A todos os que sonharam comigo.

A eles dedico esta dissertação!

Índice

Agradecimentos	III
Resumo	1
Abstract.....	3
Abreviaturas e Siglas Utilizadas.....	5
Introdução.....	7
Capítulo I – Relação laboral desportiva	9
1.1 Origens da relação laboral desportiva.....	9
1.2 Forma e conteúdo do contrato de trabalho desportivo.....	10
1.3 As partes	13
1.4 Duração do contrato.....	15
1.5 Período experimental	20
1.6 Cedência e transferência de praticantes desportivos.....	23
1.7 Direitos, deveres e garantias das partes – algumas especificidades.....	25
Capítulo II – Cessação do contrato.....	31
2.1 Caducidade.....	33
2.2 Revogação por acordo das partes.....	34
2.3 Resolução por justa causa	36
2.3.1 Conceito de justa causa e justa causa desportiva	36
2.3.2 Resolução por justa causa promovida pelo praticante desportivo profissional... 38	
2.3.3 Resolução por justa causa promovida pela entidade empregadora desportiva ... 44	
2.4 Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental.....	47
2.5 Denúncia por iniciativa do praticante desportivo contratualmente convencional... 48	
Capítulo III – Ética na relação laboral desportiva	55
3.1 Conceito de ética desportiva	55
3.2 Demonstrações contrárias à ética desportiva	58

3.3 O uso de <i>Doping</i>	65
3.3.1 Definição do conceito de <i>Doping</i>	65
3.3.2 Origem e evolução da dopagem	69
3.3.3 A regulamentação na luta contra a dopagem – nacional e internacional	71
3.3.4 Fundamentos de combate ao <i>Doping</i>	74
Capítulo IV – Responsabilidade e culpa pelo uso de <i>Doping</i>	78
4.1 Responsabilidade objetiva e responsabilidade subjetiva	78
4.2 Aferição da culpa pelo uso de <i>Doping</i>	81
Capítulo V – O uso de <i>Doping</i> como fundamento para a cessação do contrato com justa causa	90
5.1 Aplicação de sanções disciplinares	90
5.2 Sanções desportivas pelo uso de <i>Doping</i>	92
5.3 Sanções laborais pelo uso de <i>Doping</i>	95
5.4 Fundamento de cessação do contrato por justa causa pelo praticante desportivo	97
5.5 Fundamento de cessação do contrato por justa causa pela entidade empregadora desportiva.....	99
Conclusões.....	108
Referências bibliográficas	112
Jurisprudência.....	121
Legislação	122

Resumo

A presente dissertação tem como principal objetivo analisar as consequências que o uso de substâncias ou métodos dopantes poderão causar na relação laboral desportiva, nomeadamente, no que toca à subsistência do contrato, isto é, se tal conduta poderá constituir justa causa de despedimento por parte da entidade empregadora desportiva.

Para tanto, distribuámos a presente dissertação em cinco capítulos.

O primeiro capítulo é dedicado ao contrato de trabalho desportivo e as suas particularidades relativamente ao contrato de trabalho comum. Nessa medida, começar-se-á por abordar os primórdios da relação laboral desportiva. De seguida, será então altura de apresentar as particularidades da relação laboral desportiva, como é o caso da sua forma e conteúdo, das suas partes, da sua duração, do período experimental vigente, do regime da cedência e da transferência e, por fim, algumas especificidades dos direitos, deveres e garantias adstritos às partes.

Nessa sequência, no capítulo segundo percorremos as formas de cessação do sobredito contrato, explanando sobre a caducidade, a revogação por acordo das partes, a resolução com justa causa promovida pelo praticante desportivo e pela entidade empregadora desportiva, acrescentando uma breve elucidação acerca do conceito de justa causa, a denúncia por qualquer das partes durante o período experimental e a denúncia por iniciativa do praticante desportivo contratualmente convencionada (as conhecidas “cláusulas de rescisão”).

Apresentada a relação laboral desportiva, no capítulo terceiro segue-se uma breve explanação sobre a ética desportiva e as demonstrações contrárias à mesma, como é o caso do *match-fixing*, do *spot-fixing*, da manipulação de resultados desportivos e, por fim, mas não menos importante, o uso de *Doping*. Apresenta-se igualmente uma breve incursão histórica pela noção deste flagelo, as suas origens e evolução, abordando ainda quais as medidas que se foram sendo tomadas no que toca ao seu combate combater, assim como, os fundamentos que justificam essa luta.

Por conseguinte, nos capítulos seguintes iremos abordar os pontos centrais desta dissertação. Nesse sentido, começamos por fazer referência à responsabilidade objetiva e à responsabilidade subjetiva, assim como, a forma de aferição da culpa pelo uso de *Doping*.

Assim, no que toca à responsabilidade subjetiva e à responsabilidade objetiva, pretendemos averiguar qual o tipo de responsabilidade vigente, quer nas sanções desportivas, quer nas sanções disciplinares. Por último, no que toca à aferição da culpa pelo uso de *Doping* iremos abordar o conceito de diligência máxima e apresentar alguns exemplos em que esse conceito foi discutido.

Por fim, no último capítulo, procuramos demonstrar quais as implicações do uso de *Doping* quer no âmbito desportivo, quer no âmbito laboral, incidindo, maioritariamente, na resolução do contrato de trabalho desportivo com justa causa tendo por base o uso de substâncias ou métodos dopantes.

Do estudo efetuado percebemos que tal conduta configura uma quebra contratual e, como tal, desta poderá resultar a resolução do contrato. Não obstante, tal dependerá da política da entidade empregadora relativamente ao *Doping*, pois nem sempre o resultado final se consubstancia num despedimento.

Palavras-chave:

CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO; RESOLUÇÃO COM JUSTA CAUSA DO CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO; ÉTICA DESPORTIVA; *DOPING*.

Abstract

The main objective of this dissertation is to analyze the consequences that the use of Doping substances or methods may cause in the sporting employment relationship, namely, with regard to the maintenance of the contract, that is, whether such conduct may constitute just cause for dismissal on the part of the sports employer.

Therefore, we have divided this dissertation into five chapters.

The first chapter is dedicated to the sports employment contract and its particularities in relation to the common employment contract. To that extent, it will begin by addressing the beginnings of the sporting employment relationship. Then, it will be time to present the particularities of the sporting employment relationship, such as its form and content, its parts, its duration, the trial period in force, the assignment and transfer regime and, finally, some specificities of the rights, duties and guarantees attached to the parties.

In this sequence, in the second chapter we go through the forms of termination of the aforementioned contract, explaining the expiry, the revocation by agreement of the parties, the resolution with just cause promoted by the sports practitioner and by the sports employer, adding a brief explanation about the concept of just cause, termination by either party during the trial period and termination by the contractually agreed initiative of the athlete (the so-called “termination clauses”).

Having presented the sporting employment relationship, the third chapter provides a brief explanation of sports ethics and the demonstrations contrary to it, such as match-fixing, spot-fixing, manipulation of sports results and, finally, but not least, the use of Doping. It also presents a brief historical incursion into the notion of this scourge, its origins and evolution, also addressing the measures that have been taken with regard to combating it, as well as the foundations that justify this struggle.

Therefore, in the following chapters we will address the central points of this dissertation. In this sense, we begin by referring to objective and subjective responsibility, as well as the way of assessing guilt for the use of Doping.

Thus, with regard to subjective liability and objective liability, we intend to find out what type of liability is in force, whether in sports sanctions or in disciplinary sanctions.

Finally, regarding the assessment of guilt for the use of Doping, we will address the concept of maximum diligence and present some examples in which this concept was discussed.

Finally, in the last chapter, we try to demonstrate the implications of the use of Doping both in sports and in work, focusing mainly on the resolution of the sports employment contract with just cause based on the use of doping substances or methods .

From the study carried out, we realized that such conduct constitutes a breach of contract and, as such, this may result in the termination of the contract. However, this will depend on the employer's policy regarding Doping, as the final result is not always a dismissal.

Key words: SPORTS WORK CONTRACT; RESOLUTION WITH JUST CAUSE OF THE SPORTS EMPLOYMENT CONTRACT; SPORTS ETHICS; DOPING.

Abreviaturas e Siglas Utilizadas

a.C. – antes de Cristo

ADoP – Autoridade Antidopagem de Portugal

AMA – Agência Mundial Antidopagem

Art.º – artigo

Arts.º – artigos

AUT – Autorização de Utilização Terapêutica

CAS – *Court of Arbitration for Sport*

CAUT – Comissão de Autorização de Utilização Terapêutica

CC – Código Civil

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

CDA – Colégio Disciplinar Antidopagem

CDFUE – Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia

CED – Código de Ética Desportiva

Cfr. - Confrontar

Cit. por – Citado por

CMA – Código Mundial Antidopagem

CNAD – Conselho Nacional Antidopagem

COI – Comité Olímpico Internacional

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DL – Decreto-lei

FINA – Federação Internacional de Natação

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LBAFD – Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto

LBSD – Lei de Bases do Sistema Desportivo

LPFP – Liga Portuguesa de Futebol Profissional

N.º – número

Ns.º – números

P. – página

Pp. - páginas

RDDP – *Real Decreto de los Deportistas Profesionales*

RJCTD – Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo

SAD – Sociedade Anónima Desportiva

SJPF – Sindicato dos Jogares Profissionais de Futebol

SRIJ – Serviço de Regulação e Inspeção de Jogos

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TAD – Tribunal Arbitral do Desporto

TAS – *Tribunal Arbitral du Sport*

TNT – Trinitrotolueno

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

UEFA – *Union of European Football Associations*

UNESCO – *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*

WADA – *World Anti-Doping Agency*

Introdução

O desporto tem vindo a adquirir a sua notoriedade, tanto a nível nacional, como internacional e, como tal, o Direito do Desporto tem vindo igualmente a marcar a sua posição, quer em termos mediáticos, quer em termos financeiros, tendo em conta que constitui, atualmente, uma atividade económica de grande relevo. Não obstante, a visibilidade do desporto não trouxe apenas pontos positivos. Trouxe, igualmente, outros fenómenos que comprometem a integridade desportiva, como é o caso da violência associada ao desporto, da corrupção, das apostas desportivas ou do *Doping*.

Tendo em conta o carácter mercantilista que o desporto tem adquirido, o legislador procurou regular as relações laborais existentes entre entidade empregadora desportiva e praticante desportivo profissional, sem prejuízos dos demais agentes desportivos. Sem olvidar, o contrato de trabalho desportivo apresenta as suas especificidades relativamente ao contrato de trabalho comum. E é precisamente por isto que LEAL AMADO caracteriza este contrato como sendo bidimensional¹. Um dos casos mais relevantes em que se verificam as disparidades entre um contrato e o outro é a resolução do mesmo. Assim sendo, um enquadramento teórico do contrato de trabalho desportivo, levando em conta as especificidades relativamente ao contrato de trabalho comum, será o “tiro da partida” da nossa dissertação. Posteriormente, será dado um maior enfoque nas formas de cessação do contrato de trabalho desportivo, incidindo maioritariamente sobre a resolução com justa causa. E, é neste domínio que se centra parte desta investigação.

Subsequentemente, fazemos uma breve alusão ao conceito de ética desportiva e às manifestações contrárias à mesma que se verificam “dentro e fora de campo”, sendo o *Doping* uma dessas demonstrações antiéticas. Seguidamente, procuramos compreender que implicações o *Doping* provoca na ética desportiva, bem como as suas origens e evolução legislativa no que toca ao seu combate.

Nesse ensejo, o objetivo central desta dissertação volta-se para a aplicação do instituto da resolução com justa causa por parte da entidade empregadora desportiva ou do praticante desportivo, na decorrência do uso de *Doping*, procurando encontrar a solução que

¹ Cit. por 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 n.º 3 (Set.-Dez. 2019), AAFDL Editora, 2019, p. 54.

melhor se enquadra numa justiça desportiva assente na proporcionalidade, articulando tal com a aplicação de sanções – desportivas ou laborais – tendo em vista dissuadir e demover os praticantes desportivos do uso de substâncias ou métodos dopantes. Por fim, dispomos as considerações finais que extraímos acerca desta questão.

“Um desporto sem integridade, um desporto sem credibilidade, um desporto sem ética, é um desporto sem alma”².

Este constitui o mote para a nossa dissertação.

² MEDEIROS, Emanuel Macedo De, “*O controlo da legalidade das apostas online e a manipulação de resultados (match fixing)*”, in *O Direito do Desporto em Perspetiva* (coordenação Ana Celeste Carvalho), Almedina, 2015, p. 127.

Capítulo I – Relação laboral desportiva

1.1 Origens da relação laboral desportiva

Inicialmente, o Desporto era encarado como uma atividade social e educativa. Contudo, sobretudo, a partir do século XIX, foi progredindo para uma função de espetacularidade e competitiva. O Desporto, tal como o conhecemos hoje, remonta ao século XIX e tem as suas origens no capitalismo industrial, nas lutas sociais, políticas e religiosas, no desenvolvimento da cultura Vitoriana e na afirmação do império colonial britânico³. Assim, ao assumir uma posição dominante na vida social hodierna, o Estado teve de se sujeitar a regras específicas e, nessa medida, no século XX, o Desporto interligou-se ao Direito e vice-versa. Assim, no século XX o Desporto veio ocupar a sua posição de grande mediatismo e, conseqüentemente, suscitou elevadas repercussões económicas, ou seja, o Desporto foi-se mercantilizand⁴.

Até à data, em Portugal, o Desporto era visto apenas como uma atividade lúdica e não profissional. Com a queda do Estado salazarista vigente em 1974 e com a publicação da nossa Constituição da República de 1976, o direito ao Desporto teve a sua consagração constitucional, incumbindo ao Estado promover, orientar e apoiar a prática do Desporto. Em 1990, com a Lei de Bases do Sistema Desportivo (LBSD), o Desporto passou a ser encarado já não de uma perspetiva amadora, mas de forma profissional. Não obstante, a natureza da competição não está totalmente afeta à natureza do vínculo laboral, visto que, apesar da relação laboral apenas ter sido regulada a partir de 1995, à data já existiam praticantes desportivos profissionais. A título de exemplo, veja-se o caso de José Bento Pessoa que, no final do séc. XIX, dedicou-se ao ciclismo de forma profissional e envergou por uma carreira internacional⁵.

³ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico dos Praticantes Desportivos Profissionais em Portugal e Espanha – Especificidades*”, Quid Juris, 2022, p. 27.

⁴ AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*”, Almedina, 2018, p. 10.

⁵ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., p. 48.

Em 1960, com a Lei n.º 2104, de 30 de maio, o legislador veio pela primeira vez admitir o profissionalismo desportivo, ainda que numa perspetiva restritiva⁶. Por conseguinte, em 1990, a Lei de Bases do Sistema Desportivo veio prever que o regime jurídico dos praticantes desportivos viria a ser definido por diploma próprio e, nessa sequência, em 1995 consagrou-se o primeiro regime jurídico exclusivo para os praticantes desportivos – o DL n.º 305/95, de 18 de novembro. Posteriormente, este diploma foi revogado pela Lei n.º 28/98, de 26 de junho e, atualmente, este regime encontra-se atualizado pela Lei n.º 54/2017, de 14 de julho.

É ainda de realçar que, em 1991, deu-se a celebração da primeira Convenção Coletiva de Trabalho (doravante CCT) entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional (LPFP) e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol (SJPF). Tal demonstra a preocupação do futebol profissional em regular a relação profissional desportiva que, à data, ainda não o era.

Ora, o século XX foi considerado o século do Desporto e, até aos dias de hoje, são inúmeros os avanços legislativos verificados nesta área.

1.2 Forma e conteúdo do contrato de trabalho desportivo

Para que se possa enquadrar o problema sobre o qual irá versar a presente dissertação, cumpre proceder a uma análise criteriosa dos motivos que colocam o contrato de trabalho desportivo nos quadros de contratos especiais de trabalho.

Ora, em primeiro lugar, a relação laboral desportiva distingue-se da relação laboral comum porque no seu âmago está um trabalhador *sui generis*, visto que a prática desportiva tem um carácter efémero. Ademais, a subordinação jurídica entre o praticante e a entidade desportiva apresenta particularidades relativamente à subordinação entre um trabalhador comum e a sua entidade empregadora. Não obstante, a principal diferença assenta na sua “*causa mista*”⁷, ou seja, o praticante desportivo não só joga, como também trabalha, “*ele trabalha jogando e joga trabalhando*”⁸. Assim, podemos considerar que o contrato de

⁶ AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho Desportivo...*”, Ob. Cit., p. 11.

⁷ AMADO, João Leal, “*Aspetos gerais do trabalho desportivo em Portugal*”, in *Direito do Trabalho e Desporto*, (coordenação de Leonardo Andreotti de Oliveira), Quartier Latin, 2014, p. 412.

⁸ *Ibidem*, p. 413.

trabalho desportiva apresenta duas funções: a função juslaboral e a função jusdesportiva, ou seja, o objeto deste contrato assenta numa atividade laboral no âmbito desportivo e uma atividade desportiva no âmbito laboral. Na esteira do que perfilha LEAL AMADO, a finalidade do “*contrato de trabalho desportivo é mista, pois o seu objeto, latu sensu, é dual – laboral e desportivo*”⁹. Como tal, foi esta especificidade do contrato de trabalho desportivo que justificou e deu o mote para incluir este contrato no âmbito dos contratos de trabalho especiais e, nessa medida, estabeleceu-se um regime jurídico exclusivo para os praticantes desportivos.

Segundo a legislação em vigor, o contrato de trabalho desportivo só é válido se for celebrado por escrito e assinado por ambas as partes. Ademais, deste contrato deve constar uma série de elementos, designadamente, a identificação das partes, incluindo a nacionalidade e a data de nascimento, a atividade desportiva que o praticante se obriga a prestar, o montante e a data de vencimento da retribuição, o termo da vigência do contrato, entre outros.

Em primeira instância, a regra geral no domínio do contrato de trabalho é a consensualidade ou liberdade de forma, conforme dispõe o art.º 110.º do Código do Trabalho (doravante CT) (“*o contrato de trabalho não depende de observância de forma especial, salvo quando a lei determinar o contrário*”) conjugado com o art.º 219.º do Código Civil (de agora em diante designado CC) (“*a validade da declaração negocial não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei a exigir*”), isto significa que, são admissíveis exceções à regra da liberdade de forma, designadamente, os contratos a termo certo ou incerto. Ora, tendo em linha de conta que o contrato de trabalho desportivo é um contrato a termo, revela-se necessária e obrigatória a sua redução a escrito, bem como, a sua submissão a registo, quer pelas ligas profissionais, quer pelas federações desportivas.

Impõe-se agora a questão de saber qual a cominação legal da inobservância de forma escrita. Tendo em conta o regime geral da nulidade e anulabilidade que estabelece que “*a declaração de nulidade como a anulação do negócio têm efeito retroativo, devendo ser restituído tudo o que tiver sido prestado ou, se a restituição em espécie não for possível o valor correspondente*” (art.º 289.º do CC), facilmente se percebe que tal é impossível de ser aplicado ao contrato de trabalho desportivo, uma vez que o empregador teria de restituir o equivalente ao trabalho prestado pelo trabalhador e este teria de restituir os vencimentos

⁹ *Ibidem*, p. 414.

recebidos. Nesta esteira, o legislador estabeleceu um regime específico para as invalidades, presente nos arts.º 121.º a 123.º do CT. Assim, “*o contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado*”, isto quer dizer que, a declaração de nulidade só produz efeitos para o futuro e até àquele momento o contrato é considerado válido, trata-se de “*uma ficção legal da sua validade*”¹⁰. Não obstante, o contrato de trabalho desportivo que não observe a forma escrita possui eficácia *inter partes*, ou seja, produz os efeitos nas esferas jurídicas, quer do praticante desportivo, quer da entidade empregadora desportiva. Ainda, como explanado supra, o contrato de trabalho desportivo não produz efeitos retroativos, opera apenas *ex nunc*, por força do art.º 122.º, n.º 1 do CT. A legislação revogada previa que a violação da formalidade de redução a escrito do contrato e consequente assinatura por ambas as partes constituía uma contraordenação leve.

Quanto ao seu conteúdo, o n.º 3 do art.º 6.º do Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desporto (doravante RJCTD) estabelece um conjunto de menções, já mencionadas supra, que devem estar designadas no contrato de trabalho. No entanto, a ausência de alguma delas não implica a sua nulidade, sendo que, a cominação de ausência de alguns dos elementos está prevista na lei, nomeadamente, a alínea e), a data de início de produção de efeitos do contrato, cuja cominação está presente no n.º 4, “*(...) considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração*” ou, a falta de indicação do termo resolutivo, cuja consequência está disposta no art.º 9.º, n.º 5, “*considera-se celebrado por uma época desportiva, ou para a época desportiva no decurso da qual for celebrado*”, ou ainda, a ausência de menção ao período experimental, considerando-se, então, que este não existirá (art.º 10.º, n.º 1).

Ainda, a falta de outras menções poderá conduzir à recusa do registo do contrato por parte da federação desportiva competente, nos termos do art.º 7, todavia, a inobservância do registo não implica a invalidade do contrato, mas sim a sua ineficácia relativamente à respetiva federação, não podendo o praticante desportivo participar em competições por esta promovidas. Assim, o registo do contrato tem “*um carácter como que declarativo, e não constitutivo*”¹¹. Esta formalidade constitui uma verdadeira obrigação para a entidade empregadora desportiva, presumindo-se que, a falta do seu registo, é da culpa exclusiva da

¹⁰ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., p. 93.

¹¹ AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho Desportivo...*”, Ob. Cit., p. 49.

entidade desportiva (art.º 7.º, n.º 5 e art.º 11, alínea a), ambos do RJCTD). Aliás, constituindo este um dever específico da entidade empregadora desportiva, a sua não realização poderá implicar o impedimento do praticante desportivo participar nas competições, sendo que este incumprimento doloso, pela sua gravidade e consequências, poderá justificar a resolução do contrato por iniciativa do praticante desportivo (art.º 23.º, n.º 1, alínea d) e art.º 27.º, n.º 1 do RJCTD ex vi art.º 351.º, n.º 1 do CT).

Mais, as modificações e a cessação do contrato devem ser igualmente comunicadas à federação e, no caso de cedência do praticante desportivo profissional, o clube ou a sociedade desportiva cessionária deve registar um novo contrato, para que o praticante desportivo possa participar nas competições ao seu serviço (art.º 21.º, n.º 1 do RJCTD).

Em suma, a relação laboral desportiva tem um carácter efémero e, como tal, no domínio do contrato de trabalho são admissíveis exceções à regra da liberdade de forma, como é o caso dos contratos a termo. Nesta medida, estando perante contratos a termo, é obrigatório a sua redução a escrito, bem como, o seu registo. Caso o contrato não seja registado, a sua inobservância não implica a invalidade do contrato, mas sim a sua ineficácia relativamente à respetiva federação, não podendo o praticante desportivo participar em competições por esta promovidas, de acordo com o art.º 7 do RJCTD. Esta formalidade constitui uma verdadeira obrigação para a entidade empregadora desportiva, nos termos do art.º 11, alínea a) do RJCTD, sendo que a sua não realização poderá justificar a resolução do contrato por iniciativa do praticante desportivo, caso os requisitos da justa causa estejam preenchidos na integra.

Quanto ao seu conteúdo, é necessário que este inclua o conjunto de menções previstas no art.º 6.º do RJCTD, sendo que, a ausência de alguma das menções não implica necessariamente a sua nulidade. Por fim, qualquer modificação, cedência ou cessação do contrato deverá igualmente ser comunicada à federação desportiva respetiva, nos termos do art.º 7.º, n.º 3 do RJCTD.

1.3 As partes

Entende-se por contrato de trabalho desportivo, 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.

Regra geral, a posição de entidade empregadora é assumida por clubes ou sociedades desportivas^{12 13}. Estas são tendencialmente associações privadas sem fins lucrativos, de utilidade pública e de carácter não económico, sendo o seu objetivo fomentar a prática da atividade desportiva. Segundo JOSÉ MANUEL MEIRIM, os clubes podem ser de três tipos: “*o clube desportivo strictu sensu, a sociedade desportiva com fins lucrativos e o clube desportivo com estatuto reforçado*”¹⁴. Assim, são partes do contrato de trabalho desportivo o praticante desportivo e os clubes desportivos (SAD, em certas situações).

No que concerne à capacidade para contratar, o RJCTD estabelece que somente os menores que tenham completado 16 anos de idade podem celebrar contratos de trabalho desportivos, fazendo referência à lei geral do trabalho, mais concretamente o art.º 68.º, n.º 1 do CT. Assim, só tem capacidade para contratar e prestar a respetiva atividade desportiva para o qual foi contratado, o menor que já tenha completado 16 anos de idade, que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho. Assim sendo, o menor padece de uma “*incapacidade negocial de gozo*”¹⁵. Caso assim não se observe, o contrato de trabalho desportivo padecerá de uma nulidade, nos termos gerais (arts.º 286.º e 289.º do CC).

Não obstante a referência à lei geral laboral, esta situação é distinta do disposto no n.º 4 do art.º 70.º do CT, uma vez que este prevê que é condição de validade do contrato a não oposição escrita por parte dos representantes legais do menor. No caso vertente, o RJCTD estabelece como condição essencial de validade, tanto a subscrição do menor, como a subscrição deste contrato por parte do representante legal. Significa isto que, o menor sofre de “*uma incapacidade negocial de exercício (incapacidade de agir), visto que não pode, por*

¹² AMADO, João Leal, “*Vinculação versus Liberdade...*”, Ob. Cit., p.67.

¹³ Estas sociedades desportivas podem ser sociedades anónimas, sociedades anónimas unipessoais, sociedades por quotas ou sociedades unipessoais por quotas, assumindo as abreviaturas SAD, SDQ, Lda. ou SDUQ, Lda., respetivamente, conforme dispõe o art.º 7.º, n.º 1, da Lei n.º 39/2023, de 4 de agosto.

¹⁴ ROCHA, Luís Cardoso, “*Clube Desportivo*”, in Enciclopédia de Direito do Desporto, Gestlegal, 2019, p. 83.

¹⁵ AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho Desportivo...*”, Ob. Cit., p. 42.

si só e autonomamente” celebrar um contrato¹⁶. Ou seja, o representante legal não substitui o menor, apenas o auxilia para efeitos de validade e eficácia do contrato assumido¹⁷.

Esta condição apenas cessará caso o menor, através do casamento, se emancipe. No entanto, a sua emancipação “*não prejudica a aplicação de outras normas de tutela do praticante desportivo menor*”, nomeadamente, a duração máxima do contrato estar limitada a três épocas desportivas (art.º 9.º, n.º 4 do RJCTD), ou a obrigação da entidade empregadora proporcionar todos os recursos necessários à conclusão da escolaridade obrigatória por parte do menor (art.º 11.º, alínea e) do RJCTD).

Em síntese, a relação laboral desportiva é constituída pelo praticante desportivo, que se obriga, mediante retribuição, a prestar atividade desportiva a uma pessoa singular ou coletiva – posição assumida por clubes ou sociedades desportivas – que promova ou participe em atividades desportivas, no âmbito de organização e sob a autoridade e direção desta. No que concerne à capacidade para contratar, apenas os menores que tenham completado 16 anos de idade, tenham concluído a escolaridade obrigatória ou estejam matriculados e a frequentar o nível secundário de educação e disponham de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho, podem celebrar contratos de trabalho desportivos, sob pena de se considerar o contrato nulo. É ainda condição de validade, tanto a subscrição do menor, como a subscrição deste contrato por parte do representante legal.

1.4 Duração do contrato

A duração do contrato é uma das grandes assimetrias que se verificam entre o contrato de trabalho comum e o contrato de trabalho desportivo. Em regra, o contrato de trabalho previsto na legislação comum é de duração indeterminada. Contudo, tal já não acontece no que concerne ao contrato de trabalho desportivo que impõe como limite mínimo uma época desportiva e como limite máximo cinco épocas desportivas. Denota-se que a relação laboral desportiva deve ser uma relação a prazo, onde deve ser aposto um termo final ou resolutivo¹⁸.

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., p. 109.

¹⁸ AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho Desportivo...*”, Almedina, 2018, p. 56.

Perfila LÚCIO MIGUEL CORREIA, “*estamos, portanto, perante um regime de contratação obrigatória termo, associada à natureza transitória da atividade desportiva, objeto do contrato, sabendo que não há possibilidade de se verificar o princípio da renovação automática*”¹⁹, ao contrário do que se verifica no regime comum, designadamente no art.º 149.º, n.º 2 do CT, onde subsiste a possibilidade do contrato se renovar automaticamente sem necessidade de declaração das partes. Nada obsta a que celebrem contratos de trabalho sucessivos ou interpolados, o que não é concebível é que haja renovação automática desse mesmo contrato²⁰. Contrariamente ao regime laboral comum, no regime laboral desportivo, o legislador olvidou-se de estabelecer o princípio da renovação automática do contrato²¹. Não obstante, entendemos que este “esquecimento” foi intencional e é coerente com a própria natureza do contrato. Ou seja, não faz qualquer sentido subsistir a necessidade de previamente denunciar um contrato de trabalho a termo, uma vez que o mesmo não se pode converter nunca num contrato sem termo, pelo que, também entendemos que, o contrato de trabalho desportivo caduca, sem necessidade de aviso prévio, logo que atinja o prazo fixado para o efeito.

Sem prescindir, o regime laboral comum assenta na garantia constitucional da segurança no emprego, prevista no art.º 53.º da Constituição da República Portuguesa (doravante CRP), onde se procura estabelecer uma relação laboral mais estável para o trabalhador e se encara os contratos de trabalho a termo como sendo originadores de precariedade e, como tal, são admitidos a título excepcional e mediante razões que os justifiquem. Sendo os contratos de trabalho desportivo a exceção a esta regra, veremos agora as razões que o justificam.

Ao contrário do que sucede com o contrato de trabalho comum, o contrato de trabalho desportivo constitui um contrato a termo, sendo esta a única categoria contratual admissível na relação laboral desportiva. Tal imposição resulta da natureza da própria profissão, isto é, tratando-se de uma profissão de desgaste rápido, sendo efémera e transitória, compreende-se, de certa forma, o carácter temporário também do contrato. Além disto, é uma profissão que implica uma condição física que só a jovialidade promete alcançar. Esta é uma profissão

¹⁹ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo*”, Livraria Petrony – Editores, 2008, p. 60.

²⁰ RODRIGUES, Inês dos Reis, “*Considerações sobre o regime...*”, in *Compêndio de direito do desporto*, coordenação Alexandre Miguel Mestre, Gestlegal, 2021, p. 321.

²¹ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, *Ob. Cit.*, p. 97.

que “*requer uma apuro físico e condição atlética apenas compatíveis com a juventude*” e “*as particulares exigências de competição desportiva profissional implicam que o praticante tenha de abandonar esta atividade laboral ainda relativamente jovem e com um período de vida ativa pela frente*”²².

Não obstante, LEAL AMADO²³ e LÚCIO MIGUEL CORREIA²⁴ entendem que este argumento está longe de ser decisivo para justificar a contratação a termo, uma vez que, “*se comparada com a generalidade das atividades profissionais, não implica que ela não possa ser exercida com base em contrato de trabalho de duração indeterminada, vocacionados para perdurar no tempo*”. Nesta sede, o praticante desportivo está perante uma maior limitação à desvinculação da sua entidade empregadora sem justa causa, tornando assim os contratos de trabalho desportivo a termo resolutivo, verdadeiros instrumentos de liberdade²⁵, permitindo ao praticante ingressar numa outra entidade empregadora desportiva que se revele mais vantajosa para o desenvolvimento da sua carreira profissional. É certo que um contrato desta natureza se tornaria também demasiado rígido no que toca à desvinculação por iniciativa do empregador, quando o praticante desportivo não estivesse na condição física desejável e a idade fosse já um fator preponderante. Contudo, esta não é uma questão de todo desconhecida para o regime laboral comum. Para tanto, a lei prevê, nomeadamente, no art.º 343.º, alínea c) do CT, a caducidade do contrato de trabalho por velhice. Ainda que reunidos todos os pressupostos para a sua verificação, esta só se verifica quando o trabalhador assim o pretender, subsistindo a exceção de que, atingidos os 70 anos de idade, o contrato de trabalho converter-se-á em contrato de trabalho a termo *ope legis*²⁶. Assim sendo, tal como sugere LEAL AMADO, esta poderia ser uma solução exequível para os contratos de trabalho desportivos. Por hipótese, estabelecia-se uma idade-limite, como por exemplo os 30 ou 35 anos, no qual até essa idade o trabalhador teria um contrato de trabalho de duração indeterminada e, posteriormente, o contrato já seria de duração determinada, por exemplo, por uma época desportiva²⁷.

²² AMADO, João Leal, “*Vinculação versus Liberdade...*”, Ob. Cit., p. 102.

²³ AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho Desportivo...*”, Ob. Cit., p. 57.

²⁴ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., p. 99.

²⁵ BAPTISTA, Albino Mendes, “*Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*”, Coimbra Editora, 2006, p. 18.

²⁶ Cfr. art.º 348, alínea c) do CT.

²⁷ AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho Desportivo...*”, Ob. Cit., p. 58.

Ainda, a natureza sazonal desta atividade poderia também justificar o caráter temporário do contrato, isto é, a atividade poderia adaptar-se ao ritmo da “época desportiva”²⁸, mas tal não acontece. Bem sabemos que, frequentemente, a duração do contrato tem duração inferior à época desportiva e exemplo disso são os mercados de inverno que abrem durante a época desportiva em curso.

Segundo menciona LEAL AMADO, o contrato de trabalho desportivo a termo é uma “conquista social” para os praticantes desportivos²⁹. Apesar da instabilidade que este modelo contratual oferece, a contratação a termo não é completamente desvantajosa para o trabalhador. Aliás, findo o contrato, este pode desvincular-se daquela entidade empregadora, recuperar a sua liberdade contratual e partir em busca de melhores condições contratuais. Acresce que, nada o impede de realizar contratos de cedência e transferência para outras entidades empregadoras desportivas. E, por um lado, não obstante o desportista procurar segurança, por forma a garantir a sua carreira profissional, por outro lado, também deseja a sua liberdade por forma a encontrar melhores condições contratuais.

Conclui-se, portanto, que o contrato de trabalho a termo visa proteger o praticante desportivo e a própria competição desportiva (e quiçá algumas entidades empregadoras). Caso não existisse esta limitação, abrir-se-ia um fosso de desigualdade³⁰ entre as equipas com maiores recursos financeiros e as com menores, isto porque, se o trabalhador se desvinculasse “sem mais nem menos”, os melhores desportistas concentrar-se-iam nos clubes com maiores recursos financeiros e gerar-se-ia uma concorrência desenfreada entre clubes³¹. Além disto, desincentivar-se-ia a formação de desportistas e, no que toca aos desportos coletivos, impediria a “construção de uma equipa” e o espírito de grupo. Como tal, esta limitação desempenha uma função estabilizadora, daí surgindo o conceito de “termo estabilizador”. Assim, o termo estabilizador destina-se a “*restringir a concorrência entre clubes/ empregadores no domínio da contratação de praticantes, enquanto forma de disciplinar e ordenar (...) o mercado de trabalho desportivo, evitando uma situação de concorrência permanente, sem tréguas (...)*”³². O termo estabilizador “*impõe-se, assim, enquanto expediente destinado a restringir a concorrência entre os clubes/empregadores no*

²⁸ *Ibidem.*

²⁹ AMADO, João Leal, “*Vinculação versus Liberdade...*”, Ob. Cit., p. 106.

