



Universidades Lusíada

Lemos, Maria Caseiro de

Formas de cessação do contrato de trabalho desportivo

<http://hdl.handle.net/11067/7630>

Metadados

Data de Publicação	2024
Resumo	<p>A presente investigação fundamenta-se no Contrato de Trabalho Desportivo, principalmente nas formas de cessação. Aborda especificamente as formas como o contrato cessa, matéria que se encontra legislada na Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, transcrita no art. 23º. Nos últimos tempos fala-se muito no contrato de trabalho desportivo devido às transferências milionárias de jogadores. Nesta investigação são mencionados os princípios reguladores do quadro nacional atual, o regime jurídico do contrato ...</p> <p>The present investigation is based on the Sports Employment Contract, mainly on the forms of termination. It specifically addresses the ways in which the contract ends, a matter that is legislated in Law no. 54/2017, of July 14th, transcribed in art. 23rd. Lately there has been a lot of discussion about sports employment contract due to million-dollar player transfers. This investigation mentions the regulatory principles of the current national framework, the legal regime of the sports employm...</p>
Palavras Chave	Direito, Direito do trabalho, Contrato de Trabalho - Portugal, Contrato de trabalho desportivo - Cessação - Formas, Atletas Profissionais - Estatuto Legal, Leis, etc - Portugal
Tipo	masterThesis
Revisão de Pares	Não
Coleções	[ULP-FD] Dissertações

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-10-02T04:23:30Z com informação proveniente do Repositório



**UNIVERSIDADE LUSÍADA DO PORTO
CENTRO UNIVERSITÁRIO LUSÍADA -
NORTE/PORTO**

**FORMAS DE CESSAÇÃO DO
CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO**

Maria Caseiro de Lemos

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre

Porto, 2024

Agradecimentos

Agradecer é uma palavra cheia e rica de simbolismo. O meu agradecimento é de difícil descrição, mas seria impossível não manifestar a minha imensa gratidão, neste momento. Reconheço o esforço das pessoas que estiveram comigo, nas adversidades do dia a dia, e junto a elas esta tarefa foi exequível. Enalteço a disponibilidade infinita, o empenho e ajuda permanente da minha mãe. Desde o meu primeiro dia de vida ofereceu-me a força necessária, o encorajamento, a dedicação suficiente, para superar os desafios, acreditando na minha capacidade evolutiva de conhecimento e, no seu verdadeiro secretismo ensinou-me a dignificar o trabalho e o respeito individual por cada ser. Numa palavra se define «única».

Para o meu avô (Manuel Paulo), o meu bem-haja. Seria um orgulho infinito presenciáres este meu caminho! Contigo nasceu o entusiasmo e a curiosidade do mundo encantado do futebol. Fiquei, assim, neste sonho mágico. Estes sentires, com certeza, eram partilhados à tua mulher e ela recebê-los-ia com amor, como o colocado à minha criação, tornando a vida da minha mãe menos penosa. A vida desajeitou o que eu pensava perfeito e a vida deles terminou. Apesar de interiorizarem em mim o transcrito nesta tese. Não posso deixar de referir, as minhas tias maternas, seus maridos e o meu irmão pelas palavras de confiança, coragem, carinho, amor e dádiva, presenteando a minha vida de gestos de esperança.

Amigas, esta caminhada, foi altamente motivadora, com a vossa ajuda, coragem, presença, amparo e a força no acreditar que tudo é possível, quando se agarram e trilham as dificuldades com ânimo e satisfação.

O agradecimento aos meus orientadores (Dr. Santos Justo e Lúcio Correia) é enorme, fundamentada na disponibilidade, nos vastos conhecimentos científicos, académicos e pedagógicos. Reconheço e faço jus à pontualidade, à seriedade, ao caráter altruísta e desafiador, à sensibilização para a inovação, à facilidade de comunicação e à promoção de curiosidade. Os seus ensinamentos prenderam e cativaram a minha atenção, perspicácia, entusiasmo, trabalho autónomo, para o presente e para o amanhã.

Agradeço reconhecidamente, a todos, porque cada a um a seu modo contribuí para substanciar esta missão.

*Para aqueles que, como eu são apaixonados pelo esporte,
pelo futebol, e, em especial, por um Clube, tarefa das mais difíceis
é imaginar que os jogadores que vestem o manto sagrado
tricolor possam, de par com esse invejável privilégio,
exercer direito inerentes ao trabalhador comum,
exigindo-os justamente dessa entidade
de prática desportiva que tanto amamos¹*

¹ Alves, J. C. (2007). E ainda podem ser exigidas horas extras... Em c. R. Machado, Curso de direito desportivo sistêmico (p. 106). São Paulo: Quartier Latin, p.106

Índice

Agradecimentos.....	II
Resumo.....	VI
Abstract	VII
Palavras-chaves	VIII
Lista de abreviaturas	IX
Introdução	1
1. Contrato a termo.....	3
1.1 Regimes Internacionais.....	5
2. Formas de cessação	8
3. Caducidade.....	11
3.1 Por impossibilidades	11
3.2 Apurado o termo	15
3.3 Quando se verifica o termo haverá lugar a compensação.....	17
3.4 Comunicação	17
3.4.1 Espanha	18
4. Revogação por acordo das partes	21
4.1.1 Direito comparado	24
4.1.2 Espanha	24
4.2 Ocorrências reais.....	25
4.2.1 Cristiano Ronaldo.....	25
4.2.2 Nakajima	28
4.2.3 Slimani.....	31
4.2.4 Futebol Internacional - Christian Eriksen.....	32
4.2.5 Futebol feminino - Matilde Fidalgo.....	32
4.3 Análise global	33
5. Despedimento promovido pelo clube.....	34
5.1 Justa causa	35

5.1.1	México.....	36
5.1.2	Espanha	37
5.1.3	Caso concreto de despedimento por justa causa.....	38
5.2	Despedimento por causa subjetiva.....	39
5.2.1	Casos	41
5.3	Despedimento coletivo	42
5.3.1	Espanha	44
5.3.2	Casos concretos	45
6.	Rescisão do contrato durante o período experimental.....	47
6.1	Apontamento jurídico	49
6.2	Espanha.....	50
7.	Cessação do vínculo invocada pelo atleta	52
7.1.1	Cláusulas de rescisão.....	55
7.2	Justa Causa invocada pelo atleta.....	61
7.3	Regime Jurídico Espanhol	65
7.3.1	A demissão dos jogadores do SCP por justa causa	66
7.3.2	Anota�o Jurídica	73
7.4	Sporting just cause.....	75
8.	Abandono do trabalho	77
9.	Conclusão.....	80
10.	Bibliografia	82
11.	Legisla�o	92
12.	Jurisprudência	93

Resumo

A presente investigação fundamenta-se no Contrato de Trabalho Desportivo, principalmente nas formas de cessação. Aborda especificamente as formas como o contrato cessa, matéria que se encontra legislada na Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, transcrita no art. 23º. Nos últimos tempos fala-se muito no contrato de trabalho desportivo devido às transferências milionárias de jogadores.

Nesta investigação são mencionados os princípios reguladores do quadro nacional atual, o regime jurídico do contrato de trabalho desportivo, as possíveis soluções de aperfeiçoamento ao regime presente e a salvaguarda dos interesses do clube e seus atletas profissionais.

O intuito é, portanto, discorrer sobre o contrato de trabalho desportivo, analisar o seu regime e as suas especificidades. São também referidas, de forma sucinta e para enriquecer cientificamente o trabalho proposto, as leis internacionais. Assim, será evidenciada a Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, que expõe o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo.

Para o efeito, procedeu-se à análise de vários documentos: legislativos, doutrinários, jurisprudência, Direito Desportivo ou Direito do Trabalho. Os autores lidos, pesquisados e analisados tiveram um papel crucial e preponderante na solidez e fiabilidade da investigação.

Após a análise do regime jurídico do contrato de trabalho desportivo conclui-se que existe uma harmonização da tutela de direitos fundamentais do atleta com o direito de participação numa competição, onde existem algumas singularidades de mercado resultantes da indústria capitalista do desporto, apesar de não ser congruente com os rígidos princípios do mundo laboral em geral.

Abstract

The present investigation is based on the Sports Employment Contract, mainly on the forms of termination. It specifically addresses the ways in which the contract ends, a matter that is legislated in Law no. 54/2017, of July 14th, transcribed in art. 23rd. Lately there has been a lot of discussion about sports employment contract due to million-dollar player transfers.

This investigation mentions the regulatory principles of the current national framework, the legal regime of the sports employment contract, possible solutions for improving the current regime, and safeguarding the interests of the club and its professional athletes.

Therefore, the aim is to discuss the sports employment contract, analyze its regime and its specificities. International laws are also mentioned to enrich the proposed work. Thus, Law no. 54/2017, of July 14th, will be highlighted, which sets out the legal regime of the sports practitioner's employment contract.

To this end, several documents were analyzed: legislative, doctrinal, jurisprudence, Sports Law, or Labor Law. The authors read, researched, and analyzed played a crucial role in terms of the solidity and reliability of the research.

After analyzing the legal regime of the sports employment contract, it is concluded that there is a harmonization of the protection of the athlete's fundamental rights with the right to participate in a competition, where there are some market singularities resulting from the capitalist sports industry, despite not being congruent with the strict principles of the working world in general.

Palavras-chaves

Termo

Cessação

Denúncia

Acordo

Caducidade

Justa Causa

Lista de abreviaturas

A. Autor

AC. Acórdão

Al. Alínea

ALS. Alíneas

ART. Artigo

ARTS. Artigos

CC. Código Civil, aprovado pelo DL nº 47344, de 25 de novembro de 1966, com as sucessivas alterações

Cf. Confere

CMVM. Comissão do Mercado de Valores Mobiliários

CIRE. Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas

Covid- 19. Coronavirus Disease 19

CT. Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, com as sucessivas alterações

CR7. Cristino Ronaldo

CRP. Constituição da República Portuguesa

DL. Decreto-Lei

DUDH. Declaração Universal dos Direitos Humanos

ETE. Estatuto dos Trabalhadores Espanhol

LSA. Lei dos Salários em Atraso

FPF. Federação Portuguesa de Futebol

LPFP. Liga Portuguesa de Futebol Profissional

FIFA. Fédération Internationale de Football Association (Federação Internacional de Futebol)

FCP. Futebol Clube do Porto

Nº. Número

MP. Ministério Público

M. Milhões

p. Página

PSG. Paris Saint-Germain Football Club
RTP. Rádio Televisão Portuguesa
RTFD. Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo
RPDP. Real Decreto de los Deportistas Profesionales
RSTP. Regulations on the Status and Transfer of Players
RECITJ. Regulamento do Estatuto, da Categoria, da Inscrição e Transferência de Jogadores
RJCTD. Lei n.º 54/2017, de 14 de julho
SAD. Sociedade Anónima Desportiva
SCP. Sporting Clube de Portugal
SLB. Sport Lisboa e Benfica
SJFP. Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol
UE. União Europeia

Introdução

A sociedade atual encontra-se inserida e demonstra interesse pela atividade desportiva, sendo evidente que o desporto faz parte do quotidiano das pessoas, tanto dos atletas que o praticam diariamente, como dos espetadores que assistem a todas as modalidades. De um modo geral, a população aborda o tema do desporto sempre que é oportuno, assim como quando a motivação assume um lugar primordial. Segundo Umberto Eco existem três premências constitutivas do desporto: *o desporto na primeira pessoa*, referindo-se aos que praticam desporto, *o desporto ao quadrado*, para o público *voyeurista*, e *o desporto ao clube*, associado aos media e à discussão sobre o espetáculo desportivo.

A cessação ou fim da relação jurídica contratual desportiva pressupõe algumas mudanças, as quais visam, sobretudo, a aproximação da conceitualização laboral utilizada pelo legislador comum e a criação de novas regras relativamente à responsabilidade contratual.

Na verdade, o equilíbrio das competições desportivas é garantido através de uma estabilidade contratual entre as partes, sem diminuir o poder negocial dos atletas e protegendo os que detêm um menor mediatismo. É importante referir que um atleta não pode denunciar livremente o seu contrato sem uma justa causa, mesmo respeitando um pré-aviso, tendo de o cumprir pontualmente.

Tal como ocorre no âmbito de uma relação laboral comum, em que o despedimento provoca consequências dramáticas para o trabalhador, o mesmo sucede nos clubes e com os seus elementos, englobando complicações graves não só para o clube como também para a sociedade e para a competição desportiva.

No mundo do desporto, as cláusulas contratualmente convencionadas desencadeiam frequentemente alguma polémica, muito devido ao montante que atingem, sendo de destacar o caso do jogador João Félix, que desempenhou uma importante função de mercado.

Através da cessação contratual é conferida ao atleta a opção de escolha entre o cumprimento integral do contrato ou a sua cessação antecipada, mediante o pagamento de um valor previamente acordado. Assim, a cláusula de resolução diz respeito ao pagamento do valor convencionado entre o atleta e a entidade desportiva, implicando a cessação lícita

do contrato laboral desportivo e a sua subsequente desvinculação, permitindo a escolha de outra entidade para exercer a sua atividade desportiva.

O Direito do Trabalho detém também um papel fundamental no contrato de trabalho desportivo, merecendo especial destaque a forte ligação entre a prática desportiva e o contrato de trabalho. Ao longo dos últimos tempos, a desvinculação dos jogadores de forma unilateral no âmbito de determinadas condições de trabalho desportivo tem sido amplamente discutida. A título de exemplo, pode-se citar o caso da academia do SCP, mais precisamente o debate resultante da rescisão de contratos e do estabelecimento de um novo vínculo com um novo clube, que conduziu às questões relativas às diversas formas de cessação do contrato desportivo.

1. Contrato a termo

Contrariamente à regra do regime laboral comum, o contrato do praticante desportivo é um contrato a termo. Este contrato em particular prevê a duração mínima de uma época desportiva e o número máximo de cinco (art. 9º n.º 1 da Lei n.º 54/2017, de 14 de julho)² e se nada adicional constar no contrato considera-se como sendo celebrado por uma época, podendo inclusive englobar a época desportiva em curso aquando da celebração desse mesmo contrato (art. 9º n.º 5 da Lei n.º 54/2017, de 14 de julho). Nada impede ao empregador e ao trabalhador a realização de contratos de trabalho sucessivos ou interpolados, não sendo possível a renovação automática do vínculo laboral. Tendo em consideração que estamos perante um contrato de trabalho específico, é fundamental que se estabeleça um equilíbrio entre a vertente desportiva e a relação laboral.

Com base no regime do contrato de trabalho desportivo, e atentando nas suas particularidades, a lei *exclui diretamente a formação de contratos de trabalho desportivos por período indeterminado*³, sendo que no art. 6º, al. f) se afigura que *do contrato de trabalho desportivo deve constar: O termo de vigência do contrato*. Por conseguinte, verifica-se, desde logo, uma diferença entre o contrato de trabalho comum e o contrato de trabalho desportivo.

No contrato a termo, e caso o prazo atinja as cinco épocas desportivas, o praticante pode eventualmente ver o seu contrato cessar por inúmeras razões, tais como: o desapontamento profissional, a pouca utilidade na modalidade e o surgimento de diferentes e melhores oportunidades, permitindo o progresso da sua carreira ou, inclusive, o seu percurso noutra entidade desportiva. Por outro lado, o desportista pode manifestar interesse na desvinculação e na libertação das suas obrigações por razões meramente pessoais.

Caso fosse permitida a celebração de um contrato por termo indeterminado, a sua livre denúncia por parte do atleta seria obrigatória, o que acabaria por questionar diversos princípios básicos e importantes para assegurar uma competição desportiva íntegra.

² No caso de serem menores de idade, esse limite máximo é reduzido para três épocas, art. 9º, n.º 2 da Lei n.º 54/2017, de 14 de julho. Um exemplo disso foi o jogador Fábio Silva, que renovou com o Futebol Clube do Porto (FCP), mas por ser ainda menor de idade o vínculo permaneceu inalterado, ou seja, até junho de 2022.

³ Almeida, H. M. (fevereiro de 2020). Revista Eletrónica de Direito. O Contrato de Trabalho Desportivo: formas de cessação do, 21(1), 13. Faculdade de Direito - Universidade do Porto. Obtido de https://cij.up.pt/client/files/0000000001/2-artigo-helena-almeida_1582.pdf, p.12.

De acordo com Almeida, *o contrato de trabalho desportivo é um contrato que tem subjacente a necessidade de estabelecer um equilíbrio entre a relação laboral e a vertente desportiva. O desporto nos dias de hoje apresenta uma vertente económica de grande relevo, com determinadas especificidades que o fazem destacar-se das demais atividades económicas*⁴.

Na verdade, é a introdução de um termo estabilizador no vínculo laboral que permite a obtenção de um equilíbrio na competição desportiva, visto que a imposição da estabilidade contratual no próprio contrato⁵, e na observância do princípio do pacta sunt servand, delimita a segurança e a liberdade do atleta (art. 340º, al. a) da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

Já as cláusulas de rescisão são estabelecidas em função de um determinado ciclo contratual.⁶ Um dos exemplos mais sonantes foi a inscrição do jogador Adrien Silva no Leicester, sendo que foi rejeitada pela FIFA devido ao atraso de 14 segundos relativamente ao fecho de transferências, que ocorreu à meia-noite de 31 de agosto, o que acabou por ser convencionado e amenizado devido à aproximação do termo do seu contrato.

No contrato de trabalho desportivo a estabilidade veiculada reflete as normas e o regulamento da FIFA, sendo que o Estatuto e Transferência, no seu art. 13º, estabelece que *o contrato celebrado entre um jogador profissional e um clube só pode terminar pelo decurso do prazo do contrato ou por mútuo acordo*. Logo, verifica-se a evidente vigência do princípio da estabilidade contratual.

De facto, um projeto desportivo é assegurado pelo termo da estabilidade, que atesta a segurança contratual e a contínua aposta na formação desportiva do clube. Contudo, é também vital garantir a solidez financeira do clube, englobando os investimentos efetuados com os seus atletas.

Deste modo, *a estabilização contratual protege a regularidade e o bom andamento das competições, ao impedir o natural e previsível fenómeno de concentração dos melhores jogadores nos clubes com maiores recursos financeiros, caso fosse permitido aos jogadores denunciarem livremente e a todo tempo os respetivos contratos, sendo assim, uma medida*

⁴ Almeida, H. M. (fevereiro de 2020). Revista Eletrónica de Direito. O Contrato de Trabalho Desportivo: formas de cessação do, 21(1), 13. Faculdade de Direito - Universidade do Porto. Obtido de https://cij.up.pt/client/files/0000000001/2-artigo-helena-almeida_1582.pdf, p.13.

⁵ Imposição essa que está igualmente veiculada no Regulamento do Estatuto e Transferência de jogadores da FIFA.

⁶ Coincide com o final das épocas ou com o período limite de inscrição dos praticantes.

*de política concorrencial de defesa do mercado desportivo, sem a qual as competições desportivas perderiam a sua razão de ser*⁷.

1.1 Regimes Internacionais

Nesta senda, interessa também analisar como os ordenamentos internacionais regulam a duração do contrato de trabalho desportivo.

A lei espanhola e a lei portuguesa seguem os mesmos princípios, definindo claramente o contrato de trabalho desportivo como tendo uma duração determinada, resultante do art. 3º, al. d) do Real Decreto de los Deportistas Profesionales (RPDP): (*Dicho contrato deberá hacer constar, como mínimo: La duración del contrato*⁸).

De acordo com Roqueta, *el contrato de los deportistas profisinales há de ser sempre de duración determinada. La temporalidade es un elemento esencial, o al menos natural, del contrato de trabajo del deportista profesinal, fundamentalmente porque la actividad desportiva se puede desarrollar durante muy pocos años, habida cuent sus especiales exigências de forma física, destreza habilidade*⁹.

É importante salientar que a lei espanhola não prevê um limite máximo e um limite minino. O art. 6º, 1º parágrafo do RPDP descreve *la relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva*.¹⁰

⁷ Carneiro, D. E.-S., Rozeira, J. -P., Novais, J. -A., & Professional, L. P. (2018). A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo por Iniciativa do Praticante Desportivo: O Caso do Futebol Profissional. Em C. M. Correia, & R. O. Pradillo, Iº Congresso Internacional Sobre o Regime do Contrato de Trabalho Desportivo. Porto: Vida Económica, p.240.

⁸ *O referido contrato deverá indicar, no mínimo: A duração do contrato* (Tradução da autora)

⁹ *O contrato dos atletas profissionais deve ser sempre de duração determinada. A temporalidade é um elemento essencial, ou pelo menos natural, do contrato de trabalho do atleta profissional, fundamentalmente porque a atividade desportiva pode ser exercida durante muito poucos anos, dadas as suas especiais exigências de aptidão física, destreza e habilidade.* (Tradução da autora)

¹⁰ *O vínculo laboral especial dos atletas profissionais terá sempre uma duração determinada, podendo ser contratado por um determinado período de tempo ou para a realização de um número de prestações desportivas que, no seu conjunto, constituam uma unidade claramente determinável ou identificável no domínio da prática desportiva correspondente.* (Tradução da autora)

Já a lei italiana, no art. 5º da Lei de 23 de março de 1981, n.º 91, preconiza que *Il contratto di cui all'articolo precedente puo' contenere l'apposizione di un termine risolutivo, non superiore a cinque anni dalla data di inizio del rapporto. E' ammessa la successione di contratto a termine fra gli stessi soggetti. E' ammessa la cessione del contratto, prima della scadenza, da una societa' sportiva ad un'altra, purché vi consenta l'altra parte e siano osservate le modalita' fissate dalle federazioni sportive nazionali*¹¹. Ou seja, acolhem-se as duas modalidades, apesar de se analisar a doutrina e se averiguar a sua utilização e a do contrato a termo determinado.

No Brasil, e tal como é preconizado por José Martins Catharino, *justamente ao contrário do que ocorre com o contrato de emprego comum, o contrato de emprego desportivo é, na maioria dos casos, celebrado por tempo determinado e a termo resolutivo certo (certus na et certus quando), embora também possa o ser a termo resolutivo incerto (certus na et incertus quando). Isso quanto aos atletas e aos treinadores (físicos e técnicos de futebol). Quanto a outros auxiliares desportivos (médicos, massagistas, roupeiros, sapateiros, etc.), celebram-se contratos por tempo indeterminado*¹².

Na designada Lei Pele, Lei n.º 12.395, de 16 de março de 2011, no art. 30º encontra-se estipulado que *o contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos. Parágrafo único. Não se aplica ao contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional o disposto nos arts. 445 e 451 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 10 de Maio de 1943.*

Na Bélgica, mais precisamente na Lei de 24 de fevereiro de 1978, no art. 4º, encontra-se estipulado que *(de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars voor een bepaalde tijd gesloten, moet schriftelijk worden gesteld in evenveel exemplaren als er belanghebbenden zijn ondertekend door elke partij. Een exemplaar dient aan de sportbeoefenaar ter hand gesteld te worden...)* e 5º *(is de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft elk der partijen het recht ze te*

¹¹ O contrato referido no artigo anterior pode conter o acréscimo de um prazo de resolução, não superior a cinco anos a contar da data de início da relação. É permitida a sucessão de contratos a termo certo entre os mesmos sujeitos. É permitida a transferência do contrato, antes do termo, de um clube desportivo para outro, desde que a outra parte o permita e sejam observados os procedimentos estabelecidos pelas federações desportivas nacionais. (Tradução da autora)

¹² Catharino, J. M. (1969). Contrato de emprego desportivo no Direito Brasileiro. São Paulo: LTr, p.17.

beëindigen door middel van een ter post aangetekend schrijven, dat uitwerking heeft de derde werkdag na de dag van verzending. Het aangetekend schrijven moet betekend worden binnen een termijn die door de Koning wordt vastgesteld na advies van het Nationaal Paritair Comité voor de Sport. Indien de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten, is de partij die de overeenkomst verbreekt zonder dringende reden of zonder de bepalingen van het eerste lid van dit artikel in acht te nemen gehouden tot de betaling van een vergoeding waarvan het bedrag door de Koning zal worden bepaald op advies van het bevoegd Nationaal Paritair Comité. Bij ontstentenis van een koninklijk besluit is het bedrag van die vergoeding gelijk aan het lopende loon overeenstemmend met de nog verschuldigde lonen tot het einde van het sportseizoen met een minimum van 25 pct. van het jaarloon.)¹³

Em sùmula, todos estes regimes fornecem uma visão sobre a duração do contrato, assim como da possibilidade de o escolherem sem determinarem um prazo fixo.

¹³ *O contrato de trabalho de desportista remunerado celebrado por tempo determinado deverá ser celebrado por escrito em tantos exemplares quantos forem os interessados, assinados por cada uma das partes. Uma cópia deverá ser fornecida ao desportista..., e no art. 5º que caso o contrato de trabalho de desportista remunerado tenha sido celebrado por tempo indeterminado, cada uma das partes tem o direito de o rescindir através de carta registada, que produz efeitos no terceiro dia útil seguinte ao dia do envio. A carta registada deve ser cumprida no prazo fixado pelo Rei após parecer da Comissão Mista Nacional do Desporto. Se o acordo for celebrado por tempo indeterminado, a parte que rescindir o acordo sem motivo urgente ou sem cumprir o disposto no primeiro parágrafo deste artigo fica obrigada ao pagamento de uma indemnização, cujo montante será determinado pelo Rei no parecer do Comissão Mista Nacional competente. Na falta de decreto real, o valor desta compensação é igual ao salário atual correspondente aos vencimentos ainda devidos até ao final da época desportiva, com um mínimo de 25 por cento do salário anual (Tradução da autora).*

2. Formas de cessação

No exercício do contrato de trabalho desportivo, o término *equivale ao derradeiro momento do respetivo ciclo vital*¹⁴, ou seja, o rumo do contrato está definido, e se tudo correr como determinado na execução do vínculo entre o clube e o atleta terminará com o apuramento do termo final.

No entanto, tal como acontece no dia a dia, o mundo desportivo não escapa à regra e, por vezes, nem tudo acontece como inicialmente se define. Logo, poderão acontecer factos que determinem a cessação contratual antes da data prevista.

Por isso mesmo, o legislador português estipulou no RJCTD, art. 23º, os normativos do contrato de trabalho desportivo, sendo que este terminará se se verificar *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; denúncia por iniciativa do praticante desportivo, quando contratualmente convencionada, nos termos do artigo 25º*. Estas normas legais, em muitos casos, apresentam um carácter imperativo ou taxativo, expondo os motivos legais que suportam a cessação do vínculo laboral que, cobrindo-se de carácter punitivo, devem também ser consideradas como taxativas. Porém, salienta-se que não se deve confundir a imperatividade com a taxatividade.

Nesta norma, a imperatividade institui um dever. Por isso, a *ordem jurídica é imperativa na medida em que as suas regras exprimem um dever ser que nada tem de condicional; antes intenciona em absoluto realizar-se*¹⁵, sendo importante observar a norma contínua no art. 23º, n.º 4 do RJCTD (*por convenção coletiva pode ser estabelecido o direito de o praticante resolver o contrato em caso de não participação nas competições oficiais ao longo da época desportiva*).

Relativamente ao trabalhador comum, e de acordo com o art. 340º do CT, *para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por: a) caducidade; b) revogação; c) despedimento por facto imputável ao trabalhador; d)*

¹⁴ Amado, J. L. (2002). Vinculação versus Liberdade, O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, p.203.

¹⁵ Martins, J. Z. (2º Semestre de 2017/2018). Sebenta de Teoria da Norma Jurídica. 16. Obtido de <http://ae.fd.unl.pt/wp-content/uploads/2019/10/Sebenta-teoria-Norma-Juridica-Joao-Duarte.pdf>.

despedimento coletivo; e) despedimento por extinção de posto de trabalho; f) despedimento por inadaptação; g) resolução pelo trabalhador; h) denúncia pelo trabalhador.

O despedimento nas relações desportivas assume um papel de baixo-relevo em analogia com o ocorrido com o trabalhador comum, sendo que João Leal Amado assume ser *uma pálida sombra daquilo que representa na relação comum*¹⁶. Desenrola-se, este facto, uma vez que o clube não tem benefícios em despedir os atletas¹⁷, pelo facto de perder um ativo no seu plantel, e cuja consequência maior remete para a perda de capital para o clube/SAD.

António Pinto Monteiro esclarece que *no âmbito da relação laboral comum é o despedimento do trabalhador que constitui o mais importante e dramático domínio do Direito do Trabalho, o mesmo já não sucede, em sede de contrato de trabalho do praticante desportivo. Na verdade, ainda que se esteja perante um comportamento infracional grave do praticante desportivo, raramente a entidade empregadora recorrerá ao despedimento com justa causa, pois a indemnização a receber dificilmente a compensará da perda que sofre ao privar-se de um ativo patrimonial tão importante.*¹⁸¹⁹

Comprova-se a existência de algumas diferenças relativamente ao modo como a cessação opera em relação ao trabalhador comum e ao desportista. Importa ressaltar que, tal

¹⁶ Amado, J. L. (2002). Vinculação versus Liberdade, O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, p.253.

¹⁷ Focando que este tipo de trabalhadores é muito frágil, interessa salientar as palavras de Bernardo da Gama Lobo Xavier, em que sublinha *a eventualidade do despedimento como qualificando a posição proeminente do empregador, face a quem não quer nem pode perder o emprego*, ou seja, o trabalhador. E continua dizendo *norte-se-á, contudo, que a situação é apenas conatural à posição de empresário nas situações correntes e vai-se abrandando nas conjunturas favoráveis de emprego. A situação é absolutamente inversa, implicando a eventualidade do despedimento por parte do trabalhador uma arma intimidante, nos casos de profissionais dificilmente substituíveis, em absoluto terrífica, nos casos de cracks desportivos, artistas famosos, etc.* (Xavier, B. D. (2000). O despedimento colectivo no dimensionamento da empresa. Lisboa: Verbo, p.16).

¹⁸ Na mesma corrente de pensamento, João Leal Amado, descreve que *no âmbito da relação laboral comum, o despedimento constitui, sem dúvida, o mais importante, controverso e mesmo dramático domínio de que se ocupa este ramo do ordenamento, situando-se o respetivo o respetivo regime jurídico num delicado e instável ponto de encontro de interesses económicos, sociais e humanos do maior relevo. Contudo, se o despedimento é, consabidamente, um dos mais nobre e relevantes capítulos do Direito do Trabalho, há que reconhecer que outro tanto não acontece em sede de contrato de trabalho desportivo. A verdade é que, na prática, o despedimento queda aqui bastante longe de revestir importância análoga àquela que possui na relação típica* (Amado, J. L. (2002). Vinculação versus Liberdade, O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, p. 239). Joana Farrajota alega que *a decisão de despedimento dependerá, pois, não só da gravidade da infração cometida pelo praticante desportivo, mas do valor de mercado deste* (Farrajota, J. (2015). A resolução do contrato sem fundamento. Coimbra: Almedina, p.151).

¹⁹ Monteiro, A. P. (setembro-outubro/novembro-dezembro de 2005). Revista de Legislação e de Jurisprudência. Sobre as "cláusulas de rescisão" dos jogadores de futebol (3934 e 3945), a.135. Coimbra, p. 5-26, p.9.

como ocorre com o trabalhador comum quando se verificam despedimentos por causas objetivas – art. 340º CT, nas als. e) (*Despedimento por extinção de posto de trabalho*) e f) (*Despedimento por inadaptação*) -, no direito desportivo isso não acontece de forma especial.

