



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# AS CLÁUSULAS ANTI-RIVAL

## A (i) Legitimidade da Limitação à Liberdade do Praticante Desportivo

David Simões Fitas

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2021





UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# AS CLÁUSULAS ANTI-RIVAL

**A (i)Legitimidade da Limitação à Liberdade do Praticante  
Desportivo**

David Simões Fitas

Sob a orientação do

PROFESSOR DOUTOR JOÃO LEAL AMADO

Mestrado em Direito do Trabalho

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2021

A ti, meu querido pai.  
A quem mais do que a ti?

*“Mas lendo atingi bom senso,  
A imunização racional”*

**Tim Maia**

## **AGRADECIMENTOS**

Palavras de profundo agradecimento e reconhecimento, ainda que sempre insuficientes, para o meu pai e para o meu irmão pelas inabaláveis paciência, preocupação e confiança transmitidas ao longo de todo o meu percurso académico que, pelo menos por agora, na entrega desta dissertação encontra todo um culminar.

À minha mãe por ter permitido que eu frequentasse o mestrado.

Ao meu querido Tiago Alheiro, pelos ensinamentos no desporto, pelas conversas intermináveis, pelos serões, pelos jantares e pela união desde a mais remota existência.

Ao meu querido Tuxugal pelo constante desafio e escape, obrigado António, Beatriz, Bernardo, Carlos, Fernando, Inês e João Nuno.

Ao Dani e ao Hugo companheiros nesta travessia do Mondego para o Douro.

À Joana, ao Tiago e ao Alexandre por me mostrarem que a amizade não conhece distâncias.

Aos meus estimados colegas de casa nesta bela cidade do Porto, Diogo, Inês e Joana por aturarem sempre os meus estados hiperativos.

À Carolina obrigado. Por tudo, desde sempre... Não teria aqui chegado.

Ao meu patrono, Dr. Gouveia Coelho, e à Dra. Carla Gouveia pela paciência para me ensinar e compreensão pelas ausências nesta reta final de escrita da dissertação.

Ao meu orientador, Sr. Professor Doutor João Leal Amado, pela inspiração das suas aulas e dos seus escritos que fizeram crescer em mim o gosto e entusiasmo pelo maravilhoso mundo do Direito do Trabalho.

## **RESUMO**

O mediatismo associado à competição desportiva, a prossecução do resultado e do lucro pelos clubes desportivos e a dependência de todo este universo dos praticantes desportivos faz com que, por vezes, sejam previstas cláusulas e celebrados acordos de compatibilidade duvidosa com os direitos deste último.

Um dos limites à liberdade negocial nesta matéria do direito do desporto é precisamente o direito à liberdade do trabalho e escolha da profissão pelo praticante desportivo. As cláusulas anti-rival, servindo em primeira linha interesses dos clubes/entidades empregadoras são suscetíveis de violar direitos fundamentais do trabalhador desportivo e desta forma tem de se acautelar estes atropelos ainda que em prol da competição, lucro ou vontade da massa adepta.

O desporto é de todos e para todos mas não à custa de qualquer um.

Palavras chave: Praticante desportivo; liberdade do trabalho; competição desportiva; liberdade negocial; contrato de trabalho.

## **ABSTRACT**

The vast popularity that is related with sports competitions, the quest for the best score and profit by sports clubs and that all this universe rely on professional athletes its cause for, sometimes, registration of clauses and agreements that makes you wonder about their compatibility with the rights of those professional athletes.

One of the limits concerning freedom of negotiation in this sportive law matter its precisely the freedom of labour right and free profession choice by the professional athlete. Anti rival clauses, they serve, at first the sports clubs interests and they are likely to violate fundamental rights of professional athletes and, for that reason, we need to beware this violations even if those happens in favour of the competition, profit or fans will.

Sport is for everyone, but not at the expense of anyone.

Keywords: professional athlete; freedom of labour; sports competition; freedom of negotiation; work contract.