³⁰ CRAVO, Catarina, “*A denúncia...*”, Ob. Cit., p. 96.

³¹ AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho Desportivo...*”, Ob. Cit., p. 61.

³² *Ibidem.*

*domínio de contratação de praticantes, enquanto forma de disciplinar e ordenar o mercado de trabalho desportivo, evitando uma situação de concorrência permanente, sem tréguas, neste setor de atividade*³³. Sem embargo, LÚCIO MIGUEL CORREIA, entende que este é um termo aparentemente estável e compromete as capacidades de resolução do praticante desportivo profissional a troco de uma alegada estabilidade contratual, “*sendo certo que, o atual mundo desportivo tem muito pouco de constância e inalterabilidade*”³⁴.

Encontramos aqui a chamada “faca de dois gumes”. Na perspetiva da entidade empregadora, se, por um lado, um contrato com uma duração dilatada, permitir-lhe-ia ter o desportista disponível e ao seu serviço por todo esse tempo, por outro lado, tal ser-lhe-ia desvantajoso caso a performance do desportista se revelasse insuficiente para o clube. O mesmo se verifica quanto ao trabalhador, se por um lado, tal permitiria uma maior estabilidade profissional, por outro lado, já seria desvantajoso caso a sua performance possibilitasse o aumento da sua cotação de mercado.

Como tal, “*não foi a realização de interesses do praticante desportivo, mormente a sua liberdade de desvinculação, que esteve na base da opção legislativa traduzida na imposição de um termo para o contrato do praticante desportivo*”³⁵.

Nasce, assim, na esfera jurídica do desportista a obrigatoriedade de cumprir com o contrato pelo tempo contratualizado, na linha do *pacta sunt servanda*, constituindo esta obrigação numa limitação clara à sua liberdade contratual e pessoal. Assim se revelou necessário colocar um travão a esta limitação e, por isso, o DL n.º 305/95 fixou em quatro épocas desportivas o limite máximo para a duração do contrato de trabalho desportivo. Consequentemente, a Lei n.º 28/98, impulsionada pelo Acórdão *Bosman*, veio estabelecer como limite máximo de duração oito épocas desportivas. Assim sendo, o RJCTD veio fixar o prazo de duração máxima de cinco épocas desportivas, o que nos parece, salvo melhor opinião, a solução mais razoável e acauteladora dos direitos das partes contratantes.

Por fim, mas não menos importante, quanto à duração mínima a lei estabelece como limite mínimo a celebração de um contrato de trabalho desportivo pelo período de uma época desportiva. A lei estabelece ainda uma exceção, nomeadamente nas situações em que um

³³ AMADO, João Leal, “*Vinculação versus Liberdade...*”, Ob. Cit., p. 111.

³⁴ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., p. 101.

³⁵ FERREIRA, Bruno Bom, “*Contrato de Trabalho do Trabalhador Desportivo – Algumas Considerações*”, Verbo Jurídico, 2008, p. 5.

praticante seja contratado após o início da época desportiva ou nas situações em que o praticante seja contratado para participar numa competição, permitindo a celebração do contrato por um período inferior a uma época desportiva, isto porque, em alguns casos, o contrato é celebrado com um termo incerto uma vez que está dependente dos resultados desportivos, como exemplo, uma eliminatória.

Sucintamente, o contrato de trabalho desportivo deve ser a termo, por força da própria natureza da relação laboral desportiva e da profissão em si, que se caracteriza como sendo de desgaste rápido, efémera e transitória, justificando-se, assim, o carácter temporário do contrato. Desta forma, esta modalidade contratual veio acautelar a própria competição desportiva, isto porque, caso assim não fosse, os praticantes desportivos desvincular-se-iam sem qualquer justificação e concentrar-se-iam nos clubes com maiores recursos financeiros, verificando-se, por isso, uma maior desigualdade entre estes e os clubes com menores recursos e uma concorrência desenfreada no mercado. Assim, este termo constitui-se como sendo um termo estabilizador.

1.5 Período experimental

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção³⁶. Trata-se da primeira fase do contrato de trabalho³⁷, fase essa que é de grande indeterminação³⁸ e fragilidade e, conseqüentemente, “*permite a certificação a posteriori daquilo que não é possível certificar a priori*”³⁹. Esta figura é efetivamente proveitosa para ambas as partes. Assim, vejamos.

Por um lado, para o empregador é relevante que o contrato apenas se consolide apenas e só quando o trabalhador demonstre que possui as aptidões necessárias para executar as tarefas laborais. Por outro lado, para o trabalhador, permite aferir se as condições de trabalho lhe são convenientes. Assim, este período destina-se a permitir às partes aferirem

³⁶ Cfr. art.º 111, n.º 1 do CT.

³⁷ AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho Desportivo...*”, Ob. Cit., p. 65.

³⁸ *Ibidem*, p. 66.

³⁹ *Ibidem*.

do seu interesse na prossecução e manutenção do vínculo contratual, – funcionando, assim, o princípio da estabilidade no emprego, previsto no art.º 53.º da CRP – sendo que, em caso negativo, podem fazer cessar o contrato sem necessidade de pré-aviso ou de invocação de justa causa, nem lugar a qualquer indemnização⁴⁰. E tal verifica-se igualmente no regime do contrato de trabalho desportivo que nos cumpre analisar de seguida.

É certo e sabido que, por vezes, a profissão de praticante desportivo pode ser de elevada exposição pública através dos meios televisivos e, como tal, muitas das vezes não há necessidade de averiguar à *posteriori* aquilo é possível averiguar à *priori*, através de, por exemplo, os chamados “olheiros” ou técnicos de *scouting*, onde os praticantes desportivos são submetidos a uma análise prévia à celebração do contrato de trabalho desportivo. Estes sujeitos averigam as aptidões e capacidades técnicas do praticante desportivo antes mesmo de ser celebrado o contrato de trabalho. É igualmente possível, antes de celebrado qualquer contrato, o praticante desportivo participar em treinos e provas não oficiais da possível entidade empregadora, por forma a perceberem e esclarecerem com nitidez a compatibilidade desportiva de ambas as partes, praticante desportivo e clube/ entidade desportiva. Tais práticas são decisivas tendo em conta, nomeadamente, os elevados custos da celebração de um contrato de trabalho desportivo.

Ora, existindo as práticas de *scouting*, a figura do período experimental parece-nos pouco (ou nada) compaginável com o regime laboral desportivo, seguindo o legislador o mesmo entendimento. Como tal, veio prever a admissibilidade do período de experiência apenas em caso de expressa estipulação contratual das partes (sendo este o contrário do que se verifica do regime laboral comum em que apenas se exclui esta figura em caso de acordo das partes)⁴¹. Mas, se para o trabalhador ao abrigo do regime laboral comum, esta figura é pouco relevante, uma vez que pode a qualquer momento denunciar o seu contrato de trabalho, o mesmo já não se pode dizer do trabalhador ao abrigo do regime laboral desportivo, visto que este apenas poderá denunciar o seu contrato durante o período experimental e, esgotado este, está sujeito ao termo resolutivo estipulado no contrato. Quer para o trabalhador desportivo, quer para a entidade empregadora desportiva, o período experimental é a única fase do contrato em que não subsistem limitações à liberdade de desvinculação, sendo esta livre e desmotivada.

⁴⁰ FERNANDES, António Monteiro, “Direito do Trabalho”, Almedina, 2019, p. 267.

⁴¹ AMADO, João Leal, “Contrato de Trabalho Desportivo...”, Ob. Cit., p. 67.

Indubitavelmente, esta figura reveste-se de alguma importância no que toca aos contratos de duração indeterminada e, como explanado supra, o contrato de trabalho desportivo é de duração determinada, pelo que não se justifica a obrigatoriedade de estipulação contratual desta figura. Além disso, tendo em conta o termo estabilizador a que está sujeito o contrato de trabalho desportivo, esta “experiência” adquire um carácter bilateral. Nesta senda, o n.º 3, do art.º 10.º do RJCTD veio estabelecer três situações em que o período experimental deixa de ser invocável pela entidade empregadora desportiva, nomeadamente, quando o praticante participe, pela primeira vez, em competição ao serviço de entidade empregadora desportiva, nas modalidades em cuja regulamentação tal participação impeça ou limite a participação do praticante ao serviço de outra entidade empregadora desportiva na mesma época ou na mesma competição, quando o praticante desportivo sofra lesão desportiva que o impeça de praticar a modalidade para que foi contratado e que se prolongue para além do período experimental ou quando termine o prazo para inscrição na respetiva federação desportiva.

Ora, com estas disposições o legislador procurou tutelar os interesses do praticante desportivo e acautelar a dissolução do contrato pela entidade empregadora desportiva que possa causar alguma circunstância gravosa para o praticante desportivo, como por exemplo, a sua inatividade⁴². Contudo, nada impede que o praticante desportivo assim dissolva o contrato durante o período experimental se constatar que não há compatibilidade com os seus interesses ou necessidades.

Tendo como ponto de referência o ordenamento jurídico espanhol, a figura do período experimental apresenta algumas diferenças relativamente ao ordenamento jurídico português, nomeadamente a sua duração que não poderá exceder três meses⁴³. Não obstante, assemelha-se no ponto em que o período experimental não é obrigatório, estando dependente de prévia estipulação das partes e no ponto em que as partes são livres de denunciar o contrato durante o período experimental, sem necessidade de aviso prévio ou invocação de justa causa⁴⁴.

⁴² CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., p. 128.

⁴³ Cfr. art. 5 do RDDP: “*Podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración no podrá exceder de tres meses y que se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores*”.

⁴⁴ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., p. 130.

Em suma, existindo as práticas de *scouting*, a figura do período experimental parece-nos pouco coerente com a realidade jurídico-desportiva atual. Não obstante, poderá revelar-se vantajoso para alguma das partes, tendo em conta que este é o único momento contratual em que as partes podem denunciar o contrato, sem necessidade de aviso prévio e invocação de justa causa. Além disso, no que toca à entidade empregadora, esta prática é vantajosa no sentido de que dessa forma reduz os custos que uma eventual aquisição dos direitos económicos do praticante desportivo profissional poderá acarretar.

1.6 Cedência e transferência de praticantes desportivos

A lei define a figura da cedência como sendo uma “(...) *disponibilização temporária de praticante desportivo pela entidade empregadora desportiva, para prestar trabalho a outra entidade, a cujo poder de direção aquele fica sujeito, mantendo-se o vínculo contratual inicial*”. Assim igualmente definiu MENDES BAPTISTA, referindo que “A *cedência temporária de praticantes desportivos consiste na disponibilização por tempo determinado, a título oneroso ou gratuito, dos serviços do praticante desportivo (cedido) para a prática da mesma atividade da entidade empregadora (clube cedente) para outra entidade (clube cessionário), a cujo poder de direção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial*”⁴⁵.

Além disso, a liberdade de trabalho é um direito constitucionalmente garantido, mais concretamente no art.º 47.º, n.º 1 da nossa CRP, pelo que, foi uma das grandes preocupações do RJCTD, nomeadamente no art.º 19.º, garantir esse mesmo direito ao praticante desportivo, procurando assegurar que, após a extinção do contrato de trabalho, este possa celebrar um novo contrato de trabalho com uma nova entidade empregadora, nos termos e condições que bem entender. Deste princípio proibitivo se depreende que são nulas as cláusulas que limitem ou condicionem a liberdade de trabalho do praticante desportivo após o termo do vínculo contratual, ou seja, pactos de não concorrência ou pactos de preferência.

Diferentemente do que se passa no regime laboral comum onde está consagrado o princípio da proibição da cedência dos trabalhadores, o RJCTD dá permissão a esta figura,

⁴⁵ BAPTISTA, Albino Mendes, “*Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*”, Coimbra Editora, 2006, p. 95.

sendo comumente designada por “empréstimo”. Tal compreende-se uma vez que esta é uma forma de a entidade empregadora reduzir as despesas com o seu plantel e, em simultâneo, apostar na formação e valorização do desportista cedido, podendo vir a resultar benefícios financeiros e desportivos. Ainda, tal figura impede que o praticante desportivo se mantenha inativo no plantel, podendo, assim, voltar a competir. E, por fim, permite ao clube cessionário a aquisição temporária do praticante desportivo, que poderá ser a custos reduzidos, uma vez que a retribuição mensal devida, ou parte desta, poderá ser suportada pelo clube cessionário. O contrato de cedência é um negócio jurídico trilateral, onde é necessário e imprescindível o assentimento do praticante desportivo para que se considere este contrato perfeito na sua celebração. Ora, este assentimento é imprescindível uma vez que caso se depreenda com uma possível cedência, o praticante tem a faculdade de a rejeitar se assim entender. Quanto ao pagamento das retribuições, estas tanto poderão ficar, total ou parcialmente, a cargo do cessionário, como do cedente. No entanto, estipula a lei que são ambos responsáveis solidariamente pelo pagamento das retribuições que se vencerem no período em que vigora a cedência.

Cumprido referir ainda que esta figura é um tanto controversa numa perspetiva jurídico-desportiva. Se o clube cedente e o clube cessionário disputarem a mesma competição desportiva, a participação do praticante desportivo nos encontros entre os dois clubes, tanto poderá colocar em causa a verdade, a transparência e a credibilidade desportiva, como poderá colocar o praticante desportivo numa situação desconfortável e dividido entre defender a honra do emblema que enverga ou não prejudicar a sua entidade empregadora. Ademais, coloca os clubes numa posição de desigualdade, visto que o clube cedente partirá em vantagem relativamente ao clube cessionário ao não poder utilizar o atleta cedido⁴⁶. Em Portugal tal não é permitido. Assim, seguimos o entendimento de que a cedência deveria ser reduzida ao mínimo no que toca aos clubes que disputam a mesma competição desportiva, em prol da verdade desportiva.

Sem olvidar, a cedência poderá originar uma transferência previsível ou obrigatória, isto é, findo o período de cedência, o cessionário poderá acionar a opção de compra, mediante o pagamento de uma quantia previamente fixada no momento da celebração do contrato de cedência, tornando-se assim, o clube cessionário a entidade empregadora do praticante desportivo cedido. Veja-se, a título de exemplo no que toca a este assunto, o caso

⁴⁶ AMADO, João Leal, “Contrato de Trabalho Desportivo...”, Ob. Cit., p. 125.

dos jogadores Danilo Pereira (transferência do FC Porto na época 2020/2021), Gonçalo Ramos (transferência do SL Benfica na época 2023/2024) e Mbappé (transferência do Mónaco FC na época 2017/2018), curiosamente todos cedidos ao clube francês Paris Saint-Germain, com obrigatoriedade de transferência após o período de cedência – paradigmaticamente, trata-se de um acordo de opção de compra obrigatória –, por ventura, tentando contornar as regras cada vez mais apertadas do Regulamento de *fair-play* financeiro da UEFA. Como tal, também nestas situações é imprescindível o assentimento do praticante desportivo, tanto para cessar o contrato de trabalho com o cedente, como para celebrar um novo contrato de trabalho com o cessionário⁴⁷.

Em conclusão, a cedência pode constituir uma forma de a entidade empregadora reduzir as despesas com o seu plantel e, em simultâneo, apostar na formação e valorização do desportista cedido. Mais, tal também poderá ser vantajoso para o praticante desportivo uma vez que, a cedência afasta uma situação de uma eventual inatividade no plantel, podendo, assim, voltar a competir ao serviço de outra entidade empregadora. Por outro lado, permite também ao clube cessionário a aquisição temporária ou definitiva do praticante desportivo, reduzindo os encargos financeiros, uma vez que a retribuição mensal devida, ou parte desta, poderá ser suportada pelo clube cessionário. De realçar que, em Portugal, não é permitido – e bem – que um jogador cedido dispute um encontro entre o clube cedente e o clube cessionário, na mesma competição desportiva, em prol da verdade e integridade das competições desportivas.

1.7 Direitos, deveres e garantias das partes – algumas especificidades

O contrato de trabalho é o contrato pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas. Este acordo formaliza o vínculo entre o trabalhador e a entidade empregadora e nele são estipuladas as condições de trabalho, as obrigações e direitos de cada parte contratante. Para a sua boa execução, tal implica que haja cooperação entre as partes,

⁴⁷ *Ibidem*, p. 126.

devendo estas proceder de boa-fé, tanto no cumprimento dos seus deveres, como no exercício dos seus direitos⁴⁸. Ora, não é diferente no contrato de trabalho desportivo.

O CT prevê, no seu art.º 127º., uma série de deveres gerais a serem cumpridos pela entidade empregadora, sendo estes igualmente aplicáveis à entidade empregadora desportiva, por força do art.º 3 do RJCTD. Por sua vez, o RJCTD elenca, desde logo, deveres especiais os quais devem ser cumpridos pela entidade empregadora desportiva, nomeadamente, o registo do contrato, a integração do praticante nos treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva ou, ainda, promover o respeito pelas regras da ética desportiva. No que toca ao registo do contrato, cumpre referir que tal não se trata apenas de um “*mero ónus jurídico*”⁴⁹, mas sim de um dever jurídico que a entidade empregadora terá de cumprir para fazer valer o direito do praticante desportivo⁵⁰. Constitui também um dever de a entidade empregadora permitir que o praticante desportivo integre a seleção nacional. Esta é considerada uma missão de interesse público e, como tal, merece o apoio do Estado⁵¹.

No que toca aos treinos ou atividades preparatórias, se, por um lado, a lei parece prever um dever de ocupação efetiva a cargo do empregador, por outro lado, parece configurar um dever de “*participação efetiva*”, isto é, “*o praticante tem o direito de treinar mas não o de jogar (...)*”⁵². Ora, sendo a participação nas competições o pináculo da atividade desportiva, aquilo que é o suprássumo do praticante desportivo, somos do entendimento que não estamos perante um dever de ocupação efetiva *strictu sensu*, visto que a lei apenas prevê a sua participação nos treinos ou atividades preparatórias. Sem embargo, estes são deveres importantes uma vez que é o que confere ao praticante desportivo o aprimoramento físico e a boa *performance* necessários à sua titularidade. Na relação laboral comum, quando o trabalhador é colocado numa posição de inatividade e desocupação, tal constitui justa causa para a resolução do contrato pelo trabalhador, enquanto que na relação laboral desportiva o mesmo já não se verifica, restringindo-se o dever de ocupação efetiva aos treinos e atividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva. Não obstante já se preveem cláusulas no sentido de assegurar a titularidade do praticante desportivo. Assim sendo,

⁴⁸ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., p. 131.

⁴⁹ AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho Desportivo...*”, Ob. Cit., p. 71.

⁵⁰ PEREIRA, Joana Sá, “*A demissão com justa causa...*”, Ob. Cit., p. 57.

⁵¹ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., p. 157.

⁵² AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho Desportivo...*”, Ob. Cit., pp. 72 e 73.

apenas a violação grave e dolosa deste dever de ocupação efetiva é que constituirá justa causa para a resolução do contrato por parte do praticante desportivo⁵³.

No que toca à ética desportiva, a lei estipula na Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto (doravante LBAFD) que “*a atividade desportiva é desenvolvida em observância dos princípios da ética, da defesa do espírito desportivo, da verdade desportiva e da formação integral de todos os participantes*” e que “*incumbe ao Estado adotar as medidas tendentes a prevenir e a punir as manifestações antidesportivas, designadamente a violência, a dopagem, a corrupção, o racismo e a xenofobia e qualquer forma de discriminação*”. Ora, o dever de respeito pela ética desportiva constitui “*(...) um princípio verdadeiramente ímpar de toda a atividade desportiva, que convoca um conjunto de valores morais existentes, como sejam as ideias de igualdade, lealdade e fair play na competição, de verdade no resultado desportivo e de um certo espírito de respeito mútuo, que tem que estar presentes em toda a prática desportiva, designadamente na relação laboral entre o atleta e o clube (...)*”⁵⁴. Portanto, tanto constitui um dever de a entidade empregadora promover o respeito pelas regras da ética desportiva no desenvolvimento da atividade desportiva, como também constitui um dever do praticante desportivo conformar-se com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva no exercício da atividade desportiva. Como tal, a conduta do praticante desportivo deve assentar na lealdade e verdade desportiva, não devendo desvalorizar o desígnio da competição desportiva, sob pena de os seus comportamentos antidesportivos “*(...) pela sua gravidade e consequências (...)*”, constituírem “*(...) a imediata impossibilidade de subsistência da relação laboral desportiva*”⁵⁵. Não obstante, qualquer incumprimento ou falta disciplinar por parte do praticante desportivo no decorrer na sua atuação competitiva, não constitui uma violação dos deveres laborais e, como tal, não se repercute na relação laboral⁵⁶. Apenas se repercute em caso de desrespeito pelas regras da disciplina e da ética desportiva, como é o caso do desrespeito pelas normas antidopagem, em que poderá originar, tanto sanções disciplinares, como contratuais⁵⁷. Saliente-se que este constitui um dever da entidade empregadora e, como tal, o incitamento do praticante desportivo a praticar qualquer ato contrário à ética, como por

⁵³ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., p. 145.

⁵⁴ PEREIRA, Joana Sá, “*A demissão com justa causa...*”, Ob. Cit., p. 58.

⁵⁵ *Ibidem*, p. 176.

⁵⁶ *Ibidem*, p. 177.

⁵⁷ *Ibidem*, p. 178.

exemplo, incitar o praticante desportivo a utilizar *Doping* por forma a melhorar o rendimento desportivo, constitui justa causa para a resolução do contrato por parte do praticante desportivo. O contrário também se verifica, caso o praticante se sujeite ao uso de *Doping* deliberadamente, tal violação grave da ética desportiva também constitui justa causa para a resolução do contrato por parte da entidade empregadora desportiva.

Quanto aos direitos de personalidade do praticante desportivo cumpre referir que, não obstante a entidade empregadora ter o dever de respeitá-los, tais podem ser transponíveis em determinadas situações, como é o caso da sua liberdade de expressão ou até dos seus hábitos do quotidiano. Ou seja, admite-se a intromissão da entidade empregadora na vida privada do praticante por forma controlar os seus hábitos alimentares, isto tendo em vista o melhor rendimento e aptidão física possível. O mesmo já não se aplica aos regulamentos internos dos clubes que proíbem a saída de casa a determinada hora, a frequência de certos estabelecimentos noturnos ou até obrigam à abstinência sexual⁵⁸. Estas disposições para além de inapropriadas, constituem uma verdadeira penitência ilegal para os praticantes desportivos. Não se pode considerar que o praticante desportivo está ao serviço da entidade empregadora 24 horas por dia e 7 dias da semana, estes apesar de terem deveres, também têm direitos, como é o caso da sua liberdade e reserva da vida privada. Ainda assim, há vários comportamentos na vida privada do praticante desportivo que poderão prejudicar a sua condição física, pelo que estará este condicionado quanto ao modo como gere e conduz a sua vida extraprofissional⁵⁹. O direito à reserva da vida privada apenas poderá ser restringido perante algum comportamento culposo do trabalhador que coloque em causa os deveres contratuais e que determina uma quebra da confiança entre as partes⁶⁰. Ainda, no que toca à sua liberdade de expressão, esta pode ser coartada, visto que muitas vezes aquela atividade desportiva em concreto está envolta em mediatismo. Sem prescindir, esta liberdade está limitada pelos deveres de boa-fé, lealdade e confidencialidade do praticante desportivo⁶¹. No fundo, os conflitos que surjam entre o exercício do direito da liberdade de expressão do trabalhador e os direitos da entidade empregadora devem ser norteados por um juízo de

⁵⁸ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., p. 154.

⁵⁹ *Ibidem*, p. 152.

⁶⁰ *Ibidem*, p. 155.

⁶¹ *Ibidem*, p. 149.

ponderação e pelo princípio da proporcionalidade⁶², encontrando-se, assim, “(...) o ponto de equilíbrio entre esta dualidade de direitos”⁶³.

No que concerne à temática do assédio laboral, este consiste numa forma de violência psicológica, praticada por um ou mais sujeitos, seja no trabalho ou em razão deste, contra um ou mais sujeitos, através de comportamentos vexatórios, constrangedores, hostis e humilhantes, que se alargam no tempo, que degradam o ambiente laboral e ofendem a dignidade da vítima. Tomemos o exemplo do acima elencado acerca da participação do atleta nas competições desportivas. Ora, caso se constate que o treinador não colocou a titular determinado praticante desportivo em determinada competição desportiva como forma de represália, de o prejudicar ou como forma de o coagir a renovar o contrato, estamos perante um caso grave de assédio e não se pense que este exemplo enumerado se trata de caso único ou raro. Infelizmente, é frequentemente praticado pelas entidades empregadoras tendo tal ficado patente no Acórdão Bosman.

Quanto aos deveres do trabalhador, o regime geral especifica-os no art.º 128.º do CT, sendo eles, o dever de urbanidade, de obediência, de lealdade, entre outros, sendo estes igualmente aplicáveis ao praticante desportivo, por força do art.º 3 do RJCTD. Quanto ao regime especial, estes vêm elencados no art.º 13.º do RJCTD. Tendo em conta o acima referido, se constitui um dever de a entidade empregadora respeitar os direitos de personalidade do praticante desportivo no que toca aos seus hábitos diários e à manutenção do seu rendimento, também é um dever de este zelar pela sua boa condição física e não praticar qualquer atividade que comprometa o seu rendimento, como é o caso da ingestão de álcool, drogas ou até a administração de substâncias ou métodos dopantes. De realçar que, caso se venha a verificar uma situação de administração de substâncias ou métodos dopantes, tal colocará em causa a relação laboral e, nessa sequência, dar lugar a um procedimento disciplinar que, por conseguinte, poderá originar uma resolução do contrato de trabalho com justa causa.

Igualmente, se constitui um dever de a entidade empregadora submeter o praticante desportivo aos exames médicos necessários para a boa execução da sua atividade desportiva, também é um dever do praticante desportivo sujeitar-se a esses mesmos exames. Sem prescindir, constitui uma obrigação do praticante desportivo integrar a seleção nacional,

⁶² *Ibidem*, p. 146.

⁶³ PEREIRA, Joana Sá, “A demissão com justa causa...”, Ob. Cit., p. 59.

quando assim seja convocado, pelo que a sua recusa poderá redundar numa sanção disciplinar⁶⁴. Tanto esta obrigação, como o dever de a entidade empregadora permitir a integração do praticante desportivo na seleção nacional, não encontram acolhimento no regime jurídico do contrato de trabalho desportivo espanhol (não obstante estar previsto na lei de bases)⁶⁵.

Fazendo um contraponto com o regime jurídico espanhol, o legislador português foi mais além do que o primeiro, nomeadamente no que toca ao registo do contrato, à obrigatoriedade da entidade empregadora respeitar os direitos de personalidade do praticante desportivo, à obrigatoriedade da entidade empregadora proporcionar todas as condições necessárias para que o praticante desportivo menor conclua a escolaridade obrigatória e à proibição de assédio, casos em que o legislador espanhol foi omissivo⁶⁶. Não obstante, ambos os ordenamentos jurídicos previram a aplicação subsidiária dos direitos e deveres gerais previstos para o contrato de trabalho comum⁶⁷.

Sintetizando, tanto o praticante desportivo profissional, como a entidade empregadora desportiva encontram-se adstritos a um conjunto de direitos e deveres que tanto podem ser específicos – previstos nos arts.º 11.º e 13.º do RJCTD – bem como, os gerais, compatíveis com a especificidade do contrato de trabalho desportivo – previstos nos arts.º 127.º e 128.º do CT e aplicáveis por força do art.º 3.º do RJCTD –, sem prejuízo de outros direitos e deveres que as partes possam contratualmente convencionar, ou os que resultem de Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) aplicáveis ou, ainda, outros que resultem da regulamentação nacional e internacional aplicáveis. Sem olvidar, estes deveres devem ser cumpridos, em prol de uma boa execução contratual.

De seguida, caberá explanar acerca de cada forma de cessação do contrato de trabalho desportivo.

⁶⁴ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., p. 160.

⁶⁵ *Ibidem*.

⁶⁶ *Ibidem*, p. 133.

⁶⁷ Em Portugal previstos nos arts.º 127.º (deveres da entidade empregadora), 128.º (deveres do trabalhador) e 129.º (garantias do trabalhador) e em Espanha nos arts.º 4.º e 5.º do Estatuto dos Trabalhadores.

Capítulo II – Cessação do contrato

O contrato de trabalho desportivo pode cessar por sete formas elencadas no art.º 23.º do RJCTD: caducidade, revogação por acordo das partes, despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva, resolução com justa causa por iniciativa do praticante desportivo, denúncia por qualquer das partes durante o período experimental, despedimento coletivo ou denúncia por iniciativa do praticante desportivo quando contratualmente convencionada. Em regra, um contrato a termo cessa os seus efeitos logo que se verifica o seu termo final ou resolutivo. Mas nem sempre isto acontece, como é o caso da revogação por mútuo acordo. Além disso, podem ser previstas outras formas de cessação do contrato de trabalho desportivo por convenção coletiva de trabalho.

Saliente-se que as formas de cessação no regime laboral comum e no regime laboral desportivo apresentam discrepâncias. Quanto ao regime laboral comum, no CT, nomeadamente no art.º 343.º e seguintes, estão previstas: a caducidade, a revogação, o despedimento por facto imputável ao/à trabalhador/a, o despedimento coletivo, o despedimento por extinção de posto de trabalho, o despedimento por inadaptação e a resolução pelo/a trabalhador/a. Já quanto ao regime laboral desportivo, no RJCTD, designadamente no art.º 23, n.º 1, estão previstas: a caducidade, a revogação por acordo das partes, o despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva, a resolução com justa causa por iniciativa do praticante desportivo, a denúncia por qualquer das partes durante o período experimental, o despedimento coletivo e a denúncia por iniciativa do praticante desportivo, quando contratualmente convencionada. Enquanto que na relação laboral comum, o trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho licitamente sem justa causa, na relação laboral desportiva tal já não se verifica, pois, o praticante desportivo apenas pode denunciar licitamente o contrato com justa causa (à exceção da estipulação das cláusulas liberatórias, em que as partes as convencionaram e, mediante o pagamento das mesmas, o contrato considera-se cessado, tendo em conta o acordo mútuo anteriormente obtido). Ainda, comparativamente ao RJCTD revogado, o legislador retirou a figura do abandono de trabalho⁶⁸, não obstante, a supressão desta figura não significa

⁶⁸ De acordo com o art.º 403.º, n.º 1 do CT: “*Considera-se abandono do trabalho, a ausência do trabalhador do serviço, acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelam a intenção de não o retomar*”. No que toca ao regime laboral desportivo, o anterior regime – a Lei n.º 28/98, de 26 de junho – previa esta figura, no entanto, o novo regime jurídico veio omiti-la. Não obstante, consideramos que não subsistem motivos para

necessariamente a sua inaplicabilidade⁶⁹. Aliás, esta figura pode estar prevista em CCT, como é o caso do CCT celebrada entre o SJPF e a LPFP.

Mais, na relação laboral comum a parte mais interessada na manutenção do contrato é o trabalhador e a mais interessada na dissolução do mesmo é o empregador e na relação laboral desportiva, a parte mais interessada na estabilidade do contrato é a entidade empregadora e a mais interessada na sua desvinculação é o praticante desportivo⁷⁰, dado que a sua “*liberdade de desvinculação é fortemente abalada*”⁷¹. Ademais, na relação laboral desportiva não se aplicam os despedimentos por causas objetivas, como é o caso do despedimento por extinção do posto de trabalho e o despedimento por inadaptação (à exceção do despedimento coletivo que a própria lei do contrato de trabalho desportivo assim o prevê).

Não obstante a previsão normativa, existem outras formas de cessação do contrato de trabalho desportivo, como por exemplo, a morte ou lesão que produza incapacidade permanente ou invalidez do praticante desportivo ou por dissolução ou liquidação do clube ou da sociedade desportiva.

Enunciadas as diversas formas de cessação do contrato de trabalho desportivo, passaremos, desde já, à análise e enquadramento de cada modalidade de cessação. Assim vejamos.

a sua inaplicabilidade no regime laboral desportivo. Isto porque, caso o trabalhador se ausente, demonstrando uma atitude de não mais retomar, será mais vantajoso a resolução “automática” do contrato, através da figura do abandono de trabalho, do que se envergar pelo caminho do procedimento disciplinar, tornando, dessa forma, o caminho da resolução mais célere. Cremos que esta figura foi omitida pelo legislador, em virtude das querelas que a mesma levanta no que toca à indemnização pela resolução. Nesse sentido, entendemos que esta poderá assemelhar-se à resolução ilícita, sendo devida uma indemnização pelo trabalhador como de uma resolução sem justa causa se tratasse, seguindo a mesma linha do regime laboral comum. A título de exemplo, veja-se o CCT celebrado entre a LPFP e o SJPF, nomeadamente no art.º 53.º, em que está prevista a figura do abandono de trabalho e a indemnização devida pelo praticante desportivo, nos mesmos moldes acabados de explicar.

⁶⁹ VENTURA, Víctor Hugo, “A aplicação da figura do abandono de trabalho ao contrato de trabalho do praticante desportivo”, in Revista de Direito do Desporto n.º 7 (jan.-abr. de 2020), AAFDL Editora, 2020.

⁷⁰ AMADO, João Leal, “Contrato de Trabalho Desportivo...”, Ob. Cit., pp. 131 e 132.

⁷¹ CORREIA, Lúcio Miguel, “Regime Jurídico...”, Ob. Cit., p. 313.

2.1 Caducidade

Afirma MONTEIRO FERNANDES que a caducidade pode ser “(...) *definida como a cessação automática do vínculo, em consequência direta e inelutável da ocorrência de certas situações de facto que tornam o contrato inviável ou inútil*”, isto é, “*a caducidade opera independentemente de qualquer manifestação de vontade extintiva: basta (...) a ocorrência de certos factos ou situações objetivas*”⁷².

Ao contrário do que sucede no regime laboral comum, o contrato de trabalho desportivo caduca sem necessidade de aviso prévio, isto é, a caducidade do contrato opera automaticamente, extinguindo-se pelo decurso do prazo nele estipulado, ou seja, o contrato extingue-se logo que se verifique o termo final ou resolutivo. Além disso, ao contrário do regime laboral comum, a caducidade, no regime laboral desportivo, não confere direito a qualquer compensação, salvo se tal estiver contratualmente estipulado. Sem olvidar, visto que o regime laboral desportivo não elenca qualquer causa de caducidade, aplica-se, subsidiariamente, as causas de caducidade elencadas no regime laboral comum, nomeadamente no art.º 343.º do CT.

Não obstante, coloca-se a questão de se saber se é admissível ou não a imposição de uma condição resolutiva ao contrato de trabalho desportivo⁷³. Ora, vejamos. Refere DUARTE FERREIRA⁷⁴, ancorado na posição doutrinária de ROMANO MARTINEZ, que a cessação de um contrato assenta num facto jurídico – o decurso do tempo –, e poderá também consistir na verificação de uma condição resolutiva. No que concerne à relação laboral comum, face à omissão da lei quanto à (in)admissibilidade e tendo por base o termo limitativo que vigora neste tipo contratual – isto é, o trabalhador pode, a todo o tempo, pôr fim ao contrato licitamente e sem necessidade de invocação de justa causa – entende-se que esta figura não é admitida no contrato de trabalho comum. Todavia, quanto ao contrato de trabalho desportivo, tendo em conta que o seu termo é estabilizador e que não poderá cessar o contrato de trabalho licitamente antes da verificação do seu termo, acreditamos que a estipulação de uma condição resolutiva no contrato desportivo revelar-se-ia vantajosa para

⁷² FERNANDES, António Monteiro, “*Direito do Trabalho*”, Ob. Cit., p. 655.