O ordenamento jurídico espanhol e português tratam o tema de forma harmoniosa. Em Espanha, o direito desportivo encontra-se regulamentado no RPDP, mais concretamente no art. 13º²⁰, enquanto a forma de cessação do contrato do trabalhador comum espanhol se encontra regulada no art. 49º o ETE.

Neste contexto, verificam-se algumas semelhanças entre os dois ordenamentos, apesar de se verificar uma singularidade perante o regime laboral comum, pois *têm carácter taxativo e imperativo e não podem ser modificadas nem por convenção coletiva, nem por acordo individual com o praticante desportivo profissional*²¹.

²⁰ *La relación laboral se extinguirá por las siguientes causas: a) Por mutuo acuerdo de las partes. Si la extinción por mutuo acuerdo tuviese por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato; en ausencia de pacto la indemnización para el deportista no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada. b) Por expiración del tiempo convenido. c) Por el total cumplimiento del contrato. d) Por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez. El deportista o sus beneficiarios tendrán, en estos casos, derecho a percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieron su causa en el ejercicio del deporte. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieron derecho. e) Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios. En estos casos se seguirá el procedimiento previsto en el artículo cincuenta y uno del Estatuto de los Trabajadores. f) Por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, de acuerdo con el procedimiento mencionado en el apartado precedente. Asimismo, por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo. g) Por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva. h) Por despido del deportista. i) Por voluntad del deportista profesional. (A relação laboral cessará pelos seguintes motivos: a) Por mútuo acordo das partes. Caso a rescisão por mútuo acordo tenha como objetivo a transferência definitiva do atleta para outro clube ou entidade desportiva, as partes acordarão as condições económicas para a celebração do contrato; na falta de acordo, a indemnização do atleta não poderá ser inferior a 15 por cento bruto do valor estipulado; b) Por expiração do prazo acordado; c) Por cumprimento integral do contrato; d) Por morte ou lesão que produza incapacidade permanente total ou absoluta ou grande incapacidade no atleta. O atleta ou os seus beneficiários terão, nestes casos, direito a receber uma indemnização de pelo menos seis meses se a morte ou lesão tiver sido causada pela prática desportiva. Tudo isto sem prejuízo das prestações da Segurança Social a que tenham direito; e) Pela dissolução ou liquidação do clube ou da entidade desportiva correspondente, por acordo da Assembleia Geral de Sócios. Nestes casos será seguido o procedimento previsto no artigo 51 do Estatuto dos Trabalhadores; f) Por situações de crise económica do clube ou entidade desportiva que justifique uma reestruturação do quadro de atletas, nos termos do procedimento referido no número anterior. Do mesmo modo, por crise de outra natureza que impeça o normal desenvolvimento da atividade do clube ou entidade desportiva através do mesmo procedimento administrativo; g) Pelos motivos validamente indicados no contrato, salvo se constituírem abuso manifesto de direito por parte do clube ou entidade desportiva; h) Por despedimento do atleta; i) Por vontade do atleta profissional) (Tradução da autora).*

²¹ Correia, L. M. (2022). Regime Jurídico dos Praticantes Desportivos Profissionais em Portugal e Espanha, Especificidades. Lisboa: Quid Juris, p.314.

3. Caducidade

3.1 Por impossibilidades ...

A caducidade²² é uma forma de cessação de importante realce, visto que o contrato termina com o decurso do tempo. De acordo com Carlos Mota Pinto, abrange *uma série numerosa de situações em que as relações jurídicas duradouras de tipo obrigacional criadas pelo contrato ou pelo negócio (formando no seu conjunto a relação contratual), se extingue para o futuro por força do decurso do prazo estipulado, da consecução do fim visado ou de qualquer outro facto ou evento supervivente, a que a lei a atribui o efeito extintivo, ex nunc, da relação contratual*²³.

Assim sendo, o contrato cessará ao verificar-se a condição resolutiva. Deste modo, o jogador *pode subordinar a um acontecimento futuro e incerto a produção dos efeitos do negócio jurídico ou a sua resolução: no primeiro caso, diz-se suspensiva a condição; no segundo, resolutive - art. 270º do CC*²⁴.

Não obstante, esta condição resolutiva traz inúmeras vantagens para o atleta. A mais relevante é aquela em que o mesmo se desvincula sem a necessidade do cumprimento do contrato até ao seu término. Assim, acaba por se consagrar enquanto ferramenta de libertação do atleta e do clube.

²² A caducidade é a extinção não retroativa de efeitos jurídicos em virtude da verificação de um facto jurídico *stricto sensu*, isto é, independentemente da qualquer manifestação da vontade. Opera quando o direito não é exercido dentro de dado prazo fixado por lei ou convenção (Prata, A. (2019). Dicionário Jurídico I, reimpressão (5º ed., Vol. II). Coimbra: Almedina, p.220).

²³ Pinto, C. A. *Teoria Geral do Direito Civil*. Coimbra: Coimbra Editora, p.621.

²⁴ *Trata-se de uma cláusula assessoria através da qual se faz depender a eficácia do negócio jurídico da verificação de um evento futuro e incerto, ou seja, se se verificar a condição resolutive (Diário da República Eletrónico. (s.d.). Condição (negócio jurídico). Obtido de <https://dre.pt/dre/lexionario/termo/condicao-negocio-juridico>) Neste art. 270º do CC está plasmado o princípio da autonomia privada em matéria de condicionalidade dos negócios e fornece os elementos que permitem definir a condição e as suas modalidades, a suspensiva e a resolutive. A condição é uma clausula do negócio a qual as partes colocam a produção dos seus efeitos na dependência de um acontecimento futuro e incerto (Pita, M. (2021). Em A. Prata (coord), Código Civil Anotado (2º Revista e Atualizada ed., Vol. I (artigos 1º a 1250º)). Coimbra: Almedina.p.362). O princípio da autonomia privada é, numa aceção muito ampla, (...) refere o espaço de autodeterminação pessoal, abrangendo tudo o que cada pessoa pode fazer. Neste sentido, a autonomia privada é uma expressão do princípio da liberdade, permitindo tudo o que não for imposto ou proibido. Numa aceção mais restrita, o conceito de autonomia privada refere a permissão concedida pela ordem jurídica para que as pessoas possam determinar a produção de efeitos jurídicos. A autonomia privada manifesta-se através do exercício dos direitos subjetivos e da possibilidade de celebração de negócios jurídicos (unilaterais ou contratos) (Diário da República Eletrónico. (s.d.). Autonomia Privada. Obtido de <https://dre.pt/dre/lexionario/termo/autonomia-privada>).*

A título de exemplo, na celebração do contrato entre o atleta e o clube estes ajustam, entre si, duas condições essenciais: o clube garante o acesso direto à Liga Europa e o jogador (se for avançado) terá de marcar vinte golos nas provas oficiais e de emblema ao peito. Se os procedimentos não se mantiverem, o contrato caduca. Este pensamento traz um role de benefícios. Se o clube não alcançou o objetivo primordial da época, não lhe será benéfico permanecer com o desportista, tendo em vista a pouca soma dada ao clube, e não lhe ofereceu os benefícios pretendidos. Esta sequência de ideias oferece ao clube a possibilidade de desvincular um ativo pela caducidade do contrato. É bom também atentar na perspectiva do atleta. Embora este não tenha alcançado as metas pretendidas, desejará continuar o seu projeto, ser jogador internacional, atingir outro nível e conseguir o seu foco, neste caso, marcar golos. Verifica-se previamente que a condição resolutive é uma solução para muitos casos.

Consideremos outro exemplo meramente académico. Um determinado jogador assina pelo clube X e tem um contrato com a duração de três épocas desportivas. Nesse período, se o clube não alcançar o acesso à Liga dos Campeões o contrato extingue-se. Esta situação apresenta um termo resolutive, *terminus*. Na terceira época desportiva é invocada a condição resolutive, pelo eventual não acesso à *Champions League*, tratando-se de um acontecimento futuro e incerto.

Todavia, a lei não impede a inserção de uma condição resolutive no contrato, desde que não se oponha à lei, segundo o art. 271º do CC²⁵. Estas conjunturas defendem interesses, tanto para o atleta como para o clube. Neste exemplo em concreto, o não ingresso na *Champions League* não deixa o clube faturar o pretendido. Logo, perde os direitos televisivos e as receitas de bilheteira. Em suma, o clube terá perdas significativas, o que indica redução de despesas. O jogador pode desejar jogar na respeitosa Liga dos Campeões. Assim, poderá assinar por outro clube e passará a disputar a Champions. Creio não ser razoável anunciar a invalidade destas cláusulas, *get-out clause*, que será uma condição resolutive e convencionada no interesse de ambas as partes.

²⁵ 1. É nulo o negócio jurídico subordinado a uma condição contrária à lei ou à ordem pública, ou ofensiva dos bons costumes. 2. É igualmente nulo o negócio sujeito a uma condição suspensiva que seja física ou legalmente impossível; se for resolutive, tem-se a condição por não escrita. Castro Mendes determina que a condição ilícita é aquela que aposta a um negócio jurídico, tem como efeito trazer uma vantagem a quem pratique um ato contrário à lei ou à ordem pública, ou ofensivo dos bons costumes (Mendes, J. C. (1979). Teoria Geral do Direito Civil (Vol. II). Lisboa: AAFDL Editora, p.234).

Porém, João Leal afirma que *a admissibilidade e a licitude da condição são matérias diferenciadas*²⁶ e asseguram uma condição concretamente estipulada entre as partes, podendo ser contraditória com a lei por ofender as disposições normativas. É certo que se tornam cláusulas ilícitas, pois o seu conteúdo ofende os direitos, liberdade e garantias do atleta.

O contrato de trabalho desportivo cessará quando se verifica a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do atleta realizar a sua prestação. A título de exemplo, se um guarda-redes sofrer um acidente de viação e lhe forem «*amputados dois dedos da mão*», apurar-se-á a impossibilidade de esse servir os interesses do clube. Ainda assim, a aplicação destes normativos será pensada e ajustada a cada caso e haverá sempre a ponderação particular quando o contrato terminar por impossibilidades.

Eventualmente, o contrato terminará verificada a impossibilidade temporária. O atleta fica impedido de jogar quando sofre uma sanção disciplinar grave. Por conseguinte, fica no exterior das quatro linhas durante oito meses (num período crucial para os objetivos da equipa). Porém, os ganhos do clube são postos em causa e durante esse período não poderá contar com esse praticante, podendo inclusive o vínculo expirar.

Com base num acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, um jogador *foi contratado para prestar a sua atividade desportista durante determinada época e fica suspenso da sua atividade por facto a si imputável, prorrogando-se tal suspensão, para além do final da época para a qual foi contratado, é lícito ao empregador fazer caducar o contrato com um jogador profissional de futebol, sendo-lhe aplicada a sanção de suspensão por seis meses, fica totalmente impossibilitado de cumprir o seu principal dever no âmbito da relação laboral, que respeita à obrigação de prestar o seu trabalho que no caso consiste primordialmente na participação nos jogos oficiais da sua equipa, já que todas as demais prestações são meramente complementares e totalmente dependentes da primordial. Treina para jogar; realiza exames médicos e tratamentos para estar apto e poder jogar; existe interesse na cedência de um jogador porque joga. Estando impedido de jogar tudo falece. Em suma, com a aplicação da sanção de suspensão o autor ficou totalmente impedido de executar a prestação a que se obrigou de participar/jogar nos jogos oficiais que o clube*

²⁶ Amado, J. L. (2019). Contrato de Trabalho Desportivo, Lei nº 54/ 2017, de 14 de julho - Anotada (Vol. Reimpressão). Coimbra: Almedina, p.131.

*realizasse, sendo por isso de considerar a impossibilidade do recorrente de prestar o seu trabalho em absoluto.*²⁷²⁸

O Tribunal da Relação de Guimarães considerou que a sanção do desportista indicava caducidade, uma vez que durante esse período o atleta não poderia competir na equipa. Neste sentido, como o atleta não pode competir até ao final do seu vínculo, o clube ficaria com um encargo enorme por possuir um ativo que, na realidade, não pode utilizar nos jogos até ao término do contrato.

Consideremos agora que o vínculo do jogador era até à época de 2017/2018. Neste exemplo, a decisão do tribunal possivelmente não seria a proferida, pois não se verificava uma impossibilidade definitiva. Deste modo, o desportista na época seguinte já estava de novo livre da sanção, podendo jogar e estando às ordens da equipa técnica.

Segundo João Leal Amado, o contrato não caducava por motivos que o Tribunal relatou, já que, para ele, o contrato do jogador não está só estrito à competição *fica, decerto, transitoriamente impedido de jogar. Mas não, em rigor de trabalhar. (...) jogar, no plano jurídico, não é um, elemento indefetível deste contrato, que bem pode ser normalmente executado, durante largo período, sem que o atleta alguma vez chegue a jogar. (...) Ele não ficou totalmente impedido de executar a prestação a que se obrigou (em que a circunstância de jogar era, juridicamente, eventual e não necessária), pelo que não haveria, nesse sentido, uma situação de impossibilidade de prestação de trabalho, em termo de determinar a imediata caducidade do vínculo contratual*²⁹.

²⁷ 1989/18.9T8BRG.G1 (Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, 9 de maio de 2019). Obtido de <http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/c78c53df2a2518cf8025840900462ea1?OpenDocument>.

²⁸ João Leal Amado recomenda que *seria mais adequado articular aqui um qualquer sistema que atendesse, como fatores relevantes para o cálculo da referida compensação, não apenas à antiguidade do praticante desportivo (ao tempo já decorrido de vigência do contrato), mas também ao prazo contratual ainda por decorrer, enquanto expressão daquela que era a expectativa de continuidade do praticante ao serviço da entidade empregadora* (Amado, J. L. (2002). Vinculação versus Liberdade, O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, p. 238-239).

²⁹ Amado, J. L. (2019). Quem não pode jogar, não pode trabalhar? Em 4017 (Ed.), Revista de Legislação e de Jurisprudência. Ano 148.

3.2 Apurado o termo

Quando se trata de um contrato a termo, sucede muitas vezes que a sua caducidade ocorre no decurso do tempo e termina quando o prazo do mesmo se extingue. É certo que no meio futebolístico vários atletas veem o seu vínculo laboral caducar. Quando se apura o termo final resolutivo, o praticante desportivo consegue continuar a sua carreira noutra equipa, desde que se torne livre.

Na época desportiva 21/22, muitos foram os casos que fizeram jus a esta forma de cessação, com especial destaque dos jogadores de futebol Luis Alberto Suárez, Ángel Di Maria e Mbemba.

Ao Internacional Uruguaio Luis Alberto Suárez, a jogar pelo Atlético de Madrid, não lhe foi renovado o contrato. Caducado o vínculo mantido com o clube, assinou com o Nacional de Montevideo. Mesmo assim, para o Atlético este ativo não lhe trouxe grandes vantagens desportivas.

Ángel Di María assinou contrato com o PSG³⁰ até ao final de junho de 2022. Ao longo deste período não houve diálogo entre ambas as partes, chegando assim o vínculo ao fim. Deste modo, pôde assinar livremente pela Juventus.

Em Portugal, o caso do Internacional Congolês Mbemba, à época jogador do FCP, não renovou o contrato. Este saiu do clube a custo zero e assinou pelo Marselha³¹.

Em regra, o contrato de trabalho desportivo é assinado com um termo determinado e fixo. Assim, o atleta obtém, a nível físico e desportivo, o melhor rendimento, para além de ser um termo estabilizador. Contudo, é importante salientar que os interesses do atleta e do trabalhador comum são totalmente diferenciados. Assim, existe a intencionalidade de verificar se o contrato desportivo é definido num contrato por termo determinado ou num contrato a termo, havendo para isso liberdade/estabilidade.

³⁰ Na rede social Tweet, o clube parisiense despediu-se do atleta, dizendo que Le @PSG_insid tient à saluer Angel Di Maria et ses 7 saisons passées sous le maillot Rouge et Bleu. L'Argentin a remporté 18 titres et est devenu le meilleur passeur de l'histoire du Club. (Paris Saint-Germain. (2022 de maio de 2022). @PSG_inside. Obtido de https://twitter.com/PSG_inside/status/1527742089517273095?ref_src=twsrc%5Etfw%7Ctwcamp%5Etweteembed%7Ctwterm%5E1527742089517273095%7Ctwgr%5E35db4798d95f0316f94de8a2c221ca2272552f87%7Ctwcon%5Esl_&ref_url=https%3A%2F%2Fwww.uol.com.br%2Fesporte%2Fultimas-not.

³¹ O Jogo. (15 de julho de 2022). Oficial: está definido o futuro de Mbemba. O Jogo. Obtido de <https://www.ojogo.pt/internacional/noticias/oficial-esta-definido-o-futuro-de-mbemba-15023533.html>.

O art. 8º n.º 2, da Lei 28/98 prevê exceção aos contratos celebrados por uma época na sua al. a), que estipula que os contratos *de trabalho celebrados após o início de uma época desportiva para vigorarem até ao fim desta*, enunciando também na sua al. b) que podem ser *contratos de trabalho pelos quais o praticante desportivo seja contratado para participar numa competição ou em determinado número de prestações que constituam uma unidade identificável no âmbito da respetiva modalidade desportiva*³².

Nos ordenamentos jurídicos francês e espanhol, a caducidade do contrato verifica-se no decorrer do prazo. Neste sentido, o jogador não tem direito a qualquer tipo de compensação pecuniária por parte do clube, apesar de poder assinar por outro clube a custo zero se não renovar o contrato.

O contrato desportivo, na visão de João Leal, *nasceu para caducar, extingue-se quando se verificar o termo final ou resolutivo*³³.

Fazendo um estudo criterioso e rigoroso, esta forma de cessação é, em muitos casos, vantajosa para ambas as partes. O clube beneficia financeiramente, daí os futebolistas auferirem salários elevados. Neste caso, é pertinente citar o jogador Mbemba, que solicitava um aumento salarial significativo³⁴ para renovar contrato.

Ainda assim, o mesmo não se passou com Di María, pois o jogador não continuou no clube parisiense devido à pretensão do clube em adquirir novos ativos. Por seu lado, muitos atletas procuram novos desafios profissionais, bem como salários superiores.

³² Exemplo disso pode ser o jogador que é contratado só para jogar numa fase específica do clube, mais concretamente um jogador na taça da liga.

³³ Amado, J. L. (2002). Vinculação versus Liberdade, O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, p.223.

³⁴ Importante ter em atenção as palavras do líder máximo do clube azul e branco, *quando um jogador, seja ele quem for, pede a um clube como o FC Porto ou a qualquer clube português, um salário de 7 M€ limpos*, acho que era mais simpático dizer: *‘Olhe, não tenho condições para continuar, tenho outros objetivos e gostei muito de estar aqui’. E ia à vida dele’*” (O Jogo. (9 de julho de 2022). Pinto da Costa sobre a saída de Mbemba: "Queria um salário de 7 M€ limpos". OJogo. Obtido de <https://www.ojogo.pt/futebol/1a-liga/porto/noticias/pinto-da-costa-sobre-a-saida-de-mbemba-queria-um-salario-de-7-m-limpos-15007305.html>).

3.3 Quando se verifica o termo haverá lugar a compensação...

O diploma legal expresso no art. 23º, n.º 2 do RTFD estabelece que o termo *opera automaticamente e não confere direito a compensação*. Sendo assim, não é necessário comunicar o termo do contrato, nem por parte do atleta, nem por parte do clube, visto que a lei atua de forma automática. Deste modo, o atleta termina o prazo do seu contrato e assina por outro clube livremente ³⁵.

A caducidade do contrato não se traduz numa obrigação por parte do clube para com o jogador, nem do jogador para com o clube. Há uma notável diferença em relação aos restantes trabalhadores, tendo em consideração que a caducidade *no contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º, consagrado no art. 344º, n.º 2 no CT*.

3.4 Comunicação

A cessação do contrato por caducidade não necessita de comunicação, uma vez que o contrato termina quando se verifica o seu termo.

A caducidade opera automaticamente sem necessidade de pré-aviso, tanto ao clube como ao jogador. O contrato caduca quando perece o seu prazo. De acordo com a lei civil, a caducidade atua automaticamente *ipso jure* termina o contrato no decurso do tempo em que os dois o estipularam³⁶. No entanto, não há lugar a nenhuma compensação financeira.

O *modus operandi* da caducidade age de forma automática³⁷, ou seja, não é necessário aviso prévio da entidade empregadora, caduca quando o prazo do mesmo chega ao fim, não

³⁵ O art. 15º n.º 2 do RECITJ prevê que não se aplica no n.º 1 do mesmo dispositivo legal à *inscrição de um jogador profissional desportivamente desvinculado que se encontre em situação de desemprego, desde que o registo tenha caducado, em virtude do contrato de trabalho desportivo que o vinculava ao clube ter cessado antes do fim do período fixado para a inscrição de jogadores*.

³⁶ As partes podem estipular que o contrato tem a duração de duas épocas desportivas. Se no final desse prazo não existir conversações para renovar o contrato, este extingue-se automaticamente.

³⁷ Segundo o art. 23º, n.º 2 da Lei n.º 54/2017, *a caducidade por verificação do termo opera automaticamente e não confere direito a compensação*.

sendo necessário uma compensação³⁸, o que não ocorre no regime laboral comum, pelo facto de o art. 444º do CT estipular que os contratos a termo certo caducam *no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar por escrito, respetivamente, 15 ou oito dias antes de o prazo expirar*, considerado por isso um recurso.

3.4.1 Espanha

Em Espanha³⁹, este tema levanta muitas questões, debates e opiniões distintas. A legislação espanhola reguladora dos contratos de trabalho desportivo não possui qualquer norma idêntica ao nosso ordenamento jurídico, ocorrendo uma total omissão respeitante à recompensa pelo fim do contrato. Porém, tal como em Portugal, o contrato de trabalho desportivo espanhol é um contrato a termo ambivalente, podendo ser certo ou incerto.

Deste modo, lê-se no ordenamento espanhol no art. 13º do RDDP, mais concretamente nas als. b) (*por expiración del tiempo convenido*⁴⁰) e c) (*por el total cumplimiento del contrato*⁴¹), bem como no art. 14º⁴² da mencionada lei, que destaca em

³⁸ Facto disso é a transferência de jogadores para outros clubes a título gratuito, como foi o caso de Brahimi, Herrera, Adrián Lopez, Fabiano e Hernâni, todos jogadores do FCP, que não chegaram a acordo com o clube para renovar o contrato e, por esse motivo, no final do contrato puderam assinar com outros clubes, sem necessidade de nenhuma compensação financeira.

³⁹ Durán, na sua obra, demonstra que *el juego de intereses entre el deportista, en cuanto trabajador, y el club o entidad deportiva, en cuanto empleador, no tiene, en efecto, por qué coincidir con ele que se da, en términos generales, entre trabajador y empresario. (...) En todo caso, no hay, que perder de vista que ante eventuales infracciones de la normativa reglamentaria (o ante oscuridades o imprecisiones en la voluntad de las partes), el principio de interpretación, no debe ser favorecer le estabilidad de la relación, sino facilitar la posibilidad de resolución del vínculo por parte del deportista (o jogo de interesses entre o atleta, enquanto trabalhador, e o clube ou entidade desportiva, enquanto empregador, não tem, de facto, de coincidir com o que ocorre, em termos gerais, entre trabalhador e empresário. (...) Em qualquer caso, não devemos perder de vista que, em caso de possíveis violações de regulamentação (ou fase a obscuridades ou imprecisões na vontade das partes), o princípio da interpretação não deve ser de favorecer a estabilidade do relacionamento, mas sim para facilitar a possibilidade de resolução do relacionamento por parte do atleta* (Tradução da autora) (F., D. L. (1985). La relación laboral especial de los deportistas profesionales (Vol. II). Relaciones Laborales. p.263-274).

⁴⁰ *Devido ao término do prazo acordado* (Tradução da autora)

⁴¹ *Para total cumprimento do contrato* (Tradução da autora)

⁴² *Uno.—Para el caso de que tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido el deportista estipulase un nuevo contrato con otro club o entidad deportiva, mediante convenio colectivo se podrá pactar la existencia de una compensación por preparación o formación, correspondiendo al nuevo club su abono al de procedencia. Dos.—Cuando a la contratación por clubes españoles de deportistas extranjeros les sean de aplicación reglas distintas de las anteriores, de acuerdo con el régimen jurídico del país de procedencia del deportista, se aplicarán criterios de reciprocidad en la contratación por clubes o entidades deportivas extranjeras de deportistas vinculados a clubes españoles. Tres. A los sucesivos contratos que puedan formalizarse con otros clubes españoles por los deportistas extranjeros contratados de acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior les podrá seguir siendo de aplicación el régimen jurídico del primer contrato*

epígrafe *extinción del contrato por expiración del tiempo convenido*⁴³. O legislador espanhol diferencia a caducidade do contrato com o tempo estipulado, isto é, averiguando-se o termo certo/incerto ou inclusive o decurso do prazo.

Findo o contrato, e tal como ocorre em Portugal, não existe a necessidade de comunicação, tal como se encontra expresso no n.º 1 do art. 14º do Acordo coletivo para a atividade de futebol profissional, publicado no BOE n.º 293, de 8 de dezembro de 2015, que estabelece que *duración del contrato (el contrato suscrito entre el Club/SAD y el Futbolista Profesional tendrá siempre una duración determinada, bien porque exprese la fecha de finalización, bien porque se refiera a una determinada competición o número de partidos. En el primer supuesto, se entenderá finalizado, sin necesidad de previo aviso, el día señalado. En el segundo supuesto, se entenderá finalizado el día en que se celebre el último partido de competición de que se trate, siempre que el Club/SAD participe en el mismo)*⁴⁴.

Embora de uma forma subsidiária e não extensível ao contrato desportivo espanhol, as normas previstas no art. 49º n.º 1 al. c) do ETE não são aplicadas em Portugal.⁴⁵

a estos efectos. Cuatro. – Los pagos en moneda extranjera que pudieran realizarse como consecuencia de lo previsto en los párrafos anteriores deberán ajustarse a las disposiciones del Real Decreto 2402/1980, de 10 de octubre, u otra normativa que resulte aplicable en materia de control de cambios, debiendo en consecuencia ir precedidos de la correspondiente autorización de la Dirección General de Transacciones Exteriores. (Um. Caso após a rescisão do contrato por decurso do prazo acordado o atleta estipule novo contrato com outro clube ou entidade desportiva, através de convenção coletiva poderá ser acordada a existência de indemnização por preparação ou treino, correspondendo ao novo clube a sua adesão ao de origem. Dois. Quando se aplicarem regras diferentes das anteriores à contratação por clubes espanhóis de atletas estrangeiros, de acordo com o regime jurídico do país de origem do atleta, serão aplicados critérios de reciprocidade na contratação por clubes desportivos estrangeiros ou entidades de atletas vinculados a clubes espanhóis. Três. O regime jurídico do primeiro contacto para estes efeitos poderá continuar a aplicar-se aos contratos sucessivos que possam ser formalizados com outros clubes espanhóis por atletas estrangeiros contratados de acordo com o disposto no número anterior. Quatro. Os pagamentos em moeda estrangeira que possam ser efetuados em consequência do disposto nos parágrafos anteriores deverão cumprir o disposto no Real Decreto 2.402/1980, de 10 de outubro, ou outras normas aplicáveis em matéria de controlo cambial, devendo consequentemente ser precedidos da correspondente autorização da Direção Geral de Transações Externas) (Tradução da autora).

⁴³A rescisão do contrato por expiração do prazo acordado. (Tradução da autora)

⁴⁴A duração do contrato (o contrato celebrado entre o Clube/SAD e o Futebolista Profissional terá sempre uma duração determinada, quer porque exprima a data de termo, quer porque se refira a uma determinada competição ou número de jogos. No primeiro caso, entender-se-á concluído, sem necessidade de aviso prévio, no dia indicado, no segundo caso, considerar-se-á terminado no dia em que se realizar o último jogo oficial em causa, desde que o Clube/SAD participe no mesmo) (Tradução da autora).

⁴⁵Vejamos, em Portugal, e de acordo com o n.º 1 do art. 344º do CT, nos contratos *de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, por escrito, respetivamente, 15 ou oito dias antes de o prazo expirar*. Já em Espanha, no n.º 1 do art. 15º do ET é estabelecido que *el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en*

O ordenamento jurídico português, e no que diz respeito à caducidade do contrato desportivo, não caracteriza os motivos que levam ao fim do contrato. Em Espanha, isso não acontece, visto que os motivos são expressos de forma clara e particular, tal como é referido no art. 13º, nas als. d) (*Por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total a absoluta o gran invalidez. El deportista o sus beneficiarios tendrán, en estos casos, derecho a percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieron su causa en el ejercicio del deporte. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieron derecho*) e e) (*por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios. En estos casos se seguirá el procedimiento previsto en el artículo cincuenta y uno del Estatuto de los Trabajadores*⁴⁶)

Em súmula, e de acordo com Ventura, *existem decisões judiciais espanholas negando esse direito e também várias decisões dos tribunais espanhóis que julgam aplicável aos atletas a compensação pela caducidade do contrato de trabalho do desportivo*⁴⁷.

el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista (O contrato de trabalho presume-se celebrado por tempo indeterminado. O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado por motivos de produção ou por substituição de trabalhador. Para que se entenda que existe uma causa justificada para o trabalho temporário, será necessário que o contrato especifique com precisão a causa facilitadora da contratação temporária, as circunstâncias específicas que a justificam e a sua ligação com a duração prevista e o art. 49º n.º 1 al. c) do ETE acrescenta que *por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación* (devido ao término do prazo acordado, no final do contrato, salvo nos contratos de formação e nos contratos a termo por substituição, o trabalhador terá direito a receber uma indemnização em valor equivalente à parte proporcional do valor que resultaria do pagamento de doze dias de salário por cada ano de serviço, ou o estabelecido, se for o caso, na regulamentação específica aplicável) (Tradução do autor).

⁴⁶ *Por morte ou lesão que produza incapacidade permanente total ou absoluta ou grande incapacidade no atleta. O atleta ou os seus beneficiários terão, nestes casos, direito a receber uma indemnização de pelo menos seis meses se a morte ou lesão tiver sido causada pela prática desportiva. Tudo isto sem prejuízo das prestações da Segurança Social a que têm direito) e al. e) (por dissolução ou liquidação do clube ou da entidade desportiva correspondente, por acordo da Assembleia Geral de Sócios. Nestes casos será seguido o procedimento previsto no artigo cinquenta e um do Estatuto dos Trabalhadores* (Tradução da autora).

⁴⁷ Ventura, V. H. (2020). O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo. Lisboa: AAFDL Editora, p.292.

4. Revogação por acordo das partes

Segundo Roqueta Buj,⁴⁸ *el acuerdo extintivo de la relación especial de los deportistas profesionales contiene esenciales novedades si aparece un término, otro club o entidad deportiva. Basado en el mutuo acuerdo, las partes deciden el traspaso (la cesión definitiva del deportista a otra entidad deportiva).*⁴⁹

Contudo, o RJCTD não possui nenhuma norma que regulamente esta cessação em particular. De facto, referente a esta forma de cessação, esse regime jurídico pouco esclarece, motivo pelo qual é necessário aplicar o regime do contrato de trabalho enquanto direito subsidiário.