## ÍNDICE

<b>Introdução</b> .....	<b>9</b>
<b>1. O Contrato de Trabalho Desportivo – Breve Súmula</b> .....	<b>10</b>
1.1. Regime Especial, Particularidades e Caraterísticas .....	10
1.2. O Valor Liberdade e o Praticante Desportivo .....	12
<b>2. Cláusulas Anti-Rival: Contexto, Caraterísticas e Eficácia</b> .....	<b>14</b>
2.1. A fixação e eficácia temporal .....	15
2.2. A eficácia quanto aos sujeitos .....	16
2.3. Encargos e Condições .....	17
2.4. O Alcance .....	18
<b>3. Regime Português – o DUE, a CRP e a Lei</b> .....	<b>19</b>
3.1. O Direito da União Europeia .....	19
3.2. A Constituição da República Portuguesa .....	22
3.3. A Lei – Código do Trabalho e Diplomas Direito Desportivo .....	23
<b>4. Outros Campeonatos</b> .....	<b>24</b>
4.1. O Resto da Europa .....	25
4.1.1. Alemanha .....	25
4.1.2. Espanha .....	26
4.1.3. França .....	27
4.1.4. Inglaterra .....	28
4.1.5. Itália .....	29
4.2. A Liberdade de trabalho e Sistema Americano .....	30
<b>5. Casos Mediáticos, Controvérsias e FIFA</b> .....	<b>31</b>
5.1. Caso Nuno Santos, Bruma e Zeegelar .....	31
5.2. A Proposta da ECA – European Club Association .....	32
5.3. Os Casos Mehdi Benatia, Joel Campbell e FIFA .....	34
<b>6. Cláusulas Anti-Rival: Veneno ou Vitamina?</b> .....	<b>36</b>
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>39</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>40</b>

## INTRODUÇÃO

O fenómeno desportivo vai muito para além do desporto praticado, jogado e disputado. Este contende, igualmente, as complexas relações que se formam entre os seus agentes, e aqui se compreendem praticantes desportivos, empresários desportivos, dirigentes desportivos, clubes desportivos, entidades reguladoras e até mesmo estruturas governamentais de promoção e regulação do desporto.

Sendo um fenómeno de massas, o mediatismo que muitas das vezes estas relações encerram levam a que estejam em jogo elevados interesses competitivos e financeiros. Desses interesses resulta para nós, no estudo que se procurará fazer, a necessidade de entender a sua compatibilidade com os direitos e características inerentes à relação individual de trabalho e regime especial do praticante desportivo, nomeadamente o fundamental direito à liberdade e escolha do trabalho. Daqui resulta o cerne do estudo em torno das cláusulas anti-rival.

Como, quando, porquê, para quem, por quem e onde, serão algumas das questões que se procurarão responder com o objetivo único de perceber o limite da compatibilidade das cláusulas anti-rival com o ordenamento laboral desportivo, quer nacional quer europeu, com o ordenamento laboral, contratual, concorrencial e dos direitos sociais e humanos.

Lançada a estratégia, corra o jogo.

## 1. O Contrato de Trabalho Desportivo – Breve Símula

O contrato de trabalho desportivo traduz-se num vínculo laboral entre um praticante desportivo (sem esquecer-mos que “*este abarca também o contrato de trabalho de outros agentes desportivos, designadamente o contrato dos treinadores desportivos e, eventualmente, o contrato dos árbitros*”<sup>1</sup>) e outra pessoa, individual ou coletiva, em nome da qual participe em atividades desportivas, mediante retribuição<sup>2</sup>.

Qual é a regra? Em regra, o regime/norma especial prevalece sobre o regime/norma geral tal como se retira da leitura *a contrario* do Código Civil no n.º 3 do seu artigo 7.º, *lex specialis derogat legi generali*, sem prejuízo da leitura do art. 9.º da lei 7/2009 (Código do Trabalho) dever ser interpretada no sentido de que “*as regras especiais estabelecidas nesses contratos têm de ser interpretadas e integradas à luz do disposto no Código do Trabalho*”<sup>3</sup>.

Um regime especial mais assim não é do que uma restrição/atribuição de direitos ou consagração/supressão de deveres que adequam determinada realidade jurídica à particularidade material que visa regular, sabendo que se trata de uma evolução normativa “*resultante das específicas necessidades do sector especial da vida a que se aplicam*”<sup>4</sup>. Pois bem, são precisamente estas inovações de direitos e deveres que o contrato de trabalho desportivo implica em relação aos supletivos regimes em que se enquadra este contrato especial de trabalho, que têm de estar justificados pelo escopo da atividade que tutelam<sup>5</sup>. Entre nós o diploma que regula o contrato de trabalho desportivo é a Lei n.º 54/2017, de 14 de julho.