⁷³ A condição resolutiva, definida nos termos do art.º 270.º do CC, é a cláusula segundo a qual as partes podem subordinar a resolução de um negócio, mediante a verificação de um acontecimento futuro e incerto.

⁷⁴ FERREIRA, Duarte, “*Contrato de trabalho de praticante desportivo*”. AAFDL Editora, 2008, p. 41.

o praticante desportivo uma vez que dessa forma lhe permitia a desvinculação, assumindo esta um “*autêntico instrumento de libertação contratual para o praticante desportivo*”⁷⁵. Refere LÚCIO MIGUEL CORREIA que, “*perante tal silêncio legal e vigorando (...) o princípio da liberdade contratual parece que inexistem obstáculos à sua admissibilidade*”⁷⁶. Não obstante, não se pense que toda e qualquer condição suspensiva é admissível, porque não o é. Uma condição resolutiva pode ser admitida e, ao mesmo tempo, ser contrária à lei, pelo que, a validade, licitude ou admissibilidade da mesma terá de ser aferida caso a caso, casuisticamente.

Em conclusão, o contrato de trabalho desportivo caduca sem necessidade de aviso prévio, extinguindo-se pelo decurso do prazo nele estipulado, isto é, logo que se verifique o termo final ou resolutivo, sem prejuízo de eventualmente estabelecer-se um pacto de opção por forma a prolongar o contrato para além do seu termo inicial acordado⁷⁷.

2.2 Revogação por acordo das partes

Se o contrato de trabalho nasce de um acordo de vontade das partes, também poderá cessar por vontade das mesmas. A revogação por acordo das partes “*consiste num negócio jurídico bilateral extintivo: um contrato cujo objeto consiste em fazer cessar o contrato de trabalho*”⁷⁸, ou seja, consiste na “*destruição voluntária da relação contratual*”⁷⁹. No regime laboral comum, esta figura é largamente utilizada nos despedimentos coletivos e nos despedimentos por extinção do posto de trabalho. Não obstante, esta modalidade de cessação do contrato de trabalho merece especial atenção, uma vez que, muitas vezes, esta é uma sub-repção de uma cessação negociada que só favorece o empregador. Esta modalidade, amiúde, constitui uma verdadeira “*válvula de escape*”⁸⁰ para a entidade empregadora, dado que nem sempre possui fundamento considerável para a resolução do contrato e, como tal, propõe ao

⁷⁵ AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho Desportivo...*”, Ob. Cit., p. 130.

⁷⁶ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., p. 342.

⁷⁷ Acerca dos pactos de opção veja-se CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., pp. 191 e seguintes.

⁷⁸ FERNANDES, António Monteiro, “*Direito do Trabalho*”, Ob. Cit., p. 647.

⁷⁹ AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho Desportivo...*”, Ob. Cit., p. 132.

⁸⁰ *Ibidem*, p. 133.

trabalhador uma cessação negociada. Sem prejuízo do anteriormente referido, nesta forma de cessação, as partes encontram-se, por vezes, em posições pouco equilibradas.

Note-se que, a título de exemplo, poderão existir situações, designadamente um caso em que o praticante desportivo apresenta um resultado positivo a um controlo antidopagem, e, perante isso, a entidade empregadora aproveita a situação para negociar uma revogação do contrato, em detrimento de um procedimento disciplinar.

Assim, a revogação por mútuo acordo nem sempre é equitativa ou traduz um equilíbrio entre as partes, sem prejuízo das situações que a própria lei prevê e poderão resultar na anulação deste mesmo acordo, nos termos dos arts.º 247, 252 e 253 do CC.

Há que referir que pode ser estipulada uma compensação pecuniária pela revogação e, ainda, tem o trabalhador a faculdade de fazer cessar o acordo de revogação, o chamado direito ao arrependimento, nos termos da lei⁸¹. Não obstante, o direito potestativo de se arrepender gera controvérsia no plano laboral desportivo, em virtude de poder vir a gerar conturbação e, como tal, aconselha-se que as assinaturas das partes sejam reconhecidas notarialmente. Mais, subsiste ainda a hipótese de não ser aplicável ao regime laboral desportivo tendo a conta a especificidade deste contrato.

No que toca ao regime laboral desportivo, este é omissivo quanto a esta modalidade de cessação, pelo que seremos direcionados para o regime laboral comum acabado de explicar, nomeadamente, para os arts.º 349.º e 350.º do CT, sendo este aplicável subsidiariamente ao regime laboral desportivo. Assim, a entidade empregadora desportiva e o praticante desportivo podem fazer cessar o contrato de trabalho desportivo que vigora entre eles, por mútuo consentimento e sem necessidade de invocação de qualquer fundamentação ou justificação. Sem embargo, visto que o contrato está sujeito a um termo estabilizador, em regra, as partes não gozam da faculdade de denunciar o contrato *ante tempus*, pelo que, a verificar-se, esta cessação será ilícita (ou no caso das cláusulas de rescisão, a cessação será lícita, mas onerosa). Ora, isto significa que, para contratar um praticante desportivo afeto a outra entidade empregadora, será necessário, quer o consentimento do praticante desportivo, quer o consentimento da entidade empregadora *a quo*, mediante o pagamento do preço de transferência (esta quantia negociada entre a entidade empregadora *a quo* e a entidade empregadora *ad quem*). Pois bem, se no regime laboral comum é o trabalhador compensado

⁸¹ CORREIA, Lúcio Miguel, “Regime Jurídico...”, Ob. Cit., p. 319.

pecuniariamente, no regime laboral desportivo já não será assim, sendo compensada, em contrapartida, a entidade empregadora *a quo*.

Mais a mais, para que ocorra a transferência de um praticante desportivo para um outro clube/ entidade empregadora, será necessário a celebração de três contratos: o acordo de revogação, contrato de transferência e o novo contrato de trabalho celebrado com a nova entidade empregadora. Estes três contratos estão coligados atento a sua relação de dependência, subordinação e o seunexo funcional⁸².

Em suma, se o contrato de trabalho nasce de um acordo de vontade das partes, também poderá cessar por vontade das mesmas. Nessa medida, entidade empregadora desportiva e praticante desportivo profissional poderão fazer cessar o contrato de trabalho desportivo por mútuo consentimento e sem necessidade de invocação de qualquer justificação, a qualquer altura.

2.3 Resolução por justa causa

2.3.1 Conceito de justa causa e justa causa desportiva

O regime do despedimento tem assento constitucional, designadamente, no art.º 53.º da CRP, que consagra a proibição de “*despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos*”, constituindo este um direito fundamental dos trabalhadores⁸³. A resolução, enquanto cessação de um contrato, consiste num negócio jurídico unilateral, significando isto que, opera com a tomada de decisão de uma das partes. Sem embargo, essa resolução não é discricionária⁸⁴, sendo somente admitida nos termos da lei.

Nessa medida, para que um despedimento seja lícito é necessário a invocação de uma justa causa, isto é, segundo MONTEIRO FERNANDES, um comportamento que “*gere uma*

⁸² AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho Desportivo...*”, Ob. Cit., p. 135.

⁸³ A nível europeu, art.º 30 da Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia.

⁸⁴ LEITÃO, Luís Manuel Menezes, “*Direito das Obrigações*”, vol. 2, Almedina, 2021, p. 98.

situação de imediata impossibilidade de subsistência da relação laboral” e que “determine uma crise contratual irremediável”⁸⁵.

Ainda, segundo LEAL AMADO, a justa causa constitui um *“comportamento censurável do praticante desportivo, numa qualquer ação ou omissão que lhe seja imputável a título de culpa e que viole deveres de natureza laboral, quando esse comportamento seja de tal modo grave, em si mesmo e nos seus efeitos, que torne a ruptura irremediável, sendo inexigível ao empregador (...) que lhe responda de modo menos drástico”⁸⁶*. Ora, enquanto que na relação laboral comum, a justa causa possibilita ao trabalhador cessar o contrato sem necessidade de aviso prévio, na relação laboral desportiva, a justa causa *“habilita a fazer cessar licitamente o contrato”⁸⁷*.

Mais a mais, a justa causa pressupõe o preenchimento de três elementos: a) um elemento subjetivo, consistindo este na conduta culposa, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, consistindo este na impossibilidade da subsistência contratual; c) e um nexo de causalidade entre os dois elementos anteriormente enunciados, visto que o segundo tem de resultar do primeiro⁸⁸. Ainda, a justa causa distingue-se entre justa causa objetiva e justa causa subjetiva. No que toca à primeira, esta está associada a *“razões ligadas à empresa, ou seja, à organização produtiva”⁸⁹*. A segunda diz respeito a um *“comportamento imputável, a título de culpa, ao trabalhador”⁹⁰*.

Por sua vez, a “justa causa desportiva”, consiste na verificação de um incumprimento contratual grave e culposo, que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva.

De realçar que, no domínio da relação laboral desportiva, o despedimento ilícito não significa um despedimento inválido ou ineficaz, mas sim um ato irregular que resultará na cessação imediata e incontornável do contrato de trabalho e num direito indemnizatório.

⁸⁵ FERNANDES, António Monteiro, *“Direito do Trabalho”*, Ob. Cit., p. 731.

⁸⁶ AMADO, João Leal, *“Contrato de Trabalho Desportivo...”*, Ob. Cit., p. 138.

⁸⁷ *Ibidem*, p. 142.

⁸⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *“Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais – Vol. II”*, Almedina, 2012, pp. 817 e seguintes.

⁸⁹ MARECOS, Diogo Vaz, *“Código do Trabalho Comentado”*, Almedina, 2017, p. 902.

⁹⁰ *Ibidem*.

Relativamente à apreciação da justa causa, menciona MENDES BAPTISTA que, “nunca poderá ser esquecido que enquanto o empregador dispõe de sanções intermédias para censurar um determinado comportamento, o trabalhador lesado nos seus direitos não tem modos de reação alternativos à rescisão (ou executa o contrato ou rescinde)”, e, como tal, o rigor “com que se aprecia a justa causa invocada pelo empregador não pode ser o mesmo com que se aprecia a justa causa quando invocada pelo trabalhador”⁹¹.

Não obstante, o empregador estar capacitado de um número maior de meios de sancionamento do que o trabalhador, há algumas sanções que prejudicarão maioritariamente o empregador, como é o caso da suspensão de trabalho.

Ademais, quer quanto à culpa do praticante desportivo, quer quanto à culpa da entidade empregadora desportiva, a jurisprudência tem entendido que a ponderação da culpa deverá ser aferida pelo critério do *bonus patter famílias*. Refere JORGE LEITE, “a gravidade do comportamento é um conceito objetivo-normativo e não subjetivo-normativo, isto é, a valoração do comportamento não deve ser feita segundo os critérios subjetivos do empregador ou do juiz, mas segundo o critério do empregador razoável, tendo em conta a natureza deste tipo de relações, caracterizadas por uma certa conflitualidade, as circunstâncias do caso concreto e os interesses em presença”⁹².

Ora, em suma, para que um despedimento seja lícito é necessário a existência de um comportamento que configure uma situação de justa causa, isto é, um comportamento do qual resulte a impossibilidade da subsistência da relação laboral, de acordo com os critérios estabelecidos no art.º 351.º do CT, aplicável ao contrato de trabalho desportivo, por força do art.º 3 do RJCTD.

2.3.2 Resolução por justa causa promovida pelo praticante desportivo profissional

No âmbito da relação laboral comum, o conceito de justa causa constitui um conceito indeterminado, optando o legislador por não apresentar qualquer definição relativamente ao mesmo. Nessa sequência, opta por estabelecer no art.º 394.º do CT que, em caso de justa

⁹¹ BAPTISTA, Albino Mendes, “*Estudos sobre o Código do Trabalho*”, Ob. Cit., pp. 26 e 27.

⁹² NETO, Abílio, “*Código do Trabalho e legislação complementar anotados*”, Ediforum Edições Jurídicas, Lda., 2019, p. 975.

causa, o trabalhador poderá cessar o contrato imediatamente. Em sentido diverso, o art.º 351.º do CT já estipula o que se considera justa causa. Como tal, doutrina e jurisprudência têm entendido que, no que toca ao art.º 394.º do CT, entende-se por justa causa a prática de um comportamento grave e culposo, que torne impossível e inexigível a manutenção da relação laboral, tal como plasmado no art.º 351.º do CT. Não obstante esta remissão, a doutrina e jurisprudência advertem que o conceito de justa causa não deve ser aplicável de igual forma, uma vez que, tanto num despedimento, como numa demissão, estamos perante interesses jurídicos distintos e contrapostos.

Por seu turno, o conceito de justa causa desportiva é exclusivamente subjetivo e semelhante ao conceito elencado no art.º 351.º do CT. Entende-se por justa causa desportiva a verificação de um incumprimento contratual grave e culposo que recaia na esfera de uma das partes e que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva. Ainda, contrariamente ao estipulado no regime laboral comum, no regime laboral desportivo o legislador optou por não estabelecer um elenco taxativo dos comportamentos suscetíveis de constituir justa causa.

Ademais, a celebração de qualquer relação laboral pressupõe a vontade das partes. Como tal, esta relação também poderá cessar por vontade de um dos contraentes. No que toca ao regime laboral comum, o trabalhador pode denunciar o contrato licitamente sem justa causa, estando apenas adstrito ao cumprimento do aviso prévio. Todavia, no que tange ao regime laboral desportivo, tal já não se verifica, o praticante desportivo só poderá resolver o contrato, licitamente, mediante a invocação de uma justa causa, vigorando, assim, o princípio de que os contratos são para serem cumpridos, o conhecido princípio *pacta sunt servanda*. É que, se no regime laboral comum vigora o termo limitativo, visto que o termo limita a duração do contrato e, como tal, não é estabelecido qualquer vínculo estável, podendo livre e unilateralmente o contrato ser denunciado por qualquer uma das partes, já no regime laboral desportivo o termo é estabilizador, uma vez que o termo fixa a duração do contrato, confere-lhe estabilidade e não permite a sua denúncia *ante tempus*. Ora, se no regime laboral comum, a justa causa constitui um fator determinante para a imediata libertação contratual, sem necessidade de pré-aviso, no regime laboral desportivo esta constitui uma condição indispensável para um despedimento lícito. Não obstante, esta limitação quanto á desvinculação de um praticante desportivo não é absoluta, isto porque é imprescindível encontrar-se um equilíbrio entre a tutela dos interesses desportivos e a tutela dos interesses laborais individuais.

Por sua vez, MARIA PALMA RAMALHO assinala a exigibilidade de três requisitos para aferir da justa causa da resolução por iniciativa do trabalhador: “(...) i) *Um requisito objetivo, que é o comportamento do empregador, violador dos direitos e garantias do trabalhador; ii) Um requisito subjetivo, que é a atribuição desse comportamento ao empregador a título de culpa (...); iii) Um terceiro requisito, que relaciona aquele comportamento com o vínculo laboral, no sentido de tornar “imediate e praticamente impossível” para o trabalhador a subsistência desse vínculo*”⁹³.

Impõe-se um regime tão exigente por vários motivos, designadamente, o facto do praticante desportivo ser dificilmente substituível provocando resultados desastrosos nos objetivos desportivos e, principalmente, proteger o intuito da competição desportiva, criando estabilidade, limitando a concorrência e assim impedindo que os “melhores” praticantes desportivos se concentrem nos clubes com mais recursos financeiros. Perfilha ROMANO MARTINEZ que, “(...) *a tutela de interesses associados à competição desportiva justifica uma limitação (temporal) ao direito de livre desvinculação do trabalhador*”⁹⁴.

Ademais, os direitos económicos da entidade empregadora⁹⁵ sobre o praticante desportivo, por vezes, estão sujeitos a uma condição suspensiva – a eventual e futura transferência do praticante desportivo –, sendo a entidade empregadora somente detentora de uma expectativa de ganho. Poderá acontecer dos direitos económicos sobre o praticante desportivo não serem totalmente transferidos para a nova entidade empregadora desportiva, dá-se o chamado *club-club co-ownership*⁹⁶. Neste caso, as partes estipulam um *sell-on clause*⁹⁷, concedendo à entidade empregadora *a quo* uma percentagem dos direitos económicos do praticante transferido. E é precisamente por estes motivos que o praticante desportivo não goza de total liberdade de desvinculação, a todo o tempo e *ad nutum*. Tal

⁹³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, “*Tratado de Direito do Trabalho...*”, Ob. Cit., pp. 942 e 943.

⁹⁴ MARTINEZ, Pedro Romano, “*Direito do Trabalho*”, Almedina, 2006, p. 704.

⁹⁵ Os direitos económicos da entidade empregadora caracterizam-se como sendo um direito a uma compensação exigida por uma entidade empregadora, detentora do contrato de trabalho, em caso de transferência do praticante desportivo para outra entidade empregadora.

⁹⁶ O *club-club co-ownership* consiste numa prática em que dois clubes são detentores do mesmo contrato de trabalho juntamente com o praticante desportivo, estando este apenas registado num dos clubes.

⁹⁷ O *sell-on clause* permite que a entidade empregadora *ad quem* partilhe os benefícios de uma eventual transferência posterior de um praticante desportivo. Caso o praticante desportivo, ao serviço do clube A, seja transferido para a entidade empregadora B, e, posteriormente, se venha a verificar a transferência do mesmo para a entidade empregadora C, será pago um valor adicional à entidade empregadora A.

permite que a entidade empregadora “negoceie”, *medio tempore*, os direitos económicos, mediante uma contraprestação patrimonial. Não obstante, não se pense que o praticante desportivo é uma qualquer mercadoria, visto que qualquer operação relacionada com os direitos económicos a si associados carece do seu consentimento, como é o caso de uma transferência, “*o praticante é, sempre, um sujeito da transferência, ele não é, jamais, um mero objeto da mesma*”⁹⁸.

A eficácia da resolução do contrato desportivo, com ou sem justa, depende obrigatoriamente de comunicação às autoridades que procedem ao seu registo. Importa, desde já, explanar sobre estas duas situações de desvinculação (com e sem justa causa).

Caso a desvinculação ocorra sem justa causa (ou se for promovida indevidamente), o praticante desportivo vê-se obrigado a pagar uma indemnização por esse facto equivalente às remunerações que teria auferido caso o contrato cessasse no seu termo. A lei estipula ainda que, presume-se que a nova entidade empregadora teve culpa, direta ou indireta, nessa desvinculação – teoria do terceiro cúmplice⁹⁹ –, pelo que, se a presunção não foi ilidida, esta responde solidariamente pela indemnização devida à entidade empregadora *a quo*¹⁰⁰. Esta presunção para além de constituir um entrave à contratação do praticante desportivo pela nova entidade empregadora, também não poderá ser afastada por disposição contratual sob pena de constituir uma fraude à lei.

Reproduzindo o entendimento de LÚCIO MIGUEL CORREIA, na determinação dessa indemnização, o Tribunal deve atender a um conjunto de fatores. São eles: “1.º *O momento da competição desportiva escolhido para a realização da cessação injustificada do contrato e o período contratual que faltava até ao termo do contrato*; 2.º *A quantidade de competições desportivas que a entidade empregadora está envolvida no momento da cessação injustificada*; 3.º *O lugar ocupado pelo praticante desportivo na equipa*; 4.º *As alternativas existentes no próprio grupo de trabalho*; 5.º *As implicações que a referida cessação possa ter no desempenho do coletivo e na classificação final da equipa*; 6.º *Os gastos na formação do atleta, caso estes tenham ocorrido*; 7.º *Os custos da própria contratação do atleta*; 8.º *A idade do praticante desportivo*; 9.º *A projeção do futuro desportivo do praticante desportivo e os benefícios que adveio para o mesmo*; 10.º *A*

⁹⁸ AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho Desportivo...*”, Ob. Cit., p. 147.

⁹⁹ *Ibidem*, p. 160.

¹⁰⁰ PEREIRA, Joana Sá, “*A demissão com justa causa...*”, Ob. Cit., p. 64.

*afetação da imagem do Clube/ Sociedade Desportiva ou do praticante desportivo profissional; 11.º A cessação ou frustração dos contratos de utilização do direito de imagem, publicitários e/ ou de merchandising entre outros de cariz comercial que são, hoje em dia, essenciais, quer para o Clube/ Sociedade Desportiva quer para o praticante desportivo profissional”*¹⁰¹. Ora, no que tange, ainda, à indemnização devida, cumpre referir que, quer o praticante desportivo tem direito de regresso contra a nova entidade empregadora, quer a nova entidade empregadora tem direito de regresso contra o praticante desportivo, na parte corresponde ao valor das retribuições que seriam devidas caso o contrato cessasse no seu termo.

Caso a cessação decorra de qualquer comportamento tido pela entidade empregadora “*reprovável e culposos*” e “*que se traduza na violação grave de deveres de natureza laboral ou contratual, cujas consequências, torne imediata e praticante impossível a subsistência da relação laboral*”¹⁰², esta cessação é motivada com justa causa. A entidade empregadora está igualmente adstrita ao cumprimento, quer dos seus deveres contratuais, quer dos seus deveres laborais. Como tal, tendo em conta o termo estabilizador que vigora no contrato de trabalho desportivo, esta é a única forma do praticante desportivo resolver o contrato licitamente (à exceção das cláusulas de rescisão), sem necessidade do consentimento da entidade empregadora e sem dar lugar a qualquer indemnização.

Em 2018, a título exemplificativo, fruto do incumprimento dos deveres contratuais e laborais por parte do Presidente/ entidade empregadora do Sporting Club de Portugal, houve lugar a diversas cessações com justa causa por parte de alguns dos jogadores, em virtude do denominado caso Alcochete. A justa causa para estes despedimentos centrava-se, essencialmente, nas declarações públicas que o Presidente do Clube à data proferiu nas redes sociais, declarações estas que eram atentatórias do profissionalismo, da honra e da dignidade dos jogadores, hostilizadas, assentes numa conduta de assédio e total desrespeito pela ética desportiva. Ora, “*(...) os comportamentos públicos contínuos do empregador extravasaram a esfera de conteúdo do poder de direção do empregador, na medida em que violou grave e injustificadamente os direitos dos jogadores enquanto seus trabalhadores subordinados (...)*”¹⁰³. Tendo em conta o sucedido, a subsistência da relação contratual tornava-se, deveras,

¹⁰¹ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., pp. 377 e 378.

¹⁰² *Ibidem*, p. 381.

¹⁰³ PEREIRA, Joana Sá, “*A demissão com justa causa...*”, Ob. Cit., p. 71.

impossível e não mais restabelecida e, como tal, a justa causa invocada era lícita e o despedimento perfeitamente lícito, válido e eficaz. No entanto, o mesmo não se verificou quanto a outros jogadores. A título meramente exemplificativo, veja-se o exemplo do jogador Rafael Leão em que, por sentença proferida pelo Tribunal Arbitral do Desporto (doravante TAD) em março de 2020, confirmada pelo Tribunal da Relação de Lisboa (TRL) em janeiro de 2022 e novamente confirmada pelo Supremo Tribunal de Justiça (STJ) em abril de 2023, foi condenado a pagar aproximadamente 20 milhões de euros, pois consideraram que, não obstante, ter ficado provado o assédio por parte do Presidente Bruno de Carvalho pelo seu comportamento grave e culposos, tal não era motivo de justa causa suficiente para o seu despedimento. Isto porque, o jogador em causa entrou em negociações com a SAD do clube leonino para regressar ao plantel e, como tal, consideraram que existiam condições para o restabelecimento da relação laboral e falhou, desde logo, o terceiro requisito, a subsistência do vínculo laboral¹⁰⁴. Ora, no caso vertente, entendemos que o Tribunal decidiu de forma justa, visto que, aquando das negociações para regressar aos trabalhos do plantel, a conduta do atleta revelou indícios de que haveria a possibilidade de manutenção da relação laboral desportiva, pelo que e face ao exposto, falha desde logo um dos requisitos do conceito de justa causa, ou seja, a impossibilidade de subsistência da relação laboral, concluindo o tribunal – e bem – que não existia justa causa para cessação do contrato.

Uma vez que o praticante desportivo é um ativo patrimonial e a entidade empregadora detém os direitos económicos sobre ele, a resolução por parte deste acarreta inúmeras consequências para a entidade empregadora, como por exemplo, aquele praticante desportivo ser insubstituível e, conseqüentemente, dar lugar a uma crise no plantel¹⁰⁵.

Segue o mesmo entendimento CATARINA CRAVO ao referir que, “(...) *se na relação laboral comum é o despedimento que pode «provocar consequências dramáticas para o trabalhador», na relação laboral desportiva é a denúncia que pode gerar graves complicações ao clube ou sociedade desportiva e «ter implicações graves na própria competição desportiva»*”¹⁰⁶.

¹⁰⁴ RODRIGUES, Inês dos Reis, “*Considerações sobre o regime...*”, Ob. Cit., p. 337.

¹⁰⁵ AMADO, João Leal, “*Vinculação versus Liberdade...*”, Ob. Cit., p. 257.

¹⁰⁶ CRAVO, Catarina, “*A denúncia...*”, Ob. Cit., p. 96.

Além disso, a aplicação de certas sanções disciplinares também acarretará consequências para a entidade empregadora, como é o caso da suspensão do trabalho com perda de retribuição, pois tal tornará o praticante desportivo “menos valioso” perante o mercado. Ainda, deve ter-se em consideração “*dois pressupostos da determinação da justa causa nestas situações: a) a exigência da salvaguarda da segurança do emprego não se aplica ao trabalhador (quanto a ele, perfila-se apenas o imperativo pacta sunt servanda); 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*”¹⁰⁷.

Ora, em síntese, caso se verifique qualquer comportamento tido pela entidade empregadora desportiva que se considere reprovável e culposos, que se traduza na violação dos deveres laborais e contratuais e que torne impossível a subsistência da relação laboral, o praticante desportivo poderá cessar o contrato com justa causa, constituindo esta uma condição indispensável para um despedimento lícito.

2.3.3 Resolução por justa causa promovida pela entidade empregadora desportiva

O contrato desportivo poderá cessar por iniciativa do empregador assente numa justa causa, podendo ser de natureza objetiva ou subjetiva. Será objetiva quando se trate do despedimento coletivo e será subjetiva quando se trate do despedimento com justa causa. Assim, o contrato poderá cessar através de duas modalidades de despedimento: através do despedimento com justa causa e através do despedimento coletivo. O despedimento coletivo não será objeto de estudo da presente dissertação, todavia, caberá, desde já, analisar a resolução por justa causa.

A resolução com justa causa promovida pela entidade empregadora assume um “*caráter de infração disciplinar, de incumprimento contratual particularmente grave*”¹⁰⁸, sendo tal suficientemente determinante para ocorrer a cessação do vínculo contratual. Neste sentido, será de relevar os deveres que impedem sobre o praticante desportivo, cuja violação

¹⁰⁷ FERNANDES, António Monteiro, “*Escritos de Direito do Trabalho*”, Almedina, 2018, pp. 248 e 249.

¹⁰⁸ AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho Desportivo...*”, Ob. Cit., p. 138.

poderá acarretar a resolução do contrato por justa causa, como é o caso da dopagem¹⁰⁹ ou o *match-fixing*.

O despedimento constitui a sanção mais gravosa que pode ser aplicada ao trabalhador, não obstante, no domínio da relação laboral desportivo, e levando em conta, muitas vezes, a cotação de mercado do praticante desportivo, a entidade empregadora atua preferencialmente através de uma punição disciplinar ou manifesta a sua intenção de transferir o praticante desportivo.

Referenciando LÚCIO MIGUEL CORREIA, “*o despedimento-sanção, corresponde assim, à última ratio das penas disciplinares aplicáveis, e reserva-se aos comportamentos culposos e graves do trabalhador desportivo subordinado, violadores de deveres estruturantes desta relação laboral específica, que reclamem um forte juízo de censura (...)*”¹¹⁰. O despedimento é aplicado poucas vezes dado que a entidade empregadora não “*pretende abdicar de um ativo sem receber uma contrapartida pelos direitos económicos que a sua posição contratual lhe permite*”¹¹¹. Como tal, na ponderação entre o despedimento e o procedimento disciplinar é levado em conta quer o comportamento infracional, quer o fator contabilístico, isto é, os prejuízos e as receitas que a entidade empregadora terá com o despedimento do praticante desportivo.

Ora, caso a justa causa seja invocada pela entidade empregadora e, por isso, imputável ao praticante desportivo, esta deverá ter por base um comportamento grave e culposo do praticante desportivo, tornando inexigível a manutenção do contrato¹¹².

Seguindo o entendimento de ROMANO MARTINEZ, “*o despedimento com justa causa (subjetiva) constitui um poder vinculado, conferido ao empregador no sentido de extinguir o contrato de trabalho, fundado no incumprimento de deveres obrigacionais por parte do trabalhador*”¹¹³. Esse comportamento deverá ser de tal modo gravoso que impossibilite a subsistência do contrato e não seja exigível ao empregador a aplicação de

¹⁰⁹ Regulada pela Lei n.º 38/2012, de 28 de agosto e Lei n.º 81/2021, de 30 de novembro.

¹¹⁰ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., p. 361.

¹¹¹ *Ibidem*, p. 326.

¹¹² RODRIGUES, Inês dos Reis, “*Considerações sobre o regime...*”, Ob. Cit., p. 325.

¹¹³ MARTINEZ, Pedro Romano, “*Direito do Trabalho*”, Ob. Cit., pág. 934.

outra medida disciplinar senão o despedimento, não havendo “*espaço para o uso de providência de índole conservatória*”¹¹⁴.

Aludindo a LÚCIO MIGUEL CORREIA, o despedimento deverá ser “*(...) originado pelo comportamento culposo e negligente do trabalhador desportivo que, pela sua gravidade e consequências tornou inevitável a rutura contratual*”, consubstanciando este na “*(...) prática ou a adoção de um comportamento reprovável e culposo do praticante desportivo profissional que lhe é imputado a título doloso ou negligente e que se traduza na violação grave de deveres de natureza legal, laboral ou contratual*”¹¹⁵.

Refere BERNARDO LOBO XAVIER “*só tornará legítima a denúncia imediata quando naquela consistir o último recurso da entidade patronal*”¹¹⁶.

Como tal, o procedimento disciplinar a intentar contra o praticante desportivo é obrigatório¹¹⁷, visto que tem como principal objetivo aferir da gravidade da infração e da culpa do infrator e principalmente permitir ao (alegado) infrator a sua defesa¹¹⁸. O incumprimento destes deveres configurará o despedimento como ilícito e, por sua vez, a justa causa invocada improcedente. Coloca-se agora a questão de saber se, caso seja declarado improcedente, haverá lugar a reintegração ou se essa figura não se aplicará ao regime laboral desportivo. Ora, a jurisprudência foi fixada no sentido negativa, isto é, atentas as especificidades do contrato de trabalho desportivo, esta figura não é compatível com o mesmo, pois para além de resultar consequências gravíssimas para a carreira do desportista, também provocará crispações no seio da equipa¹¹⁹.

Em conclusão, tendo em conta tudo o que foi analisado, caso a justa causa seja invocada pela entidade empregadora e, por isso, imputável ao praticante desportivo, esta deverá ter por base um comportamento grave e culposo do praticante desportivo, tornando inexigível a manutenção do contrato. Esta resolução constitui a sanção mais gravosa, no

¹¹⁴ FERNANDES, António Monteiro, “*Direito do Trabalho*”, Ob. Cit., p. 731.

¹¹⁵ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., p. 360.

¹¹⁶ LOBO XAVIER, Bernardo da Gama, “*Da Justa Causa de Despedimento no Contrato de Trabalho*”, Coimbra Editora, 1965, p. 1000.

¹¹⁷ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., p. 347.

¹¹⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, “*Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*”, Almedina, 1993, p. 200.

¹¹⁹ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., p. 370.

âmbito do procedimento disciplinar aplicável, tendo de seguir os limites e critérios do art.º 18.º do RJCTD.

No entanto, tendo em conta o valor económico do praticante desportivo profissional e aquilo que ele representa para a própria entidade empregadora, a maioria das sanções disciplinares aplicadas na sequência do referido procedimento, não culminam num despedimento com justa causa, mas sim na aplicação de uma das sanções disciplinares que a lei prevê, sem prejuízo de uma eventual transferência deste praticante desportivo para outra entidade empregadora desportiva.

2.4 Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental

Sem prejuízo do já anteriormente referido, o período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção¹²⁰, ou seja, trata-se do período de teste mútuo¹²¹. Trata-se da primeira fase do contrato de trabalho¹²², fase essa que é de grande indeterminação¹²³ e fragilidade e, conseqüentemente, “*permite a certificação a posteriori daquilo que não é possível certificar a priori*”¹²⁴. Esta figura é efetivamente proveitosa para ambas as partes. Por um lado, para o empregador é relevante que o contrato apenas se consolide apenas e só quando o trabalhador demonstre que possui as aptidões necessárias para executar as tarefas laborais. Por outro lado, para o trabalhador, permite aferir se as condições de trabalho lhe são convenientes. Mais a mais, esta figura releva-se essencial para o contrato de trabalho desportivo, uma vez que a celebração deste implica elevados custos.

Ora, existindo as práticas de *scouting*, a figura do período experimental parece-nos pouco (ou nada) compaginável com o regime laboral desportivo e, como tal, o legislador veio prever a admissibilidade do período de experiência apenas em caso de expressa estipulação contratual das partes. Assim se verifica no n.º 4, do art.º 11.º do CCT celebrado

¹²⁰ Cfr. art.º 111, n.º 1 do CT.

¹²¹ AZEVEDO, Tiago Cochofel De, “*Contrato de trabalho desportivo e período experimental*”, in *Direito do Desporto* (coordenação de José Manuel Meirim), Universidade Católica Editora, 2017, p. 287.

¹²² AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho Desportivo...*”, Ob. Cit., p. 65.

¹²³ *Ibidem*, p. 66.

¹²⁴ *Ibidem*.

entre a LPFP e o SJPF, sendo que, na falta de estipulação expressa, presume-se que as partes afastaram a possibilidade de existência de período experimental.

Assim, em conclusão, caso entendam pela não prossecução e manutenção do vínculo contratual, as partes podem fazer cessar o contrato sem necessidade de pré-aviso ou de invocação de justa causa, nem lugar a qualquer indemnização¹²⁵. Este é o único momento da relação laboral desportivo em que as partes podem denunciar o contrato, sem necessidade de aviso prévio e invocação de justa causa.

2.5 Denúncia por iniciativa do praticante desportivo contratualmente convencionada

Tendo em linha de conta o termo estabilizador que caracteriza o contrato de trabalho desportivo, o trabalhador só poderá cessar o contrato de trabalho, licitamente, com justa causa. Quando não a haja, o único modo do trabalhador desportivo fazer cessar o contrato de trabalho licitamente sem justa causa é através das conhecidas “cláusulas de rescisão” (ou *buy-out clause*¹²⁶), onde é oferecida “(...) *uma via de desvinculação unilateral ao praticante desportivo antes do termo do contrato mediante o pagamento de uma contrapartida previamente acordada com o clube*”¹²⁷. No domínio das cláusulas de rescisão, “(...) *as partes dispõem de liberdade contratual para fixar, por acordo, o montante da indemnização a pagar pelo praticante que se demita ante tempus e sem justa causa (...)*”¹²⁸. Ou seja, “*a cláusula concede ao praticante o direito a uma desvinculação ad nutum, mediante o pagamento à entidade empregadora desportiva de uma certa contrapartida pecuniária, o chamado «dinheiro de arrependimento»*”¹²⁹.