A lei aplica-se aos casos de forma concreta e analógica. Em conformidade com o art. 3º do RJCTD, *as relações emergentes do contrato desportivo se aplicam, subsidiariamente, as regras aplicáveis ao contrato de trabalho que sejam compatíveis com a sua especificidade.* Deste modo, teremos em conta as disposições contidas para o trabalhador comum nas normas dos arts. 349º e 350º do CT, que regulamentam a revogação do contrato por acordo entre as partes, sem que seja necessário existir qualquer tipo de motivo ou causa, podendo, deste modo, o contrato cessar por acordo escrito entre o clube e o jogador⁵⁰.

A revogação ocorre quando o clube e o jogador chegam voluntariamente a um acordo para cessarem o vínculo laboral, ou seja, ocorre *uma cessação da eficácia do negócio assente num mútuo consenso de sinal contrário ao que lhe deu origem*⁵¹.

Este tipo de rescisão encontra-se regulada no art. 23º, n.º 1 al. b) do RJCTD, sendo inequivocamente a forma mais usada, inclusive em Portugal. Assim, *não é apenas um mecanismo para sanar discretamente situações de crise contratual como acontece quando os treinadores, mas sim integrado numa realidade negocial mais alargada, aberto a outras*

⁴⁸ O acordo que encerra o vínculo especial de atletas profissionais contém alterações essenciais caso surja mandato, outro clube ou entidade desportiva. Com base no mútuo acordo, as partes decidem pela transferência (transferência da posse do atleta para outra entidade desportiva) (Tradução do autor).

⁴⁹ Buj, R. R. (1996). *El trabajo de los deportistas profesionales.* (F. d. Profesional, Ed.) Valencia: Tirant lo Blanch, p.331.

⁵⁰ Sendo crucial, tal como exposto no n.º 3, do art. 349º do CT, que o *documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respetivos efeitos, bem como o prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação.*

⁵¹ Amado, J. L. (2019). *Contrato de Trabalho Desportivo, Lei nº 54/ 2017, de 14 de julho - Anotada* (Vol. Reimpressão). Coimbra: Almedina, p.132.

*partes, com vista à alienação dos direitos desportivos e económicos sobre o atleta permitindo aos clubes a realização de um encaixe financeiro*⁵².

Segundo estes tramites, a cessação não necessita de factos para o fim da relação laboral, extinguindo-se por mútuo consentimento. As partes assinam um acordo, indicando a sua data e o momento em que o mesmo irá produzir os efeitos. Todavia, poderão acordar entre eles outros efeitos, como por exemplo, estar de acordo com a lei. Nessa anuência realizada entre ambos, podem ainda concordar com a fixação de uma compensação pecuniária.

João Leal Amado expõe a revogação é uma *coligação de três momentos: o distrate, negócio extintivo do contrato de trabalho, celebrado entre o praticante desportivo e o clube a quo; o contrato de transferência, celebrado entre o clube a quo e o clube ad quem pelo qual se estabelece a indemnização a pagar àquele por este como contrapartida da dissolução antecipada do vínculo laboral entre aquele e o praticante desportivo; o novo contrato de trabalho desportivo celebrado entre o praticante e o clube ad quem*⁵³. Ou seja, na visão do autor estamos perante uma *união ou coligação de contratos*, pelo facto de todos estarem dependentes uns dos outros.

A revogação por mútuo acordo é para ressaltar, pois não está relacionada com a cessação da posição contratual, em concordância com o n.º 1 do art. 424º do CC⁵⁴, *no contrato com prestações recíprocas, qualquer das partes tem a faculdade de transmitir a terceiro a sua posição contratual, desde que o outro contraente, antes ou depois da celebração do contrato, consinta na transmissão*. Isto significa que na cessação da posição contratual ocorre uma transferência definitiva de obrigações e direitos de uma forma categórica para a parte cessionária, ou seja, o cedente termina assim posição contratual originária. Assim sendo, ocorre uma alteração subjetiva, existindo uma alteração de clube.

⁵² Ventura, V. H. (2020). O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo. Lisboa: AAFDL Editora, p.307.

⁵³ Amado, J. L. (2019). Contrato de Trabalho Desportivo, Lei nº 54/ 2017, de 14 de julho - Anotada (Vol. Reimpressão). Coimbra: Almedina, p.135.

⁵⁴ Ana Prata faz uma análise ao artigo, referindo que *permite-se, um contrato bilateral, qualquer das partes possa transmitir a terceiro a sua posição jurídica no contrato. Há, pois, uma modificação subjetiva do contrato: o cedente abandona-o, passando aquele a produzir efeitos entre o cessionário e o cedido, isto é, são estes as novas partes no contrato. (...) Na falta de consentimento do contraente cedido, a cessão de posição contratual é ineficaz (art. 421º, n.º 1, a contari, e art. 406º, n.º 2)*(Prata, A. (2021). Em c. A. Prata, Código Civil Anotado (2º Revista e Atualizada ed., Vol. I (artigos 1º a 1250º). Coimbra: Almedina, p. 576). No entanto, o modo de aplicação do distrate num e no outro contrato é muito diverso.

A transferência do atleta impõe a extinção do contrato com a equipa anterior e a concretização de um novo contrato com um novo clube. Caso não se verifique nenhuma posição contratual, dá-se a extinção do contrato com o clube e a celebração de um novo.

É relevante citar o art. 23º n.º 4 do RGCTD, visto que preconiza que esta é uma resolução coletiva e que *pode ser estabelecido o direito do praticante desportivo resolver o contrato em caso de não participação nas competições oficiais ao longo da época desportiva*. João Leal Amado explica que *na falta de criação convencional desta figura e resultando a não participação do praticante na competição desportiva da legítima opção técnica do treinador, o praticante não terá base para invocar qualquer justa causa de resolução*.⁵⁵

Com base nestes factos é pertinente acrescentar que esta lei é aplicável tanto ao trabalhador comum como ao atleta, sendo um direito potestativo, como pronuncia o povo é a possibilidade de “*dar o dito por não dito*”.⁵⁶ Noutras palavras, existe o direito de arrependimento. O atleta, através de uma carta escrita, tem a possibilidade de fazer findar a concordância para revogação por mútuo acordo. Porém, esta deve ser elaborada num período de sete dias após a celebração da revogação. Será *remetida em carta registada e com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim do prazo*, ex vi art. 350, n.º 1 e n.º 2. Já o n.º 2 do mencionado artigo indica que a cessação *prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade do montante das compensações pecuniárias pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho*.

É crucial também demonstrar que o atleta não possuirá o direito de retração pelo facto de o contrato de trabalho desportivo ser especial. Os empresários são intervenientes fundamentais na rutura dos contratos, pois são eles que gerem as carreias dos jogadores e oferecem o ponto de partida, de chegada e marcam o seu percurso.

Além disso, é também pertinente a análise do n.º 4 do art. 350º do CT, dado que este descarta o direito de arrependimento quando existe um *acordo de revogação devidamente*

⁵⁵ Amado, J. L. (2019). Contrato de Trabalho Desportivo, Lei nº 54/ 2017, de 14 de julho - Anotada (Vol. Reimpressão). Coimbra: Almedina, p. 145.

⁵⁶ João Leal Amado, relativamente a este assunto, demonstra que *poderá suscitar forte perturbação e conflitualidade nesta área, sobretudo se nos esquecermos de que o distrate faz aqui habitualmente parte de um triângulo negocial (que é ainda formado pelo contrato de transferência celebrado entre dois clubes e pelo contrato de trabalho celebrado entre o praticante e o novo empregador) gerador do fenómeno da coligação do contrato*. (Amado, J. L. (2019). Contrato de Trabalho Desportivo, Lei nº 54/ 2017, de 14 de julho - Anotada (Vol. Reimpressão), Coimbra: Almedina, p.137).

*datado e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei*⁵⁷.

O direito de arrependimento do desportista terá um impacto muito forte e, por esse motivo, importa salientar as normas previstas no art. 350º do CT. Estas não têm aplicabilidade nas relações jurídicas desportivas, pelo facto de as suas características não serem congruentes com o contrato de trabalho desportivo, tal como previsto no art. 3º n.º 1 do RJCTD.

Na perspetiva de Lúcio Miguel Correia, ao desportista *não lhe é permitido desvincular-se ante tempus do prazo contratualmente convencionado com a entidade desportiva*, sendo certo que *esta forma de cessação contratual poderá assumir um papel crucial na determinação do futuro desportivo do atleta, enquanto antecâmara de uma eventual transferência para outro clube*⁵⁸.

4.1.1 Direito comparado

4.1.2 Espanha

O legislador espanhol consagrou este regime de cessação de forma diferente no art. 13º, al. a) do RDDP: *por mútuo acuerdo de las partes. Si la extinción por mútuo acuerdo tuviese por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato; en ausencia de pacto la indemnización para el deportista no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada*. Em Portugal e Espanha o contrato cessará mediante o acordo das partes, *mesmo que esta não seja reduzida a escrito – e desde que não se verifique eventuais vícios de vontade ou consentimento*⁵⁹. Em Portugal e Espanha, o contrato cessará

⁵⁷ Não existe nenhum obstáculo normativo que impeça a aplicação das normas que regulam o direito de arrependimento do trabalhador comum ao contrato de trabalho desportivo.

⁵⁸ Correia, L. M. (2018). A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017, de 14 de julho. Em C. M. Correia, & R. O. Pradillo, Iº congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo. Porto: Vida Económica, p.129.

⁵⁹ *Por acordo mútuo das partes. Se o objetivo da rescisão por mútuo acordo for a transferência definitiva do atleta para outro clube ou entidade desportiva, as partes acordam as condições económicas para a celebração do contrato; Na falta de acordo, a indemnização do atleta não poderá ser inferior a 15 por cento bruto do valor estipulado* (Tradução da autora)

mediante o acordo das partes, *mesmo que esta não seja reduzida a escrito – e desde que não se verifique eventuais vícios de vontade ou consentimento*^{60 61}.

Tal como é referido por Roqueta Buj, *aunque es admisible un acuerdo verbal para extinguir el contrato de trabajo, ya que el mismo no está sometido a una forma determinada, los términos del acuerdo han de ser claros e inequívocos y han de ser expresión de una voluntad que no deje lugar a dudas de cuál fue la intención de las dos partes*⁶²⁶³. Isto significa que o acordo não necessita de ser escrito, pois poderá ser verbal, situação que é transversal a todos os países.

4.2 Ocorrências reais

4.2.1 Cristiano Ronaldo

O mundo do futebol ficou em alvoroço, a 22 de novembro de 2022, devido a uma publicação simples e concisa por parte do Manchester United, que na sua página oficial anunciou: *Cristiano Ronaldo is to leave Manchester United by mutual agreement, with immediate effect. The club thanks him for his immense contribution across two spells at Old*

⁶⁰ Correia, L. M. (2022). Regime Jurídico dos Praticantes Desportivos Profissionais em Portugal e Espanha, Especificidades. Lisboa: Quid Juris, p.320.

⁶¹ Lúcio Correia afirma, sobre esta matéria, que o legislador espanhol, misturou *dois conceitos jurídicos que não são exatamente iguais, isto é, confunde a cessação por mútuo acordo entre os contraentes e únicos titulares do vínculo laboral desportivo mediante acordo, e a transferência desportiva* (Correia, L. M. (2022). Regime Jurídico dos Praticantes Desportivos Profissionais em Portugal e Espanha, Especificidades. Lisboa: Quid Juris, p.321). González Del Rio, comunica que *aunque la cesión definitiva aparezca regulada como modalidad de extinción del contrato por mutuo acuerdo, en realidad no cabe hablar de extinción del contrato de trabajo previa a la cesión definitiva del deportista profesional, ya que un requisito necesario de la cesión definitiva de deportistas profesionales es que el contrato de trabajo ha que estar vivo, pues no es posible la cesión definitiva cuando la relación contractual há sido extinguida previamente, de tal forma que no se produce un resolución del vínculo contractual propiamente dicho (embora a transferência definitiva apareça regulada como forma de rescisão do contrato por mútuo acordo, na realidade não se pode falar em rescisão do contrato de trabalho antes da transferência definitiva do atleta profissional, visto que um requisito necessário para a transferência definitiva dos atletas profissionais é que o contrato de trabalho esteja ativo, uma vez que a transferência definitiva não é possível quando a relação contratual tiver sido previamente extinta, de modo que não há resolução da própria relação contratual)* (Tradução da autora (Río, J. M. (2008). El Deportista Profesional Ante La Extinción Del Contrato De Trabajo Deportivo. Madrid (España): Dykinson, S.L, p.262).

⁶² *Embora seja admissível o acordo verbal de resolução do contrato de trabalho, não estando sujeito a forma específica, os termos do acordo devem ser claros e inequívocos e devem ser a expressão de uma vontade que não deixe dúvidas sobre qual foi a intenção de ambas as partes* (Tradução da autora)

⁶³ Buj, R. R. (2017). La extinción del contrato del deportista profesional. Em A. P. Olmeda (coord.), Régimen jurídico del deportista profesional (p. 299). Madrid (España): Lex Nova, p.299.

*Trafford, scoring 145 goals in 346 appearances, and wishes him and his family well for the future. Everyone at Manchester United remains focused on continuing the team's progress under Erik ten Hag and working together to deliver success on the pitch*⁶⁴⁶⁵.

Nessa data, os meios de comunicação social (rádio, televisão, jornais e revistas) passaram horas a desvendar a notícia. Os comentadores desportivos, sem cessar, analisavam esse assunto. O desfecho previsto já se anunciava desde o verão passado, dada a relação atípica vivida. Recuando aos meses de junho, julho e agosto de 2021, data a que CR7 voltou a Manchester, a tinta não parou de correr. O clube transmitia-lhe belas e ótimas recordações e, nesse momento, o “melhor do mundo” estava centrado e recentrado no teatro dos sonhos. O projeto desportivo esteve longe dos pressupostos desde a primeira época.

Delineava-se a época desportiva de 2022/2023 e, na verdade, tudo fazia crer que o jogador não continuaria nesse projeto. Especulavam-se as causas motivadoras da sua não continuação, tendo-se apontado como razão maior a ausência da equipa, no magnífico palco de talentos (Champions League). Todavia, o verniz estalou num dos momentos mais delicados da vida familiar do craque português. Este não sentiu o apoio necessário por parte do clube que tanto amava e acreditava. A estrutura dos Red não compreendeu o porquê da ausência do mesmo na pré-época desportiva. Mesmo assim, e recordando algumas especulações, CR7 continuou no clube inglês.

Essa segunda passagem pelo palco dos sonhos não correu como se esperava para CR7. Numa entrevista dada ao programa Talk Tv, com o jornalista Piers Morgan, o craque afirmou *que se sentia traído pelo clube e não respeitava o treinador Erik ten Hag*⁶⁶. As declarações proferidas foram a gota de água para o divórcio que já se avizinhava (os jornalistas do Record, reforçaram *que as palavras do craque na referida entrevista provocaram uma quebra irreparável, ao lançar farpas, manifestaram desapontamento e deixaram críticas ao clube, bem como a atuais, antigos técnicos e jogadores dos red devils*)⁶⁷.

⁶⁴ *Cristiano Ronaldo vai deixar o Manchester United por mútuo acordo, com efeitos imediatos. O clube agradece a sua imensa contribuição em duas passagens por Old Trafford, marcando 145 golos em 346 partidas, e deseja-lhe a ele e à sua família o melhor para o futuro. Todos no Manchester United continuam focados em continuar o progresso da equipa sob o comando de Erik ten Hag e trabalhar juntos para proporcionar sucesso em campo* (Tradução da autora).

⁶⁵ United, M. (22 de novembro de 2022). Ronaldo To Leave United. Obtido de Manchester United: https://www.manutd.com/en/news/detail/man-utd-official-statement-on-cristiano-ronaldo-22-november-2022?utm_campaign=ManUtd&utm_medium=post&utm_source=twitter.

⁶⁶ Azevedo, R. (23 de novembro de 2023). Está. Livre. A Bola, 02, p.2.

⁶⁷ Dias, F. A., & Pedroso, R. (23 de novembro de 2022). Ronaldo Está Livre. Record, p.3.

Passados nove dias surge a notícia esperada, a rescisão por mútuo acordo, tendo *efeitos imediatos*, tal como tinha sido anunciado pelo clube e pelo Jornal *A Bola*. A reação do atleta internacional português também não tardou: *Na sequência de negociações com o Manchester United decidimos, por mútuo acordo, rescindir antecipadamente o contrato. Amo o Manchester United e os adeptos, isso nunca mudará. No entanto, sinto que é o momento certo para procurar um novo desafio. Desejo à equipa os maiores sucessos para a restante época e para o futuro*⁶⁸⁶⁹. Chegou, assim, ao fim uma das séries com mais capítulos do mundo futebolístico e despoletada pela entrevista apresentada.

Para Cristiano Ronaldo, este final foi vantajoso, pois usufruiu de um contrato noutra clube, o seu valor foi reconhecido, a sua competição estava ao mais alto nível e foi uma aposta frequente⁷⁰.

No último capítulo desta série lia-se *a estrela brilhante continuará e fará sonhar quem assim o desejar*, *A Gazzetta dello Sport*, lançou a pergunta *Dove giocherà CR7?*⁷¹⁷².

O clube continuará com o projeto pretendido: *Todos no Manchester United permanecem focados em dar continuidade ao progresso da equipa sob as ordens de Erik ten*

⁶⁸ Azevedo, R. (23 de novembro de 2023). Está. Livre. *A Bola*, p.2.

⁶⁹ José Manuel Delgado, num artigo de opinião no jornal *A Bola*, sobre este tema afirmou: *finalmente, uma excelente notícia para Cristiano Ronaldo: a rescisão, alcançada sem litígio, do contrato que o ligava ao Manchester United, foi formalizada e dada a conhecer pelo clube de Old Trafford. Foi colocado, assim, um ponto final num equívoco que se arrastava desde o princípio da época, e que estava a penalizar o clube e o jogador* (Delgado, J. M. (23 de novembro de 2022). Uma excelente notícia para CR7. *A Bola*, p.2).

⁷⁰ CR7 ficou magoado pelo facto de não ser aposta regular e na famosa entrevista relatou isso mesmo *não veem o quadro completo. O que acontece atrás do palco. Se não fosse provocado, o que aconteceu nos últimos meses... Não me digam que os jogadores de topo aceitam jogar três minutos. Vá lá... Para mim não foi respeito. Pedi desculpa aos meus colegas, fiz um post no Instagram. Os colegas sabem o que senti, mas não me arrependo das decisões, de ser como sou. Se não me respeitas, não te respeito. Vai à Imprensa dizer que me adora e blábláblá, mas é só para a Imprensa acrescentou ainda arrependo-me de sair do estádio. Mas queria que ele tivesse respeito por mim. Fiquei muito desapontado com o comunicado do Manchester United, nunca tive nenhum problema em nenhum clube e suspenderam-me. Senti que foi para me envergonhar, para me humilhar. Não quero dar detalhes do que queria fazer. Mas cheguei a casa e disse que não ia ao jogo porque estava suspenso e riram-se. Senti-me bem, fiquei relaxado, mas desapontado. OK, não sou perfeito, cometi um erro, mas suspenso e falhar o jogo? Fiquei desapontado* (O Jogo. (17 de novembro de 2022). Críticas duras a Ten Hag, elogios a Messi e um arrependimento. Ronaldo na íntegra. O Jogo. Obtido de <https://www.ojogo.pt/internacional/cristiano-ronaldo/noticias/direto-acompanhe-a-entrevista-de-cristiano-ronaldo-15359227.html>).

⁷¹ *Onde irá o CR7 jogar?* (Tradução da autora).

⁷² RCS MediaGroup SpA. (23 de novembro de 2022). Dove giocherà CR7? Sporting, MLS e la suggestione Real: le quote dei bookmaker. *La Gazzetta dello Sport - Tutto il rosa della vita*. Obtido de <https://www.gazzetta.it/scommesse/notizie-analisi/23-11-2022/cristiano-ronaldo-dove-giochera-gennaio-quote-5681.shtml>.

*Hag, e a trabalhar em conjunto para alcançar o sucesso, dentro de campo*⁷³. CR7 pode continuar a sua carreira no clube saudita (Al Nassr), dando continuidade ao seu bom desempenho desportivo.

4.2.2 Nakajima

O internacional japonês ingressou no plantel azul e branco em julho de 2019. Na época apresentou-se como uma ótima contratação, ficando o atleta com cláusula de rescisão de 80 milhões de euros, tendo por isso assinado até 2024.

Nakajima não fazia parte da equipa técnica liderada pelo treinador Sérgio Conceição. Esteve emprestado a algumas equipas, tais como: FC Tokyo, Portimonense, Al Duhail e Al Ain, mas nunca se afirmou como um jogador verdadeiramente ativo. A imprensa divulgava que o atleta não compreendia e não dominava a língua portuguesa, sendo esse um motivo de alicerce e fundamento a esse procedimento. No FCP, e de dragão ao peito, realizou apenas 37 jogos oficiais. Durante esse percurso contabilizou um golo e quatro assistências, muito pouco para o esperado, tal como o seu desempenho, que ficou aquém do expectável.

Em finais de 2019, quando a SarsCov2 fechou o mundo, tudo se modificou e comprometeu, como era de esperar, a situação dos jogadores.

Ultrapassada esta má fase nacional e mundial, as restrições são levantadas e é retomada a competição. Nakajima recusou apresentar-se no FCP. Nesse período concedeu uma entrevista a *Goethe* afirmando o desconhecimento do vírus e das suas implicações *naquela altura. Deixo os argumentos que fundamentam a decisão: a minha esposa sofre de asma, a minha filha é bebé e a minha proteção é essencial. Acrescenta, para mim, a família é a coisa mais importante, coloco-a acima de tudo. Se eu não me proteger posso colocar em risco a vida delas, pela fragilidade de que são portadoras. Mencionou também a heterogeneidade da atuação de outras equipas referindo os treinos e dando mesmo conselhos/sugestões. Há quem treine em pequenos grupos. O FC Porto começou a treinar com toda a equipa. Embora tivesse duas salas separadas não pareciam assegurar o distanciamento social desejado. Decidi não treinar, segundo o definido pela equipa, porque*

⁷³ O Jogo. (22 de novembro de 2022). Oficial: Cristiano Ronaldo já não é jogador do Manchester United. O Jogo. Obtido de <https://www.ojogo.pt/internacional/cristiano-ronaldo/noticias/oficial-cristiano-ronaldo-nao-e-jogador-do-manchester-united-15377180.html>.

*tinha a minha esposa doente. Esta situação era um alerta, se ela sofresse uma infeção com a SARS-CoV-2 colocaria a minha família em risco. Por conseguinte, não participei nos treinos e perdi a minha posição na equipa. Não me arrependo, as atitudes tomadas foi para assegurar o bem-estar familiar*⁷⁴.

Na época de 2019/2020 foi afastado da equipa, sendo que o presidente do Portimonense acabou por se pronunciar acerca do caso, caracterizando *o caso do Nakajima [como] sendo muito delicado. Concordo com a atitude do FC Porto e do seu treinador Sérgio Conceição, porque esses episódios já tinham acontecido. Quando nasceu a filha, o jogador tomou decisões pouco favoráveis. Sérgio Conceição e todos os elementos compreenderam o sucedido. Foi reintegrado e felicitaram-no pelo nascimento da sua primogénita. Mais tarde sofreu outro episódio associado à Covid-19. Todos os seus funcionários (cozinheira, intérprete e professora), a filha recém-nascida e a esposa a necessitar de cuidados especiais regressaram ao Japão. Só ele ficou. A equipa técnica e a administração da SAD nunca lhe viraram as costas, em nenhuma das ocasiões, embora muito distintas*⁷⁵.

Em janeiro foi emprestado ao Al-Ain clube saudita. Realizou dois jogos, num dos quais sofreu uma grave lesão, fraturou a tibia e sofreu uma rotura de ligamentos. Esta lesão deixou-o parado durante algum tempo.

Após a interrupção e total recuperação, regressou ao Portimonense, agora por empréstimo do clube nortenho. Em conferência de imprensa, o jogador afirmou *sentir saudades. Estou muito feliz por poder voltar ao Portimonense. Gosto muito deste estádio e quero voltar a jogar para estes adeptos*⁷⁶, sendo que tanto o presidente como o jogador reforçaram que estava recuperado da lesão a 100%. Enquanto atleta do Portimonense realizou 25 partidas, marcando somente dois golos e quatros assistências.

Esta temporada não foi a mais favorável para o jogador, pois não conseguiu afirmação, não foi convocado para a seleção japonesa e, sobre esse tema, numa entrevista à

⁷⁴ Rádio Renascença Lda. (7 de setembro de 2022). RR Renascença. Obtido de Nakajima não se arrepende de ter recusado treinar no FC Porto: <https://rr.sapo.pt/bola-branca/noticia/amp/porto/2022/09/07/nakajima-nao-se-arrepende-de-ter-recusado-treinar-no-fc-porto/298786/>.

⁷⁵ Meta Business Suite. (22 de junho de 2020). Facebook. Obtido de <https://www.facebook.com/espacoportista/photos/-a-explica%C3%A7%C3%A3o-que-faltava-do-caso-nakajima-em-entrevista-%C3%A0-sic-noticias-theodoro/907074983124887/>.

⁷⁶ Sociedade Independente de Comunicação, (25 de agosto de 2021). SIC notícias. Obtido de “Estou muito feliz por poder voltar”: Nakajima regressa ao Portimonense: <https://sicnoticias.pt/especiais/mercado-de-transferencias/2021-08-25-Estou-muito-feliz-por-poder-voltar-Nakajima-regressa-ao-Portimonense-6cd28618>.

revista japonesa, afirmou que: *se precisarem de mim, estarei disponível. Como só há uma chamada antes do Mundial, a possibilidade é bem baixa. Costumava pensar que definitivamente seria selecionado, mas agora não me importo se não for*⁷⁷. Assim, tudo indicava que não jogaria no Mundial realizado no Qatar, verificando-se que as suas previsões estavam corretas.

Na permanência do contrato entre Nakajima e os Dragões muitos foram os acontecimentos. O atleta não se afirmou como uma peça indiscutível do plantel, não sendo uma das opções do treinador.

A rescisão do contrato mereceu acordo, e mesmo com o forte investimento realizado pelo FCP não houve retorno financeiro (uma vez que o jogador assinou a custo zero pelo clube turco do Antalyaspor).

A decisão reduziu, em muito, as despesas mantidas com o atleta. Embora o ativo tivesse custado 12 milhões (por apenas 50% do passe) foi com uma cláusula de rescisão fixada nos 80 milhões de euros. O clube nunca recuperou o valor gasto, pois o atleta esteve longe de alcançar o seu favoritismo⁷⁸.

Assim, sem a hipótese de venda do japonês e afastada a ideia de um novo empréstimo do jogador, rescindiram o contrato que os mantinha ligados até junho de 2024. O atleta ficou livre, podendo assinar por outro clube. Referia o jornal desportivo da SAD azul e branca que *com a saída em definitivo do médio houve uma poupança. Atingiu, o clube, 8,5 milhões de euros (M€) e o lucro foi, ao mesmo tempo, também encarado como uma recompensa, pois o jogador nunca se adaptou ao clube*⁷⁹.

A decisão foi a mais acertada. Naka, como também era conhecido, não foi um jogador fundamental na equipa. Conclui-se que a rescisão só trouxe vantagens. O FCP fez um grande investimento na sua contratação e, no momento da saída a custo zero, poupou largos milhões. Já para Nakajima, este pode assinar livremente pelo clube turco.

⁷⁷ Tribuna, Expresso. (7 de setembro de 2022). Nakajima não se arrepende por se ter recusado a treinar no FC Porto na pandemia: “Se fosse infetado, colocaria a minha família em risco”. Obtido de <https://tribuna.expresso.pt/porto/2022-09-07-Nakajima-nao-se-arrepende-por-se-ter-recusado-a-treinar-no-FC-Porto-na-pandemia-Se-fosse-infetado-colocaria-a-minha-familia-em-risco-4fe3f146>.

⁷⁸ FUTEBOL CLUBE DO PORTO – FUTEBOL, SAD. (5 de julho de 2019). Obtido de <https://web3.cmv.m.pt/sdi/emitentes/docs/FR72708.pdf>.

⁷⁹ Monteiro, A. P. (setembro-outubro/novembro-dezembro de 2005). Revista de Legislação e de Jurisprudência. Sobre as "cláusulas de rescisão" dos jogadores de futebol (3934 e 3945), a.135. Coimbra.

4.2.3 Slimani

No futebol português verificaram-se alguns casos de rescisão por mútuo consentimento. Um deles foi o avançado Slimani. Após várias épocas a jogar noutros clubes, o avançado argeliano regressou a Portugal, onde tinha vivido momentos de glória, de pânico e de horror (o tão falado acontecimento de Alcochete).

O clube leonino esperava o seu regresso, mas o avançado não se conseguiu incorporar na equipa de Rúben Amorim. A sua curta passagem pelo SCP permitiu a realização de 12 jogos, marcou quatro golos e contribuiu com uma assistência para golo. A sua história estava inscrita no clube verde e branco, no entanto, a sua participação e desempenho não alcançaram a projeção pretendida.

Os problemas com o treinador não ficaram em segredo e foram tornados públicos. Segundo as palavras emitidas pelo mesmo, *o meu regresso não funcionou e não encaixei nas suas ideias, desse modo, fui pouco utilizado, contabilizando pouco minutos dentro de campo.*

Igualmente, o clube e o jogador entenderam que o melhor era rescindirem o contrato por mútuo acordo. Portanto, o clube resolveu um dos problemas do presidente⁸⁰, visto que o avançado não fazia parte dos planos nem do treinador, nem do clube, e a sua idade era também um fator para este «desentendimento». A perspetiva do atleta visava uma possibilidade de assinar um novo vínculo com outra entidade⁸¹, sem a mesma ter de pagar qualquer tipo de indemnização ao SCP.

⁸⁰ Sendo importante realçar que o SCP poupou 3,2 milhões de euros com o atleta.

⁸¹ Slimani acabou por assinar a custo zero pelo clube francês do Brest. O clube anunciou o jogador realçando que *tinha sido uma enorme conquista por parte do Stade Brestois, que assegurou os serviços de Islam Slimani (34 anos), um jogador muito consagrado na Europa.* Melhor marcador da história da seleção da Argélia, chega do Sporting, com o qual rescindiu contrato para se juntar aos Ty-Zefs por uma temporada (mais uma opcional) (Lusa, 25 de agosto de 2022). Slimani rescinde com o Sporting e assina pelos franceses do Brest. Diário de Notícias. Obtido de <https://www.dn.pt/desporto/slimani-rescinde-com-o-sporting-e-assina-pelos-franceses-do-brest-15114180.html>.