Ora, estas cláusulas são estabelecidas com dois objetivos: blindar o contrato e garantir a posição do empregador desportivo numa eventual transferência. Quanto ao primeiro objetivo, são estipuladas quantias exorbitantes – que tornam as cláusulas

¹²⁵ FERNANDES, António Monteiro, “Direito do Trabalho”, Ob. Cit., p. 267.

¹²⁶ AMADO, João Leal, “Contrato de Trabalho Desportivo...”, Ob. Cit., p. 155.

¹²⁷ HENRIQUES, Sérgio Coimbra, “Denúncia do contrato sem justa causa por iniciativa do praticante desportivo”, in Via Judiciária, n.º 204, Nov.-Dez., Vida Económica, 2017, pp. 34 e 35.

¹²⁸ AMADO, João Leal, “Contrato de Trabalho Desportivo...”, Ob. Cit., p. 154.

¹²⁹ *Ibidem*.

draconianas para o praticante desportivo¹³⁰ – a título de reparação ou indemnização dos potenciais danos caso ocorra a rescisão por vontade do praticante desportivo. Não obstante, estas quantias são totalmente desproporcionais, pelo que claramente se compreende que o único intuito da fixação destas quantias é unicamente compelir o trabalhador desportivo a cumprir o contrato na íntegra¹³¹. Quanto ao segundo objetivo, este passa por garantir que a entidade empregadora atual tem um papel ativo numa eventual transferência do praticante desportivo, visto que essa sempre carecerá do consentimento da entidade empregadora.

Citando CATARINA CRAVO, “*o que seria uma válvula de escape para o praticante desportivo torna-se um meio do empregador blindar o contrato, protegendo-se contra uma transferência no decurso do contrato*”¹³². Se, por um lado, alguns autores consideram que esta é uma forma de blindar o contrato, outros já consideram que esta constitui uma forma de equilibrar a liberdade do praticante desportivo de se transferir para outra entidade empregadora e os interesses da entidade empregadora, que deposita a sua confiança na estabilidade do contrato. Sem olvidar, estas cláusulas de rescisão são muitas vezes encaradas como verdadeiros “balões de oxigénio” para os clubes, proporcionando o desenvolvimento ou manutenção de projetos desportivos, garantindo assim a continuidade dos mesmos¹³³.

Embora estas cláusulas tenham vindo permitir a desvinculação do praticante desportivo sem justa causa e licitamente, engane-se quem pense que estas conferem alguma liberdade ao praticante desportivo.

Citando LEAL AMADO, “*(...) o contrato de trabalho desportivo não é, nem pode ser, blindável, pois tal blindagem conduz, em linha reta, a algo não muito distante do trabalho forçado*”¹³⁴. Aliás, a fixação destas quantias colossais provoca exatamente o inverso, isto é, estas dão lugar a um coartar da liberdade do praticante desportivo, criam situações de “*encarceramento contratual*”¹³⁵ e tornam o praticante desportivo “*refém do contrato de trabalho*”¹³⁶. Ademais, estas também se tornam um entrave à contratação do

¹³⁰ CRAVO, Catarina, “*A denúncia...*”, Ob. Cit., p. 97.

¹³¹ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., p. 256.

¹³² CRAVO, Catarina, “*A denúncia...*”, Ob. Cit., p. 99.

¹³³ PINTO, Raquel Moura, “*Cláusulas de rescisão a admissibilidade no contrato de trabalho desportivo*”, in *Compêndio de direito do desporto* (coordenação Alexandre Miguel Mestre), Gestlegal, 2021, p. 418.

¹³⁴ AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho Desportivo...*”, Ob. Cit., p. 156.

¹³⁵ *Ibidem*.

¹³⁶ *Ibidem*.

praticante desportivo, visto que, a entidade empregadora interessada ponderará se realmente o praticante desportivo é “merecedor” desse investimento.

Aludindo a CATARINA CRAVO, “*as cláusulas de rescisão por valores excessivamente elevados dão, portanto, clara vantagem ao clube ou sociedade desportiva, pois, não só funcionam como garante do cumprimento do contrato pelo jogador, como representam uma vantagem negocial no contexto da discussão de uma eventual transferência daquele para um outro clube*”¹³⁷. Raras são as vezes em que o praticante desportivo assume o pagamento desse valor, sendo maioritariamente a entidade empregadora interessada quem acaba por pagar o valor fixado¹³⁸. Não obstante, o praticante desportivo sempre ficará dependente do surgimento desse terceiro interessado e que este esteja disposto a liquidar o montante da indemnização.

Nessa medida, a lei veio estabelecer um mecanismo de redução equitativa dessa quantia, caso esta se revele manifestamente excessiva e tendo em conta o período de execução contratual já decorrido (ou até o montante que o terceiro interessado tenha reservado para aquele investimento¹³⁹). Por hipótese, imaginemos um contrato celebrado por quatro épocas desportivas. Entende-se que o valor da rescisão deve ser ponderado e equitativamente diferente caso esta ocorra no final da primeira época ou no final da terceira.

LEAL AMADO considera que, caso ocorra uma situação de abuso de direito por parte da entidade empregadora ao fixar uma cláusula de rescisão astronómica e, conseqüentemente, tal situação ponha a causa a liberdade de trabalho do praticante desportivo, esta deve ser reduzida com recurso à equidade¹⁴⁰.

Por seu turno, LÚCIO MIGUEL CORREIA considera que, esta é uma cláusula que foi negociada, aceite e fixada pelas partes e, como tal, caso se abram precedentes no que toca à redução da mesma, poderá colocar-se em causa o princípio do *pacta sunt servanda*¹⁴¹. Ademais, desde o Acórdão de Bosman que se tem entendido que, após o término do prazo

¹³⁷ CRAVO, Catarina, “A denúncia...”, Ob. Cit., p. 99.

¹³⁸ MARTINS, João Zenha, “A configuração legal do direito convencional de o praticante fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho desportivo: um olhar crítico”, in Revista de Direito do Desporto n.º 4 (janeiro-abril de 2020), AAFDL Editora, p. 15.

¹³⁹ CORREIA, Lúcio Miguel, “Regime Jurídico...”, Ob. Cit., p. 279.

¹⁴⁰ AMADO, João Leal, “Contrato de Trabalho Desportivo...”, Ob. Cit., p. 157.

¹⁴¹ PINTO, Raquel Moura, “Cláusulas de rescisão...”, Ob. Cit., p. 428.

de duração fixado e, conseqüentemente, do cumprimento do contrato na íntegra, o praticante desportivo pode transferir-se a custo zero.

Ainda, existem correntes doutrinárias que consideram que o *quantum* indemnizatório das cláusulas de rescisão deve ter como limite máximo o estabelecido no art.º 25.º do RJCTD e outras que consideram que não deverá existir limite, sendo apenas necessária estabelecer-se um equilíbrio entre os interesses da entidade empregadora e do praticante desportivo. Quanto à primeira corrente doutrinária, aqueles consideram que o montante devido a título de cláusula de rescisão não poderá ultrapassar o montante das retribuições que seriam devidas caso o contrato cessasse no seu termo, mencionando ainda que, caso tal aconteça, deve-se considerar a mesma inválida, em prol do princípio (imperativo) do tratamento mais favorável ao trabalhador¹⁴².

Quanto à segunda corrente doutrinária, LÚCIO MIGUEL CORREIA intercede pela tutela da entidade empregadora, nomeadamente no que toca à estabilidade contratual, defendendo a inexistência de qualquer limite imposto ao montante devido pela cláusula contratual, pugnando pela procura de um equilíbrio entre os interesses da entidade empregadora – financeiros e desportivos – e os interesses do praticante desportivo – a sua liberdade de circulação e carreira profissional¹⁴³. Como tal, “(...) *há que efetivamente encontrar um ponto de equilíbrio entre os casuais danos sofridos pelas entidades empregadoras desportivas que ficam sem a possibilidade de poder continuar a contar com um atleta que pode ser essencial aos seus objetivos desportivos, devendo ser ressarcidos por isso, e pela sua eventual formação desportiva, sem que isso prejudique a liberdade de trabalho e liberdade de circulação do praticante desportivo*”¹⁴⁴.

Em complemento, MENDES BAPTISTA considera que esta situação não será justa para a entidade empregadora caso o praticante desportivo abandone o clube num momento crucial da competição desportiva – ou até numa perspetiva de investimento –, apenas liquidando o montante das retribuições devidas até ao termo do contrato¹⁴⁵. O Autor considera que “*o importante é encontrar um difícil e complexo ponto de equilíbrio que*

¹⁴² AMADO, João Leal, “*Vinculação versus Liberdade...*”, Ob. Cit., pp. 320 e 322.

¹⁴³ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Limitações à Liberdade Contratual...*”, Ob. Cit., p. 277.

¹⁴⁴ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., p. 276.

¹⁴⁵ BAPTISTA, Albino Mendes, “*Breve apontamento sobre as Cláusulas de Rescisão*”, in Revista do Ministério Público, Editorial Minerva, nº 91, 2002, p. 143.

*permita aos clubes ou sociedades desportivas exigirem que os atletas os indemnizam em toda a extensão dos danos causados, de acordo com o nexo de causalidade apurado, sem sujeição, por isso, a qualquer teto máximo e, ao mesmo tempo, que permita aos praticantes desportivos preservarem o “núcleo duro” da sua liberdade de trabalho*¹⁴⁶.

Já LEAL AMADO, alerta para uma ideia de amortização gradual do valor da cláusula à medida que o contrato de trabalho vai sendo cumprido e se avizinha o seu termo, uma vez que o período de frustração é diferente no caso de o praticante desportivo denunciar o contrato no início ou praticamente no fim do seu termo¹⁴⁷.

Mais a mais, tem gerado controvérsia a qualificação destas cláusulas. Para LÚCIO MIGUEL CORREIA, estas são cláusulas liberatórias ou desvinculatórias, dado que, *“a sua verificação, implica, a troco de um preço previamente convencionado a recuperação da liberdade contratual e de trabalho do praticante desportivo, permitindo-lhe escolher outra entidade empregadora desportiva para exercer a sua atividade laboral*¹⁴⁸.

Já LEAL AMADO refere que, *“em tese, lendo a lei, parece que as “cláusulas de rescisão” surgem como autênticas cláusulas liberatórias, e não propriamente como cláusulas liberticidas*¹⁴⁹. Para alguns autores, visto estas cláusulas surgirem por acordo, – assentes no princípio da autonomia da vontade – consideram-nas como sendo cláusulas penais. Esta corrente doutrinária considera que, as partes ao estabelecerem esse *quantum* indemnizatório, estabelecem-no com o intuito de *“(…) substituir a normal execução do contrato pelo pagamento do valor da cláusula de rescisão, ou seja, substituir o cumprimento do contrato pelo pagamento do montante antecipadamente fixado para esse efeito*¹⁵⁰, ou seja, as partes fixam antecipadamente o valor indemnizatório em caso de incumprimento contratual.

Ainda, MENDES BAPTISTA rejeita a qualificação das cláusulas de rescisão como cláusulas penais porque, por um lado estas *“(…) operam à margem e sem qualquer conexão com uma situação de incumprimento contratual”* e, por outro, *“(…) a desvinculação*

¹⁴⁶ BAPTISTA, Albino Mendes, *“Direito Laboral Desportivo – Estudos”*, vol. I, Quid Juris? – Sociedade Editora, Lda., 2003, p. 30.

¹⁴⁷ AMADO, João Leal, *“Contrato de Trabalho...”*, Ob. Cit., p. 157.

¹⁴⁸ CORREIA, Lúcio Miguel, *“Regime Jurídico...”*, Ob. Cit., p. 259.

¹⁴⁹ AMADO, João Leal, *“Contrato de Trabalho Desportivo...”*, Ob. Cit., p. 155.

¹⁵⁰ PINTO, Raquel Moura, *“Cláusulas de rescisão...”*, Ob. Cit., pp. 423 e 424.

contratual do praticante desportivo é consentida previamente pelo clube ou sociedade desportiva”¹⁵¹.

Por sua vez, MENEZES LEITÃO segue o mesmo entendimento qualificando as cláusulas de rescisão como sendo cláusulas penais, visto que as cláusulas penais estipulam uma indemnização pelo incumprimento do contrato, fundamentando a sua posição com base no art.º 810.º do CC¹⁵².

No entanto, para outros, já não será assim, uma vez que não houve aqui qualquer incumprimento contratual, outrossim o exercício legítimo de um direito do trabalhador¹⁵³. Refere PINTO MONTEIRO, “(...) *não se trata assim de compelir o jogador ao cumprimento de uma obrigação, como sucederia se a “cláusula de rescisão” fosse uma cláusula penal; do que se trata, mais propriamente, é de uma multa penitencial*”¹⁵⁴.

Na mesma linha de pensamento, ROMANO MARTINEZ considera que, diferentemente da cláusula penal, a cláusula de rescisão não objetiva liquidar qualquer dano procedente de responsabilidade civil, não tem função compulsória nem procura coagir o praticante desportivo a cumprir o contrato, apenas confere ao praticante desportivo a sua livre desvinculação mediante o pagamento do valor fixado¹⁵⁵.

Por sua vez, para LÚCIO MIGUEL CORREIA as cláusulas de rescisão “(...) *têm uma natureza jurídica que não se compadece com as cláusulas penais, (...) tendo antes, um carácter liberatório, significando por isso, que a sua natureza será a de uma autêntica multa penitencial*”¹⁵⁶. Todavia, a sua posição não se coaduna “(...) *com o sistema de blindagem total do contrato ou com atropelos à liberdade de trabalho do praticante desportivo (...)*”¹⁵⁷, ou seja, “(...) *a liberdade de trabalho do praticante desportivo, pode ser restringida dentro de certos parâmetros, mas sem que isso determine um efetivo encarceramento contratual do*

¹⁵¹ BAPTISTA, Albino Mendes, “*Direito Laboral Desportivo – Estudos*”, Ob. Cit., p. 29.

¹⁵² LEITÃO, Luís Manuel Menezes, “*Cláusulas de rescisão e cláusulas penais no contrato de trabalho desportivo*”, in IV Congresso de Direito do Desporto, Almedina, 2015, pp. 86 e 87.

¹⁵³ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., pp. 261 e 262.

¹⁵⁴ MONTEIRO, António Pinto, “*Sobre as “cláusulas de rescisão” dos jogadores de futebol*”, in Revista de Legislação e Jurisprudência, n.º 3934, Coimbra Editora, 2005, p. 24.

¹⁵⁵ MARTINEZ, Pedro Romano, “*As cláusulas de rescisão nos contratos de trabalho desportivos*”, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Almedina, 2015, pp. 122 e 125.

¹⁵⁶ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., p. 271.

¹⁵⁷ *Ibidem*, p. 272.

*praticante desportivo ou que constitua um sacrifício à liberdade de trabalho do praticante desportivo (...)*¹⁵⁸.

Ainda, ZENHA MARTINS alude o mesmo entendimento, “*não o são, dado que não se trata de cláusulas que tenham como índice do tipo um incumprimento contratual*”, visto que, uma cláusula penal destina-se “*(...) a reforçar o cumprimento do contrato e não a permitir a sua desvinculação*”¹⁵⁹.

Em conclusão, o trabalhador só poderá denunciar o contrato de trabalho, licitamente, com justa causa ou, quando não a haja, através das conhecidas “cláusulas de rescisão”. Estas cláusulas normalmente são estabelecidas com dois objetivos: por um lado, blindar o contrato – compelindo o praticante desportivo a cumprir o contrato face às quantias exorbitantes fixadas – e, por outro lado, garantir uma posição favorável da entidade empregadora no caso de uma eventual transferência do praticante desportivo.

Embora, estas cláusulas sirvam, aparentemente, para permitir a desvinculação antecipada do praticante desportivo, a troco de uma quantia previamente convencionada, por vezes, tendo em conta as quantias colossais fixadas para o efeito, coarta-se a liberdade do praticante desportivo, sem prejuízo do mecanismo de redução equitativa dessa quantia, previsto no art.º 25.º do RJCTD.

Assim, feito o enquadramento geral do contrato de trabalho desportivo, o próximo capítulo versará sobre a ética desportiva, constituindo uma demonstração contrária à mesma o uso de *Doping*, tema central da presente dissertação.

¹⁵⁸ *Ibidem*, p. 276.

¹⁵⁹ MARTINS, João Zenha, “*A configuração legal do direito...*”, Ob. Cit., p. 14.

Capítulo III – Ética na relação laboral desportiva

3.1 Conceito de ética desportiva

A ética determina a forma como nos devemos comportar por forma a não prejudicar o outro (ou até nós próprios). Apesar de muitas vezes ser confundida com a lei, a ética vai muito além de cumprir a lei, melhor dizendo, as leis devem obedecer a princípios éticos. Ora, “*ética é um farol que orienta para o bem a vida humana em todas as situações ou momentos, mesmo naqueles atos conotados com o lazer ou com o desporto profissional*”¹⁶⁰. A ética é uma palavra esquiva a definições¹⁶¹. GILLES LIPOYETSKY considera ser a ética uma “*palavra de geometria variável*”, não sendo pacífica a sua definição ou o seu campo de intervenção¹⁶². Já RICOEUR, define ética como a procura da vida boa com, e para com, os outros, um olhar sobre a ética que aponta para o melhoramento individual e coletivo¹⁶³, exigindo uma experiência humana vivida de forma livre, responsável, justa, solidária e significativa, no sentido aristotélico de viver bem¹⁶⁴.

No que diz respeito ao conceito de ética desportiva não foge à regra, sendo, portanto, um conceito de difícil determinação. Este princípio encontra a sua consagração em diversos diplomas, designadamente, no Código de Ética Desportiva (doravante CED), na LBAFD, na CRP e, igualmente, no RJCTD, onde estes preveem um conjunto de normas e condutas pelas quais os intervenientes desportivos se devem guiar na atividade desportiva. Apesar disto, não é apontada qualquer definição do conceito de ética desportiva, sendo que há doutrina que se tem debruçado sobre o assunto.

¹⁶⁰ GARCIA, Rui Proença; ÁVILA DA COSTA, Luísa, “*Desporto: uma hipótese de ética universal*”, in Revista de Direito do Desporto n.º 8 (maio-agosto de 2021), AAFDL Editora, p. 26.

¹⁶¹ Cit. por GARCIA, Rui Proença; ÁVILA DA COSTA, Luísa, “*Desporto: uma hipótese de ética universal*”, Ob. Cit., p. 30.

¹⁶² *Ibidem*, p. 31.

¹⁶³ *Ibidem*, p. 27.

¹⁶⁴ *Ibidem*.

No entendimento de JOSÉ MANUEL MEIRIM, ética desportiva é o “conjunto de valores morais existentes na prática desportiva, condenando a violência, a corrupção, a dopagem e qualquer forma de discriminação social”¹⁶⁵.

Já LEAL AMADO perfilha que “estamos, com efeito, perante uma noção de contornos algo difusos, que faz apelo a uma ideia de fair play, de igualdade e lealdade na competição, de limpeza de processos, de verdade no resultado desportivo – quando não mesmo a um certo espírito de cavalheirismo. Trata-se, em suma, de um conjunto de valores morais existentes – ou que é suposto existirem – na prática desportiva, de um conjunto de regras de conduta que lhe devem presidir”¹⁶⁶.

Por seu turno, ANA CELESTE CARVALHO refere que a ética desportiva “foi, e continua a ser, marca distintiva que sobressai na competição desportiva, e consiste na expressão prática de um comportamento pautado por regras de conduta morais e ordeiras”¹⁶⁷.

Assim, podemos concluir que a ética desportiva é norteada por um conjunto de princípios, como por exemplo, o *fair-play*, a verdade e integridade, justiça e imparcialidade, responsabilidade e respeito. Ademais, os princípios inerentes à ética desportiva assentam amiúde no “espírito desportivo”, consistindo este num “(...) conjunto alargado de valores e princípios que deverão ser assimilados e vivenciados na prática desportiva”, por forma a “(...) imprimir um sentido positivo à atividade desportiva e que, sem os quais, esta perde a sua finalidade primordial: contribuir para o desenvolvimento harmonioso e universal da pessoa humana”¹⁶⁸.

Sem olvidar, o conceito de ética desportiva é frequentemente confundido com o conceito de *fair-play*. O CED caracteriza o *fair-play* como sendo um conjunto de condutas que fomentam o respeito e o cumprimento estrito das regras, bem como da amizade, do respeito mútuo e da correção no relacionamento com todos os que se entrecruzem no desporto¹⁶⁹.

¹⁶⁵ MEIRIM, José Manuel, “*Dicionário Jurídico do Desporto*”, Edições Record, 1995, p. 89.

¹⁶⁶ LEAL AMADO, João, “*Vinculação versus Liberdade...*”, Ob. Cit., p. 244.

¹⁶⁷ CARVALHO, Ana Celeste, “*O Desporto e o Direito – prevenir, disciplinar e punir*”, Edições Livros Horizonte, 2001, p. 15

¹⁶⁸ Código de Ética Desportiva. Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P. julho 2014.

¹⁶⁹ *Ibidem*.

Para ANA CELESTE CARVALHO, o *fair-play* é “*uma competição ética, o jogo justo, de acordo com as regras. Pressupõe a justiça, a igualdade, a lealdade, a honestidade, a aceitação, o respeito pelo adversário e pelas diferenças de cada um (...)*”¹⁷⁰.

Por sua vez, JOSÉ MANUEL MEIRIM entende que “*o fair-play representa no desporto o que o civismo vale para a cidadania*”¹⁷¹. O *fair-play* e a ética desportiva “*significa muito mais do que o simples respeitar das regras; mas cobre as noções de amizade, de respeito pelo outro, e de espírito desportivo, um modo de pensar, e não simplesmente um comportamento*”¹⁷².

No fundo, a atividade desportiva deve ser “*desenvolvida em observância dos princípios da ética, da defesa do espírito desportivo, da verdade desportiva e da formação integral de todos os participantes*”¹⁷³. Estes princípios devem determinar como se devem comportar todos aqueles que estão envolvidos na prática desportiva, sejam eles praticantes ou treinadores, árbitros, juízes ou cronometristas, profissionais de saúde, dirigentes e entidades desportivas, espetadores e adeptos, comunicação social ou até o Estado. Sem prescindir, é perfeitamente justificável a vontade de ganhar do praticante desportivo, o que já não será justificável é querer ganhar a todo o custo e sem respeito pelas regras e condutas próprias da competição. Como tal, tais prerrogativas têm uma única finalidade primordial: adotar medidas tendentes a prevenir os grandes problemas que atentam contra a integridade do desporto: a violência, a dopagem, o racismo e a xenofobia, a corrupção e todos os atos que desvirtuem a verdade desportiva¹⁷⁴.

Destarte, é crucial atender à dimensão planetária e incomensurável que o desporto tem tomado. A prática desportiva é, muitas vezes, palco de grande exigência, interferências e pressões sociais, do mercado e da concorrência e, como tal, é determinante e inevitável que o desporto e a ética estejam em constante diálogo. Com isto, pretende-se que a ética não seja uma desinência da prática desportiva, mas antes a espinha dorsal desta¹⁷⁵.

¹⁷⁰ CARVALHO, Ana Celeste, “*O Desporto e o Direito...*”, Ob. Cit., p. 17.

¹⁷¹ MEIRIM, José Manuel, “*Dicionário Jurídico do Desporto*”, Ob. Cit., p. 90.

¹⁷² Código de Ética Desportiva. Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P. julho 2014.

¹⁷³ Assim perfilha o n.º 1, do artigo 3.º da Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto – Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro.

¹⁷⁴ Código de Ética Desportiva. Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P. julho 2014.

¹⁷⁵ *Ibidem*.

3.2 Demonstrações contrárias à ética desportiva

No entendimento de JOSÉ MANUEL MEIRIM, corrupção no desporto consiste no “*facto ou comportamento que perturbe fraudulentamente a verdade e a lealdade da competição desportiva e do resultado desportivo*”¹⁷⁶. Ademais, a manipulação de resultados constitui uma das maiores ameaças à credibilidade da atividade desportiva, senão a maior¹⁷⁷. A Convenção do Conselho de Europa sobre a Manipulação de Competições Desportivas (ou Convenção Macolin)¹⁷⁸ define manipulação de competições desportivas como um “*acordo, ato ou omissão intencional, que vise uma alteração irregular do resultado ou do desenrolar de uma competição desportiva, a fim de eliminar, no todo ou em parte, a natureza imprevisível da referida competição desportiva, com vista à obtenção de vantagens indevidas para si ou para outrem*”. Ora, a essência das competições está na sua imprevisibilidade, pelo que, a partir do momento em que os resultados estão previamente determinados, o público perde o interesse e a modalidade fica descredibilizada. A par do público, perdem igualmente o interesse os patrocinadores e com isso o futuro do desporto estará comprometido¹⁷⁹.

Quanto ao *match-fixing*, esta é uma forma de corrupção no desporto e consiste no ato de manipular ou influenciar resultados de um evento desportivo, previamente estabelecido pelos agentes desportivos (atletas, treinadoras, árbitros ou dirigentes), seja por razões desportivas, como por exemplo, manutenção do clube numa determinada divisão, seja por motivos alheios à competição, como por exemplo, para obtenção de lucro nas apostas desportivas¹⁸⁰. Este fenómeno tem em vista dois objetivos: a obtenção de uma vantagem patrimonial ou a obtenção de determinado resultado. Como tal, trata-se de *match-fixing* tanto as situações em que os praticantes desportivos de duas equipas combinam resultados por forma a lucrar no mercado de apostas, como as situações em que os dirigentes de um clube

¹⁷⁶ MEIRIM, José Manuel, “*Dicionário Jurídico do Desporto*”, Ob. Cit., p. 60.

¹⁷⁷ SOARES, Rute, “*Match-fixing. Um flagelo a combater*”, in *Revista de Direito do Desporto* n.º 5 (maio-agosto de 2020), AAFDL Editora, 2020, p. 60.

¹⁷⁸ Convenção do Conselho da Europa sobre a Manipulação de Competições Desportivas, aberta a assinatura em Magglingen, a 18 de setembro de 2014.

¹⁷⁹ *Ibidem*.

¹⁸⁰ *Ibidem*, p. 61.

subornam um árbitro tendo em vista algum benefício ou facilitismo. Desta forma, o jogo ainda não teve início e já é conhecido o resultado final.

Por seu turno, mais recentemente, deparamo-nos com o fenómeno do *spot-fixing*. Este é uma variante do *match-fixing* e consiste na manipulação de determinados aspetos do jogo, isto é, não se pré-determina um resultado, mas outros aspetos em particular do jogo. Está predominantemente atinente às apostas desportivas. Uma vez que respeita a aspetos tão particulares da partida e não têm influência direta do resultado, este tipo de manipulação é de difícil demonstração e até de identificação.

Assim, a principal diferença entre *match-fixing* e *spot-fixing* é que no primeiro, as partes combinam um determinado resultado e, no segundo, as partes acordam apenas certos pormenores do jogo e as possibilidades de manipulação são ilimitadas. Ora, há muito que se coloca a questão de saber quais as causas que determinam este tipo de comportamentos. Enquanto uns apontam as fragilidades económicas dos intervenientes desportivos, outros apontam a falta de carácter e de valores. É verdade que há praticantes desportivos a auferirem quantias astronómicas e clubes que movimentam milhões de euros, mas esta não é uma realidade de todos. Não obstante, tal não é justificação suficiente para qualquer comportamento antiético e antidesportivo. Os resultados previamente acordados colocam em xeque a verdade e o espírito desportivo, “*o desporto que sempre foi uma escola de valores e virtudes vê-se, assim, desrespeitado e manchado por quem mais tem a obrigação de o defender*”¹⁸¹.

As apostas estão diretamente ligadas à manipulação de resultados, uma vez que estas, tendo em vista a obtenção de lucro, potenciam a corrupção. ALFREDO ESBERARD refere que “*não é, nem será, por causa das apostas (...) que há ou passará a haver manipulação de resultados. A manipulação de resultados desportivos sempre existiu, com ou sem apostas. A única mudança que as apostas (...), irão provocar no desporto é a criação de um novo motivo para que ambas se renovem*”¹⁸².

¹⁸¹ HORTA, Luís, “*A Luta Contra a Dopagem no Desporto – Em Defesa do(a) Praticante Desportivo (a)*”, in *Ética e Fair Play, Novas Perspetivas, Novas Exigências*, Confederação do Desporto de Portugal, Impriluz Gráfica, 2006, p. 229.

¹⁸² ESBERARD, Alfredo, “*O controlo da legalidade das apostas online e a manipulação de resultados (match fixing)*”, in *O Direito do Desporto em Perspetiva* (coordenação Ana Celeste Carvalho), Almedina, 2015, p. 146.

Uma aposta desportiva consiste em apostar uma certa quantia em dinheiro num possível resultado ou desfecho de uma competição desportiva, com o objetivo de lucrar com esse prognóstico.

No dizer de MACEDO DE MEDEIROS “*as apostas desportivas são uma forma de exploração comercial de conteúdos e direitos, designadamente dos resultados ou de determinados lances ou incidências que ocorrem no seu decurso*”¹⁸³. Assim, quem acertar nesse palpite vê a quantia disponibilizada multiplicada por cotas (também designadas por *odds*).

Em Portugal, estas apenas foram legalizadas e regulamentadas em 2015 e a entidade responsável pelas mesmas é o Serviço de Regulação e Inspeção de Jogos (SRIJ), que estabelece as obrigações e deveres das Casas de Apostas. Aliás, do estudo trimestral habitualmente realizado pelo SRIJ, estima-se as apostas desportivas tenham gerado, durante o primeiro trimestre de 2023, cerca de 196,4 milhões de euros de receita bruta (fig. 1¹⁸⁴). Ademais, estima-se, ainda, que a grande fatia de apostadores tenha idades compreendidas entre os 25 e 44 anos, representando estes 60% do total (fig. 2¹⁸⁵) e que o futebol seja a modalidade com maior volume de apostas, contando com 70,6% do total de apostas efetuadas (fig. 3¹⁸⁶).

¹⁸³ MEDEIROS, Emanuel Macedo De, “*O controlo da legalidade das apostas online ...*”, Ob. Cit., p. 126.

¹⁸⁴ Disponível em www.srij.turismodeportugal.pt.

¹⁸⁵ *Ibidem*.

¹⁸⁶ *Ibidem*.

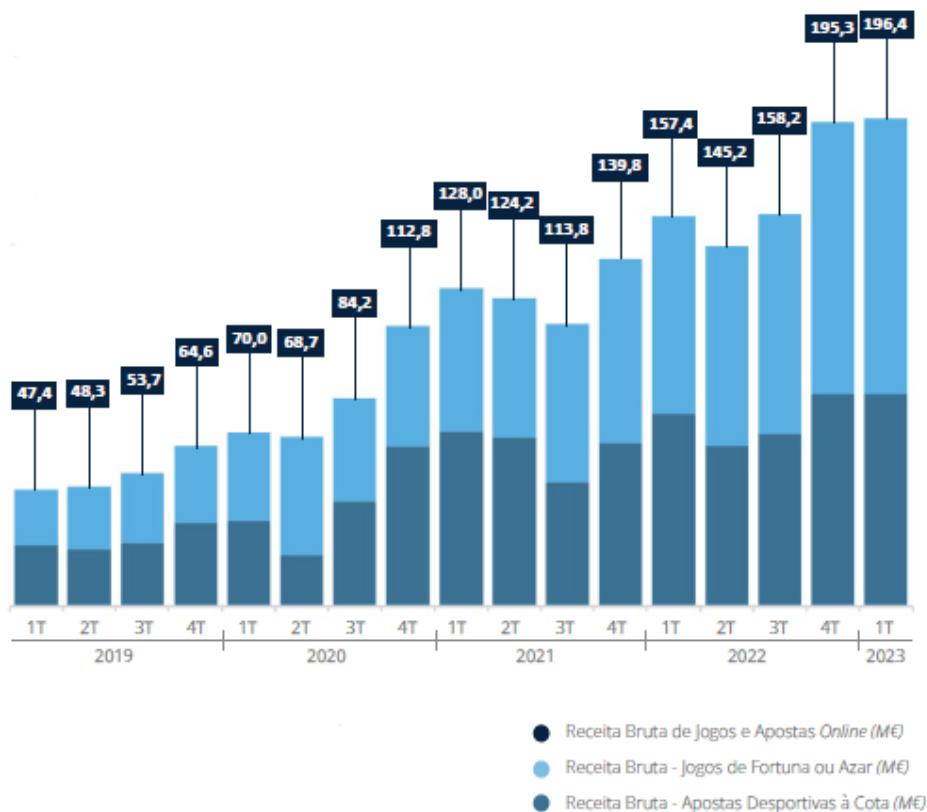


Figura I – Receita Bruta dos Jogos e Apostas Online, por categoria de jogo (evolução do 1.º trimestre de 2019 ao 1.º trimestre de 2023)

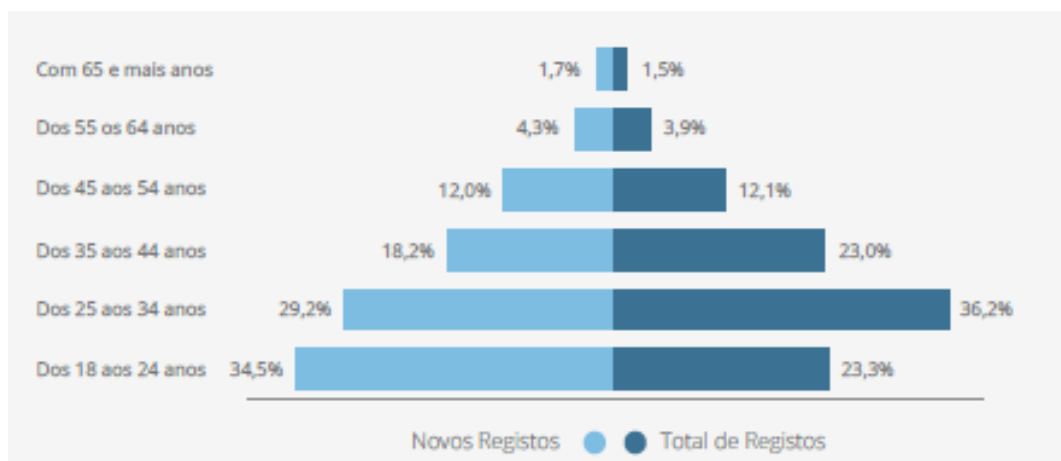


Figura II – Distribuição por grupo etário

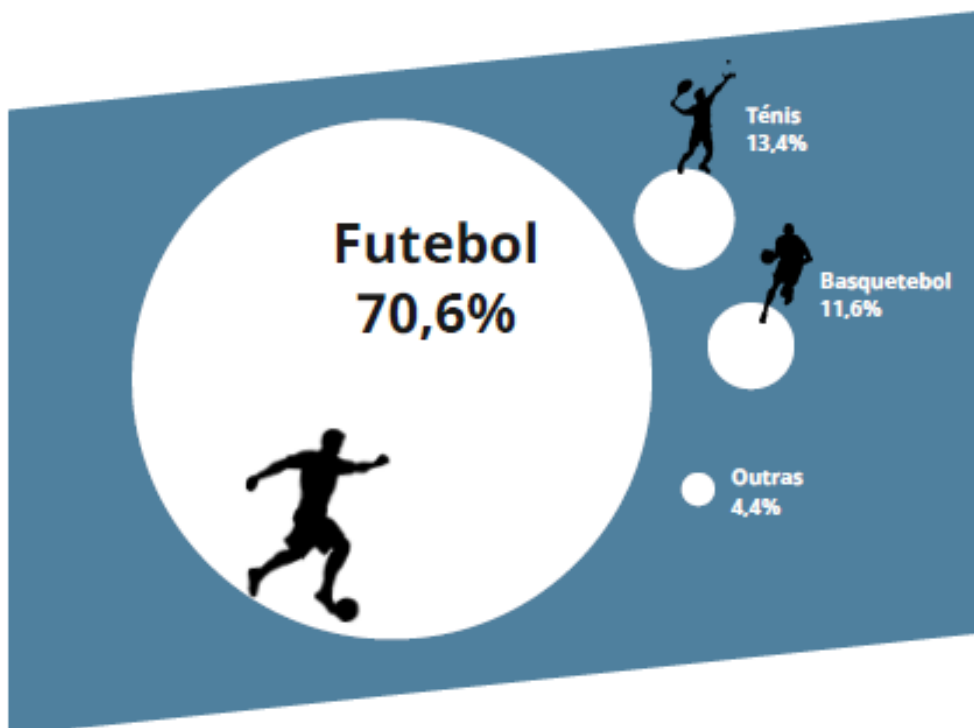


Figura III – Apostas Desportivas à Cota por Modalidade e Competição

Pois bem, se o desporto existe para criar harmonia e equilíbrio entre as nações, não se compreende que “(...) se tenham multiplicado os acontecimentos negativos em torno do desporto e que muitos Estados tenham tido que empreender uma árdua tarefa para combater seriamente todas as manifestações agressivas, e com especial dureza as que produzem violência, racismo, xenofobia e intolerância”¹⁸⁷. Sem olvidar, a violência constitui uma das mais graves violações ao princípio da ética desportiva.