4.2.4 Futebol Internacional - Christian Eriksen

No futebol internacional destaca-se o caso de Christian Eriksen, mais precisamente o momento da sua desvinculação do Inter clube da Série A Italiana. O acontecimento motivou acordo, pois o jogador tinha sofrido uma paragem cardíaca num jogo de apuramento para o Euro 2020 e passou a usar um desfibrilhador, aparelho esse que o impedia de jogar no campeonato italiano. Em comunicado *o FC Internazionale Milano anuncia o acordo com a rescisão de contrato de Christian Eriksen. (...) Mesmo que os caminhos se separem, ele continuará a ter uma ligação forte e indissolúvel. Os melhores momentos, os golos e as vitórias, o abraço dos adeptos fora de San Siro na celebração do Scudetto.* É pertinente reforçar que esta rescisão está associada à falta de saúde de Eriksen. A Federação Italiana de Futebol, na pessoa de Francesco Braconaro, esclareceu que *este não poderá jogar na liga, naquelas condições, Eriksen será impedido de jogar, a não ser que a patologia se resolvida e o respetivo desfibrilhador seja retirado*⁸².

Na impossibilidade de competir na liga italiana, Eriksen assinou pelo Manchester United durante três épocas a custo zero. Assim, o dinamarquês continuará a competir e prosseguirá a sua carreira.

4.2.5 Futebol feminino - Matilde Fidalgo

No futebol feminino, temos o caso de Matilde Fidalgo, internacional da seleção A portuguesa que rescindiu contrato com o Benfica. *A ligação contratual com Matilde Fidalgo cessou, esta quinta-feira, por mútuo acordo,* salientando-se que a atleta foi contratada pelo clube da luz em 2020 ao Manchester City⁸³.

Matilde Fidalgo, lateral treinada por Catarina Amado, disputou apenas sete jogos numa época. Em cinco deles foi titular e em dois foi suplente. A jogadora cumpriu poucos

⁸² O Jogo. (17 de dezembro de 2021). Eriksen torna-se jogador livre ao rescindir com Inter. O Jogo. Obtido de <https://www.ojogo.pt/internacional/noticias/eriksen-torna-se-jogador-livre-ao-rescindir-com-inter-14419457.html>.

⁸³ Mais Futebol. (27 de janeiro de 2022). Benfica e Matilde Fidalgo rescindiram por mútuo acordo. Obtido de <https://maisfutebol.iol.pt/futebol-feminino/benfica-feminino/benfica-e-matilde-fidalgo-rescindiram-por-mutuo-acordo>.

jogos numa época desportiva. O clube e a atleta não beneficiaram com o seu desempenho, quer financeiro quer desportivo.

A rescisão do contrato trouxe-lhe a possibilidade de assinar por outro clube e obteve melhor rendimento financeiro e desportivo. A atleta relançou a sua carreira desportiva ao serviço do clube espanhol (Bétis), mostrando novamente as suas aptidões e habilidades desportivas.

4.3 Análise global

Analisados os diferentes casos no desporto nacional e internacional, a rescisão por mútuo acordo entre os atletas e os clubes é a solução mais adequada e aprazível aos intervenientes. O jogador relança a sua carreira noutra projeto desportivo e o clube vê, na desvinculação, o motivo justificador da rescisão e não carece de outro apelo.

Porém, colocam-se questões infundáveis: O clube pagou tanto pelo atleta e agora sai? Sem qualquer contrapartida? Sem pagamento da cláusula? Em muitos casos, a principal justificação está associada à rentabilidade auferida, resultando numa poupança financeira por parte do clube.

Na minha opinião, esta é a forma mais ponderada para a rescisão do contrato. É simples, rápida e traz vantagens para ambos. O atleta assinará por outro clube e o clube arranjará uma nova alternativa.

Esta finalização de contratos agrada a muitos clubes, pois muitos não aceitariam e não poderiam pagar o valor das cláusulas. Por conseguinte, a extinção é uma solução para ambos os intervenientes no vínculo.

5. Despedimento promovido pelo clube

*The just cause theory requires na employer to justify employee dismissals by providing specific and suffucuent reasons to support the decison. When an employmentet contract is for a definite term, neither party may terminate the agreement prior to the expiration of the term without suffucuent cause.*⁸⁴⁸⁵ O excerto de McKinnon, McCormick e Wilson ilustra a grave insegurança jurídica existente nos Estados Unidos da América em relação ao contrato de trabalho desportivo, não estando muito distante de um sistema de despedimento livre.

Champion expõe que *the termination must be for cause, but for cause could be simply that the employee no longer fits the nedds*⁸⁶. Desta forma, o despedimento do atleta poderá ter como causa um rendimento insuficiente⁸⁷⁸⁸. *A circunstância de performance do atleta não corresponder às expetativas patronais bastará em princípio para justificar o despedimento, podendo ser atenuadas caso o praticante desportivo disponha de suficiente poder de bagagem para negociar os chamados guaranteed no-cut contracts*⁸⁹.

É notório, no que diz respeito ao despedimento, que a CRP o trata como um direito fundamental, pois consiste num mecanismo para a defesa dos direitos fundamentais contra violações de que sejam alvo, sendo também importante que penetrem na realidade desportiva e não estejam apenas consagrados na legislação.

Para o despedimento ser lícito, a entidade empregadora tem de se apoiar numa causa, a qual valida o despedimento *ad nutum*⁹⁰ do atleta. A lei fornece um esclarecimento para as

⁸⁴ A Teoria da justa causa exige que o empregador justifique as demissões dos empregados, fornecendo razões específicas e suficientes para apoiar a decisão. Quando um contrato de trabalho é por prazo determinado, nenhuma das partes pode rescindir o acordo antes do término do prazo sem justa causa...” (Tradução da autora).

⁸⁵ Wilson, McCormick. McKinnon. (1996). Sports Law. Lupus Publications: Lansing, p.1-42.

⁸⁶ A demissão deve ser por justa causa, mas por justa causa pode ser simplesmente que o funcionário não se enquadra mais nas necessidades (Tradução do autor).

⁸⁷ Falta de golos de um avançado, o atleta não ter o rendimento expetável do clube durante os treinos e nos jogos, não compreender as táticas pretendidas. No ordenamento jurídico mexicano, a *Ley federal del Trabajo* cita que a perda de capacidades desportivas do atleta poderá ser um fundamento para a rescisão do contrato por parte do clube.

⁸⁸ Chapiion, Walter T., (1993) Sports Law in Nutshell, West Publishing, Co. St. Paul, Minn, p.230-248.

⁸⁹ Amado, J. L. (2002). Vinculação versus Liberdade, O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, p.231.

⁹⁰ Trata-se de um termo jurídico em latim que se aplica neste caso por ilustrar que o contrato não pode ser revogado só pela vontade de uma das partes.

causas de cessação do contrato por iniciativa do clube, nomeadamente através do despedimento por justa causa, art. 23º, n.º 1, al. a) do RJCTD, ou do despedimento coletivo, art. 23º, n.º 1º, al. f) do RJCTD.

No que concerne a este tema, o regime jurídico espanhol consagrou, no art. 13º al. h) do RDDP, que o contrato celebrado entre o clube e o desportista pode cessar *por despido del deportista*⁹¹.

5.1 Justa causa

O despedimento por justa causa é a sanção máxima aplicada ao atleta pelo clube⁹², tal como se encontra estabelecido no art. 18º, n.º 1, al. d) do RJCTD. No pensamento de Lúcio Correia, essas sanções traduzem-se em comportamentos culposos ou negligentes do desportista, *pela sua gravidade e consequências, tornou inevitável a rutura contratual e motivou a subsequente instauração de procedimento disciplinar obrigatório para o devido efeito*⁹³. Permanece uma certa autonomia entre a justa causa laboral e a justa causa desportiva, pois o jogador participará nas competições oficiais do clube na época desportiva seguinte, sem a necessidade de ser reconhecida a justa causa.

Na sua obra, Guido afirma que *non può nascondersi che il principio del libero recesso se pergue la finalitá di nel rispetto della sua persinalità, può però transformarsi in un vantaggio per le società sportive dotate*.⁹⁴⁹⁵

⁹¹ Pela demissão do atleta (Tradução da autora).

⁹² Neste contexto importa dar ênfase às palavras de Norbert Elias: *se os jogadores não se controlarem a si próprios o suficiente, estão provavelmente a infringir as regras e a vitória pode desviar-se para os seus oponentes. Se se restringirem de mais, faltar-lhes-á o vigor e a energia necessários para a vitória. No caso de seguirem as regras como escravos, arriscam-se a perder por falta de imaginação, pelo contrário, se se esquivam, ou se esforçam até ao externo, arriscam-se a perder por infração das regras. Precisam de encontrar a forma intermédia entre a obediência zelosa às regras e convenções e a dissimulação e exploração das regras até ao limite, jogando próximo da rutura*. Elias, N. (1992). Ensaio sobre o desporto e a violência. Em A Busca da Excitação. Lisboa: Difel., p.231) sem dúvida alguma que a ética no desportivo e um princípio que deve guiar toda a atividade desportiva.

⁹³ Correia, L. M. (2018). A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017 de 14 de julho. Em c. M. Correia, & R. O. Pradillo, Iº congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo. Porto: Vida Económica, p.130.

⁹⁴ Não se pode esconder que o princípio da livre retirada prossegue o objetivo de respeitar a sua personalidade, mas pode transformar-se numa vantagem para os clubes desportivos com meios financeiros mais substanciais que, ao garantirem o rendimento dos melhores atletas, podem alterar o equilíbrio técnico entre as equipas onde reside o encanto de cada competição (Tradução da autora).

⁹⁵ Vidire, G. (1993). La disciplina del lavoro sportivo autonomo e subordinato (Vol. II). Milão: Giustizia Civile.

O ordenamento jurídico português é muito rigoroso em relação a esta questão, desde logo pela CRP, mais concretamente pelo art. 53º, em que *é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos*, estando enquadrada nos Direitos, Liberdades e Garantias da Constituição⁹⁶. Importa mencionar que as entidades privadas, mais precisamente os clubes, estão obrigadas a respeitar tão importantes direitos. Por esse motivo, essa forma de despedimento traduz-se num incumprimento contratual grave.

A justa causa é pedida pelo clube quando existe um comportamento condenável por parte do jogador, sendo-lhe imputável a culpa. Não havendo margem para dúvida, a rutura de contrato é inequívoca, não sendo mais que um *incumprimento contratual grave e culposos que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva* (n.º 3 do art. 23º do RJCTD).

Nesta forma de cessação importa ter em conta os deveres do atleta, definidos no art. 13º do RJCTD, sendo que caso não existam incertezas acerca da sua infração, poderá integrar a justa causa e, conseqüentemente, o seu despedimento.

O mundo desportivo é, sem dúvida, *um domínio consabidamente não conhecido pela estabilidade das posições laborais e em que a permanência dos treinadores e respetivas equipas técnicas acaba por estar estreitamente relacionada com os resultados desportivos e a forma como estes se coadunam, ou não, com os projetos traçados para cada época desportiva*⁹⁷.

5.1.1 México

No México, mais precisamente na Ley Federal del Trabajo, no seu art. 46º, encontra-se explanado que *el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad* ⁹⁸. A lei acaba por

⁹⁶ Sendo posições jurídicas básicas reconhecidas pelo direito português, europeu e internacional com vista à defesa dos valores e interesses mais relevantes que assistem às pessoas singulares e coletivas em Portugal, independentemente da nacionalidade que tenham. (Diário da República Eletrónico. (s.d.). Direitos fundamentais. Obtido de Lexionário: <https://dre.pt/dre/lexionario/termo/direitos-fundamentais>).

⁹⁷ Processo 1109/17.7T8AGD.P1 (Tribunal da Relação do Porto, 25 de junho de 2018). Obtido de <https://jurisprudencia.pt/acordao/183883/>.

⁹⁸ O trabalhador ou o empregador podem rescindir a relação laboral a qualquer momento, por justa causa, sem incorrer em responsabilidade (Tradução da autora)

extrapolar ainda mais, fornecendo factos que possam justificar esse acontecimento, tal como se encontra estabelecido no art. 47º: *son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón*⁹⁹¹⁰⁰.

5.1.2 Espanha

Comparativamente à justa causa invocada pelo clube para a extinção do vínculo laboral, o ordenamento espanhol tem um entendimento muito idêntico ao nosso no que diz respeito aos efeitos, tal como se verifica no art. 15º, tendo com epigrafe *efectos de la extinción del contrato por despido del deportista*¹⁰¹, que nos demonstra o seguinte: *uno—En caso de despido improcedente, sin readmisión, el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización, que a falta de pacto se fijará judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. Para su fijación se ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato. dos.— El despido fundado en incumplimiento contractual grave del deportista no dará derecho a indemnización alguna a favor del mismo. A falta de pacto al respecto la Jurisdicción Laboral podrá acordar, en su caso, indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo.*¹⁰²

⁹⁹ são causas de extinção do vínculo empregador, sem qualquer responsabilidade por parte do mesmo (Tradução da autora)

¹⁰⁰ Nesse artigo refere em concreto esses factos como por exemplo II -Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, (...) (II – O trabalhador incorre, durante o seu trabalho, por falta de probidade ou honestidade, em atos de violência, ameaças, insultos ou maus-tratos contra o empregador, sua família ou os dirigentes ou funcionários da empresa ou estabelecimento, ou contra clientes e fornecedores do empregador, salvo provocação ou atuação em legítima defesa; V. O trabalhador causar intencionalmente danos materiais durante a execução do trabalho ou por ele, em edifício, obras, máquinas, instrumentos, matérias-primas e outros objetos relacionados com o trabalho (...)) (Tradução da autora).

¹⁰¹ Efeitos da rescisão do contrato por demissão do atleta (Tradução da autora)

¹⁰² Um – Em caso de demissão sem justa causa, sem reintegração, o atleta profissional terá direito a indemnização, que na falta de acordo será fixada judicialmente, de pelo menos duas mensalidades da sua remuneração periódica, acrescida da correspondente parte proporcional dos complementos de qualidade e

5.1.3 Caso concreto de despedimento por justa causa

5.1.3.1 César Peixoto

Em 2014, o clube gilista comunicou o despedimento do seu atleta César Peixoto. A *GIL VICENTE FUTEBOL CLUBE, FUTEBOL SDUQ*, vem por este meio comunicar: 1º instaurou um processo disciplinar ao jogador César Peixoto por comportamentos suscetíveis de integrar a violação das normas laborais relativas aos deveres dos trabalhadores, das normas regulamentares em vigor no clube e das cláusulas do contrato individual de trabalho desportivo; 2º no âmbito do referido processo disciplinar foi enviada ao jogador a respetiva nota de culpa, tendo o mesmo apresentado a sua defesa, sem que no entanto tenha feito comparecer para audição a quaisquer testemunhas, como era sua obrigação legal, e apesar de lhe terem sido dadas duas oportunidades para o efeito; 3º o referido procedimento disciplinar terminou e todas as acusações constantes da nota de culpa foram dadas como provadas; O relatório final foi concluído e a sua fundamentação devidamente elaborada; 4º com o comportamento ilícito e culposo, consubstanciado na prática de infrações disciplinares, o jogador arguido infringiu os seus deveres de trabalhador, violando diversos artigos do Regulamento Interno do Departamento Profissional de Futebol, e do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol; 5º a relação de confiança com a entidade patronal, vínculo especial que preside ao contrato de trabalho foi completamente quebrada, tornando-se impossível a subsistência da relação laboral, pelo que foi decidido proceder ao seu despedimento com justa causa¹⁰³.

O clube Barcelense mencionou o despedimento do futebolista com os motivos supramencionados na justa causa. De acordo com o clube, o jogador *infringiu os seus deveres*

quantidade recebidos no último ano, sendo os períodos inferiores a um ano rateados por mês. Para a sua determinação serão consideradas as circunstâncias concomitantes, especialmente aquelas relacionadas com a remuneração não recebida pelo atleta em razão da rescisão antecipada do seu contrato. Dois – O despedimento por violação contratual grave do atleta não dará direito a qualquer indemnização a favor do atleta. Na falta de acordo a este respeito, a Jurisdição Laboral poderá acordar, se for caso disso, uma indemnização a favor do clube ou entidade desportiva, com base nos danos económicos que lhe forem causados (Tradução da autora).

¹⁰³ Sapo. (26 de dezembro de 2014). Gil Vicente despede César Peixoto com justa causa. Sapo Desporto. Obtido de <https://desporto.sapo.pt/futebol/primeira-liga/artigos/gil-vicente-despede-cesar-peixoto-com-justa-causa>.

de trabalhador, violando diversos artigos do Regulamento Interno do Departamento Profissional de Futebol, e do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol.

O facto que motivou tal decisão, segundo a Lusa, foi a não participação do atleta na visita a uma escola promovida pelo clube¹⁰⁴.

5.2 Despedimento por causa subjetiva

No desporto subsiste o despedimento por causas subjetivas, apesar de não ser a melhor escolha para o clube. No entanto, este meio não é meramente académico, sendo de facto utilizado.

O clube tem ao seu dispor a oportunidade de punir disciplinarmente o atleta com a sanção máxima, ou seja, o despedimento com justa causa. Sendo assim, *o empregador tem o poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato trabalho*¹⁰⁵. Os arrols de sanções disciplinares estão regulados no artigo 18º do RTPD¹⁰⁶, sendo de salientar que o despedimento é a sanção máxima suscetível de ser aplicada ao desportista. Atende-se ao *Princípio da Tipicidade das Sanções*, em que o clube não pode aplicar sanções que não se encontram expressamente na lei¹⁰⁷.

O mundo desportivo *é um espaço social onde certos comportamentos são valorados cum grano salis*¹⁰⁸, ou seja, determinadas condutas no mundo do futebol são aceites como

¹⁰⁴ Agência Lusa. (26 de dezembro de 2014). Gil Vicente anuncia despedimento do futebolista César Peixoto. Observador. Obtido de <https://observador.pt/2014/12/26/gil-vicente-anuncia-despedimento-futebolista-cesar-peixoto/>.

¹⁰⁵ Amado, J. L. (2019). Contrato de Trabalho Desportivo, Lei nº 54/ 2017, de 14 de julho - Anotada (Vol. Reimpressão). Coimbra: Almedina, p.102.

¹⁰⁶ A norma do artigo 18º regula o poder disciplinar, tendo um leque de sanções: repreensão registada; sanção pecuniária; suspensão do trabalho com perda de retribuição e despedimento com justa causa.

¹⁰⁷ Muitas são os exemplos em que os clubes aplicam sanções os seus atletas: quando o clube retirar a braçadeira de capitão ao determinado atleta que é uma referência no balneário, por não demonstrar o devido compromisso com o clube; quando o atleta não tem o desempenho desportivo que o treinador/clube pretendia para ele e no jogo seguinte não o utiliza, podendo inclusive nem ser convocado ou começar no banco de suplentes. Estas são algumas medidas que os clubes aplicam aos atletas com um propósito disciplinar. *No direito desportivo profissional deve continuar a vigorar o princípio da tipicidade das sanções disciplinares. Consequentemente, não é lícito ao empregador-clube criar outras sanções que não aquelas que estão legalmente previstas como também não é lícita a aplicação de sanções disciplinares dissimuladas, douradas pela pílula da discricionariedade técnica do clube* (Ventura, V. H. (2020). O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo. Lisboa: AAFDL Editora, p.108 nota de rodapé n⁶⁸⁰).

¹⁰⁸ Ventura, V. H. (2020). O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo. Lisboa: AAFDL Editora, p.209.

banais. Em certas circunstâncias, o apelo a palavras ofensivas é observado como violência verbal, enquanto no mundo desportivo são vulgares num elevado número de situações. O Tribunal da Relação de Lisboa emitiu um comunicado em acórdão sobre este assunto: *no contexto de acesa discussão, numa envolvência futebolística, em que foram proferidas, aquelas palavras não têm outro significado que não seja a mera verbalização das palavras obscenas, sendo absolutamente incapazes de pôr em causa o carácter, o bom-nome ou a reputação do visado. Traduzem sim um comportamento revelador de falta de educação e de baixeza moral e contra as regras da ética desportiva; contudo, esse tipo de comportamento, socialmente desconsiderado, é também ele, de alguma forma tolerado nos bastidores da cena futebolística. Eventualmente, deverá ser sancionado disciplinarmente, mas daí a sê-lo penalmente a resposta terá de ser negativa*^{109 110}.

Contudo, o Supremo Tribunal de Justiça demonstra que *é desadequada a sanção disciplinar de despedimento com justa causa, aplicada pela ré ao autor que, de 23 de Agosto de 2004 a 5 de Março de 2005, sempre desempenhou com zelo e dedicação as suas funções de jogador e que nesta última data, no decorrer de uma jogada integrada num exercício de treino da equipa de futebol profissional da ré, após chocar e cair no relvado com um outro jogador da ré, que fazia parte da equipa de treino contrária, por considerar que o envolvimento daquele outro jogador tinha sido desleal para consigo, ficou exaltado e, estando os dois ainda caídos no relvado, agrediu-o com um pontapé, tendo-se de seguida agarrado reciprocamente, após o que vieram a ser separados por outros colegas de equipa, constatando-se ainda que o jogador que esteve envolvido com o autor não sofreu quaisquer*

¹⁰⁹ Num determinado jogo de futebol ocorreu uma troca de palavras e uma discussão entre o assistente e o arguido no decurso da qual este, dirigindo-se àquele disse 'Vá lá p'ra barraca, vai mas é pó caralho seu filho da puta', tais expressões feitas no seio do 'mundo do futebol', não se podem considerar que tenham atingido um patamar de obscenidade e grosseria de linguagem, nem que aquelas expressões tenham colidido com o conteúdo moral da personalidade do visado nem atingido valores ética e socialmente relevantes do ponto de vista do direito penal. Desmond Morris demonstrou que é, sem dúvida, verdade que se o espectador violento de futebol se comportasse da mesma maneira no local de trabalho ou entre a família e os amigos, depressa se veria envolvido em graves problemas. Os insultos, com que tão livremente fulmina autoridades, jogadores, treinadores e diretores durante um desafio, provocariam de imediato a retaliação no contexto profissional ou social (Morris, D. (2018). A Tribo do Futebol. Arte e Ciência., p.19) Verifica-se, portanto que determinados comportamentos no futebol são encarados como normais pelo decorrer de fervor que este desporto acarreta.

¹¹⁰ (Tribunal da Relação de Lisboa, 12 de setembro de 2019). Obtido de <https://jurisprudencia.pt/acordao/190681/>.

*consequências pessoais para além da dor física resultante do pontapé e não apresentou queixa contra o mesmo autor*¹¹¹.

Os atletas possuem deveres especiais consagrados no art. 13º do RJCTD, ficando determinado que a sua violação poderá integrar a justa causa para o despedimento. Assim, a justa causa *é 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 a rutura é irremediável, sendo inexigível ao empregador que lhe responda de modo menos drástico*¹¹².

5.2.1 Casos

Os clubes despedem atletas por inúmeros casos, tais como o aliciamento (o atleta é atraído a cometer uma falta em benefício do adversário) e o insistir nas faltas (o jogador compromete o desenrolar do jogo bem como a estratégia da equipa técnica¹¹³). Estas condutas por parte dos atletas trazem consequências perante os adeptos, simpatizantes, admiradores de futebol, patrocinadores e eventuais investidores.

5.2.1.1 Aitsaret Noichaiboon

O jogador Aitsaret Noichaiboon, atleta do Bangkok FC, clube da terceira divisão da liga tailandesa, no decurso de uma partida agrediu um jogador da equipa adversária e foi sancionado pelo árbitro com a expulsão direta.

Perante essa atitude, o clube, em comunicado oficial, informou que: *Bangkok FC's Aitsaret Noichaiboon was sacked immediately after the match for this strike on an opposition*

¹¹¹ 08S1156 (Supremo Tribunal de Justiça, 18 de junho de 2008). Obtido de 08S1156.

¹¹² Amado, J. L. (2019). Contrato de Trabalho Desportivo, Lei nº 54/ 2017, de 14 de julho - Anotada (Vol. Reimpressão). Coimbra: Almedina, p.138.

¹¹³ Como descreve João Leal Amado na sua obra, *apenas as quebas da disciplina desportiva que, dir-se-ia, exorbitem do trival, isto é, que não se compreendam no círculo de comportamento derivados da, e explicados pela agressividade controlada características da competição, apresentando particular gravidade e analisando-se em condutas manifestamente censuráveis do praticante, poderão refletir-se no plano laboral, legitimando uma sanção por parte da entidade empregadora* (Amado, J. L. (2019). Quem não pode jogar, não pode trabalhar? Em 4017 (Ed.), Revista de Legislação e de Jurisprudência. Ano 148, p.404).

player... He is also reportedly a part-time Muay Thai fighter which explains the unbelievable connection.^{114 115}.

5.2.1.2 Younes Belhand

Younes Belhand, internacional da seleção marroquina, na época de 2020/2021 foi despedido pela Galatasaray, um dos clubes da liga italiana, *após ter criticado os seus dirigentes*. O clube informou a empresa que o contrato *foi rescindido de maneira unilateral e acusa o jogador de prejudicar a reputação do clube e de insultar os seus dirigentes*¹¹⁶¹¹⁷.

5.2.1.3 Sassá

No campeonato nacional encontramos o caso de Sassá, jogador do Marítimo, em que *o clube instaurou processo de despedimento por justa causa*, usando como fundamento as faltas injustificadas. O jogador brasileiro invocou não ter comparecido no clube porque estava a recuperar de uma cirurgia ao joelho.

5.3 Despedimento coletivo

De acordo com o art. 359º do CT, *o despedimento coletivo é a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultaneamente ou sucessivamente no*

¹¹⁴ Aitsaret Noichaboon, do Bangkok FC, foi demitido imediatamente após a partida por cause deste golpe contra um jogador adversário... Ele também é supostamente um lutador de Muay Thai em meio período, o que explica a conexão inacreditável (Tradução da autora)

¹¹⁵ Footy Accumulators. (14 de março de 2022). @FootyAccums. Obtido de Tweet: https://twitter.com/FootyAccums/status/1503309460672032768?ref_src=twsrc%5Etfw%7Ctwcamp%5Etweetembed%7Ctwterm%5E1503309460672032768%7Ctwgr%5E1b935200a88fdce56e0d63e7ba13e387f737d74b%7Ctwcon%5Es1_&ref_url=https%3A%2F%2Fcdn.iol.pt%2Fincrive1%2Finternacional.

¹¹⁶ Esta cessação de contrato ocorreu após o empate do clube contra o Sivassapor, tendo o clube, após o apito final, ter dito na comunicação social que o estado do relvado não estava nas condições indicadas. Mais concretamente, o clube terá dito que *os dirigentes têm de encontrar soluções, até o relvado do nosso campo de treino está em melhor estado. Ao invés de estarem obcecados pelo Twitter ou pelo Instagram, ou pelo que diz a imprensa, ocupem-se do relvado*.

¹¹⁷ Sportinforma / Lusa. (10 de março de 2021). Turquia/Galatasaray: Jogador despedido por criticar relvado do próprio clube. Sapo Desporto. Obtido de <https://desporto.sapo.pt/futebol/internacional/artigos/jogador-despedido-por-criticar-relvado-do-seu-clube>.

período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

O despedimento coletivo ocorre quando dois ou mais atletas são despedidos por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos. Nesta cessação verifica-se uma ausência normativa e, por esse facto, as normas do direito laboral comum são aplicadas consoante se encontra estipulado no art. 366º, n.º 6 do CT (*nos casos de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário, o trabalhador tem direito a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º e do n.º 4 do artigo 345º, consoante os casos, aplicando-se, ainda, o disposto nos n.º 2 a 5 do presente artigo*), existindo para o atleta, nesse contexto, o direito a uma compensação pecuniária.

Esse é considerado um despedimento por causas objetivas, o que significa que as causas ocorreram motivadas pelo clube, não tendo o atleta justificado esse acontecimento. Em muitos casos, o que leva o clube ao despedimento coletivo são problemas de ordem económica e de gestão.

João Leal Amado caracteriza o despedimento coletivo como *uma figura concebida, acima de tudo, para os contratos de trabalho de duração indeterminada, ainda que não seja incompatível com o contrato a termo, sendo sujeita a uma tramitação processual relativamente exigente e complexa, afigurando-se legítimo supor que, no domínio da relação laboral desportiva, mecanismo como a caducidade do contrato pelo decurso do prazo, a sua revogação por acordo ou cedência do praticante quase sempre darão respostas mais expeditas e adequadas às motivações económicas, lato sensu, que presidem a esta modalidade de despedimento*¹¹⁸.

O art. 24º do RJCTD faz referência à responsabilidade das partes pela cessação do contrato, parecendo ter, em muitas circunstâncias, uma aplicação direta com o despedimento

¹¹⁸ Amado, J. L. (2019). Contrato de Trabalho Desportivo, Lei nº 54/ 2017, de 14 de julho - Anotada (Vol. Reimpressão). Coimbra: Almedina, p.139.

coletivo, declarado ilícito pelo tribunal. Além disso, o clube tem também a obrigação de indemnizar o jogador, de acordo com o estipulado no n.º 2 do referido artigo¹¹⁹.

A lei desvia-se da assimilação do despedimento ilícito ao despedimento inválido, ao contrário do que acontece com o contrato do trabalhador comum, de acordo com as normas do art. 389º e 393º do CT.

Lúcio Correia afirma que *o legislador português, com a publicação do RJCTD de 2017, perdeu uma oportunidade única para adotar um regime específico para esta forma de cessação de contrato*¹²⁰. Seria indispensável existir um regime específico, pois assim seria mais fácil a sua aplicação aos inúmeros casos que acontecem, tanto a nível nacional como a nível internacional no âmbito do despedimento coletivo.

5.3.1 Espanha

No desporto internacional, nomeadamente em Espanha, a causa do despedimento coletivo é frequentemente a dificuldade financeira do clube, tal como é mencionado no art. 13º, al. f): *or crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, de acuerdo con el procedimiento mencionado en el apartado precedente. Asimismo, por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo.*¹²¹

¹¹⁹ Pode ser fixada uma indemnização de valor superior ao que resulta da aplicação do número anterior, sempre que a parte lesada comprove que sofreu danos de montante mais elevado.

¹²⁰ Correia, L. M. (2018). A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017 de 14 de julho. Em c. M. Correia, & R. O. Pradillo, 1º congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo. Porto: Vida Económica, p.136.

¹²¹ Por crise económica do clube ou entidade desportiva que justifique uma reestruturação do quadro de atletas, nos termos do procedimento referido no número anterior. Da mesma forma, por crise de outro tipo que impeça o normal desenvolvimento da atividade do clube ou entidade desportiva através do mesmo procedimento administrativo (Tradução da autora).

5.3.2 Casos concretos

5.3.2.1 Málaga

Em plena pandemia de Covid-19 o Málaga, clube da segunda liga espanhola, notificou a direção do Málaga FC informando “a intenção de iniciar um procedimento de despedimento coletivo no plantel”. No mesmo comunicado, fez saber que “o clube se via obrigado a tomar decisões difíceis nos últimos meses. Desta vez, a reestruturação afetará diretamente o plantel da primeira equipa masculina”¹²²¹²³.

Deste modo, o despedimento coletivo criou uma grave crise financeira. O clube sentiu a necessidade de reestruturar a equipa, sendo que a mudança incidiu sobre os jogadores com salários mais elevados, contratualmente concertado pela antiga direção do clube, liderada por Sheik Al-Thani.

O clube adiantou ainda que “esta nova reestruturação assentava no plano económico, para que a equipa se libertasse da complicada situação financeira, apesar dos recentes esforços”¹²⁴.