Ora, esta questão, em Portugal, é regulada pela Lei n.º 39/2009, de 30 de julho, com as alterações realizadas pela Lei n.º 40/2023, de 10 de agosto¹⁸⁸ que estabelece o regime jurídico do combate à violência nos espetáculos desportivos, isto é, regula, maioritariamente, a violência associada ao desporto. Desde os anos 80, com o DL n.º 339/80, de 30 de agosto, que Portugal dispõe de legislação reguladora da violência no desporto. Todavia, este diploma apenas consagrava a sua punição numa vertente contraordenacional e disciplinar. Foi então

¹⁸⁷ VERA, José Bermejo, “O regime jurídico da prevenção e repressão da violência, do racismo e da xenofobia no desporto”, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto* n.º 4 (janeiro-abril de 2008), Coimbra Editora, 2008, p. 196.

¹⁸⁸ Este diploma teve em vista reforçar os mecanismos de combate à violência no desporto.

que, no ano de 1997, sucedeu uma tragédia que, a nosso ver, fez mudar todo o paradigma jurídico que vigorava até então. Num jogo disputado pelo Sporting Clube de Portugal e pelo Sport Lisboa e Benfica, após a morte de um adepto vítima de um *very light*, o paradigma mudou e, conseqüentemente, a Lei n.º 8/97, de 12 de abril, veio estabelecer sanções no âmbito criminal. Não obstante, este diploma estava condenado ao fracasso, uma vez que, quando o legislador se apoia num acontecimento concreto para legislar sobre determinado assunto, sem a necessária discussão e ponderação, raramente este é coerente e existe eficácia legal. Por isso, em 1998, a Lei n.º 38/98, de 4 de agosto, veio descriminalizar as condutas associadas a manifestações violentas associadas a espetáculos desportivos. Verificou-se, novamente, um ponto de viragem neste tempo, no ano de 2004, com a Lei n.º 16/2004, de 11 de maio. Este diploma, retirou a punição numa vertente contraordenacional e disciplinar e passou a prever uma série de crime específicos no que tocava a manifestações violentas em espetáculos desportivos. Por último, este diploma foi revogado pela atual Lei n.º 39/2009, de 30 de julho.

Se em Portugal foi um *very light* que despertou consciências, a nível europeu, foi o *hooliganismo*. O conceito de hooliganismo pode definir-se como a prática de atos violentos, na circunstância de eventos desportivos (futebolísticos maioritariamente) por grupos de adeptos, organizados em “cliques” ou *firms*”¹⁸⁹. As décadas de 60 e 70 são consideradas as épocas mais negras da história moderna no que toca à violência associada ao desporto, com o surgimento do fenómeno do *hooliganismo*, de onde resultaram inúmeras mortes e incontáveis feridos, resultantes da violência em estádios de futebol e nas suas imediações. O ponto de viragem europeu ocorreu em 1985 com a tragédia de Heysel de onde resultaram 39 mortes e 400 feridos.

Neste âmbito, importa, desde logo, distinguir dois conceitos: a violência no desporto e a violência associada ao desporto. A violência associada ao desporto, segundo ALEXANDRE MIGUEL MESTRE, situa-se no “(...) plano da violência exógena, que embora originada no recinto desportivo se gera ao seu redor. Esta envolve sujeitos externos ao espetáculo desportivo, antes, durante ou depois deste, ou seja, é desencadeada por outras pessoas que não os praticantes desportivos, em particular os espectadores”¹⁹⁰. Por sua vez, a violência no desporto “remete-nos para a violência endógena, que se produz entre os

¹⁸⁹ Termo inglês para “clique”.

¹⁹⁰ MESTRE, Alexandre Miguel, “O Regime Jurídico de Combate à Violência...”, Ob. Cit., p. 204.

*praticantes desportivos, no “recinto de jogo”, no desenrolar da competição, isto é, trata-se de uma violência com origem nos protagonistas do jogo, que é consequência direta da prática desportiva”*¹⁹¹.

É verdade que, para um praticante desportivo, há uma grande diferença que separa o ganhar ou perder, entre o obter lucros exorbitantes ou prejuízos astronómicos, ou seja, não restam dúvidas de que o dinheiro movimenta o mundo do desporto. Por isso mesmo, muitos são os Autores que apontam o dinheiro como o grande causador da violência que se verifica no desporto. FANHA VIEIRA, aponta, ainda, um outro motivo: a carreira efémera do praticante desportivo, ou seja, mediante o período laboral limitado, o praticante desportivo tende a sentir uma maior necessidade de se afirmar e demonstrar o seu valor¹⁹². Mais a mais, o comportamento do praticante desportivo é influenciado pelo contexto em que está inserido¹⁹³.

FANHA VIEIRA chama a este fenómeno o “*ciclo infernal da violência*” ou, por outras palavras, violência gera violência¹⁹⁴. Não obstante os praticantes desportivos serem movidos pela sede de ganhar e pela luta pela sua titularidade, a origem deste problema poderá estar nos treinadores e dirigentes.

Para MELO DE CARVALHO o grande responsável por este problema é o treinador, porquanto é este que lidera a equipa e lhes dá todas as orientações¹⁹⁵. Sem embargo, cremos que todos estão envoltos em grande pressão, desde os praticantes desportivos, aos treinadores e dirigentes e aos adeptos movidos pela paixão.

Do exposto se conclui que a corrupção desportiva não se resume apenas ao vulgo conceito de corrupção, mas igualmente a todos os comportamentos externos à atividade desportiva suscetíveis de colocar em causa o bem jurídico tutelado – a verdade, lealdade e cooperação da competição desportiva e do seu resultado – ao alterar e falsificar o resultado de uma competição desportiva.

¹⁹¹ *Ibidem*, p. 205.

¹⁹² VIEIRA, José Fanha, “*A Violência Associada ao Desporto: As Opções Legislativas no Contexto Histórico e Sociológico*”, Instituto do Desporto de Portugal, Divisão de Documentação e Edição, 2003, p. 19.

¹⁹³ *Ibidem*, p. 20.

¹⁹⁴ *Ibidem*, p.19.

¹⁹⁵ CARVALHO, A. Melo, “*Violência no Desporto*”, Editora Livros Horizonte, 1985, p.152.

3.3 O uso de *Doping*

Uma das formas de corromper o desporto é através do uso de substâncias dopantes, sendo, portanto, esta uma das demonstrações contrárias à ética desportiva que nos cumprirá analisar com mais afinco.

Ora, muitos praticantes desportivos sofrem da “Síndrome de *Popeye*”, isto é, procuram a “poção mágica” para alavancar e melhorar o seu rendimento desportivo e com isso alcançar os resultados que tanto almejam. Contudo, essa busca incessante pelo sucesso, muitas vezes, assenta num total desrespeito pela ética desportiva. E, como tal, é cada vez mais importante resolver este problema a montante, educando os intervenientes desportivos a colocar em primeiro lugar o espírito e a verdade desportiva. Como tal, e sendo o direito ao desporto um direito constitucionalmente consagrado, nomeadamente no art.º 79 da CRP, a educação dos atletas é a base de qualquer sociedade onde se priorize o desporto e a sua credibilidade e, nessa medida, corre-se o risco de ultrapassar limites que podem colocar em causa princípios éticos que devem orientar e nortear toda e qualquer prática desportiva.

Não se pense que o uso de *Doping* se circunscreve apenas aos desportistas de alta competição. Este é um fenómeno transversal que atravessa tanto as competições desportivas mais aguerridas, como um simples desporto de recreação como é a musculação, onde, nestes, o objetivo primordial é melhorar a imagem extremamente sobrevalorizada.

Ora, esta procura incessante pelo prestígio profissional e desportivo mediante o uso de *Doping* não coloca em causa apenas a integridade desportiva e o *fair-play*, mas também, tanto a saúde do praticante desportivo, como a saúde pública.

3.3.1 Definição do conceito de *Doping*

A palavra *Doping* surgiu pela primeira vez em 1889 e estava ligada à prática de administrar ópio ou outras drogas aos cavalos, não estando diretamente relacionada com o desporto e, apenas em 1933, esta passou a ser aceite a nível internacional. No entanto, nunca foi estabelecida uma definição universal de *Doping*.

Apenas em 1963, após a morte de um ciclista que terá tomado anfetaminas nos Jogos Olímpicos de Roma de 1960 e mediante as definições adotadas por vários países – Áustria,

Bélgica, Dinamarca, Itália, Países Baixos, Espanha, Suíça, Turquia e Grã-Bretanha – é que se chegou a uma definição em concreto que vigorou por cerca de 20 anos. No entendimento deste grupo de estudo especial do Conselho de Europa, dopagem era entendido como “*a administração a um indivíduo são, ou a utilização, por ele próprio e por qualquer meio que seja, de uma substância estranha ao organismo (substância fisiológica em quantidade ou por via anormal), com o fim único de aumentar, artificial e deslealmente, o seu rendimento, durante a participação numa competição. Certos processos fisiológicos, criados com a mesma finalidade, podem considerar-se igualmente como Doping*”¹⁹⁶.

Não obstante, esta definição carecia de clareza, não abrangendo os atletas lesionados ou doentes e, por isso, acrescentaram o seguinte: “*(...) No caso da prescrição médica compreender um agente ou substância (qualquer que seja a sua natureza, dosagem, preparação ou via de administração) que, pelos seus efeitos, possam modificar, artificial e deslealmente, o rendimento do praticante, durante o período das provas desportivas, é-lhe vedada, nessa altura, a competição por dever considerar-se dopado. (...)*”. Este complemento à norma obrigou o nadador norte-americano Rick De Mont a devolver a medalha de ouro que arrecadou nos Jogos Olímpicos de Munique em 1972, por lhe ter sido detetado efedrina, alegando este que aquela substância fora utilizada para fins terapêuticos da asma.

Por sua vez, em 1986, a Comissão Médica do Comité Olímpico Internacional (doravante COI) entendeu *Doping* como “*o uso do desporto de métodos de dopagem e de classes de agentes dopantes, incluídos em diversos grupos farmacológicos*”.

Em 1989, a Convenção Contra o *Doping* do Conselho de Europa definiu *Doping* como “*a administração aos desportistas ou o uso por estes de classes farmacológicas de agentes de Doping ou de métodos de Doping*”¹⁹⁷.

Em 2000, o COI considerou dopagem como “*1 – O uso de um artifício (substância ou método) potencialmente perigoso para a saúde dos atletas e/ ou suscetível de melhorar a sua prestação, ou, 2 – A presença no organismo do atleta de uma substância interdita, a constatação do uso de uma destas substâncias ou a constatação da aplicação de um método interdito*”.

¹⁹⁶ Preâmbulo do DL n.º 374/79, de 8 de setembro.

¹⁹⁷ Cfr. art.º 2.º, n.º 1, alínea a).

A nível nacional, o DL n.º 474/79, de 8 de setembro, definiu dopado “qualquer praticante desportivo em relação ao qual o respetivo controlo antidopagem acuse a administração de substâncias ou produtos, ou a utilização de outros métodos, suscetíveis de alterarem artificialmente o seu rendimento desportivo, quer em competição quer nos períodos fora de competição, e que sejam interditos pelas competentes autoridades desportivas”.

Mais tarde, o DL n.º 183/97, de 26 de julho, considerou dopagem como “a administração aos praticantes desportivos ou o uso por estes de classes farmacológicas de substâncias ou métodos constantes das listas aprovadas pelas organizações desportivas nacionais e internacionais competentes”.

Atualmente, Portugal não tem uma definição de *Doping*, limitando-se a referir, na Lei n.º 27/2009, de 19 de junho, que “é proibida a dopagem a todos os praticantes desportivos dentro e fora das competições desportivas organizadas em território nacional”¹⁹⁸. O ordenamento jurídico português entendeu adotar a definição idêntica à Agência Mundial Antidopagem (doravante AMA), primeiro, porque é crucial para um Estado estar associado a um movimento *antidoping* e com isso uniformizar a noção de *Doping* e, segundo, porque a não adoção desse conceito implicaria a exclusão do Movimento Olímpico. Assim, este conceito “(...) não se trata de um conceito multidisciplinar, mas de uma conceção sedimentada a nível internacional pelas diretrizes da Agência Mundial Antidopagem (...)”¹⁹⁹. Segundo ANA BRILHA, a AMA veio estabelecer uma definição mais ampla que, “teremos aqui, a par do conceito tradicional de dopagem (utilização de substâncias ou métodos proibidos com o fito de incrementar a prestação desportiva), outras condutas que não tendo este resultado, nem sendo idóneas a manipular a prestação desportiva do praticante desportivo, são instrumentais destas ou destinam-se a evitar a sua deteção, visando contribuir ou dissimular a prática daquelas”²⁰⁰. Assim, o legislador não quis apenas prevenir o consumo de substâncias dopantes, mas também, punir o praticante desportivo que ponha em causa os objetivos emanados daquele diploma (como é o caso da recusa de realização de ações de controlo *antidoping*), isto “(...) por forma a dotar os atletas

¹⁹⁸ Cfr. art.º 3.º, n.º 1.

¹⁹⁹ BORGES, Patrícia Sousa, “Controlo Antidopagem na Arbitragem: Uma necessidade ou excesso de zelo”, in Revista de Direito do Desporto n.º 9 (setembro-dezembro 2021), AAFDL Editora, 2019, p. 104.

²⁰⁰ BRILHA, Ana, “O Doping Como Quebra Contratual: Uma Primeira Leitura”, in Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto n.º 14 (janeiro-abril 2018), Coimbra Editora, 2008, p. 309.

do conhecimento necessário de que a sua responsabilização não se resume, apenas, à proibição do consumo de determinadas substâncias, mas também à prática positiva ou negativa de determinadas condutas”²⁰¹.

Não existe uma definição universal de *Doping*. Segundo DUMAS, “*todas las definiciones sobre el Doping presentan lagunas y reflejan algunas divergencias: una definición precisa no es absolutamente necesario establecerla a priori. Lo importante es comprender el problema. No podemos conformarnos con el concepto de los que se dopan y saben muy bien lo que buscan en semejante práctica: (Una mejor preparación, un mejor rendimiento, una recuperación más rápida) gracias a unos medios artificiales, más o menos eficaces y por veces peligrosos*”²⁰².

Outro dos defeitos apontadas a esta definição é precisamente a sua ambiguidade, visto que a lista de substâncias e métodos proibidos não é universal, alterando de Estado para Estado. Nessa sequência, a AMA (ou *World Anti-Doping Agency*, doravante WADA) publica anualmente uma lista de substâncias e métodos proibidos, sendo que do caráter anual desta podemos concluir que “*(...) estamos perante um combate sem fim, em constante renovação, pelo que a exigência de adaptação dos meios de regulação e controlo tem de ser permanente*”²⁰³. Além disso, tendo em conta a evolução que se tem verificado na Farmacologia, na Medicina, na Toxicologia e na Genética, devemos estar preparados para que este conceito esteja em constante mutação e, como tal, muito dificilmente encontraremos uma definição unânime.

Em suma, “*se a definição existisse e fosse reconhecida a nível universal, seria dado mais um passo na luta contra o Doping*”²⁰⁴.

²⁰¹ BORGES, Patrícia Sousa, “*Controlo Antidopagem na Arbitragem...*”, Ob. Cit., p. 105.

²⁰² Cit. por CASTANHEIRA, Sérgio, “*Um primeiro olhar sobre o novo regime jurídico da luta contra a dopagem no desporto*”, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto* n.º 20 (janeiro-abril 2010), Coimbra Editora, 2010, p. 184.

²⁰³ BRITO, António Vences de, “*O Direito do Desporto e o Doping: Enquadramento legislativo e regulamentar no âmbito português*”, in *Compêndio de Direito do Desporto* (coordenação Alexandre Miguel Mestre), Gestlegal, 2021, p. 591.

²⁰⁴ *Ibidem*, p. 586.

3.3.2 Origem e evolução da dopagem

O *Doping* afigura-se como um paradoxo. Se, por um lado, os atletas são punidos pelo consumo de substâncias dopantes, por outro lado, são igualmente punidos por não alcançarem os resultados pretendidos²⁰⁵. Como já antes explanado, o *Doping* não é um fenómeno que se tenha verificado apenas no desporto, verificando-se, igualmente, no meio estudantil, por exemplo. No entanto, esta prática é condenável apenas no desporto. No fundo, o intuito do Homem é o mesmo, “*o ser humano, em qualquer domínio social em que se encontra, caracteriza-se pela luta de superação dos seus próprios limites, pela luta de superação de si próprio*”²⁰⁶. Ora, vejamos.

O primeiro “vestígio” de utilização de substâncias dopantes, remonta à mitologia nórdica, com os guerreiros *Bersekers* que consumiam o cogumelo *amanita muscaria* para aumentar até duas vezes a sua força de combate, provocando uma sensação de embriaguez. Enquanto que no continente asiático se fazia uso da *efedrina*, no continente americano, os povos índios usavam a planta *Coca* por forma a mitigar o seu cansaço e, assim, percorrerem mais quilómetros num curto período de tempo. Também no continente africano se fazia uso da planta *Kat* que hoje é utilizada em substâncias dopantes. Todas estas utilizações tinham como únicos objetivos aumentar a confiança do indivíduo nos combates e diminuir a fadiga dos mesmos. Estes preceitos vieram mais tarde a estender-se até à Segunda Guerra Mundial, onde se estima que, pelo menos o exército britânico, tenha consumido 72 milhões de comprimidos de anfetaminas, possibilitando uma maior capacidade de atenção nos voos mais longos (não obstante perderem a noção do perigo e os reflexos).

No que toca ao desporto, nos Jogos Olímpicos Gregos, datados de 775 a.C., os atletas ingeriam grandes quantidades de carne, diversificando no animal conforme a modalidade que praticavam. No entanto, esta não é uma forma de dopagem propriamente dita. O mesmo se passava na antiga Roma em que dopavam os cavalos e os gladiadores com hidromel²⁰⁷. Apenas nos finais da década de 50 do século XX é que se poderá falar de *Doping* propriamente dito. Em 1865, os nadadores de competição que atravessavam os canais de

²⁰⁵ CASTANHEIRA, Sérgio, “*O Fenómeno do Doping no Desporto: O Atleta Responsável e o Irresponsável*”, Almedina, 2011, p. 25.

²⁰⁶ *Ibidem*, p. 26.

²⁰⁷ Substância composta por mel que, depois de fermentada, produzia álcool etílico com efeitos estimulantes.

Amsterdão também já utilizavam substâncias dopantes. De igual forma, os ciclistas da competição denominada “Seis Dias” recorriam a uma substância composta por heroína e cocaína, designada por *speedball*. Sem olvidar, o ano de 1896 foi marcante uma vez que, nos Jogos Olímpicos de Atenas, Pierre de Coubertain, pela primeira vez, censurou o uso de *Doping* e preconizou o ideal olímpico: *Citius, Altius, Fortius*²⁰⁸. Em 1910, aconteceram os primeiros controlos antidopagens, sendo estes realizados à saliva de cavalos e galgos. Por sua vez, em 1932, nos Jogos Olímpicos de Los Angeles, vários nadadores japoneses socorreram-se da planta trinitrotolueno (também designada por TNT). Ainda, em 1936, nos Jogos Olímpicos de Berlim, o nadador alemão Harbig, vencedor da prova de 400 metros, socorreu-se de anfetaminas.

Atualmente, já se fala em *tecnodoping*. Este novo conceito de *Doping* consiste no recurso ao mesmo através das novas tecnologias. Poderemos apontar como exemplos deste conceito o caso do atleta Óscar Pistorius e o caso dos fatos de banho de natação de poliuretano. Ora, no primeiro caso a Federação Internacional considerou que as suas próteses e as molas nelas contidas constituíam uma forma de vantagem relativamente aos seus colegas, não permitindo a sua participação nos Jogos Olímpicos. Posteriormente, o TAD veio revogar esta decisão, considerando que as próteses não se constituíam “ajudas tecnológicas”. No segundo caso, após a polémica envolta dos fatos, a Federação Internacional de Natação (FINA) veio regulamentar sobre os mesmos, estabelecendo que estes só poderão ser feitos de materiais têxteis e, como tal, o poliuretano deve ser excluído. Não obstante, apesar de todos os avanços tecnológicos, tal não substitui os treinos e a tática desportiva, nem isenta de se verificarem algumas desigualdades (como por exemplo, as diferenças morfológicas entre atletas que permitem uma maior ou menor aptidão).

Pois bem, inúmeros são os casos em que os atletas se socorreram de substâncias dopantes para atingirem os resultados que tanto cogitavam alcançar. Até então esta era uma prática tolerada e considerada normal, tendo existido constantes atropelos ao respeito pelo espírito desportivo. Em 1960, nos Jogos Olímpicos de Roma, face à morte de um ciclista dinamarquês, vítima de um *cocktail* de substâncias dopantes, colocou-se um travão no uso de *Doping*. A partir daqui, foram inúmeros os avanços, tanto nacionais, como internacionais, na luta contra o *Doping*, que me cumprirá analisar de seguida.

²⁰⁸ Mais rápido, mais alto, mais forte.

3.3.3 A regulamentação na luta contra a dopagem – nacional e internacional

Como já antes exposto, foi necessário se sucederem um sem número de escândalos para que o uso de *Doping* chamasse a atenção do mundo desportivo e extradesportivo. Assim, foi criada, em 1961, a primeira comissão médica do COI que veio implementar controlos mais rigorosos e regulares.

Em 1965 foram promulgadas as primeiras leis antidopagem na Bélgica e, em 1966, em França, foram realizados os primeiros controlos de antidopagem. Como estas substâncias eram facilmente detetáveis, passou-se, então, a utilizar os famosos esteroides anabolizantes.

Após a aprovação da Carta Europeia contra a Dopagem de 1984, o Conselho de Europa aprovou, em 1989, a Convenção Europeia contra o *Doping*, sendo este considerado o maior passo europeu na luta contra o *Doping*. Refere SÉRGIO CASTANHEIRA que a Convenção foi o “(...) primeiro instrumento legislativo a definir *Doping* por remissão para um catálogo de substâncias ou métodos dopantes (...)”²⁰⁹. Nesta Convenção, por forma a reduzir o consumo de substâncias dopantes e a sua disponibilidade, os Estados comprometeram-se a tomar as medidas necessárias ao seu combate.

Mais tarde, em 1998, na *Tour* de França, desenrolou-se o escândalo denominado “*Festina Tour*”, onde a equipa de ciclismo espanhola da *Festina* foi desclassificada depois de terem sido encontradas grandes quantidades de EPO no carro de apoio aos atletas. Nessa sequência, em 1999 celebrou-se a Conferência Mundial contra a Dopagem em Lausanne, tendo daqui resultado a criação da Agência Mundial Antidopagem (AMA), cujo intuito é promover e fiscalizar o combate ao *Doping*. Já em 2003, a AMA, aprovou o primeiro Código Mundial Antidopagem – o diploma-base da luta contra o *Doping* no desporto em todo o mundo – no qual os Estados signatários se obrigavam a reconhecer a AMA e a formular um tratado internacional como forma de vinculação. O Código Mundial Antidopagem (doravante CMA) tinha como principais objetivos a proteção da saúde do praticante desportivo, garantir a equidade e proteger o direito fundamental dos praticantes desportivos participarem nas competições desportivos livres de *Doping*²¹⁰. Não obstante, tratando-se a

²⁰⁹ CASTANHEIRA, Sérgio, “*O Fenómeno do Doping no Desporto...*”, Ob. Cit., p. 86.

²¹⁰ MEIRIM, José Manuel, “*A Convenção Internacional Contra a Dopagem no Desporto*”, in Estudos Comemorativos dos 10 anos da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, Almedina, 2008, pp. 376 e 377.

AMA de uma entidade privada suíça, o Código não tinha força vinculativa para obrigar os Estados a integrar nos ordenamentos jurídicos internos as normas emanadas pela AMA²¹¹. Nesta sequência, a *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (doravante UNESCO), em 2005, adotou a Convenção Internacional contra a Dopagem no Desporto. No entanto, esta Convenção pouco ou nada veio resolver no que toca à vinculação dos Estados. Isto porque, esta contém normas incompatíveis com alguns princípios basilares de um Estado de Direito Democrático, como é o caso do princípio *nulla poena sine culpa* ou até do princípio do *in dubio pro reo* e, como tal, a sua aplicabilidade fica ferida.

Já a nível nacional, as primeiras referências legislativas ao *Doping* surgiram com o DL n.º 420/70, vindo, mais tarde, o DL n.º 374/79, de 8 de setembro, a acompanhar a definição emanada pelo Conselho de Europa em 1963.

Por sua vez, em 1968 foram efetuados os primeiros controlos *antidoping*, mais concretamente na Volta a Portugal em bicicleta.

Ainda, em 1977 foi criada a Comissão para a Regulamentação do Controlo Antidopagem, que mais tarde veio a dar origem ao Conselho Nacional Antidopagem (doravante CNAD) em 1990.

Posteriormente, o DL n.º 183/97, de 26 de julho, regulamentado pela Portaria n.º 373/80, de 4 de julho, veio introduzir um novo conceito, considerando que “(...) é considerado dopado qualquer praticante desportivo em relação ao qual o respetivo controlo antidopagem acuse a administração de substâncias ou produtos, ou a utilização de outros métodos, suscetíveis de alterarem artificialmente o seu rendimento desportivo, quer em competição quer nos períodos fora da competição, e que sejam interditos pelas competentes autoridades desportivas (...)”.

Portugal aprovou a Convenção Europeia contra o *Doping* em 1993, tendo-a publicado apenas em 2004. Subsequentemente, entrou em vigor o Código Mundial Antidopagem, aprovado em 2007 em Madrid e que entrou em vigor em 2009.

²¹¹ VELÁSQUEZ, Sandra Echeverry, “Reflexões sobre o compromisso intergovernamental na luta contra a dopagem”, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto* n.º 14 (janeiro-abril 2008), Coimbra Editora, 2008, p. 292.

Por sua vez, Portugal, ratificou a Convenção Internacional com a Dopagem no Desporto da UNESCO, em 2007, tendo sido publicada pelo DL n.º 4-A/2007, de 20 de março.

Subsequentemente, numa aproximação ao Código Mundial Antidopagem, o ordenamento jurídico português consagrou a Lei n.º 27/2009, de 19 de junho, estabelecendo um Regime Jurídico da Luta Contra a Dopagem no Desporto. Deste diploma surgiu a Autoridade Antidopagem de Portugal (doravante ADoP), em substituição do CNAD, cujo objetivo é desencadear, implementar ou aplicar qualquer fase do procedimento de controlo de dopagem, exercendo as suas competências no território nacional, ou no estrangeiro sempre que solicitada pela AMA ou Federações Internacionais.

Nesse mesmo ano a LBDAF – Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro – deu especial enfoque na prevenção e luta contra a dopagem, precisamente no seu art.º 3.º, relativo ao princípio da ética desportiva, no qual se previa que incumbia ao Estado adotar as medidas tendentes a prevenir e punir as manifestações antidesportivas, designadamente, a dopagem.

Subsequentemente, com a Lei n.º 38/2012, de 28 de agosto, Portugal posicionou-se em completa harmonia com a AMA e o CMA. Em 2015, mantendo uma posição de harmonia, face às alterações realizadas ao CMA, Portugal voltou a seguir as pisadas deste diploma com a Lei n.º 93/2015, de 13 de agosto. Posteriormente, em 2018, o diploma voltou a sofrer alterações e, em consequência, Portugal voltou a alterar a lei em vigor, tendo sido publicada a Lei n.º 111/2019, de 10 de setembro (posteriormente alterada pela Lei n.º 81/2021, de 30 de novembro, com as alterações impostas pelo DL n.º 35/2022, de 20 de maio).

Em suma, é ao Estado que incumbe adotar as medidas essenciais a prevenir e punir as manifestações contrárias à ética desportiva, como é o caso da dopagem. No que concerne ao Estado português, delegou esta competência para as Federações Desportivas, mediante o estatuto de utilidade pública desportiva. Este instrumento jurídico permite à federação desportiva o exercício dos poderes regulamentares e disciplinares²¹². Perante a caminhada que o sistema jurídico português tem percorrido no sentido de erradicação deste flagelo, facilmente se compreende que esta batalha só poderá ser vencida, com e por todos os

²¹² CASTANHEIRA, Sérgio, “*O Fenómeno do Doping no Desporto...*”, Ob. Cit., p. 59.

Estados, mediante a “(...) *harmonização progressiva de normas e de práticas antidopagem no desporto e da cooperação a nível nacional e mundial*”²¹³.

3.3.4 Fundamentos de combate ao *Doping*

Ora, o combate ao *Doping* constitui um dever de todos os Estados. Mas, se por um lado, é unânime que este flagelo deve ser combatido, por outro, já não o é quanto aos seus fundamentos. Se para alguns Autores defendem que a defesa desta problemática deve ter por base a proteção da saúde do atleta, outros entendem que esta deve ter por base a proteção do princípio do jogo limpo. Dúvidas não há de que o uso de *Doping* afeta tanto a “(...) *proteção da saúde do atleta, o fair-play no desporto, a igualdade na competição e a própria dimensão ética do mesmo*”²¹⁴.

Já a Convenção Internacional contra a Dopagem no Desporto referia o mesmo, estabelecendo que as motivações para o combate ao uso de *Doping* eram, essencialmente, “(...) *as consequências que do uso da dopagem possam advir para a saúde dos praticantes, para o princípio do jogo limpo (fair-play), para a eliminação da fraude e para o futuro do desporto*”.

Por sua vez, o CMA estabelece que os objetivos do combate à dopagem passam por “*Proteger o direito fundamental dos Praticantes Desportivos participarem em competições desportivas sem dopagem e promover assim a saúde, a justiça e igualdade entre os Praticantes Desportivos de todo o mundo (...)*”. Sem olvidar que, os praticantes desportivos também constituem uma influência para os jovens²¹⁵ e, portanto, é crucial credibilizar a competição e a prática desportiva tendo em conta o aumento da visibilidade dada ao desporto e o aumento da sua importância na sociedade como exemplo de boas práticas²¹⁶.

No entanto, será que faz sentido proteger o atleta de uma escolha quando a sua integridade física está na sua livre disponibilidade? Ou protegê-lo de um consumo controlado, quando há práticas desportivas mais nefastas para a saúde do atleta? Se a saúde

²¹³ MEIRIM, José Manuel, “*A Convenção Internacional...*”, Ob. Cit., p. 378.

²¹⁴ *Ibidem*, p. 377.

²¹⁵ *Ibidem*.

²¹⁶ BRITO, António Vences de, “*O Direito do Desporto e o Doping...*”, Ob. Cit., p. 590.

fosse o principal motor da luta contra o uso de *Doping*, então todas as substâncias consideradas dopantes seriam proibidas não só no desporto, como nas demais áreas, incluindo certas práticas desportivas. E, ninguém invalida o resultado obtido num exame por um aluno que se serviu de um medicamento para aumentar os seus níveis de concentração. Exemplo mais extremo, também ninguém invalida a vitória dos ingleses sobre as tropas Nazi, por aqueles terem usado anfetaminas²¹⁷. Também ninguém invalida a obra “Psicanalise” por Freud ter consumido cocaína aquando da sua redação. No entanto, apesar da saúde do praticante desportivo não ser o fator decisivo no combate ao *Doping*, este não deixa de ser um fator importante, até porque, “o *Doping tornou-se num problema de saúde pública e é assim que deve ser encarado*”²¹⁸ e não é um problema apenas do desporto de alta competição, mas também de outros desportos, como a musculação.

Ainda, como menciona LUÍS HORTA “os atletas de alta competição representam uma referência para os mais jovens e, desse modo, a defesa de um desporto limpo poderá servir para que possamos continuar a utilizar a prática desportiva como um exemplo de uma escola de virtudes”²¹⁹. No entanto, este também não será um fator decisivo, visto que há muitas outras áreas em que as figuras são admiradas pelos jovens e é-lhes permitido o consumo de álcool e drogas (como é o caso dos artistas musicais).

Outro dos fatores decisivos apontado é o princípio da igualdade de armas. É certo que o *Doping* coloca o praticante desportivo que dele faz uso numa posição de vantagem. Mas, as condições de treino ou até a alimentação também colocam em vantagem um praticante desportivo em detrimento de outro e tal é lícito. Assim sendo, no nosso entendimento este fundamento também não poderá ser considerado decisivo para o combate ao uso de *Doping*.

Ora, somos do entendimento que está no cerne do combate ao uso de dopagem violação das regras do desporto e do princípio da ética desportiva. Salaria LEAL AMADO que o *Doping* “(...) faz mal aos desportistas (o que já de si é grave) e ao próprio desporto (o que é gravíssimo)” e que “(...) o principal móbil do combate à dopagem é este último, não aquele”²²⁰.

²¹⁷ CASTANHEIRA, Sérgio, “Um primeiro olhar sobre o novo regime...”, Ob. Cit., p. 190.

²¹⁸ VIVIANE REDING, Ex-Comissária Europeia para a Educação e Cultura.

²¹⁹ HORTA, Luís, “A Luta Contra a Dopagem no Desporto...”, Ob. Cit., p. 229.

²²⁰ AMADO, João Leal, “Vinculação versus Liberdade...”, Ob. Cit., pp. 75 e 76.

Por seu turno, LUÍS HORTA menciona que “(...) a luta contra a dopagem é, para além de uma forma de preservação da saúde dos atletas, uma forma de preservação da verdade desportiva e, desse modo, de um desporto limpo, onde os princípios de ética desportiva são rigorosamente respeitados”²²¹.

Ainda, SÉRGIO CASTANHEIRA defende que “(...) a razão de combate ao Doping radica num fundamento um pouco vago mas estritamente ligado à ética, à justiça, ao Fair Play”²²², sendo que as regras antidoping estabelecem-se e efetivam-se “(...) unicamente para preservar o espírito e a verdade desportiva (...)”²²³.