5.3.2.2 Nacional Madeira/Académica

Em Portugal, no Nacional Madeira, o despedimento coletivo assombrou o clube insular em 2019, e em virtude da descida de divisão. O presidente do clube, à data Rui Alves, em declarações à RTP demonstrou que o despedimento coletivo seria o melhor cenário e apontou a descida do teto salarial dos jogadores como uma eventual proposta.

Na opinião do presidente não *havia outra solução a não ser baixar salários. Persistem muitos jogadores com contrato que têm de decidir essa questão. Estamos a lutar*

¹²² A grave crise financeira que o clube atravessava e a necessidade de reestruturar a equipa. Essa reestruturação incidiu sobre os jogadores com salários mais elevados, contratualmente concertado pela antiga direção do clube liderada por Sheik Al-Thani.

¹²³ Mais Futebol. (24 de agosto de 2016). Málaga: despedimento coletivo não afeta Orlando Sá. Mais Futebol. Obtido de <https://maisfutebol.iol.pt/espanha/internacional/malaga-avanca-para-despedimento-coletivo-do-plantel-principal>.

¹²⁴ Mais Futebol. (24 de agosto de 2016). Málaga: despedimento coletivo não afeta Orlando Sá. Mais Futebol. Obtido de <https://maisfutebol.iol.pt/espanha/internacional/malaga-avanca-para-despedimento-coletivo-do-plantel-principal>.

*pela sobrevivência e pela sustentabilidade da instituição e o despedimento coletivo está em cima da mesa*¹²⁵.

A problemática do despedimento coletivo no Académica já havia sido anunciada no ano de 2016, atuando, na época, na segunda liga.

Pela análise, o despedimento coletivo acontece nos clubes “ditos pequenos”, com o objetivo de reduzir o plantel e reduzir os salários e as consequentes despesas do clube, tendo o seu fundamento no art. 359º, n.º 2 do CT (*Motivos de mercado; Motivos estruturais; Motivos tecnológicos*).

¹²⁵ Diário de Notícias. (27 de maio de 2019). Presidente do Nacional admite despedimento coletivo. DN. Obtido de <https://www.dn.pt/desportos/presidente-do-nacional-admite-despedimento-coletivo-10946062.html>.

6. Rescisão do contrato durante o período experimental

Noutros tempos esta prática era muito comum. Atualmente, como escreve Bernardo Xavier, *esta fase preliminar tem como razão de ser a necessidade de dar a conhecer vividamente às partes, através do funcionamento das relações contratuais, as aptidões do trabalhador e as condições de trabalho. Se não tiver êxito a experiência – isto é, se as partes não se satisfizerem com a execução do contrato durante essa fase preliminar – permite-se uma desvinculação praticamente sem restrições*¹²⁶.

O art. 111º, n.º 1 do CT apresenta-nos a noção da época experimental, a coincidir com *o tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.*

Nesse período, tanto o jogador como o clube denunciam o contrato sem necessidade de aviso prévio, e muito menos a existência de justa causa como fundamento para o término do vínculo, não havendo qualquer tipo de indemnização¹²⁷.

As partes podem denunciar o contrato durante o tempo experimental, assumindo um carácter bilateral.

Na realidade desportiva, o clube e o atleta, no momento da celebração do vínculo laboral, estabelecem a incorporação da cláusula referente ao período experimental. Por outras palavras, trata-se de uma *cláusula de experiência* cujo objetivo principal é a clareza entre eles, como transcrito no n.º 1 do art. 10º do RJCTD, *a existência de período experimental depende de estipulação expressa das partes. Se esta na cláusula.* Salienta-se que se não ficar estipulada no contrato esta cláusula de experiência, considera-se que foi afastada, tal como nos alude o art. 11º, n.º 4 do Contrato Coletivo de Trabalho entre a LIGA e SJPF, *na falta de estipulação expressa, presume-se que as partes afastaram a possibilidade de existência de período experimental.*

De acordo com Pedro Romano Martinez, *a liberdade de desvinculação relacionada com a razão de ser do período experimental, daí que poderá não ser lícita a denúncia motivada por causas estranhas ao contrato de trabalho. Assim, estar-se-á perante uma*

¹²⁶ Xavier, B. d. (1992). Curso de direito do trabalho (Vol. 2º). Lisboa: Verbo, p.419.

¹²⁷ No que tange ao trabalhador comum, a lei vai mais longe, referindo que *tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias. Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias. Ex vi art. 114º, n.º 1, n.º 2 e n.º 3 do CT.*

*hipótese de abuso do direito se, por exemplo, o empregador denunciar o contrato durante o período experimental pelo facto de a trabalhadora, entretanto, ter engravidado*¹²⁸. Este exemplo referido pelo autor acontecerá no futebol feminino se a atleta engravidar durante o período experimental.

Em prol dos princípios basilares da Constituição da República Portuguesa, e mais concretamente no princípio de estabilidade no emprego consagrado no art. 53º do CRP (enquadrado nos direitos, liberdade e garantidas dos trabalhadores, apoiado na proteção dos contextos do trabalhador), este tipo de desvinculação verifica-se na etapa preliminar do contrato, isto porque a lei reconhece essa possibilidade ao atleta e à estrutura do clube, procedendo à aferição da prática desse ato.

Essa desvinculação está regulada no art. 10º¹²⁹, que estabelece que a *duração do período experimental não pode exceder 15 dias, em caso de contrato de duração não superior a duas épocas desportivas, ou 30 dias, em caso de contrato de duração superior a duas épocas, considerando-se reduzida ao período máximo aplicável em caso de estipulação superior*, ou seja, pertence ao clube e ao jogador estipularem o tempo.

Porém, e de acordo com o art. 23º, n.º 1, al. e), é importante mostrar que o clube deixa de ter esta possibilidade para denunciar o contrato caso *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; 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 e termine o prazo para inscrição na respetiva federação desportiva*, tal como prescreve o art. 10º n.º 3¹³⁰. Apura-se, nesta norma, que o legislador teve uma preocupação acrescida na proteção do jogador quando se verifica um dos casos enunciados.

¹²⁸ Martinez, P. R. (2010). Direito do Trabalho (5º ed.). Coimbra: Almedina, p.493.

¹²⁹ Interessa, nesta forma de cessação, fazer referência à Lei de 1998, que no art. 11º anunciava que a *duração do período experimental não pode exceder, em qualquer caso, 30 dias, considerando-se reduzido a este período em caso de estipulação superior*.

¹³⁰ *O período experimental deixa de ser invocável pela entidade empregadora desportiva, para efeitos do disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 23º*.

6.1 Apontamento jurídico

Em concordância com o acórdão do Tribunal da Relação do Porto, referente ao processo 4446/17.7T8OAZ.P1, apura-se que: *I – Num contrato de trabalho desportivo para contratação de um treinador, o período experimental não deixa de existir quando não excluído pelas partes, nos termos da Cláusula 11.ª da Convenção Coletiva do Trabalho entre a Associação Nacional dos Treinadores de Futebol e a Liga Portuguesa de Futebol Profissional, podendo o treinador denunciar livremente o contrato mesmo antes da data fixada para o seu início de vigência. II – Porém, tendo sido expressamente excluído o período experimental, aquela denúncia tem de ser interpretada como uma desvinculação unilateral antes do termo inicial ou suspensivo aposto ao contrato, não servindo de causa de pedir à indemnização prevista em cláusula penal do próprio contrato para a rescisão sem causa justificativa, mas podendo justificar outra indemnização ao abrigo da responsabilidade prevista no art. 272º do Cód. Civil, ex vi do art. 278º, 2ª parte, do mesmo Código e do art. 135º do Cód. Trabalho. III – Não tendo sido alegados, para uma indemnização nesses termos, prejuízos concretos ou quantificáveis por parte do Clube/Empregador, fica prejudicado o conhecimento de exceções suscitadas pelo Treinador/trabalhador à validade e eficácia do contrato* ¹³¹.

No seguimento deste acórdão importa analisar o despedimento no período experimental do treinador Sinisa Mihajlovic. Este foi contratado por Bruno de Carvalho, em 18 de julho de 2018 e, no dia 28 de julho do mesmo ano, o Sporting oficializou à CMVM a saída do treinador. Informou “o *SPORTING CLUBE DE PORTUGAL – FUTEBOL, SAD* (“Sporting SAD” ou “Sociedade”) nos termos e para efeitos do cumprimento da obrigação de informação que decorre do disposto no artigo 248º-A do Código dos Valores Mobiliários¹³², informar o mercado que procedeu à denúncia, durante o período

¹³¹ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 4446/17.7T8OAZ.P1 (8 de março de 2019). Obtido de <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/48ae008e29628fd3802583e0003daa74?OpenDocument>.

¹³² 1 - Os emitentes de valores mobiliários ou outros instrumentos financeiros admitidos à negociação ou que tenham aprovado ou requerido a respetiva admissão à negociação divulgam informação privilegiada nos termos do Regulamento (UE) n.º 596/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014, e respetiva regulamentação e atos delegados. 2 - O diferimento da divulgação de informação privilegiada rege-se pelo disposto no Regulamento (UE) n.º 596/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014, e respetiva regulamentação e atos delegados. 3 - Os emitentes informam a CMVM da decisão, devidamente fundamentada, de diferimento da divulgação de informação privilegiada, nos termos do

*experimental, com efeitos imediatos, do contrato de trabalho celebrado com Sinisa Mihajlovic, treinador da equipa principal sénior de futebol*¹³³. Na altura, Sousa Cintra, presidente do Conselho de Administração da SAD do Sporting, referiu a decisão do serviço. Este pretendia mudar o local de estágio da equipa e representava uma perda de trezentos mil euros ao clube, referentes aos jogos de preparação já agendados.

6.2 Espanha

No regime jurídico espanhol, o período experimental é designado por período de prueba, tendo as mesmas diferenças relativas ao regime português¹³⁴. Deste modo, o art.º 5º do RDDP destaca, em epígrafe, que o período experimental demonstra que *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*.¹³⁵

Regulamento (UE) n.º 596/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014, e respetiva regulamentação e atos delegados. 4 - O diferimento da divulgação de informação privilegiada, relativamente a emitentes que sejam instituições de crédito ou outras instituições financeiras, com fundamento na proteção da estabilidade financeira, rege-se pelo Regulamento (UE) n.º 596/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014, e respetiva regulamentação e atos delegados. 5 - As consultas relativas ao diferimento da divulgação de informação privilegiada referido no número anterior, bem como a duração e a manutenção das condições do mesmo, regem-se pelo Regulamento (UE) n.º 596/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014, e respetiva regulamentação e atos delegados. 6 - Os emitentes mantêm a confidencialidade da informação privilegiada, nos termos do Regulamento (UE) n.º 596/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014, e respetiva regulamentação e atos delegados. 7 - Os emitentes e as pessoas que atuem em seu nome ou por sua conta elaboram, conservam, atualizam e disponibilizam a lista de pessoas com acesso a informação privilegiada, nos termos do Regulamento (UE) n.º 596/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014, e respetiva regulamentação e atos delegados. 8 - O conteúdo e a informação constantes da lista de pessoas com acesso a informação privilegiada regem-se pelo Regulamento (UE) n.º 596/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014, e respetiva regulamentação e atos delegados. 9 - Os emitentes e as pessoas que atuem em seu nome ou por sua conta devem, relativamente às pessoas incluídas na lista de pessoas com acesso a informação privilegiada, em conformidade com o Regulamento (UE) n.º 596/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014, e respetiva regulamentação e atos delegados: a) Informar as pessoas incluídas na lista sobre as consequências decorrentes da transmissão ou utilização abusiva de informação privilegiada; b) Obter das referidas pessoas a confirmação escrita relativa ao conhecimento das obrigações e consequências legais da sua violação. 10 - Os emitentes conservam a confirmação escrita referida no número anterior pelo prazo de cinco anos, contados a partir da data de cessação do motivo de inclusão na lista de pessoas com acesso a informação privilegiada.

¹³³ SPORTING CLUBE DE PORTUGAL – FUTEBOL, S.A.D. (28 de junho de 2018). COMUNICADO. Lisboa. Obtido de <https://scpconteudos.pt/sites/default/files/comunicado28062018saidatreinador.pdf>.

¹³⁴ Ressalva-se que, tal como acontece em Portugal, em Espanha o período experimental tem de ser acordado expressamente pelas partes, sendo que esse período de prueba não é obrigatório ser estipulado.

¹³⁵ Poderá ser acordado por escrito um período experimental, cuja duração não poderá exceder três meses e que se regerá pelas disposições do Estatuto dos Trabalhadores (Tradução da autora).

Em Espanha, o período experimental está legislado de acordo com art. 14º do ETE, relacionado com o trabalhador comum em Espanha, sendo que esse período chegará ao meio ano. No que concerne ao regime regulador do desporto, este dispõe de um período experimental que não pode ser superior a três meses.

Seguindo a opinião de Lúcio Miguel Correia, *trata-se de um período temporal demasiado extenso face à realidade desportiva atual e aos meios de visionamento, prospeção e scouting, etc., que praticamente todos os clubes usam previamente, antes da contratação de qualquer praticante desportivo*¹³⁶.

Em Portugal e Espanha acontece o mesmo face à denúncia sem necessidade de existência de pré-aviso ou mesmo havendo justa causa, tal com refere o art. 14.2º do ETE: *(durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instância de cualquiera de las partes durante su transcurso)*.¹³⁷

¹³⁶ Correia, L. M. (2022). Regime Jurídico dos Praticantes Desportivos Profissionais em Portugal e Espanha, Especificidades. Lisboa: Quid Juris, p.129.

¹³⁷ Durante o período experimental, o trabalhador terá os direitos e obrigações correspondentes ao trabalho que desempenha como se fosse um trabalhador regular, salvo os derivados da resolução da relação laboral, que poderá ocorrer a pedido de qualquer uma das partes durante o seu curso) (Tradução da autora).

7. Cessação do vínculo invocada pelo atleta

O ordenamento jurídico português compreende variadíssimos princípios estruturantes, sendo o *máxime*¹³⁸ o princípio *pacta sunt servanda*¹³⁹, que está consagrado no art. 406  do CC: *o contrato deve ser pontualmente cumprido e só se modificar  ou extinguir , por mútuo consentimento dos contraentes ou nos casos admitidos na lei*¹⁴⁰. Contudo, há uma exceção quando o jogador resolver o contrato *ante tempus*, fundamentando a lei, ou seja, convencionado entre o atleta e o clube.

O art. 432 , n.  1 do CC acrescenta que *admitida a resolução do contrato fundada na lei ou em convenção*¹⁴¹. Nesta sequência de ideias, o jogador, a *medio tempore*, poderá ver as suas expectativas (em relação ao clube) não serem o pretendido para a sua carreira desportiva, permanecendo a possibilidade de resolução e terá um vasto leque de justificações definindo essas motivações.

Júlio Gomes reforça que *a liberdade de rescisão do contrato de trabalho pelo trabalhador é uma liberdade irrenunciável que garante a sua dignidade como pessoa, a sua autonomia impedindo a sua redução ao estatuto de servo*¹⁴². Assim, o direito desportivo, ao longo dos tempos, é apontado por várias falhas às suas normas.   necessário um equilíbrio nas competições desportivas e assegurar a estabilidade contratual entre o clube e o atleta, *sem*

¹³⁸ Expressão latina que tem como significado, *de modo especial, ou seja, especialmente*.

¹³⁹ Este princípio tem, na sua g nese, que os princípios devem ser cumpridos até ao termo. Aplicar-se-  quando verificada a justa causa, visto que a lei valida o fim da ligação contratual entre as partes, tendo sido pedida pelo atleta de forma unilateral. Salienta-se que se não existir fundamento para a justa causa, a mesma, em princípio, será ilícita, tendo de se recorrer ao art. 24  do RJCTD. Pires de Lima e Antunes Varela afirmam *que o contrato deve ser pontualmente cumprido, a lei quer dizer que todas as cláusulas contratuais devem ser observadas, que o contrato dever ser cumprido ponto por ponto* (Pires de Lima, Antunes Varela, & colab. M. Henrique Mesquita, 1987: p.373).

¹⁴⁰ De acordo com Ana Prata, esta norma continha, no n.  1 não deveria, em rigor, encontrar-se neste artigo relativa aos contratos, mas às obrigações em geral. É que o princípio da pontualidade tem que ver com o cumprimento das obrigações e nem estas têm como única fonte os contratos, nem estes têm apenas efeitos obrigacionais. Caso se pretendesse dizer que os contratos produzem efeitos obrigacionais, isto é, dotados de força coerciva, a norma seria também inútil, pois essa é uma característica incontestada dos negócios jurídicos em geral (Prata, 2021: p.541) Prata, A. (2021). Em c. A. Prata, Código Civil Anotado (2  Revista e Atualizada ed., Vol. I (artigos 1  a 125 )). Coimbra: Almedina.

¹⁴¹ Verificando-se que se trata de uma forma de extinção unilateral do contrato por vontade vinculada e cujos efeitos extintivos são retroativos, podendo se constatar no n.  2 do aludido artigo e no art. 434 , n.  1 do CC (Prata, 2021: p. 590). Prata, A. (2021). Em c. A. Prata, Código Civil Anotado (2  Revista e Atualizada ed., Vol. I (artigos 1  a 125 )). Coimbra: Almedina.

¹⁴² Gomes, J. (2003). Da Rescisão do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador. V Congresso Nacional de Direito de Trabalho – Memórias. (C. d. Moreira, Trad.) Coimbra: Almedina, p.32.

*que isso importe reduzir poder negocial dos praticantes desportivos, bem como a necessidade de proteção dos praticantes desportivos menos mediáticos*¹⁴³.

Neste sentido, para assegurar o equilíbrio dos clubes existe um afastamento em relação ao que acontece no regime laboral comum.

Nesta matéria existem umas certas comparações entre o trabalhador comum e o atleta, ou seja, o trabalhador comum cessa o seu contato *ante tempus*, tendo a necessidade de invocar a justa causa (art. 394º do CT). O trabalhador comum não é livre para renunciar o seu vínculo com a entidade patronal sem ter uma justa causa, como refere o art. 399º do CT (*Não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 401.º*). O mesmo acontece com o desportista, que para se desvincular do clube necessita da liberdade de desvinculação, a qual se encontra fortemente restringida. Assim, o atleta é obrigado a cumprir o contrato, motivo pelo qual o termo é caracterizado como estabilizador.

Mencionado esse assunto é importante dar a máxima atenção às palavras de Romano Martinez, que revela que, *de facto, a tutela de interesses associados à competição desportiva justifica uma limitação (temporal) ao direito de livre desvinculação*¹⁴⁴, sendo que a denúncia é acordada pelo clube e pelo atleta.

O art. 23º, n.º 1, al. g) do RJCTD prevê *a denúncia por iniciativa do praticante desportivo, quando contratualmente convencionado*. Assim, o clube e o jogador têm a liberdade de acordarem entre eles o montante da indemnização a pagar pela rutura do contrato *ante tempus* e sem necessidade de justa causa.

O ordenamento jurídico espanhol assenta na mesma visão, e de acordo com o tema do art. 16º do Real Decreto n.º 1006/1985, de 26 de junho, que estabelece que *la extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, sin causa imputable al club, dará a éste derecho, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la Jurisdicción Laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se*

¹⁴³ Correia, L. M. (2018). A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017 de 14 de julho. Em c. M. Correia, & R. O. Pradillo, Iº congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo. Porto: Vida Económica, p.136.

¹⁴⁴ Martinez, P. R. (2006). Direito do Trabalho (3º ed.). Coimbra: Almedina, p.704.

*haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable.*¹⁴⁵

Em tal caso, a cessação permite ao atleta a escolha entre cumprir com o seu contrato integralmente ou a cessão prévia. Por conseguinte, surge uma discussão relativamente a este estudo. Os grandes clubes têm uma vantagem de enorme relevo em relação aos ditos clubes médios. Desta forma, no mercado de transferências, os «tubarões» têm possibilidades financeiras para bater as cláusulas liberatórias das principais figuras desportivas dos clubes ditos médios. Em muitos casos, o pagamento das cláusulas é acordado entre as partes, mas em muitos outros casos os clubes são obrigados a vender os seus ativos para atingirem estabilidade financeira, constituindo uma condição de eficácia do ato rescisório.

Os jogadores, e através da denúncia, têm a possibilidade de se desvincular ao clube, sem necessidade de invocar a justa causa, sendo para tal essencial operar a cláusula de rescisão.

Deste modo, as mesmas trazem vantagens tanto para o clube como para o atleta, ou seja, mediante o pagamento (trata-se de uma indemnização dada ao clube do jogador este se poder desvincular do mesmo) acordado entre ambos, *estipulam no contrato desportivo o direito de fazer cessar unilateralmente e sem junta causa o contrato*, através do pagamento das famosas cláusulas de rescisão, art. 25º, n.º1 do RJCTD (*as partes no contrato de trabalho desportivo podem estipular o direito de o praticante fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor, mediante o pagamento à entidade empregadora de uma indemnização fixada para o efeito*)¹⁴⁶. O jogador não fica *impedido de lhe ser atribuído o direito convencional de denunciar o contrato*, sendo necessário o pagamento de uma compensação ao clube por tal denúncia^{147 148}.

¹⁴⁵ *A rescisão do contrato a critério do atleta profissional, sem causa imputável ao clube, dará a este último direito, se for caso disso, a uma indemnização que, na falta de acordo a este respeito, será estabelecida pela Jurisdição do Trabalho com base nas circunstâncias de natureza desportiva, nos danos causados à entidade, nos motivos de ruptura e outros elementos que o juiz considere estimáveis*(Tradução da autora).

¹⁴⁶ Pássaro, N. V. (2021). Direito do Desporto: Uma Visão Prática. Lisboa: AAFDL Editora, p.47.

¹⁴⁷ Martins, J. Z. (janeiro-abril 2020). A Configuração Legal do Direito Convencional de o Praticante Fazer Cessar Unilateralmente o Contrato de Trabalho Desportivo: Um Olhar Crítico. Em D. J. Meirim, & F. P. Futebol (Ed.), Revista do Direito Desporto. Lisboa: AAFDL Editora, p.12.

¹⁴⁸ Mediante o pagamento do valor da indemnização estipulada no contrato (cláusulas penais ou cláusulas de incumprimento).

7.1.1 Cláusulas de rescisão

As cláusulas de rescisão são assim denominadas no mundo do futebol, enquanto no jurídico são definidas como liberatórias ou desvinculativas, são essenciais para garantir a segurança do vínculo entre o clube e o jogador, pois adquirem uma relevância extraordinária e, em muitos casos, são geradoras de grande polémica pelos valores galácticos atingidos¹⁴⁹.

Porém, este custo, e de acordo com o art. 25º, n.º 2 do RJCTD, *é objeto de redução pelo tribunal, de acordo com a equidade, se for manifestamente excessivo, tendo em conta, o período de execução contratual já decorrido*”, e em articulação com o art. 812º do CC, podem ainda *“ser reduzidas pelo tribunal, de acordo com a equidade, quando for manifestamente excessiva, ainda que por causa superveniente; é nula qualquer estipulação em contrário*¹⁵⁰.

A desvinculação é relevante para ambos os intervenientes desde o início do contrato, ou mesmo após a renovação de um novo, e estipulam um valor pecuniário, permitindo ao jogador extinguir o vínculo laboral com o clube.

É importante referir o art. 25º, n.º 1 do RJCTD, dado que estipula *o direito de o praticante fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor, mediante o pagamento à entidade empregadora de uma indemnização fixada para o efeito*. Assim, não existirão dúvidas sobre este assunto, visando defender os interesses de uma eventual transferência¹⁵¹.

Estas cláusulas não são mais que uma *procura de compor interesses futuros, que ainda de um modo incerto quando é acordada*¹⁵² entre o clube e o atleta. Quando os clubes

¹⁴⁹ Existem muitas transferências de jogadores que atingem valores exorbitantes. Exemplo disso foi o Neymar, que na época de 17/18 foi transferido para o PSG por 222,00 M €; ou Kylian Mbappé, sendo que na época seguinte o mesmo clube pagou 145,00 M €. A nível nacional, o recordista é, sem dúvida, Cristiano Ronaldo, que na época de 18/19 a sua cláusula foi batida em 94,00 M € (transfermarkt. (s.d.). Obtido de <https://www.transfermarkt.pt/statistik/transferrekorde>.

¹⁵⁰ *No Código Civil francês o n.º 2 do art. 1152º permite, imperativamente, que o juiz diminua ou aumente oficiosamente as cláusulas penais manifestamente excessivas ou irrisórias* (Prata, A. (2021). Em C. A. Prata, Código Civil Anotado (2º Revista e Atualizada ed., Vol. I (artigos 1º a 1250º). Coimbra: Almedina, p.1061).

¹⁵¹ Correia, L. M. (2018). A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017 de 14 de julho. Em c. M. Correia, & R. O. Pradillo, Iº congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo. Porto: Vida Económica, p.136.

¹⁵² Correia, L. M. (2018). A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017 de 14 de julho. Em c. M. Correia, & R. O. Pradillo, Iº congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo. Porto: Vida Económica, p.138.

assinam ou revogam o contrato, e nesse momento fixam a cláusula, muitos interesses estão ao alcance deles. Ao clube convém segurar uma importante peça (o jogador) para construir de forma sólida e eficiente a época desportiva e atingir os diversos objetivos propostos, para esses momentos ou subsequentes. Para o jogador, é sentir-se um elemento importante e ver o seu desempenho desportivo reconhecido no clube.

Nesta correlação está sempre muito patente a *dimensão dos interesses financeiros e comerciais em jogo a nível escolar e cultural dos jogadores, as organizações de apoio e agenciamento que os acompanham, a capacidade de intervenção das suas estruturas sindicais são fatores importantes na ponderação das soluções aplicáveis*¹⁵³, sendo que todos são de importância extrema.

Estas cláusulas de rescisão têm um valor limite. Logo, os clubes têm a liberdade de estipular o valor para o jogador se desvincular *ante tempus*, mediante o pagamento da indemnização estipulada, sem a necessidade de esse invocar nenhuma causa para romper com o vínculo laboral. Não existem desconfiâncias, pois as cláusulas fixadas aos jogadores são claramente desproporcionadas.

Importa invocar que as cláusulas liberatórias, e quando se expõem importâncias milionárias, são verdadeiras barreiras para a desvinculação¹⁵⁴, apesar de estas poderem ser reduzidas pelo tribunal, de acordo com as normas do art. 812º do CC ¹⁵⁵, *ex vi* com o apresentado no art. 25º, n.º 2 do RJCTD (*o montante convencionado pelas partes pode ser objeto de redução pelo tribunal, de acordo com a equidade, se for manifestamente excessivo, designadamente tendo em conta o período de execução contratual já decorrido*), não sendo

¹⁵³ Martins, J. Z. (janeiro-abril 2020). A Configuração Legal do Direito Convencional de o Praticante Fazer Cessar Unilateralmente o Contrato de Trabalho Desportivo: Um Olhar Crítico. Em D. J. Meirim, & F. P. Futebol (Ed.), Revista do Direito Desporto. Lisboa: AAFDL Editora, p.11.

¹⁵⁴ Alberto Palomar Olmeda refere que as cláusulas de rescisão são *intimidatórias e realmente impeditivas da liberdade contratual, perdendo qualquer referência a critérios indemnizatórios para passarem a constituir cláusulas escravagistas ou relações de perpetuidade*. Olmeda, A. P. (2001). El Régimen Jurídico del Deportista. Barcelona: Editorial Bosch, p.59.

¹⁵⁵ 1. A cláusula penal pode ser reduzida pelo tribunal, de acordo com a equidade, quando for manifestamente excessiva, ainda que por causa superveniente; é nula qualquer estipulação em contrário. 2. É admitida a redução nas mesmas circunstâncias, se a obrigação tiver sido parcialmente cumprida. Ana Prata numa análise ao art., alude que a lei apenas autoriza a redução de cláusula quando for manifestamente excessiva. Estamos perante um conceito indeterminado que, na sua apreciação, conjugada com a grande liberdade do critério de redução, dá uma enorme margem de discricionariedade ao tribunal. Entende grande parte da doutrina- e bem-que a redução aqui autorizada não tem de visar a recondução da cláusula penal ao valor dos prejuízos sofridos, apenas se tratando de eliminar a sua excessividade manifesta. Prata, A. (2021). Em c. A. Prata, Código Civil Anotado (2º Revista e Atualizada ed., Vol. I (artigos 1º a 1250º). Coimbra: Almedina, p. 1060.

mais do que o escudo de proteção, ou seja, *um mecanismo jurídico apto a combater intoleráveis violações aos princípios fundamentais da liberdade contratual e de trabalho do praticante desportivo*¹⁵⁶. Deste modo, o atleta tem a faculdade de recorrer ao tribunal para solicitar a redução da cláusula manifestamente excessiva¹⁵⁷.

A lei não esqueceu de convencionar uma solução para quando se verifica um excesso na deliberação do preço a pagar pelo atleta, trazendo lógica e propósito para as cláusulas de rescisão.¹⁵⁸

No que diz respeito ao regime anteriormente aplicado, era permitido recorrer à redução do valor estipulado nas cláusulas de rescisão, em uso visível por analogia ao art. 812º do CC, mediante um mecanismo conjeturado para as cláusulas penais.

Através dessas cláusulas, o clube tem dois objetivos, *garantir o integral cumprimento do contrato por parte do praticante e reservar para si um papel incontornável na eventual transferência do praticante desportivo a medio tempore*¹⁵⁹, visto que uma eventual transferência do atleta para outro clube pressupõe necessariamente uma autorização.

Nas cláusulas de rescisão, os atletas percebem a configuração de desvinculação do contrato sem o cumprirem integralmente e sem qualquer barreira, sendo que o clube é compensado pela perda do seu ativo¹⁶⁰.

¹⁵⁶ Correia, L. M. (2018). A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017 de 14 de julho. Em c. M. Correia, & R. O. Pradillo, Iº congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo, Porto: Vida Económica, p.139.

¹⁵⁷ João Leal Amado menciona que *o praticante desportivo poderá também demitir-se, invocando ter justa causa para o efeito, sendo que só depois da intervenção do tribunal se poderá apurar que tal justa causa não procede. Nesse caso, o praticante deverá ser condenado a pagar à entidade empregadora lesada uma importância correspondente ao montante inscrito na cláusula de rescisão – salvo, é claro, se o tribunal entender que o montante convencionado é manifestamente excessivo e o vier a reduzir, de acordo com a equidade.* (Amado, J. L. (2019). Contrato de Trabalho Desportivo, Lei nº 54/ 2017, de 14 de julho - Anotada (Vol. Reimpressão). Coimbra: Almedina, p.159).

António Pinto Monteiro enuncia que, destinando-se a cláusula a permitir a retratação, uma atitude contrária à sua redutibilidade, no caso de ela se vir a revelar manifestamente excessiva, poderia levar a que a retratação, na prática, não funcionasse, frustrando-se, assim, a finalidade visada pelos contraentes ao estipularem a cláusula de rescisão (Monteiro, A. P. (setembro-outubro/novembro-dezembro de 2005). Revista de Legislação e de Jurisprudência. Sobre as "cláusulas de rescisão" dos jogadores de futebol (3934 e 3945), a.135. Coimbra, p.221).