Veja-se ainda, o Acórdão do Tribunal de Primeira Instância das Comunidades Europeias, de 30 de setembro de 2004: “há que salientar que, sendo certo que o desporto de alto nível se tornou, em larga medida, uma atividade económica, também é verdade que a luta antidopagem não prossegue qualquer objetivo económico. Com efeito, a luta antidopagem destina-se a preservar, em primeiro lugar, o espírito desportivo (o fair play), sem o qual o desporto, amador ou profissional, deixa de ser desporto. Este objetivo, puramente social, justifica só por si a luta antidopagem. Em segundo lugar e na medida em que os produtos dopantes não estão desprovidos de efeitos fisiológicos negativos, esta luta destina-se a preservar a saúde dos atletas”²²⁴.

O que diferencia o desporto das outras áreas no combate ao Doping é precisamente o bem jurídico aqui em causa – a ética, o fair-play e a verdade e lealdade desportiva. Isto significa que, “a determinação do bem jurídico que se pretende tutelar com o regime jurídico antidoping deverá influenciar o conteúdo das listas de substâncias, terá um papel fundamental no estabelecimento das condutas puníveis e, tendo em conta o princípio da proporcionalidade, na escolha dos mecanismos legais de repressão de certas condutas, uma vez que as autoridades competentes estão obrigadas a adotar as medidas menos restritivas dos direitos pessoais em ordem a alcançar determinado fim”²²⁵.

²²¹ HORTA, Luís, “A Luta Contra a Dopagem no Desporto...”, Ob. Cit., p. 230.

²²² CASTANHEIRA, Sérgio, “O Fenómeno do Doping no Desporto...”, Ob. Cit., p. 58.

²²³ CASTANHEIRA, Sérgio, “Um primeiro olhar sobre o novo regime jurídico...”, Ob. Cit., p. 194.

²²⁴ PINHEIRO, António Robalo, “Crónica de Jurisprudência”, in Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto n.º 5 (janeiro-abril de 2005), Coimbra Editora, 2005, pp. 203-224.

²²⁵ CASTANHEIRA, Sérgio, “O Fenómeno do Doping no Desporto...”, Ob. Cit., p. 40.

Ora, em síntese, o desporto deve ser praticado com transparência, honestidade e lealdade, devendo, o praticante desportivo, abster-se de qualquer conduta que coloque em causa os interesses desportivos, garantindo a chamada *par conditio*²²⁶.

Assim, realizado o introito inicial acerca da ética desportiva e do uso de *Doping*, caberá, desde logo, proceder a uma análise da responsabilidade que versa sobre o praticante desportivo e a forma de apreciação e graduação da sua culpa.

²²⁶ CASTANHEIRA, Sérgio, “*Regime Jurídico da Luta Contra a Dopagem no Desporto*”, in *Direito do Desporto Profissional: contributos de um curso de pós-graduação* (coordenação João Leal Amado e Ricardo Costa), Almedina, 2011, p. 192.

Capítulo IV – Responsabilidade e culpa pelo uso de *Doping*

4.1 Responsabilidade objetiva e responsabilidade subjetiva

Nem sempre o praticante desportivo é o principal responsável pelo uso de *Doping*. Se umas vezes este é “compelido” a utilizar *Doping* pela entidade empregadora desportiva, sob pena de sofrer represálias, outras vezes nem sequer tem conhecimento de que lhe foi administrada alguma substância ou método dopante.

Mas, antes de mais, comecemos por distinguir a responsabilidade objetiva da responsabilidade subjetiva²²⁷. A primeira, consiste nas “*situações em que a constituição do sujeito em responsabilidade civil prescinde de uma conduta culposa ou da prática de um ato ilícito*”²²⁸. Por sua vez, a segunda, “*supõe uma atuação ilícita e culposa do agente*”²²⁹.

Nas situações acima referidas, aplicar uma responsabilidade objetiva significa imputar a infração ao praticante desportivo independentemente da sua culpa, o que possibilitará combater de forma mais vigorosa o fenómeno do *Doping*. Contudo, tal significa também que o direito de defesa do praticante desportivo se encontra coartado, o que se afigura injusto.

No que concerne à relação laboral desportiva e ao uso de *Doping*, alguns Autores apontam no sentido de uma responsabilização objetiva, isto é, bastar apenas um resultado positivo no controlo antidopagem e outros defendem uma responsabilização subjetiva, ou seja, assente no princípio da culpa. Ainda, no âmbito da responsabilidade objetiva, SÉRGIO CASTANHEIRA distingue duas situações, a responsabilidade objetiva enquanto “*consequência inevitável da verificação de uma violação às normas antidopagem, independentemente da existência de culpa*” e a responsabilidade objetiva quando um “*atleta*

²²⁷ Ora, no que toca à responsabilidade objetiva, esta pressupõe a existência de uma conduta, o dano e o nexo causal entre a conduta e o dano. Por seu turno, a responsabilidade subjetiva pressupõe um facto voluntário, a ilicitude do mesmo, a culpa do agente, o dano e o nexo de causalidade entre o facto e o dano. Portanto, a diferença entre ambas as responsabilidades é a comprovação da culpa, sendo que na responsabilidade objetiva essa comprovação não é necessária e, no caso da responsabilidade subjetiva, já o é.

²²⁸ PRATA, Ana, “*Dicionário Jurídico*”, vol. I, 5.ª edição, Almedina, 2012, p. 1306.

²²⁹ *Ibidem*, p. 1312.

é objetivamente responsável pelas substâncias que são encontradas no seu organismo, (...) independentemente de o atleta ter agido com dolo ou negligência”²³⁰.

O DL n.º 183/97, de 26 de julho sustentava a aplicação de uma responsabilidade objetiva ao referir que “*qualquer resultado positivo de um exame laboratorial efetuado no âmbito do controlo antidopagem dará origem, obrigatoriamente, a consequências disciplinares e, nos casos em que tal for previsto, a consequências desportivas*” (sublinhado nosso). Melhor dizendo, bastava a presença de uma substância ou método para se considerar preenchida a previsão legal.

Refere JOSÉ MANUEL MEIRIM, “*até há bem pouco tempo, no nosso país (...), quando se falava em dopagem imediatamente se configurava uma zona de responsabilidade objetiva, onde a culpa do praticante desportivo, em face de um resultado positivo num controlo antidopagem, não era tida em consideração*”²³¹.

Todavia, a aplicação de uma responsabilidade objetiva entrava em confronto com o princípio do Estado de direito, causando problemas de conformidade constitucional. A aplicação de uma responsabilidade objetiva não era “*consentânea nem com o ordenamento jurídico-constitucional português nem com os princípios de direito internacionalmente reconhecidos*”²³². Ora, ao ser aplicada a sanção de suspensão o praticante desportivo verá o seu direito ao desporto, pelo menos de competição – art.º 79.º da CRP –, e o seu direito ao trabalho – art.º 58.º da CRP –, caso exista contrato de trabalho, coartados. E, sendo estes direitos constitucionalmente garantidos, qualquer sanção que interfira com os mesmos e seja suscetível de causar ao praticante desportivo, consequências graves, a nível pessoal, profissional e patrimonial²³³, deverá ter por base os princípios constitucionais penais, como é o caso do princípio *nulla poena sine culpa*, por exigência do princípio do Estado de direito e da dignidade da pessoa humana.

Em concordância com VITAL MOREIRA, “*os princípios da «constituição penal material» (...) tudo isso é aplicável no essencial às sanções disciplinares, por direta exigência do princípio do Estado de direito*”²³⁴. Entendeu-se, portanto, que a culpa era

²³⁰ CASTANHEIRA, Sérgio, “*O Fenómeno do Dopagem no Desporto...*”, Ob. Cit., p. 148.

²³¹ MEIRIM, José Manuel, “*A Convenção Internacional...*”, Ob. Cit., p. 390.

²³² *Ibidem*, p. 395.

²³³ *Ibidem*, p. 394.

²³⁴ CASTANHEIRA, Sérgio, “*O Fenómeno do Dopagem no Desporto...*”, Ob. Cit., p. 171.

condição essencial e indispensável para a acusação e, como tal, qualquer sanção deverá ter como pressuposto a culpa²³⁵. A responsabilidade disciplinar por violação de normas antidopagem deve ser aferida tendo em consideração o princípio da culpa. Assim sendo, “*não havendo imputação (...) de qualquer ilicitude subjetiva (dolo ou negligência) e culpa (dolo ou negligência censuráveis), não existe a infração disciplinar*”²³⁶.

Ainda assim, tal já não sucede no que toca às sanções desportivas. Citando FARIA COSTA, “*nem mesmo o intencionalmente mais puro dos ordenamentos jurídicos baseado no princípio da culpa – e o nosso é disso exemplo paradigmático – está absolutamente imunizado às subtis intromissões da responsabilidade objetiva*”²³⁷. Tendo em conta as normas vertidas no CMA, este diploma, por sua vez, já aponta para uma responsabilidade meramente objetiva. Atendendo ao teor dos arts.º 9.º e 10.º do diploma referido, percebemos que, embora seja admitida a possibilidade de prova de que na origem da violação da norma antidopagem não esteve qualquer conduta culposa ou negligente do praticante desportivo, esta não é avaliada tendo em conta a culpa do agente, ser-lhe-á aplicada uma sanção independentemente da culpa²³⁸. Ademais, para além da invalidação automática dos resultados obtidos na competição em que se verificou o resultado positivo ao controlo *antidoping*, todos os outros resultados obtidos a partir desta competição, serão igualmente anulados.

Ainda, seguindo o entendimento de SÉRGIO CASTANHEIRA, “*o princípio geral é o da aplicação da responsabilidade subjetiva, só se aplicando a responsabilidade independentemente da culpa nos casos expressamente previstos. E, segundo, a aplicar-se o regime da responsabilidade objetiva, terá de ser a matérias disciplinares não públicas, estritamente desportivas (...)*”²³⁹.

Em suma, estamos perante uma dupla natureza de responsabilidade²⁴⁰, significando isto que, aplicar-se-á o princípio da responsabilidade objetiva às sanções desportivas e o princípio da culpa às sanções disciplinares.

²³⁵ *Ibidem*, p. 172.

²³⁶ *Ibidem*, p. 181.

²³⁷ Cit. por CASTANHEIRA, Sérgio, “*O Fenómeno do Doping no Desporto...*”, Ob. Cit., p. 184.

²³⁸ CASTANHEIRA, Sérgio, “*Um primeiro olhar sobre o novo regime jurídico...*”, Ob. Cit., p. 222.

²³⁹ CASTANHEIRA, Sérgio, “*O Fenómeno do Doping no Desporto...*”, Ob. Cit., p. 184.

²⁴⁰ MEIRIM, José Manuel, “*A Convenção Internacional...*”, Ob. Cit., p. 398.

4.2 Aferição da culpa pelo uso de *Doping*

As sanções disciplinares podem ser anuladas ou reduzidas, mediante a demonstração da ausência de culpa por parte do praticante desportivo, sendo esta uma possibilidade que a responsabilidade subjetiva oferece ao praticante desportivo. Assim, como já antes mencionado, a conduta que suscite responsabilidade disciplinar não tem necessariamente de ser sempre dolosa, podendo traduzir-se numa conduta de descuido, leviandade e negligência. Nestes casos, para que haja culpa basta a existência de um nexó psicológico – a inobservância da diligência devida.

O Código AMA consagra um dever de o praticante desportivo se assegurar que não introduz no seu organismo qualquer substância proibida e, conseqüentemente, aquando da aferição da (in)existência de culpa por parte do atleta, consagra o critério da diligência máxima.

Nessa medida, o Código AMA veio estabelecer que se o praticante desportivo provar que a infração em causa não se deveu a culpa ou negligência da sua parte, o período de suspensão aplicável será anulado. Por sua vez, define inexistência de culpa ou negligência como sendo a demonstração por parte do praticante desportivo de que não sabia ou não suspeitava, nem poderia razoavelmente saber nem suspeitar, mesmo atuando conforme a **diligência máxima** (destaque nosso) – ou *utmost caution* –, que utilizou ou que lhe foi administrada qualquer substância ou método proibido ou que infringiu uma norma antidopagem.

Ora, o conceito de diligência máxima (*utmost caution*) foi adotado com vista a combater o *Doping* e a alcançar assim a preservação da ética e da verdade desportiva, do *fair-play*, da saúde do atleta e a igualdade entre todos os praticantes desportivos, no fundo, tudo aquilo que se traduz num “jogo limpo”. Para tanto, foi estipulado um regime rigoroso e exigente, impondo ao praticante desportivo uma conduta de extrema prudência.

Assim sendo, apesar de se rejeitar uma noção de infração disciplinar fundada numa responsabilidade objetiva, o certo é que se enveredou por um entendimento de que o praticante desportivo deve ser especialmente exigente quanto à sua conduta e cuidado. A adoção deste conceito de diligência máxima (*utmost caution*) implica que, por vezes, se censure o praticante desportivo sem ser possível concluir que este terá tomado alguma conduta descuidada ou leviana. Além disto, censura-se igualmente o atleta por uma qualquer

conduta que, qualquer praticante desportivo, colocado nas mesmas circunstâncias e com as mesmas capacidades, teria agido da mesma forma. Como tal, apesar de existir uma diminuição da ilicitude, tal não determina a exclusão da culpa²⁴¹, “*apesar de poder afirmar-se que existe como que uma presunção de culpa – ainda que na modalidade de negligência inconsciente – tal não dispensa a prova tanto da conduta objetiva que configura dopagem, como da atitude interna do praticante face a essa conduta – dolo ou negligência em qualquer das suas modalidades*”²⁴². Assim, caso o praticante desportivo prove que a infração não se deveu a culpa ou negligência da sua parte, deverá também demonstrar a forma como a substância entrou no seu organismo, afastando, assim, a punibilidade da infração com base num princípio de responsabilidade objetiva. Significa isto que, o praticante desportivo, se pretender ver eliminada a sanção disciplinar, não tem apenas de provar a ausência de culpa, mas também a forma como a substância entrou no seu organismo, sempre com o grau de prova exigível a ser o do justo equilíbrio das probabilidades. Com um critério desta rigidez, torna-se praticamente impossível provar que, não obstante o resultado laboratorial ter sido positivo, a atitude interna do praticante desportivo não era descuidada e muito menos a de se dopar.

Refere ANA BRILHA, “*embora a jurisprudência pareça exigir a presença de culpa – rejeitando uma punição disciplinar enformada pela responsabilidade objetiva – na verdade, a simples deteção da presença de uma substância considerada proibida no organismo do atleta, ou ainda com uma concentração que indicie a sua ingestão, funciona como que uma presunção com base no facto de que se não houve intenção direta – dolo, portanto – na conduta dopante, terá havido, pelo menos, uma falta de diligência por parte do praticante desportivo que deveria ter averiguado da presença ou não dessa substância nos suplementos que é uso tomarem ou nos tratamentos médicos a que seja sujeito, entre outras situações similares nas quais se aceita como possível não haver conhecimento direto – e, por conseguinte, intenção de praticar o facto ilícito – por parte do atleta*”²⁴³.

Por seu turno, o Comité Español de Disciplina Deportiva vem estipular o seguinte no que toca ao conceito de diligência máxima: “*la responsabilidad le será exigida por los conocimientos exigibles a la diligencia debida, y esta diligencia es variable en atención a*

²⁴¹ BRILHA, Ana, “*O Doping Como Quebra Contratual...*”, Ob. Cit., pp. 318 e 319.

²⁴² *Ibidem*, p. 320.

²⁴³ *Ibidem*, pp. 316, 317 e 318.

las circunstancias personales de cada uno, teniendo especial relevancia el de la profesión o actividad especial que realiza, y el conocimiento específico, por los intereses públicos en juego, de determinadas normas, entre las que se encuentra el de las sustancias dopantes prohibidas”, estabelecendo ainda que, *“la infracción se comete no sólo cuando queda probado un dolo específico de incrementar artificialmente el rendimiento deportivo mediante la utilización de estas sustancias, sino también cuando por simple culpa, esto es, por falta de la diligencia debida en evitarlo, se ingerí alguna de tales sustancias con la consecuencia que se altera artificialmente el rendimiento aun si una explicita intención de hacerlo”*. Em suma, a jurisprudência e doutrina espanhola consideram que a culpa não é apreciada tendo em conta as capacidades e conhecimentos pessoais do praticante desportivo, mas sim pelo conhecimento que lhe é exigível, a diligência que lhe é imposta e as circunstâncias profissionais de cada atleta²⁴⁴. Daí que PALOMAR OLMEDA aponte como uma possível solução para este problema o dever de o praticante desportivo conhecer todas as substâncias integradoras da lista de substâncias proibidas pela AMA²⁴⁵.

No mesmo sentido, fazendo referência a SÉRGIO CASTANHEIRA, *“o critério da apreciação de culpa baseada na extrema diligência (...) vai mais além do que um padrão de comportamento que só homens especialmente diligentes tomam, colocando o regime da responsabilidade disciplinar no limiar da responsabilidade objetiva, a coberto da manutenção da responsabilidade subjetiva, em que se tem de provar a não culpa, só se exonerando o praticante desportivo da responsabilidade disciplinar em casos verdadeiramente excepcionais”*²⁴⁶. Dessa forma, este conceito obriga a que o atleta vá mais além do que o padrão de homem médio, exigindo do praticante desportivo um cuidado hercúleo, *“(...) é consagrar não uma culpa, mas uma criptoculpa”*²⁴⁷. Conclui-se, portanto, que esta, *“trata-se de uma responsabilidade subjetiva que, em abono da verdade, de subjetividade tem muito pouco”*²⁴⁸, ou também, poderá dizer-se que se trata de uma *“responsabilidade subjetiva mitigada”*²⁴⁹. Assim, o ónus da prova irá recair sobre as

²⁴⁴ CASTANHEIRA, Sérgio, *“O Fenómeno do Doping no Desporto...”*, Ob. Cit., p. 199.

²⁴⁵ Cit. por CASTANHEIRA, Sérgio, *“O Fenómeno do Doping no Desporto...”*, Ob. Cit., p. 214.

²⁴⁶ *Ibidem*, p. 232.

²⁴⁷ *Ibidem*, p. 235.

²⁴⁸ *Ibidem*, p. 236.

²⁴⁹ BRILHA, Ana, *“O Doping Como Quebra Contratual...”*, Ob. Cit., p. 320.

organizações antidopagem, sendo que o grau de prova obtido deverá ser superior a um mero equilíbrio de probabilidades.

Seguem o mesmo entendimento PALOMAR OLMEDA e ANTONIO MILLAN GARRIDO que consideram que o praticante desportivo deve ser sancionado pela sua falta de cuidado e por não ter tomado a diligência máxima necessária.

Também SÉRGIO CASTANHEIRA considera que, “*o critério da utmost caution estabelecido no artigo 10.5. do Código AMA é uma medida apropriada e adequada à promoção do espírito e da verdade desportiva, da honestidade e da lealdade entre os praticantes e à proteção da saúde pública e dos praticantes desportivos*”²⁵⁰.

São inúmeros os casos em que se levantam questões relativamente ao conceito de diligência máxima. Ora, vejamos alguns casos em que o conceito de diligência máxima foi discutido.

Recorrendo à jurisprudência, o TAS²⁵¹ condenou o tenista Stefan Koubek a três meses de suspensão da atividade desportiva, em virtude de um resultado positivo num controlo antidopagem. Para tanto, o tenista alegou que terá sido o seu médico que lhe administrara um anti-inflamatório para minorar os efeitos de uma lesão no pulso, tendo este garantido que a substância era inócua. Ainda assim, apesar de ter recorrido a um médico especialista em medicina desportiva e o ter questionado acerca da substância que lhe estava a ser administrada, o desportista foi sancionado por não ter tomado a diligência máxima que lhe era exigível, referindo o Tribunal: «*Consequently, to meet the test of no fault or negligence, an athlete must have acted in a fashion that is completely diligent, considering what could reasonably be expected in the circumstances. This is expressed by the requirement that an athlete exercise “utmost caution”*». Ora, no caso vertente, consideramos que o Tribunal foi demasiado rígido no que toca aos parâmetros da diligência máxima, sendo que, entendemos que o atleta tomou todas as diligências necessárias para se assegurar que a substância que lhe estava a ser administrada não era *Doping*.

Também o tenista Guillermo Cañas²⁵², após ter testado positivo a um controlo *antidoping*, alegou que a presença daquela substância apenas se devera à toma de um

²⁵⁰ CASTANHEIRA, Sérgio, “*O Fenómeno do Doping no Desporto...*”, Ob. Cit., p. 239.

²⁵¹ Stefan Koubek v. International Tennis Federation (ITF), CAS 2005/A/828, de 31 de janeiro de 2005.

²⁵² Guillermo Cañas v. ATP Tour, CAS 2005/A/951, de 23 de maio de 2007.

medicamento receitado pelo médico do torneio e que servira para tratar de uma congestão. Não obstante ter sido provado a forma como a substância entrara no organismo do atleta e de que o mesmo não tinha intenção de se dopar, o TAS entendeu que o tenista não tinha tomado o cuidado necessário de confirmar se o medicamento fornecido correspondia ao prescrito pelo médico. Nessa medida, apesar de ter sido provado que o *staff* do torneio errou no aviamento do medicamento, o TAS não eliminou a sanção de suspensão da atividade desportiva, tendo-a apenas reduzido. Tendo em conta que ficou provado que terá sido o *staff* do torneio que errou no aviamento do medicamento, entendemos, mais uma vez, que o Tribunal foi demasiado rígido no que toca à diligência máxima, não tendo ficado provado qualquer culpa do praticante desportivo e, muito menos, a falta de diligência máxima.

Também a nível nacional, temos situações em que se discutiu o conceito de “*utmost caution*” e a forma como este conceito foi interpretado e aplicado pelas nossas instâncias desportivas.

Em 2018, no processo n.º 63/2018 do TAD, veio confirmada a sanção de suspensão da atividade desportiva pelo período de dois anos aplicada pela Liga Portuguesa de Futebol ao futebolista Douglas, à data jogador pertencente ao plantel do Sporting Clube de Portugal, na sequência de numa ação de controlo antidopagem se ter detetado furosemida. Para tanto, o atleta defendeu-se alegando que, no dia anterior à realização do controlo antidopagem, terá comentado com a sua esposa que se sentia inchado, tendo esta lhe recomendado o medicamento “*Lasix*”, nada tendo referido quanto à composição do mesmo. Mais referiu que, desde a sua adolescência, toma “*Dulcolax*”, medicamento destinado ao alívio da prisão de ventre e nunca terá acusado qualquer substância proibida pela AMA. E, aquando da sugestão da sua esposa, pensou que um medicamento seria equivalente ao outro, pelo que, a sua convicção era a de que o medicamento não era composto por qualquer substância proibida. Ainda, no momento do controlo não terá dado relevância à ingestão do medicamento, desconhecendo que o medicamento tinha na sua composição uma substância proibida. Mais alegou que, inexistiu da sua parte uma negligência significativa, uma vez que demonstrou como a substância entrou no seu organismo e que a sua negligência não terá sido relevante no que respeita à violação da norma antidopagem. Inclusivamente, refere que resultou provado que a dita substância não visou a melhoria do seu desempenho desportivo. Por seu turno, a Federação Portuguesa de Futebol sancionou o desportista referindo que, o atleta negligenciou os seus deveres enquanto praticante desportivo a que estava adstrito e não podia deixar de os conhecer e respeitar, atuando com negligência.

Ainda, sobre esta matéria, veja-se também o Acórdão do TAD de 10 de janeiro de 2022 (processo n.º 24/2021) sancionou um atleta com a sanção de suspensão da atividade desportiva pelo período de 3 anos, em virtude de, na sequência de um controlo antidopagem se ter detetado Eritropoietina Recombinante Humana (ERH). Para tal, o ciclista alegou que a toma da referida substância apenas se terá devido à toma de um polivitamínico, dada a sua recorrência em sede de anemia. O atleta referiu ainda que tal substância lhe foi dada pelo treinador, pessoa em quem confiava plenamente, tendo sido enganado por este. Neste seguimento, o Tribunal decidiu que, o atleta não procurou saber que substância lhe estava a ser injetada e se tal substância era ou não proibida, tendo-se conformado em correr o risco da verificação do ilícito. Mais referiu que o atleta agiu, no mínimo, na modalidade de dolo eventual, na qual cabem os casos em que o agente previu o resultado como consequência possível da sua conduta e, apesar disso, levou a cabo tal conduta, conformando-se com o respetivo resultado. Mais entendeu que a suspensão pelo período de 3 anos se afigura proporcional tendo em conta a idade do atleta, o dolo eventual e o facto de o mesmo ter demonstrado a forma como a substância entrou no seu organismo. Sem prescindir, do nosso ponto de vista e atenta a possibilidade de existência de um conluio entre todos os intervenientes, isto porque o atleta dispensou a inquirição do treinador, o praticante desportivo não se podia escusar à sua responsabilidade com base no erro por parte do treinador. Por sua vez, o atleta não tendo criado uma dúvida fundada no julgador quando à sua conduta, alegadamente, não culposa, cremos que o Tribunal foi justo e tutelou devidamente os princípios e regras da ética desportiva.

Neste último caso elencado, esta sanção tornou-se fatal para o desportista que tinha algumas equipas do ciclismo nacional interessadas na sua performance e, inclusive, tinha sido selecionado para fazer um estágio na Seleção Nacional Portuguesa de Ciclismo, tendo-se tudo frustrado com o procedimento disciplinar. Sem olvidar que, quanto aos suplementos nutricionais, as federações nacionais e internacionais, as comissões nacionais *antidoping* e a AMA têm alertado os atletas para a existência de suplementos no mercado contaminados por substâncias dopantes, advertindo-os que, na maioria das bulas não vêm especificadas as substâncias que poderão desencadear um resultado positivo num controlo antidopagem. Ora, o uso de suplementos nutricionais consubstancia um caso de negligência, uma vez que recai sobre o praticante desportivo o dever de cuidado relativamente às substâncias que ingere e, assim sendo, o atleta será responsabilizado disciplinarmente.

Ainda sobre esta matéria, veja-se, a título de exemplo, o caso do tenista Guillermo Coria que, perante decisão proferida pelo *New Jersey State Superior Court*, foi indemnizado pelo fabricante de suplementos nutricionais *Universal Nutrition*, uma vez que se provou que o resultado positivo a um controlo *antidoping* por parte do tenista apenas se deveu a contaminação de um suplemento nutricional com nandrolona. Não obstante, o desportista não se eximiu da responsabilidade, não tendo sido ilibado da sanção visto que ainda assim era responsável por aquilo que ingeria. Isto significa que, o facto de as substâncias serem sugeridas, prescritas ou administradas por profissionais de saúde não constitui, por si só, causa de exclusão da culpa.

A rigidez destes parâmetros tem levado a algumas decisões, no mínimo, curiosas, chegando ao ponto de os praticantes desportivos terem de tomar a diligência máxima até quanto à sua alimentação.

A título de exemplo²⁵³, veja-se o Acórdão do TAD de 31 de maio de 2017 (processo n.º 31/2016) que sancionou um atleta com a sanção de suspensão da atividade desportiva pelo período de 1 ano, em virtude de, na sequência de um controlo antidopagem se ter detetado Clenbuterol. Para tal, o desportista alegou que a presença da referida substância apenas se deveu à ingestão de carne de vaca contaminada com a substância. Mais alega que, ao ingerir aquela quantidade de carne contaminada, não visou a melhoria do seu desempenho desportivo, nem sequer suspeitava que a mesma pudesse estar contaminada e, como tal, não atuou com negligência, nem tampouco com culpa. Por seu turno, a Federação Portuguesa de Futebol contestou referindo que, o atleta negligenciou os deveres a que estava adstrito. Nessa medida, o TAD entendeu manter a sanção de suspensão da atividade desportiva pelo período de 1 ano²⁵⁴. No caso vertente, por um lado, consideramos que é praticamente impossível para um atleta perceber se determinado alimento contém ou poderá conter substâncias dopantes

²⁵³ O mesmo se sucedeu com os nadadores de longa distância Meca-Medina e Majcen que terão, alegadamente, consumido carne de porco macho não castrado e, como tal, numa ação de controlo de dopagem, terão testado positivo à substância dopante nandrolona. De salientar que, experiências científicas têm demonstrado que, após a ingestão de certos alimentos, como é o caso da carne de porco, os metabolitos de nandrolona podem ser produzidos de forma endógena pelo organismo humano a uma taxa que pode exceder o limite de tolerância admitido. Ainda assim, os atletas recorreram para o Tribunal de Primeira Instância que manteve a sanção e, posteriormente, recorreram para o Tribunal de Justiça da União Europeia que reduziu a sanção de suspensão para o período de 2 anos.

²⁵⁴ PINHEIRO, António Robalo, “*Crónica de Jurisprudência*”, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto* n.º 5 (janeiro-abril de 2005), Coimbra Editora, 2005, pp. 316 e 317.

e com isso cumprir o seu dever de atuar com a diligência máxima, não devendo, por isso, ser o atleta sancionado, por outro lado, consideramos igualmente difícil aferir se o alegado pelo atleta se trata de uma manobra para se eximir da culpa quanto à presença da substância dopante, razão pela qual, sucintamente, consideramos que, subsistindo a dúvida, o atleta não deveria ter sido sancionado, prevalecendo os seus interesses.

Ora, como podemos verificar, se por um lado compreende-se os critérios rígidos tendo em vista a combater este flagelo, por outro lado, não se compreende a inflexibilidade de algumas decisões. Veja-se, a título de exemplo, o caso da ex-ciclista Geneviève Jeanson, esta terá sido abusada sexualmente e forçada a tomar EPO aos 16 anos, pelo seu treinador Bertrand Charest. Não obstante estas declarações da atleta e a condenação do treinador, a mesma foi banida do desporto, de forma vitalícia, pela Agência Antidopagem Dos Estados Unidos.

Ainda, outro caso paradigmático, refira-se os casos em que a presença de qualquer substância dopante deve-se a uma condição de saúde e, na ausência de autorização por parte da CAUT²⁵⁵, implica o imediato sancionamento. A título de exemplo²⁵⁶, por determinação da ADoP, em 2017, foi instaurado um procedimento disciplinar pela Federação Portuguesa de Ciclismo a um ciclista, em virtude de, na sequência de um controlo antidopagem se ter detetado trimetazidina e efedrina, tendo este sido sancionado com a sanção de suspensão da atividade desportiva pelo período de 2 anos e invalidação dos resultados obtidos na competição “1.ª Taça de Portugal sub-23”. Para tanto, no processo n.º 66/2017, que correu termos no TAD, o desportista alegou que a presença de tais substâncias proibidas apenas se

²⁵⁵ Esta Autorização de Utilização Terapêutica (AUT) pode ser concedida a um atleta, permitindo que este utilize uma substância ou método proibido, sempre que se justifique terapêuticamente, como é o caso da asma. A utilização terapêutica da substância proibida não poderá aumentar o rendimento do atleta de forma superior ao que previsivelmente obteria pelo facto de regressar ao seu estado normal de saúde. Assim, a utilização de qualquer substância ou método proibido destinados a aumentar níveis de inferiores ao normal de qualquer hormona endógena não é considerado como uma intervenção terapêutica aceitável. Por conseguinte, esse pedido será apreciado por uma Comissão de Autorização de Utilização Terapêutica (CAUT) que, no caso de Portugal, é da responsabilidade da ADoP. Toda a informação fornecida pelo médico e pelo praticante desportivo nas solicitações de utilização terapêutica serão tratadas por profissionais de saúde com o cumprimento total das regras de segredo profissional.

²⁵⁶ O mesmo sucedeu aos ciclistas Petacchi e Piepoli que foram sancionados pela presença de uma substância para a qual não tinham autorização. Estes apenas tinham autorização médica para utilizar salbutamol, substância proibida e utilizada no tratamento de alergias e, apenas por inalação e não por via subcutânea.

resultara de toma realizadas para fins exclusivamente terapêuticos, uma vez que se encontrava com elevadas dificuldades respiratórias. Mais alegou que essa medicação lhe terá sido entregue e sugerida por um familiar e que não tinha conhecimento de que se tratava de uma substância proibida, agindo, assim, como um total desconhecimento e sem consciência da gravidade da sua conduta.

Torna-se evidente que são mais as desvantagens do que as vantagens que o *Doping* proporciona. Para além dos danos que o *Doping* provoca na saúde do atleta, esta conduta antiética também terá repercussões negativas na opinião pública, na descredibilização do desporto e no afastamento da publicidade. Vejamos o caso da W52-FC Porto, em que o clube optou pela não inscrição da equipa para competir em provas continentais, tendo terminado o contrato com a Associação Calvário Várzea Clube De Ciclismo – o clube na origem da equipa W52-FC Porto – referindo que tal decisão foi para benefício da modalidade. Mais a mais, o atleta terá de lidar com o estigma que tal conduta irá representar para o seu futuro.

Em suma, tendo em conta os casos anteriormente referidos e sumariamente estudados, é possível aferir que os Tribunais e as instâncias desportivas combatem vigorosamente o fenómeno do *Doping*, lançando mão do conceito de diligência máxima e tornando a sua interpretação e aplicação de tal forma rígida que se torna praticamente impossível para o praticante desportivo reverter a culpa que sobre si recai, colocando-o numa situação de próxima da responsabilidade objetiva.

Como vimos em alguns casos, essa interpretação e aplicação do conceito, muitas das vezes, revela-se excessiva e algo inflexível, tornando-se praticamente impossível para o praticante desportivo provar que, não obstante o resultado laboratorial ter sido positivo, a atitude interna do mesmo era a de não se dopar e, por isso, terá agido sem culpa, afastando, assim, a responsabilidade que sobre si recai.

Em jeito de remate, alavancados no tipo de responsabilidade que recai sobre o praticante desportivo, bem como na averiguação da sua culpa, caberá, finalmente, a análise e estudo do uso de *Doping* como fundamento para a cessação do contrato de trabalho.

Capítulo V – O uso de *Doping* como fundamento para a cessação do contrato com justa causa

5.1 Aplicação de sanções disciplinares

A violação das regras antidopagem constituem ilícitos disciplinares e, nessa medida, são suscetíveis de sanções, quer desportivas, quer laborais.

A nível desportivo, o procedimento disciplinar inicia-se com uma denúncia. Após serem apurados factos suscetíveis de constituírem a prática de uma conduta antiética, os mesmos devem ser comunicados pela ADoP ou pela federação desportiva ou liga profissional respetiva ao Ministério Público. Assim, a existência destes indícios determinará a abertura automática de um procedimento disciplinar pela ADoP²⁵⁷, com vista a averiguar alguma eventual comparticipação e o modo de obtenção da substância ou método proibido pelo praticante desportivo.

Caso a ADoP determine a existência de uma alegada violação das regras antidopagem, esta deverá notificar a mesma à Organização Nacional Antidopagem do Praticante Desportivo, à Federação Internacional, à AMA e ao praticante desportivo. Ou seja, o ónus da prova de dopagem recai sobre a ADoP, cabendo-lhe determinar a existência ou não de violação de norma antidopagem.

Essa notificação deverá incluir a identificação do praticante desportivo, a sua modalidade e o seu nível competitivo, assim como, se o controlo foi realizado em competição ou fora desta, a data da recolha da amostra, o resultado da análise, entre outras informações.