¹⁵⁸ Helena Maria Couto de Almeida relata que *deveria constar deste artigo, um conjunto de regras fixas, ou seja, uma fórmula fixa, para o apuramento do valor destas cláusulas de rescisão.* (Almeida, H. M. (fevereiro de 2020). Revista Eletrónica de Direito. O Contrato de Trabalho Desportivo: formas de cessação do, 21(1), 13. Faculdade de Direito- Universidade do Porto. Obtido de https://cij.up.pt/client/files/0000000001/2-artigo-helena-almeida_1582.pdf, p.23).

¹⁵⁹ Amado, J. L. (2019). Quem não pode jogar, não pode trabalhar? Em 4017 (Ed.), Revista de Legislação e de Jurisprudência. Ano 148, p.155.

¹⁶⁰ Fernandes, T. (maio-agosto 2021). O Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo e o Dever de Ocupação Efetiva. Em D. J. Meirim, Revista de Direito do Desporto (Vol. #11). Lisboa: AAFDL Editora, p 58.

Segundo Albino Baptista, essas não são cláusulas penais, uma vez que não existe uma conduta ilegal por parte do jogador, existindo sim uma desvinculação do atleta mediante uma compensação financeira, descrevendo *a fixação dos danos e prejuízos causados pelo incumprimento do contrato por parte do praticante desportivo, outra é a possibilidade consentida pelo ordenamento jurídico de o jogador se desvincular a troco de um preço contratualmente acordado*¹⁶¹¹⁶².

Este tema assume relevância no mercado de transferências, especialmente quando o assunto das cláusulas está em análise. Esse momento é aproveitado pelos clubes para a venda ou contrato de novos ativos, para as suas equipas e para outros fazerem a transferência de jogadores em final de contrato. Porém, também existem os jogadores em fim de contrato e ambos não chegam a consenso de renovação e aparece a oportunidade de desvincular, havendo uma pertinente oportunidade para os intervenientes¹⁶³.

A desvinculação dos atletas pelo pagamento das suas cláusulas acarreta, em muitas situações, um grave desequilíbrio orçamental entre equipas. Isto acontece regularmente nas janelas de transferências. No campeonato português, os três grandes (FCP¹⁶⁴, SCP e SLB)

¹⁶¹ Baptista, A. M. (2003). Prazo para o Exercício do Direito de Rescisão do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador. Em *Direito Laboral Desportivo - Estudos* (Vol. I). Lisboa: Quid Juris? - Sociedade Editora, p 28.

¹⁶² Limón Luque, na sua obra, refere que o desportista *está exercitando uma faculdade que deriva do contrato e por consequência a indemnização é consequência da extinção e não do seu incumprimento*. (Luque, M. A. (2000). *La dimisión del deportista profesional y la indemnización en favor de la entidad deportiva* (nº 101 ed.). Civitas. *Revista española de derecho del trabajo*, p.217).

¹⁶³ No mercado de inverno da época transata tivemos um exemplo do atleta Jesus Corana, que não renovou com FCP, sendo que o *quantum* do contrato em até 30 de junho de 2022, o clube azul e branco, nessa janela de transferências, vender o jogador, pelo facto que seria um problema para o clube, uma vez que o jogador estava no final de contrato e poderia sair do clube a custo zero. Logo, o clube não teria direito a *um tostão com a transferência do extremo mexicano que foi contratado no verão de 2015 por 10,5 milhões de euros. Saindo agora, ainda irá render entre cerca de três milhões. Este valor, contudo, pode ser ainda mais baixo, dado que a SAD portista só detém 66,5% do passe do mexicano - 30% são do Twente e 3,5% do próprio jogador. E no acordo de compra com o clube holandês, tal como explicitado à Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM), em 2015, ficou escrito que o Twente teria "o direito a uma quantia correspondente a 30% do valor da transferência"* (Fernandes, N. (13 de janeiro de 2022). Corona no Sevilha a preço de saldo e Sérgio Oliveira já é reforço da Roma. *Diário de Notícias*. Obtido de <https://www.dn.pt/desporto/corona-no-sevilha-a-preco-de-saldo-e-sergio-oliveira-ja-e-reforco-da-roma-14485418.html>), mesmo tendo sido um negócio a preço de saldo tornou-se de facto uma chance para o clube.

¹⁶⁴ Ainda neste mercado de verão, o clube azul e branco perdeu Vitinha por 41,5 milhões para o clube parisiense (Lusa. (30 de junho de 2022). Vitinha deixa FC Porto e assina pelo PSG a troco de 41,5 milhões de euros. *Público*. Obtido de <https://www.publico.pt/2022/06/30/desporto/noticia/vitinha-deixa-fc-porto-assina-psg-troco-415-milhoes-euros-2012089>) e Fábio Vieira para o Arsenal, tendo o clube comunicado que *A Futebol Clube do Porto - Futebol, SAD, nos termos do artigo 29º Q do Código dos Valores Mobiliários e na sequência do comunicado feito no passado dia 17 de junho, vem informar o mercado que está confirmada a transferência, para o Arsenal FC, do jogador Fábio Vieira por 40M€ (quarenta milhões de euros), sendo que destes, 5M€ (cinco milhões de euros) estão dependentes da concretização de objetivos desportivos. (Negócio Fábio Vieira:*

não seguram os jogadores fundamentais do plantel, porque os enormes tubarões europeus batem as suas cláusulas de rescisão. Este é o panorama nacional dos clubes, dado que estes não conseguem manter os seus argumentos financeiros e, desse modo, não conseguem prender os jogadores à sua estrutura, prejudicando a competição a nível nacional e internacional¹⁶⁵.

É importante, neste contexto, também compreender que, em muitas situações, *a verificação destas cláusulas pode beneficiar todos os intervenientes na realização da aludida transferência*¹⁶⁶. Contudo, ambos os clubes lucram com a eventual transferência, pois o clube que compra o passe fica com a aquisição, e fica mais forte e competitivo¹⁶⁷.

7.1.1.1 Direito comparado

Ao comparar os outros ordenamentos internacionais verifica-se o seguinte: no Brasil, através da tão famosa *Lei Pelé*, no seu art. 28º, prevê que se estipule as cláusulas de rescisão como uma peculiaridade no valor estipulado e ajustado nos artigos 1.º, I e II, o valor será *o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para as transferências nacionais e sem qualquer limitação, para as transferências internacionais*. Todavia, em Portugal, existe uma limitação ao valor, como ilustra o art. 24º, n.º 2 do RJCTD, *pode ser fixada uma indemnização de valor superior ao que resulta da aplicação do número anterior, sempre que a parte lesada comprove que sofreu danos de montante mais elevado*.

Este regime distanciou-se substancialmente do controverso art. 27º da Lei 28/98¹⁶⁸, o qual se encontra revogado. Este não fixava nenhum montante mínimo a pagar de

SAD do FC Porto confirma valores e revela custo da intermediação. (21 de junho de 2022). OJogo. Obtido de <https://www.ojogo.pt/futebol/1a-liga/porto/noticias/fabio-vieira-sad-do-fc-porto-confirma-valores-e-revela-custo-da-intermediacao-14958092.html>). Estas duas vendas foram realizadas pelo motivo de os clubes em causa baterem as cláusulas de rescisão dos atletas.

¹⁶⁵ Não causa grande estranheza que as grandes ligas, como a inglesa, em que o clube tem um poderio financeiro muito grande, tenham entre si os melhores jogadores do mundo e, em consequência disso, consigam grandes conquistas tanto a nível interno com a nível externo.

¹⁶⁶ Correia, L. M. (2018). A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017 de 14 de julho. Em c. M. Correia, & R. O. Pradillo, Iº congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo. Porto: Vida Económica, p 139.

¹⁶⁷ CR7, quando se o transferiu novamente para os Reds, o volume de vendas das camisolas foi tão grande nas primeiras horas depois do anúncio do regresso que já quase tinha pagado o valor que o clube tinha pagado ao clube italiano. Neste caso, o clube comprador, e para além de ter adquirido um monstro para o seu plantel, conseguiu também aumentar os lucros nas vendas das camisolas.

¹⁶⁸ I - *Nos casos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo anterior, a parte que der causa à cessação ou que a haja promovido indevidamente incorre em responsabilidade civil pelos danos causados em virtude do*

indeminização pelo responsável, mas estipulava um limite máximo simulando as retribuições vencidas. Ao contrário, neste novo regime o montante das retribuições vencidas operam como um limite mínimo do valor da indemnização a pagar, *como verba que este sempre deverá pagar por ter dado causa à cessação do contrato ou por ter desencadeado a rutura indevida do mesmo – não mais relevando, para este efeito, o chamado aliunde perceptum, isto é, as importâncias que o praticante venha a auferir de outra entidade empregadora pela atividade desportiva prestada após a cessação do contrato, mas esse valor poderá ser ultrapassado, sempre que se comprove que a rutura contratual causou danos mais elevados*¹⁶⁹. Desde logo, apura-se que a Lei 28/98, mais concretamente no art. 27º, n.º 1, rejeitava o princípio de reparação integral do dano, aceite pelo art. 24º n.º 2 do RJCTD.

No Estatuto del Jugador, no direito Uruguai, as cláusulas de rescisão são igualmente acolhidas, em concreto no art. 16º, que também faz alusão às cláusulas de rescisão, expondo que *el contrato podrá contener, cláusula de rescisión unilateral del contrato por parte del futbolista, debiéndose establecer expresamente la indemnización a pagar al Club*. Destaca-se no art. 9º a forma de agir, *Cláusula de Rescisión.- El futbolista podrá rescindir unilateralmente este contrato, previo pago al club, de una indemnización equivalente a _____*.¹⁷⁰

Em Espanha, de onde são nativas as cláusulas, no Real Decreto nº 1006/1985 faz-se a verdadeira menção, apresentada no art. 16º, à extinção do contrato de trabalho por parte do atleta sem que o clube tenha influência nessa decisão: *dará a éste derecho, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la Jurisdicción Laboral en función*

incumprimento do contrato, não podendo a indemnização exceder o valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo. 2 - Quando se trate de extinção promovida pela entidade empregadora, o disposto no número anterior não prejudica o direito do trabalhador à reintegração no clube em caso de despedimento ilícito. 3 - Quando, em caso de despedimento promovido pela entidade empregadora, caiba o direito à indemnização prevista no n.º 1, do respetivo montante devem ser deduzidas as remunerações que, durante o período correspondente à duração fixada para o contrato, o trabalhador venha a receber pela prestação da mesma atividade a outra entidade empregadora desportiva.

¹⁶⁹ Amado, J. L. (2019). Contrato de Trabalho Desportivo, Lei nº 54/ 2017, de 14 de julho - Anotado (Vol. Reimpressão). Coimbra: Almedina, p.150.

¹⁷⁰ O contrato poderá conter cláusula de resolução unilateral do contrato por parte do jogador de futebol, devendo ser expressamente estabelecida a indemnização a pagar ao Clube”. Destaca-se também, no art. 9º, a forma de agir: “Cláusula de rescisão – O jogador de futebol poderá rescindir unilateralmente o presente contrato, mediante pagamento ao clube de indemnização equivalente a _____. (Tradução da autora)

de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable ¹⁷¹.

A Argentina regula esta matéria no art. 21º da Convención Colectiva de Trabajo 557/09, n.º 1.047.985/01, que, a *contrario sensu*, prevê que *el despido fundado en incumplimiento contractual grave del futbolista, debidamente acreditado en juicio, no dará derecho a indemnización alguna a favor del mismo. A falta de pacto expreso al respecto, el Tribunal del Trabajo podrá acordar, en su caso, una indemnización a favor del club, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo.*¹⁷²

7.2 Justa Causa invocada pelo atleta

A justa causa é evocada pelo atleta quando é verificado *um incumprimento contratual grave e culposos que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva*, art. 23º, n.º 3 do RJCTD ¹⁷³. Ou seja, o atleta tem a hipótese de romper com o vínculo *ante tempus*, sendo inteiramente prezada a possibilidade de este resolver o contrato por justa causa. No entanto, importa considerar o acordo realizado com modelo *um indivíduo de inteligência e sensibilidade normais*¹⁷⁴.

O legislador no art. 15º do Regulamento do Estatuto e Transferência de Jogadores da FIFA explica que *um jogador profissional no decurso da época tenha participado em menos de dez por cento dos jogos oficiais disputados pelo seu clube pode rescindir o contrato antes do seu termo desde que exista justa causa desportiva. Na apreciação destes casos deve ser tida em consideração a situação do jogador. A existência de justa causa desportiva é*

¹⁷¹ *Dará esse direito, se for caso disso, a uma indemnização que, na falta de acordo a este respeito, será fixada pela Jurisdição do Trabalho com base nas circunstâncias de natureza desportiva, nos danos causados à entidade, nos motivos de rutura e outros elementos que o juiz considere estimáveis* (Tradução da autora)

¹⁷² *O despedimento com fundamento em grave incumprimento contratual do futebolista, devidamente comprovado judicialmente, não dará direito a qualquer indemnização a favor do futebolista. Na falta de acordo expreso a este respeito, a Justiça do Trabalho poderá acordar, se for o caso, uma indemnização a favor do clube, com base nos danos económicos que lhe forem causados.* (Tradução da autora)

¹⁷³ Art. 14º do Regulamento do Estatuto E Transferência de Jogadores da FIFA, *O contrato pode ser rescindido por qualquer uma das partes sem consequências de qualquer tipo (pagamento de compensação ou imposição de sanções desportivas), desde que exista justa causa.*

¹⁷⁴ Baptista, A. M. (2003). Pressuposto da Desvinculação Desportiva do Jogador. Em Direito Laboral Desportivo - Estudos. Lisboa: Quid Juris? - Sociedade Editora, p.67.

determinado caso a caso. Nestes casos, não são impostas sanções desportivas, embora possa ser exigida uma compensação. Um jogador profissional só pode rescindir o seu contrato com base neste fundamento nos 15 dias subsequentes ao último jogo oficial da época do clube, no qual o jogador se encontra registado.

Para que o incumprimento contratual culposo por parte do clube seja real é necessário que existam factos processuais a esse acontecimento, ou que através da sua gravidade se torne inexecutável o vínculo entre ambos, daí o desportista optar por cessar essa relação contratual por justa causa¹⁷⁵¹⁷⁶.

O art. 394º do CT abre portas a inúmeros factos que levam o trabalhador comum a proferir a justa causa, a falta culposa de pagamento pontual da retribuição, a *violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador; Aplicação de sanção abusiva; d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho; e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador; f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante.*

Verifica-se no direito desportivo, desde logo, a justa causa denunciada pelo jogador como sendo mais restrita comparada com o trabalhador comum.¹⁷⁷

O clube está inevitavelmente obrigado a cumprir com os seus deveres expressos no art. 11º do RJCTD, *respeitar os direitos de personalidade e de assédio do atleta*”, *consagrados no art. 12º do RJCTD. Por força do art. 3º, n.1 do RJCTD aplicam-se, subsidiariamente, as regras aplicáveis ao contrato de trabalho que seja, compatível com a sua especificidade*”. Logo, a essa forma de denúncia aplica-se as normas de art. 127º do CT,

¹⁷⁵ Sendo certo que a tutela do equilíbrio contratual e a garantia da própria justiça contratual impõem esta possibilidade de não cumprimento do termo estabilizador do contrato, desde que se constate certos acontecimentos excepcionais que dessensibilizem aquele e o equilíbrio e ofendem esta justiça. (Pereira, J. S. (setembro-dezembro 2019). A Demissão com Justa Causa do Praticante Desportivo - O Caso dos Jogadores da Equipa de Futebol do Sporting Clube de Portugal. Em D. J. Meirim, & F. P. Futebol (Ed.), Revista de Direito Desportivo. Lisboa: AAFDL, p.62).

¹⁷⁶ Correia, L. M. (2018). A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017 de 14 de julho. Em c. M. Correia, & R. O. Pradillo, 1º congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo. Porto: Vida Económica, p.131.

¹⁷⁷ João Leal Amado reforça que a ideia de legitimar uma demissão do praticante fundada em razões que apenas a este diga respeito e totalmente alheias à entidade empregadora desportiva não parece ter cabimento no seio deste contrato de trabalho, mostrando-se mesmo suscetível de ocasionar disfunções graves nesta área (Amado, J. L. (2002). Vinculação versus Liberdade, O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, p.263).

que consagra os deveres do empregador. A falta de pagamento da retribuição que se prolongue por mais de 30 dias, desde que o jogador realize o pré-aviso ao clube ou sociedade desportiva conferindo-lhe o prazo de três dias úteis para proceder ao pagamento das retribuições cuja falta lhe é imputada¹⁷⁸ também pode ser uma causa para a denúncia do contrato (art. 43º do RJCTD). Não existindo incertezas no respeitante à denúncia, verifica-se a violação de algumas dessas normas, podendo constituir fundamento para a justa causa pedida pelo atleta.

O art. 11º al. b) do RJCTD enfatiza que o clube deve *proporcionar aos praticantes desportivos as condições necessárias à participação desportiva, bem como a participação efetiva nos treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva*, pois se este dever foi violado o jogador desvincula-se, recorrendo a justa causa, estando patente o direito de ocupação efetiva¹⁷⁹. É também importante mencionar a faculdade *de participação efetiva nos treinos e noutras atividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva, mas não na própria competição desportiva, do atleta*¹⁸⁰.

¹⁷⁸ A lei 17/86 de 14 de junho, LSA, no art. 3º, previu um regime especial, *direito à rescisão do contrato ou à suspensão da prestação do trabalho*, em que no n.º 1 consagrou *quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período superior a 30 dias sobre a data do vencimento da primeira retribuição não paga e o montante em dívida seja equivalente ao valor de uma retribuição mensal ou a mora se prolongue por período superior a 90 dias, qualquer que seja o montante em dívida, podem os trabalhadores, isolada ou conjuntamente, rescindir o contrato com justa causa ou suspender a sua prestação de trabalho, após notificação à entidade patronal e à Inspeção-geral do Trabalho, por cartas registadas com aviso de receção, expedidas com a antecedência mínima de dez dias, de que exercem um ou outro desses direitos, com eficácia a partir da data da rescisão ou do início da suspensão, já o n.º 3 relatou que a recusa da entidade patronal ou dos seus representantes em emitir, no prazo de cinco dias após o pedido do trabalhador, a declaração referida no n.º 2 será suprida por declaração da Inspeção-geral do Trabalho*. Atualmente, a presente lei foi revogada.

¹⁷⁹ Meneses Cordeiro, na sua obra, refere que o direito de ocupação efetiva e cria *uma acrescida sensibilidade para os direitos humanos e em virtude da crise que gera desemprego, não permitindo que o trabalhador insatisfeito, por não lhe distribuírem serviço, procure outro emprego* (Cordeiro, A. M. (1991). *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p.656). O clube tem de proporcionar ao atleta as condições necessárias para o mesmo poder treinar, desenvolvendo as suas condições físicas e táticas e continuar a ser convocado. Tendo um alto rendimento em virtudes das condições que o clube proporcionar pode o atleta ajudar a equipa a alcançar os objetivos. Sendo que que nem todos os atletas podem competir logo de início, nem ser chamados durante o decorrer dos noventa minutos. No entanto, é fundamental o clube proporcionar as melhores condições ao jogador. É recorrente em todas as equipas os guardas redes suplentes serem muito poucas vezes chamados a jogo. Um exemplo disso mesmo é o atleta Cláudio Ramos. No entanto, o FCP proporciona ao jogador em causa as mesmas condições de treino que aos seus companheiros de equipa. Por isso, como diz João Leal Amado, *o praticante tem o direito de treinar mas não o de jogar, tem o direito de se preparar mas não o de competir, tem o direito de ser adestrado, mas não o de ser utilizado* (Amado, J. L. (2019). *Quem não pode jogar, não pode trabalhar?* Em 4017 (Ed.), *Revista de Legislação e de Jurisprudência*. Ano 148, p.73).

¹⁸⁰ Almeida, H. M. (fevereiro de 2020). *Revista Eletrónica de Direito. O Contrato de Trabalho Desportivo: formas de cessação do*, 21(1), 13. Faculdade de Direito- Universidade do Porto. Obtido de https://cij.up.pt/client/files/0000000001/2-artigo-helena-almeida_1582.pdf p.19).

O desportista rescindirá o contrato quando os seus direitos de liberdade e garantias são colocados em causa pela entidade empregadora. Uma dessas causas é a violação dos direitos pessoais do jogador, conforme o art. 12º do RJCTD. Esta matéria é importante e é um elo de ligação ao DUDH, nomeadamente o art. 8º, que afirma que *toda a pessoa tem direito a recurso efetivo para as jurisdições nacionais competentes contra os atos que violem os direitos fundamentais reconhecidos pela Constituição ou pela lei*. A violação desses direitos verificar-se-á quando o atleta está imposto pelo clube a apresentar resultados, quando é colocado pela equipa técnica a treinar sozinho ou mesmo quando o atleta não pode *expressar e divulgar livremente o seu pensamento, conforme art. 37º, n.º 1 CRP*.¹⁸¹

O legislador português, nos seus normativos legais, ajustou um dever de ocupação efetiva¹⁸² (*o clube não está naturalmente impedido de prescindir da utilização do jogador em provas desportivas, considerando que há melhores apostas técnicas e táticas para o rendimento global da equipa, mas já não lhe será lícito vedar a sua participação nos treinos ou separá-los das demais atividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva. O praticante deve, assim, treinar integrado no conjunto do plantel*)¹⁸³, por parte do clube, pela orgânica do contrato e pelo motivo da carreira profissional desportista ser de curta duração.

Para realçar esta ideia interessa analisar o assunto que muitas dúvidas e questões suscita. Será argumento para invocar justa causa, o facto de um jogador ser colocado a jogar e a treinar pela equipa “B”? Na minha opinião não, uma vez que o jogador continua com bom ritmo competitivo e demonstra união no clube. Ressalvando que o mesmo não treinando nem competindo com a equipa principal, sem margem para dúvidas, a sua eficiência é muito mais intensa, tanto ao nível do jogo como dos treinos. Escreve Albino Mendes Baptista que *o facto de continuar a comparecer e a realizar sempre os treinos com os seus colegas não é*

¹⁸¹ Sendo que os direitos de personalidade podem ser limitados através do acordo entre o jogador e o clube, art. 81º do CC. Todavia, o atleta, e se esses direitos forem violados, está impedido “de invocar, depois, a ilicitude as lesões respetivas – *volenti non fit injuria*”. (Pássaro, N. V. (2021). *Direito do Desporto: Uma Visão Prática*. Lisboa: AAFDL Editora, p.99).

¹⁸² António Fernandes relata que *opera como um verdadeiro dever de prestação do empregador. Pressupõe que o trabalhador esteja integrado na organização produtiva e traduz-se na exigência de que lhe seja dada a oportunidade de exercer efetivamente a atividade estipulada (...) Assim concebido, e tendo em atenção os seus fundamentos, o dever de ocupação, no caso de ser violado mais do que um problema de risco -implica a responsabilização do empregador pelos prejuízos emergentes para o trabalhador* (Fernandes, A. M. (2017). *Direito do Trabalho* (18º ed.). Coimbra: Almedina, p.301/302).

¹⁸³ Baptista, A. M. (2005). Equipas "B", Cedência Temporária e Dever de Ocupação Efetiva do Praticante Desportivo. Em C. R. Barbosa, I Congresso de Direito do Desporto, Coimbra: Almedina, p.220.

*comportamento que revele que não considera perturbador das relações de trabalho*¹⁸⁴, mesmo que esteja envolvido com outro conjunto de atletas. Nesta lógica, o facto de ser englobado na equipa “B” não constitui um acontecimento para rescindir por justa causa com o clube¹⁸⁵.

De acordo com o art. 52º, n.º 1 do RJCTD, *os atletas sem prejuízo da extinção do vínculo contratual no âmbito das relações jurídico laborais, a participação de um jogador em competições oficiais ao serviço de um clube terceiro na mesma época em que, por sua iniciativa, foi rescindido o contrato de trabalho desportivo depende do reconhecimento da sua desvinculação desportiva nos termos deste CTT ou do acordo do clube. Ou seja, um jogador só pode competir noutra clube, logo que a justa causa lhe seja reconhecida e lhe ofereça a desvinculação.*

Para o atleta a justa causa é decisiva, devendo ser reconhecida sob pena de sanções desportivas gravosas para a sua carreira. Ainda assim, *o jogador pode participar em composições oficiais ao serviço de outro clube, na época desportiva seguinte, sem necessidade do reconhecimento da justa causa desportiva*¹⁸⁶.

João Leal Amado demonstra que *a ideia de legitimar uma demissão do praticante fundada em razões que apenas a este digam respeito e totalmente alheias à entidade empregadora desportiva não parece ter cabimento no seio deste contrato de trabalho, mostrando-se mesmo de ser suscetível de ocasionar disfunções graves*¹⁸⁷.

7.3 Regime Jurídico Espanhol

Em Espanha, estas matérias estão reguladas no RPD, mais concretamente no art. 7º, n.º 4, fazendo ênfase ao dever de ocupação efetiva, *los deportistas profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el*

¹⁸⁴ Baptista, A. M. (2003). Pressuposto da Desvinculação Desportiva do Jogador. Em Direito Laboral Desportivo - Estudos. Lisboa: Quid Juris? - Sociedade Editora, p.69.

¹⁸⁶ Baptista, A. M. (2003). Pressuposto da Desvinculação Desportiva do Jogador. Em Direito Laboral Desportivo - Estudos. Lisboa: Quid Juris? - Sociedade Editora, p.32.

¹⁸⁷ Amado, J. L. (2002). Vinculação versus Liberdade, O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, p.63.

ejercicio de la actividad deportiva ¹⁸⁸ É indispensável aludir em sede desta matéria ao art. 4º, n.º 2, al. a) do Estatuto de Los Trabajadores, que dá destaque a *la ocupación efectiva*

Na realidade, o regime espanhol é muito idêntico ao nosso. Embora a lei espanhola vá mais longe no art. 11º, n.º 1 e n.º 2 do Real Decreto, recaindo sobre *Cesiones temporales* Percebemos desde logo, segundo este normativo, que o atleta tem em mãos a possibilidade de cessão do vínculo mantido ou não convocado pela equipa técnica, durante a época desportiva. O legislador teve e tem uma preocupação de grande relevo, referente à carreira do atleta, em virtude de esta ser de curta duração, pois o mesmo necessita de competir e dar importância à ocupação efetiva.

O art. 16º, n.º 2 do Real Decreto demonstra a *la resolución del contrato solicitada por el deportista profesional, fundada en alguna de las causas señaladas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión.* ¹⁸⁹

7.3.1 A demissão dos jogadores do SCP por justa causa

A demissão dos jogadores do Sporting Clube de Portugal foi um caso mediático nos últimos tempos no mundo desportivo. Estas vicissitudes fizeram correr tinta em jornais, revistas, desfiaram-se horas televisas, ocorreram diretos, reportagens (...).

É importante valorizar esta cessação de contrato de trabalho desportivo como fonte de pensamento e reflexão. A equipa coordenada por Rui Patrício, capitão da equipa leonina, no dia 31 de maio de 2018 dá início ao desenrolar de múltiplas rescisões de contrato na equipa.

Importa referir e analisar o comportamento do presidente Bruno de Carvalho após esse acontecimento.

¹⁸⁸ *Os atletas profissionais têm direito ao emprego efetivo, não podendo, salvo em caso de sanção ou lesão, ser excluídos dos treinos e outras atividades instrumentais ou preparatórias para o exercício da atividade desportiva* (Tradução da autora).

¹⁸⁹ *Rescisão do contrato solicitada pelo atleta profissional, por qualquer das causas indicadas no artigo 50 do Estatuto do Trabalhador, produzirá os mesmos efeitos da demissão sem justa causa sem reintegração* (Tradução da autora).

Derrotado o Sporting pelo Atlético de Madrid, Bruno de Carvalho, e findo o tempo regulamentar, utilizou a sua página do Facebook¹⁹⁰ criticando duramente a exibição dos jogadores e reiterou “*erros grosseiros*”, cometidos pelo plantel. Na mesma publicação, apontou o comportamento desadequado no balneário de Bas Dost e Fábio Coentrão.

Rui Patrício e William de Carvalho, capitães da equipa leonina, responderam prontamente e manifestaram¹⁹¹ o seu total desagrado às palavras públicas do seu presidente. Após a derrota, o presidente não lhes deu apoio e referiu que *a união de um grupo rege-se pelo esforço conjunto, seja qual for a situação que estejamos a passar, todos os assuntos são resolvidos dentro do grupo*¹⁹². Estrutura-se um conflito irreversível entre o presidente e os atletas, pela divergência de ideias.

Menciono as publicações de outros jogadores nas suas páginas oficiais, *em nome de todo o plantel do SCP espelhamos neste texto o nosso desagrado por vir a público as declarações do nosso Presidente, após o jogo de ontem, no qual obtivemos um resultado que não queríamos... a ausência de apoio, neste momento..., daquele que deveria ser o nosso líder. Apontar o dedo para culpabilizar o desempenho dos atletas publicamente, quando a união de um grupo se rege pelo esforço conjunto, seja qual for a situação que estejamos a passar, todos os assuntos resolvem-se dentro do grupo*¹⁹³.

O Tribunal Europeu, no estrito cumprimento da lei nos seus direitos – 28 de março de 2017, rc. 51706/2011 n.º 54, pronunciou-se nesse sentido, referindo que *the applicant's*

¹⁹⁰ *O que queria ter visto: Uma equipa concentrada, com atitude e compromisso, defensivamente irrepreensível e com faro de golo. De 11 superarem-se e tornarem-se 22. O que vi: Uma equipa com atitude, mas com uma defesa que não esteve concentrada. Coates e Mathieu a fazerem o que os avançados do Atlético não conseguiam. E o 2-0 a surgir sem nada terem feito para isso, a não ser (e não é pouco) marcarem. Gelson aos 32m isolado frente a Oblak, em vez de "fuzilar" para a esquerda, tenta colocar em jeito, mas sem força, para o lado direito perdendo um golo que já quase se gritava. De 11, em vez de 22 como queria, fomos 9, muitas vezes, e isso paga-se caro... Fábio e Bas Dost 'não quiseram jogar' em Alvalade, com faltas para amarelo que nunca poderiam ter feito.* (Bruno de Carvalho critica vários jogadores: «Em vez de 11 fomos 9 e isso paga-se caro...»). (5 de abril de 2018). Record. Obtido de <https://www.record.pt/futebol/futebol-nacional/liga-bwin/sporting/detalhe/bruno-de-carvalho-critica-varios-jogadores-em-vez-de-11-fomos-9-e-isso-paga-se-caro>).

¹⁹¹ “Em nome de todo o plantel do SCP, espelhamos neste texto o nosso desagrado, por vir a público as declarações do nosso Presidente, após o jogo de ontem, no qual obtivemos um resultado que não queríamos... a ausência de apoio, neste momento... daquele que deveria ser o nosso líder. Apontar o dedo para culpabilizar o desempenho dos atletas publicamente”.

¹⁹² Béu, M. (17 de agosto de 2018). Bruno de Carvalho: os 10 momentos-chave da crise, desde o post sobre o jogo com o Atlético até esta reentrada em Alvalade. Observador. Obtido de <https://observador.pt/2018/08/17/bruno-de-carvalho-os-10-momentos-chave-da-crise-desde-o-post-sobre-o-jogo-com-o-atletico-ate-esta-reentrada-em-alvalade/>.