De seguida, tendo em conta os elementos carreados para os autos, o instrutor, anteriormente designado pela ADoP, opta por promover a audiência preliminar do praticante desportivo ou deduzir acusação, sendo que, desta acusação devem constar os factos imputados ao agente e as circunstâncias de tempo, modo e lugar da prática da infração. Após,

²⁵⁷ A ADoP é a entidade responsável pelo controlo e luta contra a dopagem no desporto, garantindo a prossecução do interesse público no âmbito da proteção da ética desportiva, sendo, ainda, responsável pela adoção de regras com vista a desenvolver, implementar e aplicar qualquer fase do procedimento de controlo de *Doping*.

notificado da acusação, o praticante desportivo poderá apresentar a sua defesa escrita e requerimento probatório no prazo de 10 dias úteis. Finda esta fase, caberá ao instrutor elaborar um relatório final, devendo este ser remetido ao CDA para decisão.

Posteriormente, o CDA²⁵⁸ remete o processo ao presidente, o qual, nas 48 horas seguintes ao seu recebimento, constitui a subcomissão, notifica o relator e envia-lhe o processo. Caso a subcomissão não necessite de realizar diligências de prova adicionais, para efeitos de fundamentação da sua decisão, o coordenador da subcomissão deverá agendar a data para a audiência prévia, por forma a que, antes de ser aplicada qualquer sanção ao praticante desportivo, este apresente os seus argumentos de forma a tentar eliminar ou reduzir essa mesma sanção.

Ainda, as decisões finais dos procedimentos disciplinares proferidos pelo CDA podem ser impugnadas para o TAD, no prazo de 10 dias, tanto pelo praticante desportivo, como pela federação desportiva internacional respetiva, pela AMA, pela autoridade nacional antidopagem do respetivo país ou pelo Comité Olímpico Internacional ou Comité Paralímpico Internacional.

Assim, caso se verifique a infração que deu lugar ao procedimento disciplinar, tratando-se de primeira infração, o praticante desportivo poderá ser punido com pena de suspensão por um período de 4 anos, se a conduta for praticada com dolo, ou de 2 anos, se a conduta for negligente. No caso de se verificar múltiplas infrações, a sanção de suspensão poderá ir até aos 25 anos. Para além da sanção de suspensão, poderá ser aplicada a sanção acessória de invalidação do resultado individual obtido na competição em que se tenha verificado a conduta antiética, incluindo a retirada de quaisquer medalhas, pontos e prémios.

Por sua vez, a nível laboral, o procedimento disciplinar é condição *sine qua non* para a aplicação de uma sanção, devendo ser garantido o direito de defesa ao praticante desportivo. Estas poderão ser a repreensão registada, a sanção pecuniária, a suspensão do trabalho com perda de retribuição ou o despedimento com justa causa e, por seu turno, deverão ser proporcionais à gravidade da infração e à culpa do infrator. Caso a entidade

²⁵⁸ De acordo com o art.º 37, da Lei n.º 81/2021, de 30 de novembro, o CDA é uma comissão técnico-jurídica independente, com competência para decidir sobre os ilícitos disciplinares decorrentes de violações de normas antidopagem, gozando de jurisdição plena em matéria disciplinar, exercendo a sua jurisdição em todo o território nacional. Além disso, o CDA está subordinado aos princípios da legalidade, isenção, transparência e confidencialidade.

empregadora opte pela sanção mais gravosa, o despedimento com justa causa, esta deverá entregar ao praticante desportivo uma nota de culpa com a descrição dos factos que lhe são imputáveis, bem como a sua intenção em proceder ao despedimento.

Mediante a notificação da nota de culpa e iniciado o procedimento disciplinar, a entidade empregadora poderá suspender a prestação de trabalho do praticante desportivo preventivamente, caso a sua presença se mostre inconveniente, mantendo-se o pagamento da sua retribuição.

De seguida, o praticante desportivo dispõe de 10 dias úteis para consultar o seu processo e responder à nota de culpa, apresentando a sua defesa por escrito e requerimento probatório. Após todas as diligências de instrução, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir decisão de despedimento, sob pena de caducar o seu direito a aplicar a sanção.

A decisão de despedimento deverá ser fundamentada, constar de documento escrito e ser comunicada ao trabalhador desportivo, sendo que, logo que chegue ao poder deste ou seja dele conhecida, o contrato de trabalho considera-se cessado.

De mencionar que, o processo disciplinar da ADoP não prejudica a realização de um processo disciplinar laboral, uma vez que se trata de responsabilidades distintas, sendo certo que uma afeta a outra, ou seja, a eventual sanção que resulte do processo disciplinar intentado pela ADoP, irá afetar a subsistência (ou não) da própria relação laboral desportiva.

5.2 Sanções desportivas pelo uso de *Doping*

As sanções de carácter desportivo aplicáveis ao praticante desportivo que usaram de qualquer subterfúgio para aumentar o seu rendimento, visam tutelar a verdade e a integridade das competições desportivas, constituindo estas um exemplo típico da responsabilidade objetiva²⁵⁹. As sanções desportivas “*compreendem todas aquelas medidas punitivas e corretivas que se materializam na concreta imposição de uma penalização/desvantagem de natureza competitiva e desportiva ao agente responsável pela infração, como os seja, a título*

²⁵⁹ CASTANHEIRA, Sérgio, “*O Fenómeno do Doping no Desporto...*”, Ob. Cit., pp. 152 e 153.

de exemplo paradigmático, a perda de pontuação ou exclusão da classificação de uma competição desportiva”²⁶⁰.

A Lei n.º 27/2009, de 19 de junho, começou por estabelecer, nomeadamente no seu art.º 69.º, que “*a violação de uma norma antidopagem no âmbito de um controlo em competição conduz automaticamente à invalidação do resultado individual obtido nessa competição com todas as consequências daí resultantes, incluindo a retirada de quaisquer medalhas, pontos e prémios*”, seguindo o mesmo entendimento o CMA, no seu art.º 9.º.

Atualmente, a Lei n.º 81/2021, de 30 de novembro, no seu art.º 91.º, segue, igualmente, o mesmo entendimento e, como tal, a eliminação da vantagem obtida pelo atleta dopado mediante a invalidação do resultado desportivo obtido permitirá restabelecer a integridade e a verdade desportivas “beliscadas” pela ação ilícita. Segundo SÉRGIO CASTANHEIRA, “*a imediata invalidação dos resultados desportivos obtidos não visa punir o atleta, mas recolocar a igualdade e verdade desportivas atingidas mediante a «correção» da ilegalidade verificada*”²⁶¹.

Coloca-se, agora, a questão de saber como se processa essa invalidação no caso de não ter existido qualquer vantagem ou, a ter existido, o atleta não saber que estava dopado. No âmbito destas situações não há unanimidade. No que toca à primeira situação, somos do entendimento de que, mesmo não tendo existido vantagem, não se poderá abrir portas a que um atleta se isente, única e exclusivamente, alegando que não existiu vantagem. Quanto à segunda situação explanada, se por um lado entendemos que prevalecem os interesses dos atletas que participaram na competição “limpos de *Doping*”, impondo a desqualificação independentemente de se ter verificado ou não uma vantagem, por outro lado, também entendemos que prevalecem os interesses do atleta que foi inconscientemente dopado, impondo, neste caso, a punição apenas nas situações em que efetivamente se verificou uma vantagem. E “*perante este panorama, não deixa de haver quem entenda que as sanções desportivas se aplicam não com o fundamento de que a substância proibida afetou o rendimento desportivo, mas com base no facto de o atleta não preencher uma condição objetiva de participação na competição desportiva – “limpo de *Doping*”*”²⁶². Neste sentido, o TAD estabeleceu uma presunção *juris et de jure*, onde parte-se do princípio de que o

²⁶⁰ Cit. por BRITO, António Vences de, “*O Direito do Desporto e o Doping...*”, Ob. Cit., p. 604.

²⁶¹ CASTANHEIRA, Sérgio, “*Um primeiro olhar sobre o novo regime...*”, Ob. Cit., p. 230.

²⁶² CASTANHEIRA, Sérgio, “*O Fenómeno do Doping no Desporto...*”, Ob. Cit., p. 155.

rendimento desportivo foi efetivamente aumentado e melhorado, mesmo que tal não se tenha provado cientificamente. No entanto, caso o atleta consiga fazer prova da ausência de culpa, a título de dolo e a título de negligência, o resultado obtido numa competição distinta daquela em que se verificou a infração poderá não ser invalidado, à exceção de uma competição ter influência na outra.

Cumpra ainda referir que, há tratamento diferenciado no que toca ao desporto individual e ao desporto coletivo. Se, no desporto individual, é a Lei n.º 81/2021, de 30 de novembro que estabelece a sanção aplicável, no desporto coletivo, esta competência foi delegada nas respetivas federações. Ainda, tendo presente a invalidação do resultado obtido no que toca aos desportos individuais, atente-se, a título de exemplo, ao Regulamento Antidopagem da Federação Portuguesa de Voleibol (FPV), nomeadamente, no seu art.º 29.º, em que se estabelece que, em caso de violação das normas antidopagem, tratando-se de primeira infração, o praticante desportivo é punido com pena de suspensão por um período de 4 anos, caso a conduta seja praticada dolosamente, ou por um período de 2 anos caso aquele seja praticada negligentemente. O mesmo se verifica no Andebol, estando previsto, no art.º 29.º do Regulamento Antidopagem da Federação de Andebol de Portugal (FAP), que em caso de violação das normas antidopagem, tratando-se de primeira infração, o praticante desportivo é punido com pena de suspensão por um período de 4 anos, caso a conduta seja praticada dolosamente, ou por um período de 2 anos caso aquele seja praticada negligentemente. Verifica-se o mesmo no caso do Basquetebol, estando igualmente previstas estas sanções do Regulamento Antidopagem da Federação Portuguesa de Basquetebol (FPB), nomeadamente no seu art.º 33.º.

Tendo por referência o supra exposto, não se compreende esta diferenciação uma vez que, tanto a *par conditio*, como a verdade desportiva, são bens jurídicos tutelados por todas as modalidades desportivas.

Em conclusão, as sanções de carácter desportivo visam tutelar a verdade e a integridade das competições desportivas e, como tal, mesmo que a situação de *Doping* não se traduza numa vantagem desportiva, o praticante desportivo deverá igualmente ser sancionado, caso infrinja a lei e os regulamentos relativamente à dopagem.

5.3 Sanções laborais pelo uso de *Doping*

Para além das sanções disciplinares desportivas, como é o caso da invalidação de resultado obtido ou a suspensão da prática da atividade desportiva, o uso de *Doping* também comporta consequências gravíssimas para o praticante desportivo de natureza laboral. A mesma conduta, o uso de *Doping*, poderá constituir dois tipos de infração disciplinar: a infração disciplinar pela violação das regras da ética desportiva e a infração disciplinar pela violação de deveres acessórios do trabalhador desportivo²⁶³. Não podemos olvidar que o “*praticante desportivo profissional é também ele trabalhador, que detém direitos e está sujeito a deveres perante a entidade patronal – clube – por forma a serem garantidos interesses privados de ambos e, deste modo, manter-se estável a relação laboral*”²⁶⁴.

Não obstante, coloca-se, antes de mais, a questão de saber se a esfera disciplinar desportiva coincide com a esfera disciplinar laboral, isto é, se um comportamento que é censurável em termos desportivos também o é em termos laborais e, a coincidir, se não estaremos perante a violação do princípio *non bis in idem*.

Para LEAL AMADO, “*a falta de disciplina desportiva pode igualmente traduzir-se numa falta contratual, à sanção disciplinar desportiva podendo perfeitamente somar-se a sanção disciplinar laboral, sem violação do non bis in idem*”²⁶⁵. Este Autor sustenta o seu argumento no art.º 11.º da Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, onde o legislador incorporou o respeito pela disciplina e pela ética desportiva no conjunto de obrigações decorrentes do contrato de trabalho desportivo.

Segue o mesmo entendimento RAFAEL TEIXEIRA RAMOS quando refere que “*podem cometer apenas uma falta que viole as duas esferas abrangidas em sua profissão (ordenamento jurídico-desportivo + ordenamento jurídico-laboral), impulsionando o exercício dos dois poderes disciplinares, que, por sua vez, poderão aplicar duas penalidades disciplinares de natureza distintas, não significando um non bis in idem*”²⁶⁶.

²⁶³ BRILHA, Ana, “*O Doping como quebra contratual...*”, Ob. Cit., p. 311.

²⁶⁴ CASTANHEIRA, Sérgio, “*O Fenómeno do Doping no Desporto...*”, Ob. Cit., p. 271.

²⁶⁵ AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho Desportivo...*”, Ob. Cit., p. 87.

²⁶⁶ RAMOS, Rafael Teixeira, “*A Confluência dos Poderes Disciplinares no Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo*”, 2008, p. 199.

Sem embargo, LEAL AMADO estabelece a ressalva de que “*a esfera desportiva e a esfera laboral não são duas esferas estanques, totalmente isoladas uma da outra, mas são duas esferas, não uma só, elas têm, é certo, pontos de intersecção, de intercomunicação mas isso não autoriza a equiparar, mecanicamente, a falta disciplinar desportiva à falta disciplinar laboral*”²⁶⁷. Podemos apontar como exemplo desta divergência entre as duas esferas, o caso de uma pausa técnica, de forma a atrasar o jogo e o treinador ter tempo para dar instruções à equipa. Neste caso, esta conduta não é desportivamente aceitável, mas já o é no contexto laboral, uma vez que a sua conduta visou unicamente favorecer a sua entidade empregadora, aliás, se o atleta assim agiu foi em prol de uma boa execução do contrato de trabalho e para benefício da entidade empregadora.

Ora, apesar de não ser uma ligação automática, as infrações desportivas poderão se repercutir no âmbito laboral. A aplicação de uma sanção laboral dependerá do caso concreto, visto que a aplicação de uma sanção de suspensão pela federação desportiva respetiva, poderá atingir as finalidades de prevenção especial e geral e, assim, a entidade empregadora dispensar a aplicação de uma outra sanção.

Sem prescindir, constitui um dever do praticante desportivo conformar-se com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva no exercício da atividade desportiva e, como tal, o desrespeito pelas mesmas, constitui uma violação dos deveres laborais. Por sua vez, o uso de *Doping* constitui uma conduta eticamente antidesportiva e, assim sendo, poderá a entidade empregadora – sendo esta detentora do poder disciplinar – aplicar sanções ao atleta que se muniu destes subterfúgios para aumentar e melhorar o seu rendimento.

Todavia, este poder sancionatório é muitas vezes relegado para segundo plano por força do espírito competitivo e sede de vitória desmedida por parte de alguns clubes, através dos seus dirigentes que desvalorizam a ética e a integridade das competições, isto porque, a ser aplicada a sanção de suspensão do atleta, o clube poderá vir a ser prejudicado, no sentido de não poder contar com o atleta, sem prejuízo do clube ser igualmente sancionado.

Concisamente, constitui um dever do praticante desportivo conformar-se com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva no exercício da atividade desportiva e, como tal, o uso de *Doping* constitui uma conduta eticamente antidesportiva e, nesse sentido,

²⁶⁷ AMADO, João Leal, “*Vinculação versus Liberdade...*”, Ob. Cit., p. 248.

poderá a entidade empregadora aplicar sanções ao atleta que se muniu destes subterfúgios para aumentar e melhorar o seu rendimento.

5.4 Fundamento de cessação do contrato por justa causa pelo praticante desportivo

Como já antes referido, nem sempre o praticante desportivo é o principal responsável pelo uso de *Doping*. Se umas vezes este é “obrigado” a utilizar *Doping* pela entidade empregadora desportiva, sob pena de sofrer represálias, outras vezes nem sequer tem conhecimento de que lhe foi administrada alguma substância ou método dopante, ou seja, *“uma coisa será o praticante desportivo dopar-se conscientemente e sem conhecimento da respetiva entidade empregadora ou dos seus superiores hierárquicos: outra coisa, bem diferente, será o praticante ser dopado pelos serviços médicos do clube, com a eventual conivência do treinador da equipa: outra coisa ainda será o Doping fazer parte da política desportiva da própria entidade empregadora, sendo esta quem organiza e dirige o processo de dopagem”*²⁶⁸.

Em qualquer um destes casos enunciados, a entidade empregadora desportiva viola o estabelecido no art.º 11.º do RJCTD, o qual estipula que, constitui um dever da entidade empregadora *“promover o respeito pelas regras da ética desportiva no desenvolvimento da atividade desportiva”*. Como tal, o incumprimento deste dever constitui fundamento bastante para uma resolução com justa causa por parte do trabalhador desportivo.

Aliás, no último caso elencado, a administração de uma substância ou método dopante sem o conhecimento do atleta, tal constitui ilícito criminal, nos termos do art.º 58.º da Lei n.º 81/2021, de 30 de novembro. O dispositivo legal enunciado estabelece que quem administrar qualquer substância ao praticante desportivo em competição ou fora dela, com ou sem o seu consentimento, ou facultar o recurso a método proibido, ou ainda quem assistir, encorajar, auxiliar, permitir o encobrimento, ou qualquer outro tipo de cumplicidade envolvendo uma violação de norma antidopagem, é punido com pena de prisão de 6 meses a 3 anos. Não obstante, é de ressaltar que o Código AMA estabelece que não elimina a negligência as situações em que seja administrada uma substância proibida por parte do médico pessoal ou treinador do praticante desportivo sem o conhecimento deste ou a

²⁶⁸ *Ibidem*, p. 252.

sabotagem de comida ou bebida por alguém pertencente ao círculo de pessoas restrito do praticante desportivo, isto porque é exigível ao praticante desportivo que ele tome o cuidado e a diligência máxima.

No caso de a entidade empregadora instruir, apoiar ou ordenar o uso de *Doping* pelo praticante desportivo, esta estará a extravasar por completo o poder de direção que lhe incumbe, dado que estará a violar grave e injustificadamente os direitos do praticante desportivo. Nessa sequência, o praticante desportivo poderá resolver o contrato de trabalho com justa causa. Nestes casos, a subsistência da relação laboral torna-se impossível de ser reestabelecida e, como tal, o praticante desportivo não será responsabilizado visto que o incumprimento da sua obrigação se deveu a um comportamento culposos da entidade empregadora. Nesta senda, “(...) o princípio da livre desvinculação do trabalhador sofre uma restrição justificada, em nome da tutela da própria competição desportiva”²⁶⁹. Além disso, a entidade empregadora que adotar esta conduta não terá legitimidade para despedir com justa causa o praticante desportivo. Estando perante uma justa causa de despedimento, tal torna imediatamente lícita a desvinculação unilateral por parte do praticante desportivo²⁷⁰, não sendo este alvo de qualquer sanção, seja laboral ou desportiva.

A título exemplificativo, no que concerne à justa causa para a resolução do contrato por parte do praticante desportivo, veja-se o Acórdão do TAD, relativamente ao processo n.º 61/2018, em que é Autor/ Demandante Rafael Leão e Ré/ Demandada Sporting Clube de Portugal – Futebol, SAD, estipula no seu sumário o seguinte: “*I – Os atos de reprovação praticados de forma reiterada e tornados propositadamente públicos através de redes sociais, (...) levados a cabo por parte de um presidente de um clube/entidade empregadora contra os seus atletas/trabalhadores, não serve qualquer propósito desportivo (...) e ofende o nome e a honra de todos os atletas que o compõem, sendo proibidos por configurarem uma situação de assédio nos termos do artigo 12.º da Lei n.º 54/2017, de 14 de julho(...)*”. Ora, sendo a prática de assédio uma conduta violadora dos deveres gerais e especiais a serem cumpridos pela entidade empregadora e, aplicando por analogia esta figura à do *Doping*

²⁶⁹ PEREIRA, Joana Sá, “A demissão com justa causa...”, Ob. Cit., p. 75.

²⁷⁰ BRÁS, Sérgio Pires, “O bom, o mau e o vilão: considerações (breves) a propósito da tutela do clube empregador nas situações de denúncia do contrato de trabalho desportivo por parte do jogador profissional de futebol”, in Revista de Direito do Desporto n.º 11 (maio-agosto de 2022), AAFDL Editora, 2022, p. 53.

forçado, podemos facilmente compreender que tal constitui justa causa de despedimento por parte do trabalhador desportivo.

Citando o entendimento de ANA BRILHA, “na hipótese de o atleta ter recorrido à dopagem incitado ou sob as ordens da própria entidade patronal, faz sentido defender que tal fundamento não poderá ser invocado por esta para proceder ao despedimento daquele, uma vez que se trata de uma conduta subsumível no conceito de abuso de direito (...). Inverte-se, pois, a possibilidade de invocação de justa causa subjetiva que aqui caberá ao trabalhador, uma vez que terá sido a conduta do empregador que terá dado causa ao incumprimento do contrato”²⁷¹ (sublinhado nosso).

Em conclusão, o legislador estipulou um caminho mais estreito para o praticante desportivo no que toca à justa causa: não basta um incumprimento contratual grave e culposos, é também necessário que esse incumprimento torne impossível a subsistência da relação laboral desportivo, pelo que a administração de substâncias sem o consentimento do atleta ou a entidade empregadora instruir, apoiar ou ordenar o uso dessas substâncias ou métodos dopantes constitui fundamento bastante para uma resolução com justa causa por parte do praticante desportivo.

5.5 Fundamento de cessação do contrato por justa causa pela entidade empregadora desportiva

Chegamos finalmente, ao cerne da questão, o despedimento com justa causa por parte da entidade empregadora.

Como sabemos já, o praticante desportivo encontra-se adstrito a um dever de conformação, no exercício da atividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva. Ora, constituindo a proibição do uso de *Doping* uma regra própria da disciplina e da ética desportiva, o praticante desportivo tem o dever de não praticar essa conduta antiética, sob pena de a entidade empregadora lançar mão do seu poder disciplinar e ser-lhe aplicada uma das sanções previstas no art.º 18.º da Lei n.º 54/2017, nomeadamente o despedimento com justa causa.

²⁷¹ BRILHA, Ana, “*O Doping Como Quebra Contratual...*”, Ob. Cit., p. 323.

É exigido ao praticante desportivo “a adoção de condutas que não desvalorizem o escopo de uma competição desportiva, e que não a reduzam a uma competição agressiva e desleal, contrária aos princípios éticos e de verdade desportiva”²⁷². O incumprimento destas prerrogativas poderão implicar o exercício do poder disciplinar por parte da entidade empregadora.

Ora, o poder disciplinar constitui um verdadeiro poder punitivo. O empregador pode lançar mão deste poder sempre que entenda que o trabalhador praticou qualquer infração disciplinar. Posteriormente, a ação disciplinar poderá resultar num despedimento, sendo esta a sanção máxima do poder disciplinar exercido pela entidade empregadora. Como já antes exposto, estamos perante uma mesma conduta infracional que poderá ser vista de dois prismas. Se, por um lado, temos uma conduta da qual não se exige a presença de culpa para que constituía uma infração desportiva, por outro lado, a mesma conduta exige a presença de culpa – seja a título de dolo ou a título de negligência – para que configure violação dos deveres acessórios inerentes ao contrato de trabalho e, conseqüentemente, constituía justa causa de despedimento²⁷³. Não obstante, nos casos de *Doping*, este poder não é tão linear como parece.

Caso seja a própria entidade empregadora a aconselhar e administrar o *Doping* ao praticante desportivo, tendo este conhecimento do facto, aquela não terá legitimidade para agir disciplinarmente, visto que a própria contribuiu para a conduta antiética. Caso assim não fosse, tal constituía “*um intolerável venire contra factum proprium por parte da entidade empregadora*”²⁷⁴. Carece, igualmente, de legitimidade a entidade empregadora que permitiu a participação de um atleta dopado numa qualquer competição. Ainda, carece de legitimidade disciplinar a entidade empregadora que estabeleceu como política do clube o recurso ao *Doping*. Já não será assim quando, apesar da entidade empregadora ter permitido uma única vez, esta advirta e proíba a sua utilização posteriormente e, ainda assim, o praticante desportivo tome a liberdade de recorrer ao *Doping*, casos estes em que a entidade empregadora terá legitimidade disciplinar. Ainda, aludindo ao entendimento de ANA BRILHA, “*sendo provado o desconhecimento do trabalhador, nomeadamente, da ingestão de substância proibida, esse facto não passaria no crivo imposto pelo critério de*

²⁷² CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., pp. 174 e 175.

²⁷³ BRILHA, Ana, “*O Doping Como Quebra Contratual...*”, Ob. Cit., p. 316.

²⁷⁴ AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho Desportivo...*”, Ob. Cit., p. 90.

*razoabilidade do empregador normal, não configurando imediata e diretamente justa causa de rescisão contratual*²⁷⁵. Em cada uma destas situações, o grau de culpa do praticante desportivo varia e, como tal, sendo a sanção aplicada em função da culpa do praticante, esta deverá variar igualmente consoante o caso concreto.

Além disso, tal como expõe LÚCIO MIGUEL CORREIA, “(...), *é possível, em contexto desportivo, cumprir as regras da modalidade estritas ao mesmo tempo que se viola princípios de Ética Desportiva, pelo que, as mesmas não constituem um meio de garantia de uma competição desportiva totalmente justa e/ou imparcial*”²⁷⁶.

Neste âmbito, quanto à forma como o praticante desportivo deve cumprir as regras estabelecidas na modalidade e os princípios da ética desportiva, os ordenamentos jurídicos desportivos espanhol e português têm entendimentos diferentes. Por um lado, o *Real Decreto de los Deportistas Profesionales* (doravante RDDP) nada refere quanto à obrigatoriedade do praticante desportivo respeitar as regras e princípios da ética desportiva, referindo apenas que, no exercício da atividade desportiva, deve respeitar as regras relativas à modalidade em causa. Por outro, o RJCTD estabelece, desde logo, que o praticante desportivo deve conformar-se, no exercício da atividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva. Assim, no que toca ao ordenamento jurídico espanhol, não podemos sustentar que o legislador quis incluir naquela norma as regras e princípios da ética desportiva, visto que se tratam de conceitos jurídicos diferentes²⁷⁷.

Assim, constituindo o recurso ao *Doping* um desrespeito pela ética desportiva, tal poderá constituir justa causa de despedimento. No caso da entidade empregadora permitir uma única vez o *Doping* e posteriormente o proibir, assim como no caso em que o praticante desportivo recorre ao *Doping* sem o conhecimento da entidade empregadora, esta poderá lançar mão do despedimento disciplinar, uma vez que se considera que tal constitui uma violação dos deveres de lealdade e, por consequência, uma quebra da boa-fé contratual, bem como da confiança no desempenho da função²⁷⁸.

²⁷⁵ BRILHA, Ana, “*O Doping Como Quebra Contratual...*”, Ob. Cit., p. 324.

²⁷⁶ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., p. 175.

²⁷⁷ *Ibidem*, p. 177.

²⁷⁸ DOMÍNGUEZ, Carlos Rodríguez, “*As consequências jurídicas da dopagem na relação laboral de desportistas: a quebra da boa-fé contratual como fundamento de despedimento disciplinar*”, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto* n.º 14 (janeiro-abril 2008), Coimbra Editora, 2008, p. 330.

Veja-se, a título exemplificativo, o que sucedeu nos casos dos atletas Samuel Sánchez, António Pecharrómán e Adrian Mutu, em que as entidades empregadoras optaram pela resolução dos seus contratos face aos resultados positivos nos controlos *antidoping*.

No primeiro caso, no caso do ciclista espanhol Samuel Sánchez, nas vésperas da Volta a Espanha de 2017, após o resultado positivo a um controlo de *Doping*, a equipa norte-americana de ciclismo BMC optou pela sua “dispensa”, logo após o conhecimento do resultado positivo.

Em 2007, o mesmo sucedeu com o ciclista António Pecharrómán tendo sido despedido pelo Sport Lisboa e Benfica, após ter testado positivo à substância proibida finasterida, substância esta utilizada em tratamentos para a queda de cabelo e usualmente utilizada para mascarar anabolizantes. O ciclista alegou que este medicamento fora utilizado no tratamento de acne, contudo, a equipa de ciclismo do Sport Lisboa e Benfica, gerida pela Lagos Bike, entendeu prosseguir pelo despedimento do atleta, uma vez que este, ao não ter comunicado a toma daquele medicamento, violou os regulamentos internos do clube que obrigavam-no a informar a equipa de todos os medicamento tomados por indicação médica.

Por fim, em 2004, após ter sido sujeito a um teste de despistagem de *Doping* e este ter obtido resultado positivo, Adrian Mutu foi despedido com fundamento em justa causa subjetiva. Para tanto, a entidade empregadora, o *Chelsea Football Club*, referiu ter uma política de tolerância zero no que toca ao *Doping*, para além de valorizarem a responsabilidade social que têm para com os adeptos, acionistas, funcionários e jogadores, em detrimento dos termos financeiros. Além disso, mais referiu que, com a adoção daquela conduta antiética, o atleta violou deveres contratuais e regras da ética desportiva, estando, por isso, justificada a resolução do contrato com justa causa²⁷⁹.

Mas, coloca-se a questão de, se o Doping visa o favorecimento da entidade empregadora, deverá esta punir o praticante desportivo? Se, por sua vez, visa atingir uma vantagem desportiva, deverá o atleta ser igualmente punido caso não se verifique essa vantagem?

²⁷⁹ AMADO, João Leal, “Mutu e a cocaína: uma droga demasiado cara? (breve reflexão à luz da lei portuguesa)”, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto* n.º 19 (setembro-dezembro 2009), Coimbra Editora, 2009, p. 107.

Tal como menciona LEAL AMADO, ”o não acatamento da disciplina desportiva pelo praticante poderá constituir justa causa de despedimento, contanto que se demonstre que o comportamento foi grave em si mesmo (...) e nas suas consequências”²⁸⁰.

Igualmente, segundo LÚCIO MIGUEL CORREIA, “sendo proibida a dopagem a todos os praticantes desportivos, dentro e fora das competições desportivas, e recaindo sobre o mesmo o dever de assegurar que não introduz ou é introduzida no seu organismo qualquer substância proibida ou que não existe recurso a qualquer meio proibido, sem dúvida alguma, constituem comportamentos integradores da cessação por justa causa pelo empregador desportivo”²⁸¹. Reforçando a sua posição, o Autor refere que “(...) só o incumprimento culposo do dever de respeito pelo praticante desportivo profissional pelas regras próprias da disciplina e dos princípios da ética desportiva, nomeadamente, o desrespeito pelas normas antidopagem (...), poderá originar a cumulação da aplicação de sanções disciplinares e contratuais que, em situações de extrema gravidade, poderão constituir justa causa de despedimento”, mais estabelecendo que “(...) para além de ser necessário demonstrar a impossibilidade de manutenção da subsistência da relação de trabalho, também será necessário demonstrar um grau de elevada culpabilidade, por ação ou omissão, do praticante desportivo na violação das elementares regras próprias da disciplina e dos princípios da ética desportiva”²⁸².

Olhando de perto para o caso do futebolista Adrian Mutu que foi apanhado nas malhas do *Doping* em 2004, o Chelsea Football Club entendeu que a responsabilidade social do clube para com os seus adeptos, jogadores, funcionários e acionistas e a sua política de tolerância zero para com as drogas era superior aos interesses económicos e, nessa medida, resolveu o contrato com o jogador com justa causa subjetiva.

Ainda, perfilha ANA BRILHA que, a violação das regras da ética desportiva “é passível de configurar quebra contratual tendo em atenção a gravidade da conduta – por violação dessas mesmas obrigações contratuais ínsitas nos deveres principais e acessórios do trabalhador –, dando lugar à rescisão contratual fundada em justa causa subjetiva, promovida pela entidade empregadora”²⁸³.

²⁸⁰ AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho Desportivo...*”, Ob. Cit., p. 89.

²⁸¹ CORREIA, Lúcio Miguel, “*Regime Jurídico...*”, Ob. Cit., p. 356.

²⁸² *Ibidem*, p. 178.

²⁸³ BRILHA, Ana, “*O Doping Como Quebra Contratual...*”, Ob. Cit., pp. 312 e 313.

Além disso, não é só para o praticante desportivo que um despedimento acarreta consequências, mas também para a entidade empregadora desportiva, que se vê privada de um atleta que poderá ser essencial aos bons resultados da equipa, será alvo de responsabilidade contraordenacional e não receberá qualquer valor caso haja lugar a despedimento com justa causa e o praticante desportivo se vincule a outra entidade empregadora. É verdade que a entidade empregadora terá direito a uma indemnização pelos danos causados (danos que decorrem da própria extinção do contrato), contudo, o valor dessa indemnização não cobrirá o prejuízo que uma situação destas acarretará. Por isto, é comum que a entidade empregadora opte pela transferência do praticante desportivo para outra entidade empregadora ou até pela suspensão do contrato de trabalho desportivo, em vez do despedimento, uma vez que, a fazê-lo, colocará o praticante desportivo no mercado “a custo zero”.

Mas, será que tal conduta – relegar para segundo plano uma sanção mais gravosa – não colocará em causa o bem jurídico que as entidades nacionais e internacionais da luta contra a dopagem tanto almejam tutelar?

Somos do entendimento de que, não obstante o praticante ter recorrido ao *Doping*, ter violado as regras da ética desportiva e com isso cometido uma infração disciplinar, a aplicação da sanção não deverá ser automática. Ou seja, não basta que a conduta do atleta seja violadora dos deveres contratuais, censurável e imputável ao mesmo a título de dolo ou de negligência, mas que essa mesma conduta seja de tal modo grave que torne impossível a manutenção do contrato.

Seguindo o entendimento de ANA BRILHA, “a simples infração disciplinar não basta para configurar automaticamente justa causa e, por conseguinte, dar lugar à extinção do contrato”²⁸⁴, isto é, “não basta que a conduta do trabalhador, violadora dos deveres contratuais, seja censurável e lhe seja imputável quer a título de dolo quer a título de negligência, mas que seja grave ao ponto de, para a entidade empregadora, ser virtualmente impossível – e desrazoável exigir-lhe – manter-se ligada contratualmente ao praticante após a violação cometida”²⁸⁵.

²⁸⁴ *Ibidem*, p. 313.

²⁸⁵ *Ibidem*, p. 314.

Ademais, essa punição deve ser aferida caso a caso e tendo em linha de conta o princípio da proporcionalidade, referindo LEAL AMADO que, “*apenas perante as circunstâncias de cada situação se poderá formular um juízo fundado sobre a (in)existência de justa causa de despedimento*”²⁸⁶. Sem prescindir, “*um dos princípios basilares do direito disciplinar consiste na regra segundo a qual a sanção deverá ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator*”²⁸⁷, aferindo-se mediante a figura do «empregador médio»²⁸⁸. Consideramos que a sanção aplicada deverá ser o resultado de uma ponderação entre a culpa do praticante desportivo, os efeitos provocados pela violação dos deveres desportivos e contratuais, o valor de mercado do atleta, o tempo que resta para o final do seu contrato e a remuneração mensal que auferida pelo praticante desportivo, significando isto que, não faz sentido punirmos um agente primário que cometeu um ato isolado da mesma forma que punimos um agente reincidente no recurso ao *Doping*. Sem olvidar, aludindo aos critérios sugeridos por ANA BRILHA, a sanção disciplinar deverá ter em conta o grau de ilicitude do facto, grau de culpa apurado, comportamento anterior do trabalhador desportivo, necessidades de prevenção geral e especial e o período de suspensão aplicado e o seu impacto na execução do contrato²⁸⁹. A título de exemplificativo, veja-se o que sucedeu nos casos dos atletas Pedro Lopes, Sérgio Ribeiro e António Amorim, constituindo estes exemplos dessa ponderação. Os ciclistas Sérgio Ribeiro e António Amorim, em que o primeiro, por ser reincidente, foi suspenso por doze anos – o que colocou um ponto final na sua carreira – e o segundo, sendo primário, foi suspenso por dois anos. Também o ciclista Pedro Lopes, em virtude de dois envios tardios do formulário de localização e um controlo fora de competição declarado não realizado, no espaço de 18 meses, aliado ao facto de o atleta ser reincidente e ter testado positivo anteriormente, foi determinante para a aplicação da pena de suspensão de 15 anos.

Assim, o praticante desportivo que haja com dolo ou não seja primário terá um período de suspensão previsivelmente mais longo, em relação ao praticante desportivo que tenha agido com negligência ou seja primário e que por isso terá um período de suspensão naturalmente mais curto.

²⁸⁶ AMADO, João Leal, “*Contrato de Trabalho Desportivo...*”, Ob. Cit., p. 90.

²⁸⁷ AMADO, João Leal, “*O Pontapé e a Disciplina*”, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto* n.º 16 (set.-dez. 2008), Coimbra Editora, 2008, p. 101.

²⁸⁸ *Ibidem*, p.102.

²⁸⁹ BRILHA, Ana, “*O Doping Como Quebra Contratual...*”, Ob. Cit., p. 322.

Além disto, deve ter-se em linha de conta o facto de estas condutas nem sempre prejudicarem a entidade empregadora, sendo que, muitas vezes, as beneficiam e “*otimiza porque com ela (s) normalmente se conseguem melhores resultados – melhor rendimento do trabalho – e uma superioridade física da capacidade ad naturam daquele, ainda que fraudulenta*”²⁹⁰, atingindo, dessa forma, os objetivos desportivos pretendidos.

Em sentido diverso, CARLOS RODRÍGUEZ DOMÍNGUEZ estabelece uma possível solução para este flagelo: “*(...) tendo como finalidade a repressão da dopagem no desporto profissional e a preservação da integridade da competição desportiva de alto nível, sugerimos (...) a inclusão de cláusulas-tipo anexas aos contratos de trabalho especiais, nas quais se torne expresso que uma sanção em matéria de dopagem comportará a extinção automática do contrato de trabalho e a imposição de sanções pecuniárias pelos danos causados à imagem do clube ou SAD (...)*”²⁹¹.

Igualmente, VICTOR HUGO VENTURA considera que, “*concretamente em relação ao fenómeno do Doping, o praticante desportivo está até sujeito a um padrão de avaliação da sua conduta mal exigente. Se, no plano desportivo, no combate à dopagem no desporto legislador optou por exigir aos atletas um padrão de cuidado máximo, extrema diligência, designado por utmost caution pelo Código Mundial Antidopagem, significando máxima cautela, maior prudência e máxima atenção, que excede em muito a bitola do bonus paterfamilias, exigida ao cidadão comum, pensamos que esse bitola é perfeitamente aplicável no plano contratual, justificando o seu despedimento com justa causa se o atleta for apanhado nas malhas do Doping*”²⁹².

Quanto aos danos decorrentes desta cessação, o praticante desportivo poderá vir a responder civilmente pelos prejuízos causados, em virtude do incumprimento contratual. Nessa senda, a indemnização não poderá exceder o valor das retribuições que lhe seriam devidas caso o contrato de trabalho cessasse no seu termo. Esta indemnização poderá atingir um valor superior, caso se demonstre que a entidade empregadora teve outros prejuízos para além da frustração contratual, como é o caso de ter investido um valor considerável na contratação do praticante desportivo ou até pelos danos que uma situação de dopagem pode

²⁹⁰ DOMÍNGUEZ, Carlos Rodríguez, “*As consequências jurídicas da dopagem...*”, Ob. Cit., p. 332.

²⁹¹ *Ibidem*, p. 333.

²⁹² VENTURA, Víctor Hugo, “*O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo*”, AAFDL Editora, 2020, p. 212.

causar na imagem do clube. Sem embargo, JOÃO LEAL AMADO, considera que não é razoável exigir ao praticante desportivo que ele responda pelos custos não amortizados da sua aquisição, custos estes que são incontroláveis pelo jogador e dos quais não participa nem beneficia, visto que as verbas não revertem a seu favor e, como tal, não parece curial que este responda por tal em caso de despedimento²⁹³.

Em suma, o recurso ao *Doping* constitui um verdadeiro flagelo no mundo do desporto. Sem prescindir, o despedimento com justa causa por parte da entidade empregadora poderá constituir uma possível solução para este problema, no entanto, cremos que esta deve ser aplicada em última *ratio*. Além disso, não é viável uma lista taxativa de todas condutas ilícitas que poderão desencadear a resolução com justa causa. Para além considerarmos ser aplicável, em primeira instância, o princípio da proporcionalidade, constitui, igualmente, um fator preponderante as circunstâncias de cada caso concreto.

Destarte, levando em conta a função da prevenção geral e especial aplicável ao regime sancionatório, cremos que apenas a continuação reiterada da conduta antiética poderá constituir fundamento bastante para a resolução com justa causa. Neste sentido, refere PATRÍCIA FRANCO, “(...) 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”²⁹⁴. Não obstante, o escopo final da luta contra o *Doping* ser a tutela da competição desportiva, não nos podemos olvidar do carácter efémero e transitório da profissão de desportista profissional, sem esquecer ainda do facto de um atleta ficar inativo em virtude de uma sanção disciplinar e/ ou laboral e tal acarretar sequelas gravíssimas no seu desempenho profissional e carreira desportiva, podendo até determinar o seu fim.

²⁹³ AMADO, João Leal, “*Mutu e a cocaína...*”, Ob. Cit., p. 107.

²⁹⁴ FRANCO, Patrícia, “*A cumplicidade na cessação do contrato de trabalho desportivo*”, in Revista de Direito do Desporto n.º 1 (jan.-abr. de 2019), AAFDL Editora, 2019, p. 54.

Conclusões

Após tudo o que foi analisado e discutido ao longo desta dissertação, importa destacar as principais conclusões.

No primeiro capítulo, foi possível concluir que, face ao caráter efémero da relação laboral desportiva, esta apresenta diversas particularidades face à relação laboral comum. No que toca à sua forma e conteúdo, concluímos que, estando perante um contrato a termo, é necessário e obrigatório, quer a sua redução a escrito, quer o seu registo perante a federação desportiva respetiva, sendo este um ónus da entidade empregadora e, em caso de inobservância, resultar na resolução do contrato com justa causa por parte do praticante desportivo. Quanto às partes, concluímos que, a relação laboral desportiva é constituída pelo praticante desportivo, que se obriga, mediante retribuição, a prestar atividade desportiva, no âmbito de organização e sob a autoridade e direção da entidade empregadora desportiva que, por sua vez, promove ou participa em atividades desportivas. Sem prescindir, concluímos que, subsistem algumas nuances quanto ao praticante desportivo menor, nomeadamente, a obrigatoriedade da conclusão ou frequência da escolaridade obrigatória, prevalecendo, assim, a educação do praticante desportivo. Ainda, quanto à sua duração, rematamos que, o contrato de trabalho desportivo deve ser a termo, por força da natureza da profissão e da relação laboral desportiva, visto que esta se caracteriza como sendo de desgaste rápido, efémera e transitória, justificando-se, por isso, o seu caráter temporário. Mais ainda, quanto ao período experimental, consideramos que este é pouco compatível com o regime laboral desportivo, isto porque, já existem práticas de *scouting*, com vista a certificar à *posteriori*, aquilo que não é possível certificar à *priori*. Sem embargo, também consideramos que esta é uma figura vantajosa para a entidade empregadora desportiva, uma vez que lhe permite reduzir os custos que uma eventual aquisição dos direitos económicos de um praticante desportivo poderá acarretar. Além disso, é igualmente vantajosa no sentido em que as partes podem denunciar o contrato durante o período experimental, sem necessidade de aviso prévio ou invocação de justa causa. Mais, relativamente à cedência e transferência de atletas, finalizamos que, tal também será vantajoso para as partes, visto que, no que toca à entidade empregadora desportiva, tal constitui uma forma reduzir as despesas com o seu plantel e, em simultâneo, apostar na formação e valorização do desportista cedido. Igualmente, será vantajoso para o praticante desportivo uma vez que, a cedência impede que este se mantenha inativo no plantel, podendo, assim, voltar a competir ao serviço de outra entidade

empregadora. Consequentemente, consideramos que tal permite ao clube cessionário a aquisição temporária ou definitiva do praticante desportivo, reduzindo os encargos financeiros, uma vez que a retribuição mensal devida, ou parte desta, poderá ser suportada pelo clube cessionário. Por fim, no que toca aos direitos, deveres e garantias das partes, consideramos que, tanto o praticante desportivo, como a entidade empregadora desportiva encontram-se adstritos a um conjunto de direitos e deveres, devendo estes serem cumpridos, em prol de uma boa execução contratual.

No segundo capítulo, foi possível estudar as formas de cessação do contrato de trabalho desportivo, concluindo que, no que toca à caducidade, o contrato de trabalho desportivo caduca sem necessidade de aviso prévio, extinguindo-se pelo decurso do prazo nele estipulado. No que toca à revogação por acordo das partes, entidade empregadora desportiva e praticante desportivo poderão fazer cessar o contrato de trabalho desportivo por mútuo consentimento e sem necessidade de invocação de qualquer justificação. No que concerne à resolução por justa causa promovida, quer pela entidade empregadora desportiva, quer pelo praticante desportivo, esta terá de ter na sua base um comportamento, reprovável e culposos, que se traduza na violação dos deveres laborais e contratuais e do qual resulte a impossibilidade de subsistência da relação laboral. Ainda, no que concerne à denúncia por qualquer das partes durante o período experimental, concluímos que, mais uma vez, as partes caso entendam pela não manutenção do vínculo contratual, podem fazer cessar o contrato sem necessidade de pré-aviso ou de invocação de justa causa, nem lugar a qualquer indemnização. Por fim, no que toca à denúncia por iniciativa do praticante desportivo contratualmente convencionada, concluímos que, as denominadas “cláusulas de rescisão” apenas visam blindar o contrato e garantir uma posição favorável da entidade empregadora numa eventual transferência do praticante desportivo e, embora as cláusulas tenham vindo permitir a desvinculação do praticante desportivo, tal não se verifica tendo em conta as quantias astronómicas fixadas, coartando, assim, ainda mais a liberdade contratual do praticante desportivo.

No terceiro capítulo, foi possível introduzir e relacionar os conceitos de ética desportiva e de *Doping*. Ainda que toca à ética desportiva, foi possível perceber quais são as demonstrações contrárias à mesma, como é o caso da manipulação dos resultados desportivos, das apostas desportivas e, também, do *Doping*. Estas condutas colocam em causa a verdade, a lealdade e a cooperação da competição desportiva. Depois, no que toca ao *Doping*, concluímos que, este flagelo não coloca apenas em causa a integridade

desportiva, como também a saúde dos atletas e a saúde pública. Como tal, verificamos que, algumas daas vezes, apenas perante a verificação de algumas tragédias, é que o panorama mundial entendeu regular este problema. Em Portugal, o combate ao *Doping* encontra-se regulado pela Lei n.º 81/2021, de 30 de novembro, com as alterações introduzidas pelo DL n.º 35/2022, de 20 de maio. Como tal, a ética desportiva deverá ser a espinha dorsal da atividade desportiva, devendo esta ser praticada com transparência, honestidade e lealdade.

No quarto capítulo, concluímos que, no caso do *Doping* estamos perante uma dupla natureza da responsabilidade, isto porque, às sanções desportivas aplicar-se-á a responsabilidade objetiva e às sanções disciplinares aplicar-se-á a responsabilidade subjetiva. Ainda, concluímos que, apesar de se rejeitar a responsabilidade objetiva no que toca às sanções disciplinares, o certo é que o praticante desportivo deve ser especialmente exigente no que toca à sua conduta e cuidado, daí surgindo o conceito de diligência máxima. Este conceito impõe ao praticante desportivo uma conduta de extrema prudência e implica que, por vezes, se censure o praticante desportivo sem ser possível aferir se este terá tomado alguma conduta descuidada. Como tal, conclui-se que, com um critério desta rigidez e inflexibilidade, é praticamente impossível para o praticante desportivo provar que não teve intenção de se dopar e reverter a culpa que sobre si recai.

Por fim, o quinto e último capítulo, concluímos que, a violação das regras antidopagem constituem ilícitos disciplinares e, nessa medida, são suscetíveis de sanções, quer desportivas, quer laborais. No que toca às sanções desportivas, estas visam tutelar a verdade e a integridade das competições desportivas e, como tal, mesmo que não exista efetivamente uma vantagem, o praticante desportivo deverá igualmente ser sancionado. Por seu turno, no que toca às sanções laborais, constitui um dever do praticante desportivo conformar-se com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva no exercício da atividade desportiva e, como tal, o uso de *Doping* constitui uma conduta eticamente antidesportiva e, nesse sentido, poderá a entidade empregadora aplicar sanções ao atleta que se muniu destes subterfúgios para aumentar e melhorar o seu rendimento. Por fim, averiguamos que o contrato desportivo poderá cessar por iniciativa do empregador assente numa justa causa. Neste sentido, será de relevar os deveres que impedem sobre o praticante desportivo, cuja violação poderá acarretar a resolução do contrato por justa causa. Essa justa causa deverá ter por base um comportamento grave e culposo do praticante desportivo, tornando inexigível a manutenção do contrato, sendo o caso do uso de *Doping*.

Assim, se o praticante desportivo não provar a ausência de culpa e ficar provado que, no exercício da atividade desportiva, não se conformou com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva, como é o caso da proibição do uso de *Doping*, a entidade empregadora poderá lançar mão do seu poder disciplinar e aplicar uma sanção, estando o despedimento com justa causa entre o leque das sanções suscetíveis de serem aplicadas.

Concluimos que, não obstante o praticante ter recorrido ao *Doping*, ter violado as regras da ética desportiva e com isso cometido uma infração disciplinar, a aplicação da sanção não deverá ser automática. Para além das consequências financeiras que um despedimento acarreta para a entidade empregadora, mais nefastos são os efeitos que se repercutem na vida profissional do atleta que se vê privado de exercer a sua atividade desportiva e se vê sob um dogma para o resto da vida. Como tal, tendo em linha de conta o carácter efémero que caracteriza a relação laboral desportiva, o despedimento com justa causa pelo uso de *Doping* deverá ser aplicado em última instância.

Referências bibliográficas

- ALMEIDA, Pedro, “*Os efeitos da resolução do contrato de trabalho desportivo por iniciativa do jogador profissional de futebol*”, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho* n.º 3, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, abril de 2022;
- AMADO, João Leal, “*Vinculação versus Liberdade: O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*”, Coimbra Editora, 2002;
- “*Comentário de urgência ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 7 de março de 2007 (Caso «Zé Tó»)*”, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto* n.º 12 (maio-agosto de 2007), Coimbra Editora, 2007;
 - “*O Pontapé e a Disciplina*”, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto* n.º 16 (set.-dez. 2008), Coimbra Editora, 2008;
 - “*Mutu e a cocaína: uma droga demasiado cara? (breve reflexão à luz da lei portuguesa)*”, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto* n.º 19 (setembro-dezembro 2009), Coimbra Editora, 2009;
 - “*Aspetos gerais do trabalho desportivo em Portugal*”, in *Direito do Trabalho e Desporto* (coordenação de Leonardo Andreotti de Oliveira), Quartier Latin, 2014;
 - “*Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*”, Almedina, 2018;
- AZEVEDO, Tiago Cochofel De, “*Contrato de trabalho desportivo e período experimental*”, in *Direito do Desporto* (coordenação de José Manuel Meirim), Universidade Católica Editora, 2017;
- BAPTISTA, Albino Mendes, “*Breve apontamento sobre as Cláusulas de Rescisão*”, in *Revista do Ministério Público, Editorial Minerva*, nº 91, 2002;
- “*Direito Laboral Desportivo – Estudos*”, vol. I, Quid Juris? – Sociedade Editora, Lda., 2003;
 - “*Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*”, Coimbra Editora, 2006;

- BARBOSA, Nuno, “*O Desporto e a farmácia – um amor proibido*”, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto* n.º 8 (jan.-abr. de 2006), Coimbra Editora, 2016;
 - “*Doping na Madeira: anotação à sentença proferida pelo TAF do Funchal no processo n.º 148/2002*”, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto* n.º 10 (set.-dez. de 2006), Coimbra Editora, 2006;
- BORGES, Gustavo Silveira e SCHILLING, Leonardo, “*O Doping desportivo e o aprimoramento humano*”, in *Revista de Direito do Desporto* n.º 11 (maio-agosto de 2022), AAFDL Editora, 2022;
- BORGES, Patrícia Sousa, “*Controlo Antidopagem na Arbitragem: Uma necessidade ou excesso de zelo*”, in *Revista de Direito do Desporto* n.º 9 (setembro-dezembro 2019), AAFDL Editora, 2021;
- BRÁS, Sérgio Pires, “*O bom, o mau e o vilão: considerações (breves) a propósito da tutela do clube empregador nas situações de denúncia do contrato de trabalho desportivo por parte do jogador profissional de futebol*”, in *Revista de Direito do Desporto* n.º 11 (maio-agosto de 2022), AAFDL Editora, 2022;
- BRILHA, Ana, “*O Doping Como Quebra Contratual: Uma Primeira Leitura*”, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto* n.º 14 (janeiro-abril 2008), Coimbra Editora, 2008;
- BRITO, António Vences de, “*O Direito do Desporto e o Doping: Enquadramento legislativo e regulamentar no âmbito português*”, in *Compêndio de Direito do Desporto* (coordenação Alexandre Miguel Mestre), Gestlegal, 2021;
- CARRERO, Marta Porto, “*Violação de norma antidopagem por praticante desportivo: competência disciplinar das federações desportivas – anotação ao acórdão do Tribunal Arbitral do Desporto – Processo 63/2018*”, in *Revista de Direito do Desporto* n.º 3 (Set.-Dez. 2019), AAFDL Editora, 2019;
- CARVALHO, Ana Celeste, “*O Desporto e o Direito – prevenir, disciplinar e punir*”, Edições Livros Horizonte, 2001;
- CARVALHO, A. Melo, “*Violência no Desporto*”, Editora Livros Horizonte, 1985;

- CASAJÚS, José A., “Comentarios sobre el «Doping» en el deporte”, in *Revista Española de Derecho Deportivo* (julio-diciembre 1995), Editorial Civitas, 1995;
- CASTANHEIRA, Sérgio, “Um primeiro olhar sobre o novo regime jurídico da luta contra a dopagem no desporto”, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto* n.º 20 (janeiro-abril 2010), Coimbra Editora, 2010;
 - “O Fenómeno do Doping no Desporto: O Atleta Responsável e o Irresponsável”, Almedina, 2011;
 - “Regime Jurídico da Luta Contra a Dopagem no Desporto”, in *Direito do Desporto Profissional: contributos de um curso de pós-graduação* (coordenação João Leal Amado e Ricardo Costa), Almedina, 2011;
- CAVALEIRO, Vasco, “Sanção disciplinar por acordo: ecos de um processo abreviado”, in *Revista de Direito do Desporto* n.º 1 (jan.-abr. de 2019), AAFDL Editora, 2019;
- CHASTRE, Leonor, “Ética e integridade no desporto”, in *Compêndio de direito do desporto* (coordenação Alexandre Miguel Mestre), Gestlegal, 2021;
- CHEVÉ, Laurence, “La justice sportive”, Gualino lextenso Editions, 2012;
- CLUNY, João Lima, “Os Crimes de Corrupção Desportiva”, in *Liber Amicorum* de Manuel Simas Santos, Editora Rei dos Livros, 2016;
- COELHO, Alexandre Batista, “O contrato de trabalho desportivo”, in *O Desporto que os Tribunais Praticam* (coordenação José Manuel Meirim), Coimbra Editora, 2014;
- CORDEIRO, António José Robalo, “Acórdão do Tribunal de Justiça de 18 de julho de 2006 (Terceira Secção)”, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto* n.º 11 (jan.-abr. de 2007), Coimbra Editora, 2007;
- CORREIA, Lúcio Miguel, “Algumas reflexões sobre o caso Bueno/Rodriguez – Um caso de “rebeldia” à liberdade de trabalho do praticante desportivo”, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto* n.º 12 (maio-agosto de 2007), Coimbra Editora, 2007;
 - “Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo”, Livraria Petrony – Editores, 2008;

- “*O preço da responsabilidade pela rutura contratual de um contrato de trabalho desportivo*”, in Lusíada – Revista de Direito n.º 10, setembro de 2012;
 - “*O despedimento coletivo na relação laboral do praticante desportivo – especificidades ou desadequação do regime jurídico português?*”, in Compêndio de direito do desporto (coordenação Alexandre Miguel Mestre), Gestlegal, 2021;
 - “*Regime Jurídico dos Praticantes Desportivos Profissionais em Portugal e Espanha – Especificidades*”, Quid Juris, 2022;
- COSTA, Mário Júlio Almeida, “*Direito das Obrigações*”, Almedina, 2016;
- CRAVO, Catarina, “*A denúncia como forma de desvinculação de jogador de futebol*”, in Revista de Direito do Desporto n.º 2 (maio-agosto), AAFDL Editora, 2019;
- CUNHA, José Damião da, “*Os crimes referentes à dopagem desportiva*”, in Direito do Desporto (coordenação de José Manuel Meirim), vol. II, Universidade Católica Editora, 2019;
- DOMÍNGUEZ, Carlos Rodríguez, “*As consequências jurídicas da dopagem na relação laboral de desportistas: a quebra da boa-fé contratual como fundamento de despedimento disciplinar*”, in Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto n.º 14 (janeiro-abril 2008), Coimbra Editora, 2008;
- DURO, Pedro, “*A importância do compliance e a responsabilidade das equipas, clubes e sociedades anónimas desportivas no combate à dopagem no desporto*”, in Compêndio de Direito do Desporto (coordenação de Alexandre Miguel Mestre), Gestlegal, 2021;
- ESBERARD, Alfredo, “*O controlo da legalidade das apostas online e a manipulação de resultados (match fixing)*”, in O Direito do Desporto em Perspetiva (coordenação Ana Celeste Carvalho), Almedina, 2015;
- FEITEIRO, André, “*Justa Causa Desportiva*”, in Enciclopédia de Direito do Desporto, coordenação de Alexandre Miguel Mestre, Gestlegal, 2019;
- FERNANDES, António Monteiro, “*A justa causa de despedimento entre a Constituição e a lei – Notas de um “check-up” periódico*”, in Questões Laborais n.º 39 (jan.-jun. de 2012), Coimbra Editora, 2012;
- “*Escritos de Direito do Trabalho*”, Almedina, 2018;

- “*Direito do Trabalho*”, Almedina, 2019;
- FERREIRA, Bruno Bom, “*Contrato de Trabalho do Trabalhador Desportivo – Algumas Considerações*”, Verbo Jurídico, 2008;
- FERREIRA, Duarte, “*Contrato de trabalho de praticante desportivo*”. AAFDL Editora, 2008;
- FRANCO, Patrícia, “*A cumplicidade na cessação do contrato de trabalho desportivo*”, in *Revista de Direito do Desporto* n.º 1 (jan.-abr. de 2019), AAFDL Editora, 2019;
- GARCIA, Rui Proença; ÁVILA DA COSTA, Luísa, “*Desporto: uma hipótese de ética universal*”, in *Revista de Direito do Desporto* n.º 8 (maio-agosto de 2021), AAFDL Editora;
- GUIA, Diogo Oliveira, “*Apostas desportivas online – regime jurídico do jogo online (RJO) & manipulação de competições desportivas*”, in *Revista de Direito do Desporto* n.º 1 (jan.-abr. de 2019), AAFDL Editora, 2019;
- HENRIQUES, Sérgio Coimbra, “*Denúncia do contrato sem justa causa por iniciativa do praticante desportivo*”, in *Via Judiciária*, n.º 204, nov.-dez., Vida Económica, 2017;
- HORTA, Luís, “*A Luta Contra a Dopagem no Desporto – Em Defesa do(a) Praticante Desportivo (a)*”, in *Ética e Fair Play, Novas Perspetivas, Novas Exigências*, Confederação do Desporto de Portugal, Impriluz Gráfica, 2006;
- JÓIA, Rogério, “*O sistema de luta contra a dopagem em Portugal*”, in *O Direito do Desporto em Perspetiva* (coordenação de Ana Celeste Carvalho), Almedina, 2015;
- LEITÃO, Luís Manuel Teles Menezes, “*Cláusulas de rescisão e cláusulas penais no contrato de trabalho desportivo*”, in *IV Congresso de Direito do Desporto*, Almedina, 2015;
 - “*Direito das Obrigações*”, vol. 2, Almedina, 2021;
- LISO, Lourdes Moreno, “*A venda de medicamentos dopantes na internet*”, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto* n.º 14 (janeiro-abril 2008), Coimbra Editora, 2008;
- LOURENÇO, Miguel Lopes, “*Questões relativas ao contrato de trabalho desportivo*”, in *O Desporto que os Tribunais Praticam* (coordenação José Manuel Meirim), Coimbra Editora, 2014;

- MACÍAS, Elena Atienza, “*Prevenção, repressão e controlo do doping face ao direito à intimidade do desportista no âmbito jurídico espanhol*”, in *Revista de Direito de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 2013;
- MADUREIRA, António Bernardino Peixoto e TEIXEIRA, Luís César Rodrigues, “*Futebol – Guia Jurídico*”, Almedina, 2001;
- MACÍAS, Elena Atienza e BRAVO, Alberto Yelmo, “*A dimensão jurídica da dopagem no contexto espanhol*”, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto* n.º 33 (maio-agosto 2014), Coimbra Editora, 2014;
- MARECOS, Diogo Vaz, “*Código do Trabalho Comentado*”, Almedina, 2017;
- MARTINEZ, Pedro Romano, “*Direito do Trabalho*”, Almedina, 2006;
 - “*As cláusulas de rescisão nos contratos de trabalho desportivos*”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Almedina, 2015;
- MARTINS, João Zenha, “*A configuração legal do direito convencional de o praticante fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho desportivo: um olhar crítico*”, in *Revista de Direito do Desporto* n.º 4 (janeiro-abril de 2020), AAFDL Editora;
- MEDEIROS, Emanuel Macedo De, “*O controlo da legalidade das apostas online e a manipulação de resultados (match fixing)*”, in *O Direito do Desporto em Perspetiva* (coordenação Ana Celeste Carvalho), Almedina, 2015;
- MEIRIM, José Manuel, “*Dicionário Jurídico do Desporto*”, Edições Record, 1995;
 - “*A federação desportiva como sujeito público do sistema desportivo*”, Coimbra Editora, 2002;
 - “*A Convenção Internacional Contra a Dopagem no Desporto*”, in *Estudos Comemorativos dos 10 anos da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa*, Almedina, 2008;
 - “*A utilidade pública desportiva do «Caso Nuno Assis»*”, in *10 anos de Desporto & Direito*, Coimbra Editora, 2013;
- MESTRE, Alexandre Miguel, “*Desporto e União Europeia: uma parceria conflituante?*”, Coimbra Editora, 2002;

- “*O Regime Jurídico de Combate à Violência nos Espetáculos Desportivos*”, in *O Direito do Desporto em Perspetiva* (coordenação Ana Celeste Carvalho), Almedina, 2015;
- MONTEIRO, António Pinto, “*Sobre as “cláusulas de rescisão” dos jogadores de futebol*”, in *Revista de Legislação e Jurisprudência*, n.º 3934, Coimbra Editora, 2005;
- NETO, Abílio, “*Código do Trabalho e legislação complementar anotados*”, Ediforum Edições Jurídicas, Lda., 2019;
- OLMEDA, Alberto Palomar, “*La intervención del Estado en el control y represión del dopaje deportivo*”, in *Revista Española de Derecho Deportivo* (julio-diciembre 1993), Editorial Civitas, 1993;
 - “*Las sanciones administrativas en materia de dopaje: el replanteamiento necesario*”, in *Revista Española de Derecho Deportivo* (julio-diciembre 1997), Editorial Civitas, 1997;
- PÁSSARO, Nuno Vieira, “*Direito do Desporto: uma visão prática*”, AAFDL Editora, 2021;
- 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* n.º 3 (set.-dez. 2019), AAFDL Editora, 2019;
- PEREIRA, Margarida B., “*Desafios jurídicos decorrentes da utilização de tecnologias de análise e melhoria contínua de performance desportiva*”, in *Revista de Direito do Desporto* n.º 10 (jan.-abr. de 2022), AAFDL Editora, 2022;
- PEREIRA, Sandra, “*Os pareceres do CNAD emitidos ao abrigo do artigo 63.º da Lei Antidopagem*”, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto* n.º 26 (janeiro-abril de 2012), Coimbra Editora, 2012;
- PINHEIRO, António Robalo, “*Crónica de Jurisprudência*”, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto* n.º 5 (janeiro-abril de 2005), Coimbra Editora, 2005;
- PINTO, Ana Raquel Moura, “*Cláusulas de rescisão a admissibilidade no contrato de trabalho desportivo*”, in *Compêndio de direito do desporto* (coordenação Alexandre Miguel Mestre), Gestlegal, 2021;

- PLANAS, Leonor Alvarez-Santullano, “*La lucha contra el dopagem – marco legal*”, in *Revista Española de Derecho Deportivo* (enero-junio 1993), Editorial Civitas, 1993;
- PRATA, Ana, “*Dicionário Jurídico*”, vol. I, 5.^a edição, Almedina, 2012;
- QUARENTA, Sorais, “*Naturalmente fortes: O longo percurso das mulheres no desporto profissional, a relação com o Dopagem e os direitos humanos*”, in *Compêndio de Direito do Desporto* (coordenação Alexandre Miguel Mestre), Gestlegal, 2021;
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, “*Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*”, Almedina, 1993;
 - “*Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*”, Almedina, 2016;
- RAMOS, Rafael Teixeira, “*A confluência dos poderes disciplinares no contrato de trabalho desportivo*”, 2008;
- ROCHA, Luís Cardoso, “*Clube Desportivo*”, in *Enciclopédia de Direito do Desporto*, Gestlegal, 2019;
- RODRIGUES, Henrique, “*As garantias de defesa no processo disciplinar desportivo: algumas notas*”, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto* n.º 31 (set.-dez. de 2013), Coimbra Editora, 2013;
- 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*, coordenação Alexandre Miguel Mestre, Gestlegal, 2021;
- SILVA, Ana Margarida, “*O relacionamento entre a vida laboral e a vida privada do praticante desportivo: a aliança que as (des)une*”, in *Revista de Direito do Desporto* n.º 12 (set.-dez. de 2022), AAFDL Editora, 2022;
- SIMÕES, Pedro Coelho, “*Presunção, veracidade e inocência – A história de uma querela jurisprudencial*”, in *Revista de Direito do Desporto* n.º 9 (setembro-dezembro 2019), AAFDL Editora, 2021;
- SOARES, Rute, “*Match-fixing. Um flagelo a combater*”, in *Revista de Direito do Desporto* n.º 5 (maio-agosto de 2020), AAFDL Editora, 2020;
- SOUSA, Caroline da Silva e, “*A dopagem no desporto*”, in *Direitos Humanos e Ética no Desporto*, Jus Gentium Conimbrigae, 2015;

- SOTO, Cornelio Aguila y CAMACHO, Alvaro Sicilia, “*La relación laboral del deportista profesional*”, in *Revista Española de Derecho Deportivo* (enero-junio 1997), Editorial Civitas, 1997;
- VELÁSQUEZ, Sandra Echeverry, “*Reflexões sobre o compromisso intergovernamental na luta contra a dopagem*”, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto* n.º 14 (janeiro-abril 2008), Coimbra Editora, 2008;
- VENTURA, Víctor Hugo, “*O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo*”, AAFDL Editora, 2020;
 - “*A aplicação da figura do abandono de trabalho ao contrato de trabalho do praticante desportivo*”, in *Revista de Direito do Desporto* n.º 7 (jan.-abr. de 2020), AAFDL Editora, 2020;
- VERA, José Bermejo, “*O regime jurídico da prevenção e repressão da violência, do racismo e da xenofobia no desporto*”, in *Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto* n.º 4 (janeiro-abril de 2008), Coimbra Editora, 2008;
- VIEIRA, José Fanha, “*A Violência Associada ao Desporto: As Opções Legislativas no Contexto Histórico e Sociológico*”, Instituto do Desporto de Portugal, Divisão de Documentação e Edição, 2003;
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, “*Da Justa Causa de Despedimento no Contrato de Trabalho*”, Coimbra Editora, 1965.

Jurisprudência

- Acórdão do Tribunal de Justiça, de 15 de dezembro de 1995 (processo C-415/93);
- Acórdão do Tribunal de Primeira Instância das Comunidades Europeias, de 30 de setembro de 2004 (processo T-313/02);
- Acórdão do Tribunal Arbitral do Desporto, de 13 de abril de 2005 (processo n.º 2005/A/828);
- Acórdão do Tribunal Administrativo e Fiscal do Funchal, de 6 de janeiro de 2006 (processo n.º 148/2002);
- Acórdão do CAS de 31 de janeiro de 2005 (processo n.º CAS 2005/A/828);
- Acórdão do Tribunal de Justiça de 18 de julho de 2006 (processo n.º C-519/04P);
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 7 de março de 2007 (processo n.º 2454/2006);
- Acórdão do CAS de 23 de maio de 2007 (CAS 2005/A/951);
- Acórdão do Tribunal Arbitral do Desporto, de 31 de julho de 2008 (processo CAS 2008/A/1644);
- Acórdão do Tribunal Arbitral do Desporto, de 31 de maio de 2017 (processo n.º 31/2016);
- Acórdão do Tribunal Arbitral do Desporto, de 16 de julho de 2017 (processo n.º 66/2017);
- Acórdão do Tribunal Arbitral do Desporto, de 17 de agosto de 2018 (processo n.º 63/2018);
- Acórdão do Tribunal Arbitral do Desporto, de 11 de março de 2019 (processo n.º 63/2018);
- Acórdão do Tribunal Arbitral do Desporto, de 18 de março de 2020 (processo n.º 61/2018);
- Acórdão do Tribunal Arbitral do Desporto, de 10 de janeiro de 2022 (processo n.º 24/2021);
- Acórdão do Tribunal Arbitral do Desporto, de 13 de janeiro de 2023 (processo n.º 85-A/2022).

Legislação

- Lei n.º 47344/66, de 25 de novembro, alterada pela Lei n.º 3/2023, de 16 de janeiro (Código Civil);
- DL n.º 374/79, de 8 de setembro (revogado);
- DL n.º 305/95, de 18 de novembro (revogado);
- Lei n.º 8/97, de 12 de abril (revogado);
- DL n.º 183/97, de 26 de julho (revogado);
- Lei n.º 28/98, de 26 de junho (revogado);
- Lei n.º 38/98, de 4 de agosto (revogado);
- Lei n.º 16/2004, de 11 de maio (revogado);
- Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro;
- DL n.º 4-A/2007, de 20 de março;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (Código do Trabalho);
- Lei n.º 27/2009, de 19 de junho (revogado);
- Lei n.º 39/2009, de 30 de julho, alterada pela Lei n.º 92/2021, de 17 de dezembro;
- Lei n.º 38/2012, de 28 de agosto (revogado);
- Lei n.º 93/2015, de 13 de agosto;
- Lei n.º 54/2017, de 14 de julho;
- Lei n.º 111/2019, de 10 de setembro;
- Lei n.º 81/2021, de 30 de novembro;
- DL n.º 35/2022, de 20 de maio;
- Lei n.º 39/2023, de 4 de agosto;
- Lei n.º 40/2023, de 10 de agosto.