¹⁹³ Sporting. Plantel faz comunicado contra Bruno de Carvalho. (6 de abril de 2018). Sol. Obtido de <https://sol.sapo.pt/artigo/607150/sporting-plantel-faz-comunicado-contra-bruno-de-carvalho>.

claims in respect of unfair dismissal were dismissed by the Supreme Court on the grounds that she had portrayed the company in an extremely negative light and should have raised any concerns she had about the company's practices with the appropriate authorities rather than airing them in the media. In the Convention proceedings, the applicant complained of a breach of her right to freedom of expression. Law – Article 10: The applicant's dismissal on account of her statements to the press had interfered with her right to freedom of expression. The interference was prescribed by law and pursued the legitimate aim of protecting the reputation or rights of others. ¹⁹⁴¹⁹⁵¹⁹⁶.

Nas semanas subsequentes ao acontecido, Bruno de Carvalho recorria frequentemente às redes sociais para manifestar as suas decisões e opiniões. Advirto para a publicação narrando sobre as medidas disciplinares: *no Sporting não se vive na República das Bananas. Todos os atletas que escreveram o que em baixo descrevo estão imediatamente suspensos, tendo de enfrentar a disciplina do clube. Já estou farto de atitudes de miúdos mimados que não respeitam nada nem ninguém*¹⁹⁷.

A história prossegue no jogo contra o Paços de Ferreira. Pela primeira vez na sua era, Bruno de Carvalho é contestado pela bancada verde e branca. Os jogadores afastam-se completamente do líder, na *flash interview*, o luso português esclareceu que *umas vezes corre como queremos, outras não, mas isso é futebol. Vamos continuar a dar o máximo pelo*

¹⁹⁴ As reivindicações da recorrente em relação ao despedimento sem justa causa foram rejeitadas pelo Supremo Tribunal com o fundamento de que ela tinha retratado a empresa de uma forma extremamente negativa e deveria ter levantado quaisquer preocupações que ela tivesse sobre as práticas da empresa com as autoridades competentes, em vez de divulgá-las nos média. No processo da Convenção, a requerente queixou-se de uma violação do seu direito à liberdade de expressão. Lei – Artigo 10: A demissão da recorrente por conta de suas declarações à imprensa interferiu no seu direito à liberdade de expressão. A interferência foi prescrita por lei e prosseguiu o objetivo legítimo de proteger a reputação ou os direitos de terceiros (Tradução da autora)

¹⁹⁵ Loiseu, Grégoire, tem a mesma opinião em relação ao assunto. referindo que *la liberté d'expression des salariés n'a donc pas de caractère absolu. L'usage de cette liberté ne doit pas dégénérer en abus, à défaut de quoi le salarié s'expose à des poursuites disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. De plus, l'employeur a la faculté, sous conditions, d'en limiter l'exercice au sein de l'entreprise (a liberdade de expressão dos trabalhadores não é, portanto, absoluta. O exercício desta liberdade não deve degenerar em abuso, sob pena de o trabalhador ficar exposto a processos disciplinares que podem incluir o despedimento. Além disso, o empregador tem o direito, mediante condições, de limitar o seu exercício dentro da empresa)* (Tradução da autora) (Grégoire, 2015).

¹⁹⁶ European Court of Human Rights (Council of Europe). (2017 March). INFORMATION NOTE 205 Case-law of the European Court of Human Rights. Strasbourg Cedex France: Council of Europe – European Court of Human Rights. Obtido de https://www.echr.coe.int/documents/clin_2017_03_205_eng.pdf.

¹⁹⁷ European Court of Human Rights (Council of Europe). (2017 March). INFORMATION NOTE 205 Case-law of the European Court of Human Rights. Strasbourg Cedex France: Council of Europe – European Court of Human Rights. Obtido de https://www.echr.coe.int/documents/clin_2017_03_205_eng.pdf.

*Sporting, que isso é o mais importante. Estamos aqui para trabalhar e dar o nosso máximo em prol do Sporting. É isso que fazemos, tendo acrescentado que trabalhamos todos os dias para fazermos as coisas perfeitas. Sabemos que nem sempre as coisas correm como pretendemos, mas vamos continuar aqui a dar o máximo em prol do Sporting, tendo dito que o plantel está unido a trabalhar, dá o máximo, em todos os treinos, em todos os jogos, é isso que vamos continuar a fazer até ao final da época*¹⁹⁸.

Nas múltiplas publicações, o presidente inferiu a desonra à camisola usada, a exigente pressão psicológica e a vontade de alcançar melhores condições financeiras.

O presidente estava imparável e não se cansava de difamar os seus jogadores. Numa entrevista ao jornal Expresso proferiu que *há uma superproteção dos jogadores e eles com muita facilidade vão para um patamar de total incoerência. Porque estes jogadores normalmente não vêm de meios fáceis ou abonados e esquecem-se rapidamente. Os salários que recebem não estão ligados à realidade do dia a dia. E depois há esta situação de redoma onde são colocados, idolatrados. Os atletas não percebem que são seres normais, cuja profissão é jogar à bola. Seres que têm uma responsabilidade, até social, acrescida, devido ao que ganham em clubes com a dimensão do Sporting. Se calhar os jogadores teriam outro comportamento em campo se não fosse esta teoria absolutamente mirabolante de que são um mundo à parte que tem de ser altamente protegido. Para caminharmos todos juntos, tem de haver um contacto que [não existe porque] os treinadores e jogadores portugueses não têm essa cultura*¹⁹⁹.

No dia 15 de maio é notória uma reviravolta de 360°. Eclode na academia e no clube um acontecimento nefasto e misterioso. O clube e o desporto português viviam um episódio triste e negativo. O impensável aconteceu, na véspera de uma final da taça de Portugal, um grupo de adeptos encapuzados invadiram a academia do SCP desviaram-se em concreto para o local dos treinos e do balneário da equipa, onde agrediram com violência os atletas Bas

¹⁹⁸ Lusa. (8 de abril de 2018). Rui Patrício diz que missão dos jogadores do Sporting é "treinar e jogar". Sapo. Obtido de https://24.sapo.pt/noticias/rui-patricio-diz-que-missao-dos-jogadores-do-_5aca9015262bf5dc2ef170e9.

¹⁹⁹ Carvalho, B. d. (12 de maio de 18). O PRESIDENTE DO FUTURO É O PRESIDENTE-ADEPTO. SOU EU. (P. C. NOBRE, Entrevistador) Semanário #2376. Obtido de <https://leitor.expresso.pt/semanario/semanario2376/html/revista-e/-e/bruno-de-carvalho-o-presidente-do-futuro-e-o-presidente-adepto-sou-eu>.

Dost, Misic, equipa técnica, médica, staff, nem o treinador Jorge Jesus escapou. Foi *uma falha de segurança por parte do empregador, poderia ter consequências graves*²⁰⁰.

As declarações do presidente ouviram-se no canal do clube. As infrações são gravosas, não se valorizam os atletas, o staff, nem o espaço público, atacaram a dignidade e o profissionalismo, alimenta-se o ódio e o desacato.²⁰¹

No art. 2º, n.º 1 al. a) do RJCTD estabelece-se que cabe ao atleta cumprir com as suas obrigações no clube, *no âmbito de organização e sob a autoridade e direção desta*. Os comportamentos constantes e em público de Bruno de Carvalho *extravasaram a esfera de conteúdo do poder de direção*, tendo os mesmo violado *grave e injustificadamente os direitos dos jogadores enquanto seus trabalhadores subordinados*²⁰².

Segundo as múltiplas normas previstas no ordenamento jurídico constata-se que o líder do SCP infringiu incalculáveis leis, especialmente as que protegem os interesses dos jogadores. Assenta o art. 11º al. b) do RJCTD que o SCP, na figura do seu presidente, teria proporcionado aos seus *praticantes desportivos as condições necessárias à participação desportiva, bem como a participação efetiva nos treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais da competição desportivo*. João leal é taxativo, referindo que *a lei é clara ao prescrever que ao praticante desportivo deverá ser viabilizada a participação efetiva nos treinos*²⁰³.

Outra norma infringida foi o contrato coletivo de trabalho – SJPF, mais concretamente no seu art. 12º. A instituição (SCP), neste capítulo trágico para o futebol, não soube *tratar e respeitar* os seus atletas nem o seu staff, cf. a), ficando também visível que o presidente não proporcionou estabilidade e *boas condições de trabalho* cf. c), *nem muito menos cumpriu com as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho desportivo e das normas que o regem, bem como das regras de disciplina e ética desportiva* cf. F).

²⁰⁰ Pereira, J. S. (setembro-dezembro 2019). A Demissão com Justa Causa do Praticante Desportivo - O Caso dos Jogadores da Equipa de Futebol do Sporting Clube de Portugal. Em D. J. Meirim, & F. P. Futebol (Ed.), Revista de Direito Desportivo. Lisboa: AAFDL, p.71.

²⁰¹ Carvalho, B. d. (12 de agosto de 2017). Bruno de Carvalho exclusivo Sporting TV 2016/2017. Obtido de <https://www.youtube.com/watch?v=9hi-gsxwq70>.

²⁰² Pereira, J. S. (setembro-dezembro 2019). A Demissão com Justa Causa do Praticante Desportivo - O Caso dos Jogadores da Equipa de Futebol do Sporting Clube de Portugal. Em D. J. Meirim, & F. P. Futebol (Ed.), Revista de Direito Desportivo. Lisboa: AAFDL, p.71.

²⁰³ Amado, J. L. (2019). Quem não pode jogar, não pode trabalhar? Em 4017 (Ed.), Revista de Legislação e de Jurisprudência. Ano 148, p.73.

Este episódio foi muito redigido, transgrediu os direitos de personalidade dos atletas do SCP, o art. 12º do RJCTD, no seu n.º 2, proíbe *o assédio no âmbito da relação laboral desportiva*²⁰⁴. João Leal afirma que *isto não obsta a que reconheçamos que a entidade empregadora deve dispor do poder de dirigir, confrontar, controlar e fiscalizar a atividades respetivos trabalhadores*²⁰⁵. Julgo não existirem dúvidas sobre o tema e é conhecido que Bruno de Carvalho violou todas a leis desportivas com o seu comportamento.

O art. 23º do RJCTD no seu n.º 3 refere a justa causa como um *incumprimento contratual grave e culposo que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva*. Para completar esta ideia de incumprimento *contratual*, importa referir o art. 3º n.º 1 da lei, que esclarece e aplica *subsidiariamente, as regras aplicáveis ao contrato de trabalho que sejam compatíveis com a sua especificidade*, ou seja, aplicar-se-á subsidiariamente as normas do CT, concretamente o art. 394º, onde se menciona a justa causa²⁰⁶.

As intervenções e a conduta do Presidente Bruno de Carvalho, durante longos períodos, tornaram a missão dos jogadores impossível. No dia 31 de maio de 2018, o capitão de equipa do SCP, Rui Patrício, através de uma carta com trinta e quatro páginas, comunicou a rescisão do contrato por justa causa, referindo que *não se pode exigir a uma pessoa que durante meses, e de forma continuada, seja desrespeitada pelo presidente do Sporting Clube de Portugal – Futebol, SAD, tendo em vista variadíssimas vezes questionado o seu profissionalismo, cuja reputação foi colocada em causa na praça pública, que foi alvo de agressões no seu local de trabalho e que ainda viu insinuado pelo responsável máximo da mesma que os factos foram despoletados pelos próprios jogadores (entre os quais me incluo),*

²⁰⁴ O art. 29º, n.º 2 do CT, ilustra que o *assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*.

Pedro Barrambana Santos afirma que *o assédio moral enquanto fenómeno é o conjunto de atos, lícitos ou ilícitos, relacionados entre si pese temporalmente espaçados, conectados com a existência, formação ou execução laboral que se revelam finalisticamente destinados a lesar o destinatário ou geram um efeito nocivo, perturbando, constringendo ou afetando a dignidade dos lesados*. (Santos, P. B. (2017). *Do Assédio Laboral: Pelo Reenquadramento Dogmático do Assédio Moral*. Coimbra: Almedina, p.89).

²⁰⁵ Amado, J. L. (2011). *Contrato de trabalho* (3º ed.). Coimbra: Coimbra Editora, p.237.

²⁰⁶n.º 2 - *Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador: b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador; d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho; e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador; f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante*.

*mantenha o seu vínculo contratual, porquanto é obvio que tal manutenção se revelas insustentável*²⁰⁷. Estava dado o pontapé de saída para a rescisão de outros atletas do clube²⁰⁸.

As atitudes do presidente tiveram um peso muito importante nesta rescisão dos jogadores. Evidencia-se que muitas das comunicações efetuadas pelas atletas foram lícitas e os acontecimentos ocorridos estiveram no âmbito da rescisão por justa causa. Estes acontecimentos deram resposta à rescisão dos jogadores com o clube leonino.

Efetivada a comunicação das rescisões dos contratos, de acordo com o dispositivo legal do art. 24º do RJCTD, existe lugar a uma indemnização dos valores *das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo*. Em regra, *o quantum indemnizatório corresponderá ao montante das chamadas retribuições vencidas e que o praticante receberá se o contrato de trabalho desportivo fosse integralmente cumprido, até a verificação do seu respetivo termo resolutivo*²⁰⁹.

Certificado o termo do contrato de trabalho, o desportista fica livre para assinar um novo vínculo e continua a sua carreira desportiva. Exemplo do acontecido são Willian Carvalho, Podence, Rui Patrício, Rafael Leão e Gelson Martins. No entanto, Bruno Fernandes²¹⁰, Bast Dost e Battaglia regressaram ao clube e celebraram um novo contrato, com a nova direção.

A cessação do contrato é válida após a sua comunicação à FPF, uma vez que foram os jogadores a denunciar o contrato e são eles que comunicam (art. 27º do RJCTD)²¹¹.

²⁰⁷ Patrício, R. P. (31 de maio de 2018). Rescisão com Justa Causa do Contrato de trabalho desportivo. Lisboa. Obtido de <https://www.dn.pt/DNMultimedia/DOC+PDFS/XXXcarta-rui-patricio.pdf>, p.34-35.

²⁰⁸ Outros nomes sonantes de jogadores que invocaram a justa causa para rescindir a vínculo laboral foram Rúben Ribeiro, Rodrigo Battaglia, Rafael Leão, Podence, William, Gelson, Bruno Fernandes, Bas Dost, que apresentaram junto da SAD as suas cartas de rescisão. (OJogo. (15 de junho de 2018). A cronologia das rescisões no Sporting. OJogo. Obtido de <https://www.ojogo.pt/futebol/1a-liga/sporting/noticias/a-cronologia-das-rescisoes-no-sporting-9468444.html>).

²⁰⁹ Amado, J. L. (2019). Contrato de Trabalho Desportivo, Lei nº 54/ 2017, de 14 de julho - Anotada (Vol. Reimpressão). Coimbra: Almedina, p.149.

²¹⁰ No dia em que assinou um novo vínculo com o clube, o jogador afirmou que *não rescindi o contrato por causa do presidente, mas sim por causa do que aconteceu na academia*.

²¹¹ Nesta matéria, importa valorizar o acórdão proferido pelo Tribunal da Relação do Porto, no processo 0140193, no seu sumário o tribunal explicou: *I - O contrato de trabalho desportivo está sujeito à forma escrita. II - A alteração da retribuição inicialmente acordada não pode ser incluída no questionário, por também estar sujeita à forma escrita. III - Se for levada ao questionário, a resposta ao quesito tem de ser considerada não escrita. IV - Mesmo que se entenda que aquela convenção não está sujeita à forma exigida para o contrato, ela não pode ser provada por testemunhas. V - A lei do contrato de trabalho desportivo estabelece um regime especial de indemnização nos casos de despedimento e de rescisão por iniciativa do trabalhador. VI - No caso de rescisão com justa causa, o trabalhador não tem direito à chamada indemnização de antiguidade, mas a uma indemnização pelos danos sofridos, embora não possa exceder o valor das retribuições que teria auferido até final do contrato. VII - Ao jogador cabe alegar e provar os danos sofridos com a rescisão.* (Processo

7.3.2 Anotação Jurídica

A decisão

Tribunal Constitucional

Acórdão n.º 170/2019

14 de março de 2019

Processo n.º 645/17

3.ª Secção

Relator: Conselheiro Lino Rodrigues Ribeiro

A. interpôs contra o SCP uma ação requerendo que o contrato celebrado fosse qualificado como contrato de trabalho desportivo, com todas as consequências legais, entre as quais salienta a condenação do clube ao pagamento da indemnização ilícita. Arguindo a inconstitucionalidade do art. 27º n.º 1 da Lei nº28/98 de 26 de junho, pugnou o autor para que a indemnização fosse calculada segundo o art. 393º n.º 3 do CT. Em defesa dessa posição esteve o acórdão nº 199/2009, julgou inconstitucional por violação do princípio da igualdade, consagrado no artigo 13º, a norma do artigo 37º n.º 1 da Lei nº28/98, de 26 de junho, na dimensão em que prevê que a indemnização devida, em caso de rescisão com justa causa por iniciativa do praticante desportivo, não podendo exceder o valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo.

O tribunal da primeira instância reconheceu estar em causa um despedimento ilícito promovido pelo empregador e julgou imprudente a pretensão do ressarcimento segundo o CT.

Após o Tribunal da Relação de Lisboa revogar a sentença, e recusando aplicar o art. 27º n.º 1 Lei nº28/98 de 26 de junho, por considerar a fundamentação do Acórdão do Tribunal Constitucional nº 199/2009 em plena aplicação. Aquele artigo consagra o princípio da igualdade, na medida em que antecipa um limite máximo para a indemnização, a arbitrar ao praticante desportivo, desde que o contrato cesse antes do termo; por despedimento sem justa causa promovido pela entidade empregadora, limite esse que, no regime geral, adapta ao

0140193 (Tribunal da Relação do Porto 7 de maio de 2001). Obtido de <https://jurisprudencia.pt/acordao/28010/>).

mínimo indemnizatório a atribuir ao trabalhador do regime comum que cesse o contrato nas mesmas circunstâncias.

O MP interpôs recurso desse acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa para o Tribunal Constitucional.

O Tribunal Constitucional atesta plenamente transportável para os casos dos autos a fundamentação do Acórdão n.º 199/2009.

O Tribunal Constitucional adere à tese do duplo desfavorecimento do praticante desportivo, primeiro lugar a indemnização compensatória está submisso a um limite máximo e, em segundo lugar, não beneficia de um limite mínimo. Em relação ao número um, pode acontecer que os danos concretos e efetivamente sofridos fiquem por indemnizar, por excederem o teto máximo do quantum indemnizatório. No ponto dois não há garantia de indemnização mínima, havendo ou não havendo danos comprovados e, em caso afirmativo, independentemente do seu concreto montante.

O motivo maior, no caso dos autos, é o despedimento qualificado ser ilícito – e não um caso de rescisão por justa causa, por iniciativa do praticante, como previsto no Acórdão n.º 199/2009. Este não constitui fundamento para afastar a posição adotada pelo Tribunal da Relação de Lisboa. Pelo exposto, não se mostra menos digna a tutela, à luz do princípio da igualdade, a hipótese da cessação do contrato de trabalho, promovido pelo empregador sem justa causa. Em ambos os casos são inteiramente imputáveis à entidade a cessação do contrato de trabalho desportivo.

O Tribunal Constitucional decidiu julgar inconstitucional, por violação do princípio da igualdade consagrado no artigo 13.º da Constituição, a norma extraída do n.º 1 do artigo 27.º, da Lei n.º 28/98, de 26 de junho, segundo a qual a indemnização devida ao praticante desportivo, em caso de despedimento ilícito, não pode exceder o valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo e consequentemente, negar provimento ao recurso.

7.4 *Sporting just cause*

João Leal analisa a *sporting justa causa*, rejeitando estes regulamentos com fontes de direito, reportando *a justa causa do despedimento ou demissão e fixar a indemnização devida em caso de rutura contratual ante tempus como tarefa para as normas laborais, não para as regras federativas, sendo certo na opinião não são fontes de Direito de Trabalho*^{212 213}.

O n.º 4 do art. 23º do RJCTD mostra a possibilidade de *justa causa desportiva, ilustrando por convenção coletiva pode ser estabelecido o direito de o praticante resolver o contrato em caso de não participação nas competições oficiais ao longo da época desportiva*.

Para o atleta, as condições essenciais são a competição, o treino e o jogo; para que as suas habilidades se expandam e espalhem, podendo justificar a sua prestação desportiva e sejam motivo de observação por parte de outras entidades. Se o clube ao qual pertence não lhe oferecer essas possibilidades, o atleta desvincula-se para prosseguir a sua carreira, procurando outro projeto desportivo e até mesmo estabilidade. O jogador necessita de jogar, de exibição no campo, ser figura de encontro, de receber carinho dos adeptos, da direção e da equipa técnica indiscutivelmente. O provérbio «*longe da vista, longe do coração*», neste contexto, aplica-se e traz ensinamentos válidos. Se o atleta não joga regularmente cai em esquecimento pelos adeptos e espectadores.²¹⁴

Este assunto aparece pormenorizado na regulamentação da FIFA, no art. 15º do RSTP²¹⁵, que antecipa um *established professional* e há a possibilidade de resolução do

²¹² Na sua obra João Leal vai mais longe e relata que a *justa causa desportiva constitui mesmo um autêntico nonsense: justa causa desportiva não existe, o que poderia existir, isso sim, será justa causa para rescindir o contrato de trabalho desportivo e a existência desta última não poderá senão ser aferida em função das pertinentes normas juslaborais, como por exemplo lei, convenção coletiva*. (Amado, J. L. (2002). Vinculação versus Liberdade, O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, p. 274, nota de rodapé n⁴⁷⁰).

²¹³ Amado, J. L. (2002). Vinculação versus Liberdade, O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, p.155 nota de rodapé n 255.

²¹⁴ Sala Franco escreve que *la especialidad de la actividad laboral desportiva consiste precisamente em uma peculiar distribución de la jornada laboral entre los entrenamientos y los partidos, de manera similar a como los artistas dividen su tiempo laboral entre los ensayos y las actuaciones ante el público o representaciones (a especialidade da atividade laboral desportiva consiste justamente numa distribuição peculiar da jornada de trabalho entre treinos e jogos, de forma semelhante à forma como os artistas dividem o seu tempo de trabalho entre ensaios e espetáculos para o público)* (Tradução da autora) (Franco, T. S. (1983). El trabajo de los deportistas profesionales. Madrid: Mezquita., p57).

²¹⁵ *An established professional who has, in the course of the season, appeared in fewer than ten per cent of the official matches in which his club has been involved may terminate his contract prematurely on the ground of sporting just cause. Due consideration shall be given to the player's circumstances in the appraisal*

contrato. Ao concluir-se a participação num número inferior a 10% de partidas oficiais no clube, e se for profissional estabelecido, importa a jurisprudência internacional²¹⁶.

O profissional estabelecido é um atleta que concluiu a formação nas camadas jovens e por esse motivo, os clubes terão em atenção as qualidades técnicas e táticas, será a sua referência muito pertinente. Integrado na equipa, o atleta beneficia de procedimentos e oportunidades iguais aos dos companheiros.²¹⁷ Passo a citar o pressuposto de participação é atestado pelo jogador. Se participou em pelos menos em dez por cento dos jogos oficiais²¹⁸ do clube²¹⁹, o atleta, no prazo de quinze dias, invoca a justa causa, após o último jogo oficial.

Este processo é muito importante para o praticante desportivo ver reconhecida a possibilidade de exercer a sua profissão, cujo objeto principal consiste na participação efetiva da competição²²⁰.

of such cases. The existence of sporting just cause shall be established on a case-by-case basis. In such a case, sporting sanctions shall not be imposed, though compensation may be payable. A professional may only terminate his contract on this basis in the 15 days following the last official match of the season of the club with which he is registered. (Um profissional estabelecido que, ao longo da temporada, tenha aparecido em menos de dez por cento dos jogos oficiais em que o seu clube esteve envolvido pode rescindir prematuramente o seu contrato por justa causa desportiva. Deverá ser dada a devida consideração às circunstâncias do jogador na avaliação de tais casos. A existência de justa causa desportiva será determinada caso a caso. Nesse caso, não serão impostas sanções desportivas, embora possa ser paga uma indemnização. Um profissional só pode rescindir o seu contrato nesta base nos 15 dias seguintes ao último jogo oficial da temporada do clube em que está inscrito) (Tradução da autora).

²¹⁶ CAS 2007/A/1369.

²¹⁷ Nestes casos é revelante ter em atenção o modo como o atleta era influente na outra equipa em que jogava anteriormente e sem deixar de lado a posição que o mesmo ocupava em campo, dado o facto se é um jogador com muitas lesões ao longo da época ou mesmo que é muitas vezes sancionado com amarelos e consequentes vermelhos durante o decorrer da partida.

²¹⁸ O ponto 5. das definições do RSTP, expõe que *official matches: matches played within the framework of organised football, such as national league championships, national cups and international championships for clubs, but not including friendly and trial matches (jogos oficiais: jogos disputados no âmbito do futebol organizado, tais como campeonatos nacionais, taças nacionais e campeonatos internacionais de clubes, mas não incluindo jogos amigáveis e jogos experimentais)* (Tradução do autor).

²¹⁹ Interesse por isso que o jogador aliene no onze principal, não basta estar no banco de suplentes e no recorrer do jogo seja chamado a jogar cinco minutos da partida, se bem que, no que diz respeito a este assunto dos 10%, fica a dúvida se é em relação ao tempo que o atleta jogou pela equipa ou, por outro lado, se é número de jogos que ele atuou no onze inicial.

²²⁰ Franco, P. (janeiro-abril 2019). A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo. Em D. J. Meirim, Revista do Direito do Desporto (Vol. #01). Lisboa, AADFL Editora: Federação Portuguesa de Futebol, p.57.

8. Abandono do trabalho

O abandono do trabalho constitui uma forma de cessação do contrato de trabalho desportivo²²¹. O legislador na nova lei afastou esta figura, apesar de o Contrato Coletivo de Trabalho, celebrado entre a LPFP e SJFP, fazer menção no art. 53º, n.º 1, ilustrando que *se considera abandono do trabalho a ausência do jogador ao serviço do clube ou sociedade desportiva acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem intenção de o não retomar*.

Desaparecido do novo regime transitou para o CT de 2003 e, mais tarde, para o de 2009, atualmente figura no art. 403º. Lê-se, no n.º 1: *considera-se abandono ao trabalho a ausência do trabalhador, acompanhado de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de não o retomar*. No n.º 2 estipula-se que: *presume-se abandono do trabalho em caso de ausência do trabalhador ao serviço, durante pelo menos 10 dias úteis, sem que o empregador seja informado do motivo*. Há duas modalidades: a declaração de suspeita surge no final de cada temporada e a continuidade refere-se a um grupo restrito de jogadores.

Não há certeza se as declarações de suspeita proferidas pelo atleta não poderão suscitar a figura do abandono de trabalho. A sua aplicação ao futebol não é viável, no que diz respeito às indemnizações impostas pela lei. O art. 401º do CT refere que em *denúncia em prevê aviso, deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência*, sendo fundamental fazer um remissão para o n.º 5 do art. 403º do CT, que estabelece que mesmo *em caso de abandono do trabalho, o trabalhador deve indemnizar o empregador nos termos do artigo 401.º*.

Seguindo o pensamento de Victor Hugo Ventura, estas normas não se aplicam à realidade desportiva, *por um lado, jamais se poderá falar que o atleta deu pré-aviso uma*

²²¹ Sendo notável que a Lei de 28/98 de 26 de junho, fazia referência no art. 26º, n.º 1, al. g), bem com o DL n.º 305/95, de 18 de novembro, no seu artigo 20º, n.º 1, al. g). Interessante será ter em conta o preâmbulo do DL n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro, em que “clarifica-se igualmente o regime aplicável à figura do abandono do trabalho, que, por falta de previsão no regime em vigor, tem dado lugar, injustificadamente, à instauração de processo disciplinar para despedimento, invertendo o ónus que deve recair sobre quem toma a decisão de fazer cessar o contrato de trabalho. Diga-se, aliás, que a regulamentação estabelecida a este propósito, além de conforme com a lei de autorização legislativa, vai ao encontro das soluções jurisprudenciais que vêm sendo adotadas”.

*vez que a figura da denúncia não existe nesta relação especial de trabalho e assim, não há, porque por definição não pode existir, o incumprimento de qualquer pré-aviso, por outra perspectiva, a referencia legal in fine ao pacto de permanência também carece aqui de sentido dado que, por natureza, o contrato de trabalho desportivo envolve a obrigação de permanência do atleta o qual, durante o período de vigência do contrato, não pode denunciar o contrato*²²².

João Leal Amado reforça que *o abandono do trabalho surge, na economia do atual CT, como uma hipótese de rutura ilícita/irregular do contrato por iniciativa do trabalho*²²³, tornando-se notável que a desvinculação do atleta será entendida com uma resolução ilícita. Se tal acontecer, o desportista tem de indemnizar o clube pela rutura ilícita.²²⁴

Em conformidade com o Contrato Coletivo de Trabalho entre LIGA – SJPF, no art. 53º, n.º 4, *alega o abandono do trabalho vale como rescisão sem justa causa, produzindo, assim, os mesmos efeitos da rescisão ilícita do contrato, nomeadamente a constituição do jogador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido no artigo 50.º deste CCT*²²⁵.

O legislador na Lei nº 54/ 2017, de 14 de julho, eliminou a figura do abandono, encontrando-se apenas referências na legislação anterior. Existindo a eliminação indica que o abandono do trabalho não se aplica no contrato de trabalho desportivo.²²⁶ Deste modo, não

²²² Ventura, V. H. (2020). O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo. Lisboa: AAFDL Editora, p.247-248.

²²³ Amado, J. L. (março - abril de 2010). Abandono do trabalho: um instituto jurídico em remodelação? Revista de Legislação e de Jurisprudência, 139(3961), p.14.

²²⁴ Em razão que a esta *denúncia não é admitida, assimilar o abandono a uma denuncia só pide significar a sua equiparação a uma resolução (ilícita, bem entendido) do contrato de trabalho.* (Ventura, V. H. (2020). O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo. Lisboa: AAFDL Editora, p.250).

²²⁵ Observando o referido art. 50º, tendo como epigrafe *responsabilidade do jogador em caso de rescisão unilateral sem justa causa*, demonstra no n.º 1: *Quando a justa causa invocada nos termos do artigo 43.º venha a ser declarada insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação dos factos imputados, o jogador fica constituído na obrigação de indemnizar o clube ou sociedade desportiva em montante não inferior ao valor das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo. N.º 2. Se pela cessação do contrato resultarem para a entidade empregadora prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no número anterior, poderá aquela intentar a competente ação de indemnização para ressarcimento desses danos, sem prejuízo da produção dos efeitos da rescisão.*

²²⁶ Nesta linha de pensamento, é importante salientar as palavras de Maria Ramalho: *não estando incluídas neste enunciado (leia-se, nas diversas alíneas do artigo 23º) as figuras de abandono de trabalho (que era, aliás, previsto no anterior regime do trabalho desportivo) (...) e, tendo este regime natureza especial, deve concluir-se que esta figura não tem aplicação ao universo desportivo* (Ramalho, M. d. (2019). Tratado de direito do Trabalho, Paarte IV- Contratos de trabalho especiais. Coimbra: Almedina., p.483).

sobra outra solução ao empregador (clube) cessar o vínculo laboral com o atleta, por despedimento por justa causa invocando para tal faltas injustificadas.

*A omissão de certo instituto não significa, necessariamente, a sua inaplicabilidade à relação de trabalho desportivo (como, de resto, a qualquer outro contrato com regime especial) (...) a omissão a certo instituto deve sempre ser resolvida através da aplicação do regime laboral comum, salvo se se revelar incompatível com a natureza da relação jurídica*²²⁷ (...) o silêncio do legislador tem um valor eloquente: é o que acontece, paradigmaticamente, com a denúncia do contrato de trabalho ou com a dedução do aliunde perceptum em caso de despedimento ilícito²²⁸.

A omissão desta figura no contrato de trabalho desportivo (Lei nº 54/2017, de 14 de julho) leva-nos a concluir que o legislador, ao retirar esta forma de desvinculação, quis que o clube pudesse cessar o vínculo mantido com o atleta, recorrendo primeiro ao despedimento por justa causa, levando-o a invocar o abandono, fundamentando a decisão como faltas injustificadas.

²²⁷ A remissão para o regime geral para o regime geral não é feita de modo automático e indiscriminado, mas dir-se-ia, de modo condicionado e inteligente. (Amado, 2019, p.36).

²²⁸ Ventura, V. H. (janeiro - abril 2020). Aplicação da figura do abandono de trabalho ao contrato de trabalho do praticante desportivo. Em D. M. Meirim, & F. P. Futebol (Ed.), Revista de Direito do Deporto (#7 ed.). Lisboa: AAFDL Editora, p.75.

9. Conclusão

Esta investigação está relacionada com o contrato de trabalho desportivo e evidencia a compreensão e apresentação concreta das formas de cessação. Preconizando o objetivo de tutelar os direitos fundamentais do praticante desportivo, como o direito de participação em competições, tendo salientado algumas singularidades de mercado.

Referi que o desporto não se acerta com os rígidos princípios do mundo laboral.

A relação laboral desportiva é ímpar e está ancorada em volta de dois termos: o mundo laboral e o desportivo. O contrato de trabalho desportivo possui especificidades e acordos de cooperação, em relação ao contrato do trabalhador comum, e por esses factos mereceu uma atenção especial do legislador. As leis e os regulamentos do futebol são próprios e só se aplicam as leis laborais quando estas são adaptáveis.

Acolhendo o contrato desportivo um termo estabilizador do vínculo laboral restringindo-se, assim, à concorrência e ao equilíbrio da competição desportiva. A imposição da estabilidade no contrato da observância do princípio do *pacta sunt servanda*, limita a segurança e a liberdade do praticante desportivo.

Para que se perceba melhor, nunca se poderá confundir denúncia com resolução contratual. Para um correto entendimento, a resolução é uma declaração de vontade motivada por incumprimento ou alteração anormal da base negocial, atingindo o equilíbrio das prestações em que motiva a cessação contratual. A resolução remete para efeitos retroativos e imediatos e não tem dependência ou observância de qualquer prazo contratual. Por outro lado, a denúncia é uma declaração de vontade motivada por razões de oportunidade ou interesse do contraente e não precisa ser justificada, terá de obedecer aos termos em que foi contratualmente convencionada com a entidade empregadora desportiva.

A denúncia, por iniciativa do praticante, ao abrigo do art. 25º da Lei nº 24/2017, de 14 de julho, não parece impor o pagamento do montante na cláusula de rescisão, sendo que o praticante pode denunciar o contrato. A denúncia do contrato é claramente excessiva, e para que tudo fique claro solicita a sua redução através do tribunal, de acordo com a equidade ao abrigo do n.º 2 deste artigo.

Como foi analisado, e não existindo dúvidas, a perda de um jogador poder acarretar alguns problemas estruturantes para a equipa, *ante tempus*, pelo facto de o clube contar com esse ativo.

Atualmente, e alargando o campo de visão no mundo desportivo, verifica-se que muitos são os casos em que os atletas terminam com o contrato de trabalho, podendo ter em mãos novas e desafiantes perspetivas profissionais, encontrando e proporcionando-lhe maiores vantagens desportivas e financeiras.

O atleta poderá sempre demitir-se invocando possuir justa causa. No entanto, esta só se apura quando o tribunal a delibera. Se a justa causa não procede, nesse caso, o praticante é condenado a pagar à entidade empregadora lesada o montante correspondente ao inscrito na cláusula de rescisão.

É indispensável o recurso aos tribunais para a redução da cláusula, os custos representam efeitos negativos para a imagem do jogador e, mais importante, é a eventual recusa de inscrição de um novo contrato pela Federação ou pela Liga, a curta duração dos períodos de inscrição acaba por vedar a denúncia unilateral do contrato com base na cláusula de rescisão e o recurso à litigância.

Ao contrário do sucedido nas legislações anteriores, o atual RCTPD não menciona o abandono do trabalho como forma de cessação do contrato de trabalho desportivo, bem como a omissão. Assim, o clube socorre-se do despedimento com justa causa para terminar o vínculo, tendo como justificação para tal as faltas injustificadas do atleta. Certo será dizer que não existe nenhuma objeção para acreditar que o abandono de trabalho teria aplicabilidade ao contrato de trabalho desportivo.

10. Bibliografia

- 08S1156 (Supremo Tribunal de Justiça, 18 de junho de 2008). Obtido de 08S1156
Processo 1109/17.7T8AGD.P1 (Tribunal da Relação do Porto, 25 de junho de
2018). Obtido de <https://jurisprudencia.pt/acordao/183883/>
1989/18.9T8BRG.G1 (Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, 9 de maio de
2019). Obtido de
<http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/c78c53df2a2518cf8025840900462ea1?OpenDocument>
(Tribunal da Relação de Lisboa, 12 de setembro de 2019). Obtido de
<https://jurisprudencia.pt/acordao/190681/>
4446/17.7T8OAZ.P1 (RUI ATAÍDE DE ARAÚJO, 8 de março de 2019). Obtido de
<https://jurisprudencia.pt/acordao/188333/>
Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 4446/17.7T8OAZ.P1 (8 de março de
2019). Obtido de
<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/48ae008e29628fd3802583e0003daa74?OpenDocument>
Agência Lusa. (26 de dezembro de 2014). Gil Vicente anuncia despedimento do
futebolista César Peixoto. Observador. Obtido de <https://observador.pt/2014/12/26/gil-vice-ante-anuncia-despedimento-futebolista-cesar-peixoto/>
Almeida, H. M. (2020). O contrato de trabalho desportivo: formas de cessação do
contrato por iniciativa do trabalhador (Vol. 21). Revista Eletrónica de Direito.
Almeida, H. M. (fevereiro de 2020). Revista Eletrónica de Direito. O Contrato de
Trabalho Desportivo: formas de cessação do, 21(1), 13. Faculdade de Direito- Universidade
do Porto. Obtido de [https://cij.up.pt/client/files/0000000001/2-artigo-helena-
almeida_1582.pdf](https://cij.up.pt/client/files/0000000001/2-artigo-helena-almeida_1582.pdf)
Alves, J. C. (2007). E ainda podem ser exigidas horas extras... Em c. R. Machado,
Curso de direito desportivo sistêmico (p. 106). São Paulo: Quartier Latin.
Amado, J. L. (2002). Vinculação versus Liberdade, O Processo de Constituição e
Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo. Coimbra: Coimbra Editora.

Amado, J. L. (Março-Abril de 2010). Abandono do trabalho: um instituto jurídico em remodelação? Revista de Legislação e de Jurisprudência, 139(3961).

Amado, J. L. (2011). Contrato de trabalho (3º ed.). Coimbra: Coimbra Editora.

Amado, J. L. (2019). Contrato de Trabalho Desportivo, Lei nº 54/ 2017, de 14 de julho- Anotada (Vol. Reimpressão). Coimbra: Almedina.

Amado, J. L. (2019). Quem não pode jogar, não pode trabalhar? Em 4017 (Ed.), Revista de Legislação e de Jurisprudência. Ano 148.

Azevedo, R. (23 de novembro de 2023). Está Livre. A Bola, 02.

Baptista, A. M. (2003). Breve Apontamento Sobre as Cláusulas de Rescisão. Em Direito Laboral Desportivo- Estudos (Vol. I). Lisboa: Quid Juris?

Baptista, A. M. (2003). Prazo para o Exercício do Direito de Rescisão do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador. Em Direito Laboral Desportivo - Estudos (Vol. I). Lisboa: Quid Juris? - Sociedade Editora.

Baptista, A. M. (2003). Pressuposto da Desvinculação Desportiva do Jogador. Em Direito Laboral Desportivo - Estudos. Lisboa: Quid Juris? - Sociedade Editora.

Baptista, A. M. (2003). Pressupostos da Desvinculação Desportiva do Jogador. Em Direito Laboral Desportivo - Estudos (Vol. I). Lisboa: Quid Juris.

Baptista, A. M. (2005). Equipas "B", Cedência Temporária e Dever de Ocupação Efetiva do Praticante Desportivo. Em C. R. Barbosa, I Congresso de Direito do Desporto (p. 223). Coimbra: Almedina.

Béu, M. (17 de agosto de 2018). Bruno de Carvalho: os 10 momentos-chave da crise, desde o post sobre o jogo com o Atlético até esta reentrada em Alvalade. Observador. Obtido de <https://observador.pt/2018/08/17/bruno-de-carvalho-os-10-momentos-chave-da-crise-desde-o-post-sobre-o-jogo-com-o-atletico-ate-esta-reentrada-em-alvalade/>

Bruno de Carvalho critica vários jogadores: «Em vez de 11 fomos 9 e isso paga-se caro...». (5 de abril de 2018). Record. Obtido de <https://www.record.pt/futebol/futebol-nacional/liga-bwin/sporting/detalhe/bruno-de-carvalho-critica-varios-jogadores-em-vez-de-11-fomos-9-e-isso-paga-se-caro>

Buj, R. (1996). La negociación colectiva en la Función Pública, Colección "Tesis Doctorales". Valencia: Editorial Tirant lo Blanch.

Buj, R. R. (1996). El trabajo de los deportistas profesionales. (F. d. Profesional, Ed.) Valencia: Tirant lo Blanch.

Buj, R. R. (2017). La extinción del contrato del deportista profesional. Em A. P. Olmeda (coord.), Régimen jurídico del deportista profesional (p. 299). Madrid (España): Lex Nova.

Carneiro, D. E.-S., Rozeira, J. -P., Novais, J. -A., & Professional, L. P. (2018). A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo por Iniciativa do Praticante Desportivo: O Caso do Futebol Profissional. Em c. M. Correia, & R. O. Pradillo, Iº Congresso Internacional Sobre o Regime do Contrato de Trabalho Desportivo. Porto: Vida Económica.

Carvalho, B. d. (12 de maio de 2018). O PRESIDENTE DO FUTURO É O PRESIDENTE-ADEPTO. SOU EU. (P. C. NOBRE, Entrevistador) Semanário #2376. Obtido de <https://leitor.expresso.pt/semanario/semanario2376/html/revista-e/-e/bruno-de-carvalho-o-presidente-do-futuro-e-o-presidente-adepto-sou-eu>

Carvalho, B. d. (12 de agosto de 2017). Bruno de Carvalho exclusivo Sporting TV 2016/2017. Obtido de <https://www.youtube.com/watch?v=9hi-gsxwq70>

Catharino, J. M. (1969). Contrato de emprego desportivo no Direito Brasileiro. São Paulo: LTr.

Chapion, Walter T., (1993) Sports Law in Nutshell, West Publishing, Co. St. Paul, Minn.,

Cordeiro, A. M. (1991). Manuel de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina.

Correia, L. M. (2018). A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017 de 14 de julho. Em c. M. Correia, & R. O. Pradillo, Iº congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo. Porto: Vida Económica.

Correia, L. M. (2022). Regime Jurídico dos Praticantes Desportivos Profissionais em Portugal e Espanha, Especificidades. Lisboa: Quid Juris.

Delgado, J. M. (23 de novembro de 2022). Uma excelente notícia para CR7. A Bola, 2.

Diário da República Eletrónico. (s.d.). Autonomia Privada. Obtido de <https://dre.pt/dre/lexionario/termo/autonomia-privada>

Diário da República Eletrónico. (s.d.). Condição (negócio jurídico). Obtido de <https://dre.pt/dre/lexionario/termo/condicao-negocio-juridico>

Diário da República Eletrónico. (s.d.). Direitos fundamentais. Obtido de Lexionário: <https://dre.pt/dre/lexionario/termo/direitos-fundamentais>

Diário de Notícias. (27 de maio de 2019). Presidente do Nacional admite despedimento coletivo. DN. Obtido de <https://www.dn.pt/desportos/presidente-do-nacional-admite-despedimento-coletivo-10946062.html>

Dias, F. A., & Pedroso, R. (23 de novembro de 2022). Ronaldo Está Livre. Record, 3.

Eco. (9 de abril de 2018). Meninos amuados, notícias falsas e AG convocada. Bruno de Carvalho em cinco posts. Sapo. Obtido de <https://eco.sapo.pt/2018/04/09/meninos-amuados-noticias-falsas-e-ag-convocada-bruno-de-carvalho-em-cinco-posts/>

Elias, N. (1992). Ensaio sobre o desporto e a violência. Em A Busca da Excitação (p. 234). Lisboa: Difel.

European Court of Human Rights (Council of Europe). (2017 March). INFORMATION NOTE 205 Case-law of the European Court of Human Rights. Strasbourg Cedex France: Council of Europe – European Court of Human Rights. Obtido de https://www.echr.coe.int/documents/clin_2017_03_205_eng.pdf

F., D. L. (1985). La relación laboral especial de los deportistas profesionales (Vol. II). Relaciones Laborales.

Farrajota, J. (2015). A resolução do contrato sem fundamento. Coimbra: Almedina.

Fernandes, A. M. (2017). Direito do Trabalho (18º ed.). Coimbra: Almedina.

Fernandes, N. (2022 de janeiro de 13). Diário de Notícias. Obtido de <https://www.dn.pt/desporto/corona-no-sevilha-a-preco-de-saldo-e-sergio-oliveira-ja-e-reforco-da-roma-14485418.html>

Fernandes, N. (13 de janeiro de 2022). Corona no Sevilha a preço de saldo e Sérgio Oliveira já é reforço da Roma. Diário de Notícias. Obtido de <https://www.dn.pt/desporto/corona-no-sevilha-a-preco-de-saldo-e-sergio-oliveira-ja-e-reforco-da-roma-14485418.html>

Fernandes, T. (maio-agosto 2021). O Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo e o Dever de Ocupação Efetiva. Em D. J. Meirim, Revista de Direito do Desporto (Vol. #11). Lisboa: AAFDL Editora.

Footy Accumulators. (14 de março de 2022). @FootyAccums. Obtido de Tweet: https://twitter.com/FootyAccums/status/1503309460672032768?ref_src=twsrc%5Etfw%7Ctwcamp%5Etweetembed%7Ctwterm%5E1503309460672032768%7Ctwgr%5E1b935200a88fdce56e0d63e7ba13e387f737d74b%7Ctwcon%5Es1_&ref_url=https%3A%2F%2Fcdn.iol.pt%2Fincrive1%2Finternacional

Franco, P. (janeiro-abril 2019). A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo. Em D. J. Meirim, Revista do Direito do Desporto (Vol. #01). Lisboa, AADFL Editora: Federação Portuguesa de Futebol.

Franco, T. S. (1983). El trabajo de los deportistas profesionales. Madrid: Mezquita.

FUTEBOL CLUBE DO PORTO – FUTEBOL, SAD. (5 de julho de 2019). Obtido de <https://web3.cmvvm.pt/sdi/emitentes/docs/FR72708.pdf>

Gomes, J. (2003). Da Rescisão do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador. V Congresso Nacional de Direito de Trabalho – Memórias. (C. d. Moreira, Trad.) Coimbra: Almedina.

Grégoire, L. (31 de julho de 2015). L'étendue de la liberté d'expression des salariés. Le Petit Juriste. Obtido de <https://www.lepetitjuriste.fr/letendue-de-la-liberte-dexpression-des-salaries/>

Jr, W. T. (1993). Sports Law in a Nutshell. St. Paul: West Publishing Company.

Luque, M. A. (2000). La dimisión del deportista profesional y la indemnización en favor de la entidad deportiva (nº 101 ed.). Civitas. Revista española de derecho del trabajo.

Lusa. (8 de abril de 2018). Rui Patrício diz que missão dos jogadores do Sporting é "treinar e jogar". Sapo. Obtido de https://24.sapo.pt/noticias/rui-patricio-diz-que-missao-dos-jogadores-do-_5aca9015262bf5dc2ef170e9

Lusa. (25 de agosto de 2022). Slimani rescinde com o Sporting e assina pelos franceses do Brest. Diário de Notícias. Obtido de <https://www.dn.pt/desporto/slimani-rescinde-com-o-sporting-e-assina-pelos-franceses-do-brest-15114180.html>

Lusa. (30 de junho de 2022). Vinha deixa FC Porto e assina pelo PSG a troco de 41,5 milhões de euros. Público. Obtido de

<https://www.publico.pt/2022/06/30/desporto/noticia/vitinha-deixa-fc-porto-assina-psg-troco-415-milhoes-euros-2012089>

Mais Futebol. (24 de agosto de 2016). Málaga: despedimento coletivo não afeta Orlando Sá. Mais Futebol. Obtido de

<https://maisfutebol.iol.pt/espanha/internacional/malaga-avanca-para-despedimento-coletivo-do-plantel-principal>

Mais Futebol. (27 de janeiro de 2022). Benfica e Matilde Fidalgo rescindiram por mútuo acordo. Obtido de <https://maisfutebol.iol.pt/futebol-feminino/benfica-feminino/benfica-e-matilde-fidalgo-rescindiram-por-mutuo-acordo>

Martinez, P. R. (2006). Direito do Trabalho (3º ed.). Coimbra: Almedina.

Martinez, P. R. (2010). Direito do Trabalho (5º ed.). Coimbra: Almedina.

Martins, J. Z. (janeiro-abril 2020). A Configuração Legal do Direito Convencional de o Praticante Fazer Cessar Unilateralmente o Contrato de Trabalho Desportivo: Um Olhar Crítico. Em D. J. Meirim, & F. P. Futebol (Ed.), Revista do Direito Desporto. Lisboa: AAFDL Editora.

Mendes, J. C. (1979). Teoria Geral do Direito Civil (Vol. II). Lisboa: AAFDL Editora.

Meta Business Suite. (22 de junho de 2020). Facebook. Obtido de <https://www.facebook.com/espacoportista/photos/-a-explica%C3%A7%C3%A3o-que-faltava-do-caso-nakajima-em-entrevista-%C3%A0-sic-noticias-theodoro/907074983124887/>

Monteiro, A. P. (setembro-outubro/ novembro-dezembro de 2005). Revista de Legislação e de Jurisprudência. Sobre as "cláusulas de rescisão" dos jogadores de futebol (3934 e 3945), a.135. Coimbra.

Morris, D. (2018). A Tribo do Futebol. Arte e Ciência.

Negócio Fábio Vieira: SAD do FC Porto confirma valores e revela custo da intermediação. (21 de junho de 2022). O Jogo. Obtido de <https://www.ojogo.pt/futebol/1a-liga/porto/noticias/fabio-vieira-sad-do-fc-porto-confirma-valores-e-revela-custo-da-intermediacao-14958092.html>

O Jogo. (9 de julho de 2022). Pinto da Costa sobre a saída de Mbemba: "Quería um salário de 7 M€ limpos". O Jogo. Obtido de <https://www.ojogo.pt/futebol/1a->

liga/porto/noticias/pinto-da-costa-sobre-a-saida-de-mbemba-queria-um-salario-de-7-m-limpos-15007305.html

O Jogo. (15 de junho de 2018). A cronologia das rescisões no Sporting. O Jogo. Obtido de <https://www.ojogo.pt/futebol/1a-liga/sporting/noticias/a-cronologia-das-rescisoes-no-sporting-9468444.html>

O Jogo. (17 de dezembro de 2021). Eriksen torna-se jogador livre ao rescindir com Inter. O Jogo. Obtido de <https://www.ojogo.pt/internacional/noticias/eriksen-torna-se-jogador-livre-ao-rescindir-com-inter-14419457.html>

O Jogo. (17 de novembro de 2022). Críticas duras a Ten Hag, elogios a Messi e um arrependimento. Ronaldo na íntegra. O Jogo. Obtido de <https://www.ojogo.pt/internacional/cristiano-ronaldo/noticias/direto-acompanhe-a-entrevista-de-cristiano-ronaldo-15359227.html>

O Jogo. (22 de novembro de 2022). Oficial: Cristiano Ronaldo já não é jogador do Manchester United. O Jogo. Obtido de <https://www.ojogo.pt/internacional/cristiano-ronaldo/noticias/oficial-cristiano-ronaldo-ja-nao-e-jogador-do-manchester-united-15377180.html>

O Jogo. (15 de julho de 2022). Oficial: está definido o futuro de Mbemba. O Jogo. Obtido de <https://www.ojogo.pt/internacional/noticias/oficial-esta-definido-o-futuro-de-mbemba-15023533.html>

Olmeda, A. P. (2001). El Régimen Jurídico del Deportista. Barcelona: Editorial Bosch.

Paris Saint-Germain. (2022 de maio de 2022). @PSG_inside. Obtido de https://twitter.com/PSG_inside/status/1527742089517273095?ref_src=twsrc%5Etfw%7Ctwcamp%5Etweetembed%7Ctwterm%5E1527742089517273095%7Ctwgr%5E35db4798d95f0316f94de8a2c221ca2272552f87%7Ctwcon%5Es1_&ref_url=https%3A%2F%2Fwww.uol.com.br%2Fesporte%2Fultimas-not

Pássaro, N. V. (2021). Direito do Desporto: Uma Visão Prática. Lisboa: AAFDL Editora.

Patrício, R. P. (31 de maio de 2018). Rescisão com Justa Causa do Contrato de trabalho desportivo. Lisboa. Obtido de <https://www.dn.pt/DNMultimedia/DOC+PDFS/XXXcarta-rui-patricio.pdf>

Pereira, J. S. (setembro-dezembro 2019). A Demissão com Justa Causa do Praticante Desportivo - O Caso dos Jogadores da Equipa de Futebol do Sporting Clube de Portugal. Em D. J. Meirim, & F. P. Futebol (Ed.), Revista de Direito Desportivo. Lisboa: AAFDL.

Pinto, C. A. (2012). Teoria Geral do Direito Civil. Coimbra: Coimbra Editora.

Pires de Lima, Antunes Varela, & colab. M. Henrique Mesquita. (1987). Código civil anotado (4º ed., Vol. I). Coimbra: Coimbra Editora.

Pita, M. (2021). Em A. Prata (coord), Código Civil Anotado (2º Revista e Atualizada ed., Vol. I (artigos 1º a 1250º)). Coimbra: Almedina.

Processo 0140193 (Tribunal da Relação do Porto, 7 de maio de 2001). Obtido de <https://jurisprudencia.pt/acordao/28010/>

Prata, A. (2019). Dicionário Jurídico I, reimpressão (5º ed., Vol. II). Coimbra: Almedina.

Prata, A. (2021). Em c. A. Prata, Código Civil Anotado (2º Revista e Atualizada ed., Vol. I (artigos 1º a 1250º)). Coimbra: Almedina.

Rádio Renascença Lda. (7 de setembro de 2022). RR Renascença. Obtido de Nakajima não se arrepende de ter recusado treinar no FC Porto: <https://rr.sapo.pt/bola-branca/noticia/amp/porto/2022/09/07/nakajima-nao-se-arrepende-de-ter-recusado-treinar-no-fc-porto/298786/>

Ramalho, M. d. (2019). Tratado de direito do Trabalho, Parte IV- Contratos de trabalho especiais. Coimbra: Almedina.

RCS MediaGroup SpA. (23 de novembro de 2022). Dove giocherà CR7? Sporting, MLS e la suggestione Real: le quote dei bookmaker. La Gazzetta dello Sport - Tutto il rosa della vita. Obtido de <https://www.gazzetta.it/scommesse/notizie-analisi/23-11-2022/cristiano-ronaldo-dove-giochera-gennaio-quote-5681.shtml>

Río, J. M. (2008). EL DEPORTISTA PROFESIONAL ANTE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO. Madrid (España): Dykinson, S.L.

Santos, P. B. (2017). Do Assédio Laboral: Pelo Reenquadramento Dogmático do Assédio Moral. Coimbra: Almedina.

Sapo. (26 de dezembro de 2014). Gil Vicente despede César Peixoto com justa causa. Sapo Desporto. Obtido de <https://desporto.sapo.pt/futebol/primeira-liga/artigos/gil-vice-despede-cesar-peixoto-com-justa-causa>

Sociedade Independente de Comunicação. (25 de agosto de 2021). SIC notícias. Obtido de [Estou muito feliz por poder voltar": Nakajima regressa ao Portimonense: https://sicnoticias.pt/especiais/mercado-de-transferencias/2021-08-25-Estou-muito-feliz-por-poder-voltar-Nakajima-regressa-ao-Portimonense-6cd28618](https://sicnoticias.pt/especiais/mercado-de-transferencias/2021-08-25-Estou-muito-feliz-por-poder-voltar-Nakajima-regressa-ao-Portimonense-6cd28618)

Sportinforma / Lusa. (1o de março de 2021). Turquia/Galatasaray: Jogador despedido por criticar relvado do próprio clube. Sapo Desporto. Obtido de <https://desporto.sapo.pt/futebol/internacional/artigos/jogador-despedido-por-criticar-relvado-do-seu-clube>

Sportinforma. (28 de junho de 2018). Sporting comunica à CMVM denúncia do contrato com Mihajlovic. Sapo Desporto. Obtido de <https://desporto.sapo.pt/futebol/primeira-liga/artigos/sporting-comunica-a-cmvm-fim-do-contrato-com-mihajlovic>

SPORTING CLUBE DE PORTUGAL – FUTEBOL, S.A.D. (28 de junho de 2018). COMUNICADO. Lisboa. Obtido de <https://scpconteudos.pt/sites/default/files/comunicado28062018saidatreinador.pdf>

Sporting. Plantel faz comunicado contra Bruno de Carvalho. (6 de abril de 2018). Sol. Obtido de <https://sol.sapo.pt/artigo/607150/sporting-plantel-faz-comunicado-contra-bruno-de-carvalho>

transfermarkt. (s.d.). Obtido de <https://www.transfermarkt.pt/statistik/transferrekorde>

Tribuna, Expresso. (7 de setembro de 2022). Nakajima não se arrepende por se ter recusado a treinar no FC Porto na pandemia: “Se fosse infetado, colocaria a minha família em risco”. Obtido de <https://tribuna.expresso.pt/porto/2022-09-07-Nakajima-nao-se-arrepende-por-se-ter-recusado-a-treinar-no-FC-Porto-na-pandemia-Se-fosse-infetado-colocaria-a-minha-familia-em-risco-4fe3f146>

United, M. (22 de novembro de 2022). Ronaldo To Leave United. Obtido de Manchester United: <https://www.manutd.com/en/news/detail/man-utd-official-statement->

on-cristiano-ronaldo-22-november-
2022?utm_campaign=ManUtd&utm_medium=post&utm_source=twitter

Ventura, V. H. (2020). O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo. Lisboa: AAFDL Editora.

Ventura, V. H. (Janeiro-Abril 2020). Aplicação da figura do abandono de trabalho ao contrato de trabalho do praticante desportivo. Em D. M. Meirim, & F. P. Futebol (Ed.), Revista de Direito do Deporto (#7 ed.). Lisboa: AAFDL Editora .

Vidire, G. (1993). La disciplina del lavoro sportivo autonomo e subordinato (Vol. II). Milão: Giustizia Civile.

Wilson, McCormick. McCKinnon. (1996). Sports Law. Lupus Publications: Lansing.

Xavier, B. d. (1992). Curso de direito do trabalho (Vol. 2º). Lisboa: Verbo.

XAVIER, B. D. (2000). O despedimento coletivo no dimensionamento da empresa. Lisboa: Verbo.

11. Legislação

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-12313>
https://afl.pt/_docs/190_reg_estat_transf_jog_FIFA.pdf
[https://www.icsspe.org/system/files/FIFA%20%20Regulations%20on%20the%20St
atus%20and%20Transfer%20of%20Players.pdf](https://www.icsspe.org/system/files/FIFA%20%20Regulations%20on%20the%20Status%20and%20Transfer%20of%20Players.pdf)
<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>
<https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/64-a-1989-621302>
[https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/01/Declaracao-Universal-dos-
Direitos-Humanos.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/01/Declaracao-Universal-dos-Direitos-Humanos.pdf)
[https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11316618/artigo-28-da-lei-n-9615-de-24-de-
marco-de-1998](https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11316618/artigo-28-da-lei-n-9615-de-24-de-marco-de-1998)
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1978/02/24/1978022402/justel>
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-12313>
<file:///C:/Users/Utilizador/Downloads/Estatuto%20del%20jugador.pdf>
<https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores/>
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_T
rabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1981/03/27/081U0091/sg>
<https://dre.pt/dre/detalhe/lei/28-1998-479416>
<https://www.ligaportugal.pt/media/26276/cct-jogadores.pdf>
<https://www.boe.es/boe/dias/2015/12/08/pdfs/BOE-A-2015-13332.pdf>
<https://dre.pt/dre/detalhe/lei/17-1986-228837>
<http://www.agremiados.com.ar/noticias/73/convenio-colectivo-de-trabajo.html>

12. Jurisprudência

Ac. Tribunal da Relação de Guimarães, processo 1989/18.9T8BRG.G1, de 9/5/2018, disponível em jurisprudencia.pt - Pesquisa de jurisprudência Portuguesa (jurisprudencia.pt)

Ac. do Tribunal Constitucional nº 58/2019, de 25/01/2019, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. do Tribunal Constitucional nº 170/2019, de 14/03/2019, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. do Tribunal de Relação de Guimarães nº 2483/17. OT80AZ:G1, de 6/12/2019, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. Tribunal da Relação do Porto, Processo 1109/17.7T8AGD.P1, de 25/6/2018, disponível em jurisprudencia.pt - Pesquisa de jurisprudência Portuguesa (jurisprudencia.pt)

Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa nº 288/18.0T9LRS.L1-9, de 12/09/2019 disponível em jurisprudencia.pt - Pesquisa de jurisprudência Portuguesa (jurisprudencia.pt)

Ac. do Supremo Tribunal de Justiça nº 08S1156, de 18/06/2008 disponível em jurisprudencia.pt - Pesquisa de jurisprudência Portuguesa (jurisprudencia.pt)

Ac. do Tribunal da Relação do Porto nº 4446/17.7T8OAZ.P1, de 08/03/2019 disponível em jurisprudencia.pt - Pesquisa de jurisprudência Portuguesa (jurisprudencia.pt)

Ac. da Tribunal da Relação de Guimarães nº 1989/18.9T8BRG.G1, de 09/05/2019 disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/c78c53df2a2518cf8025840900462ea1?OpenDocument>