### 1.1. Regime Especial, Particularidades e Caraterísticas

---

<sup>1</sup> Amado, 2018, p.23

<sup>2</sup> Aqui reside, aliás, o critério que distingue o praticante amador do praticante profissional, como esclarece Victor Hugo Ventura “*o exercício a troca de retribuição faz distinguir o praticante desportivo que exerce a sua atividade a título profissional daquele que assume um compromisso como amador*” acrescentando que não é qualquer remuneração a suficiente para um praticante desportivo possa ser considerado profissional uma vez que “*o amador em princípio não recebe quaisquer quantias ou, se receber, essas quantias servem apenas para cobrir despesas com o exercício da atividade*” (Ventura, 2020, p.56-57).

<sup>3</sup> Martinez, 2020, p.73

<sup>4</sup> Pinto, 2012, p.47

<sup>5</sup> Sem deixar de notar que a especificidade ligada ao agravamento da subordinação jurídica em prol do refinamento desportivo e competitivo do praticante desportivo (ver infra 1.1) já não é a exclusiva ou principal especificidade deste contrato, não se podendo ignorar (como, de resto, se fará menção ao longo deste estudo) os interesses externos à realidade desportiva propriamente dita que, como que desvirtuando e deturpando a essencial especialidade deste regime, são arrogados como motivos para normas que em última análise prejudicam ou são suscetíveis de prejudicar o trabalhador, “*O problema está em que, frequentemente, a “especificidade do Desporto” é invocada, sem mais, para justificar qualquer solução legislativa ou jurisprudencial in pejus para os praticantes desportivos*” (Ventura, 2020, p.32).

Atualmente<sup>6</sup>, só está abrangida por este diploma e, assim, se inclui no seu âmbito os praticantes desportivos que têm um contrato de trabalho desportivo<sup>7</sup>, independentemente do carácter profissional ou amador da competição em que estão inseridos.<sup>8</sup>

Numa primeira, e mais linear, abordagem dizemos que o negócio que está subjacente à atividade desportiva é a produção de um espetáculo, espetáculo esse que vive da competição que, por sua vez, é objeto e propósito do desporto e das competições desportivas<sup>9</sup>. Daqui se retira que a própria relação que liga os vários concorrentes que participam nas competições têm, entre si, mais do que uma relação de concorrência, uma verdadeira relação de dependência. Não é possível haver monopólio, no que concerne à competição desportiva, uma vez que para haver um vencedor é preciso haver um vencido, tendo de haver mais que uma equipa na disputa do melhor resultado. Assim, percebemos que a incerteza do resultado, a incerteza de quem será o vencedor, traduz o “*bois de coeur*”, o “sal”, o atrativo em torno da qual orbita o interesse competitivo. Toda esta sinergia de características levam a uma constante procura de superação e melhoria das habilidades relacionadas com aquela atividade desportiva que acabam por recair, principalmente, sobre o praticante desportivo. Esta obrigação de constante superação física pode traduzir-se, depois, numa intensa subordinação laboral que transcende o que seria, de outra forma, o dito período normal de trabalho. Acaba por haver uma ingerência no que seria a intimidade do trabalhador em questões que se relacionam com a autodeterminação do seu tempo, alimentação e até ocupação dos tempos livres<sup>10</sup>, desde

---

<sup>6</sup> O pacifismo com que hoje se aceita a atividade desportiva como atividade suscetível de ser objeto de um contrato de trabalho não é visível na análise da evolução quer do direito do trabalho, quer da conceção de desporto, uma vez que a atividade desportiva e a atividade profissional eram tidas como paralelas e incomunicáveis. A primeira estava associada ao lazer, ao espetáculo, à competição e mesmo à saúde, bem diferente do teor de necessidade associado à atividade profissional para sustento e sobrevivência. O mesmo nos diz João Zenha Martins “*com o desporto profissional a ser encarado como com renitência (atendendo ao desvirtuamento do nominado “desporto puro”)*, é na década de 60 que se inicia o caminho com vista ao seu reconhecimento normativo” (Martins,2018,p.492).

<sup>7</sup> Ainda que válidos, não são regulados por este diploma as outras formas contratuais que podem ligar o praticante desportivo à entidade em nome da qual, ou em referência à qual, participa na competição desportiva, nomeadamente, contratos de prestação de serviços, de publicidade, de exploração dos direitos de imagem e outros.

<sup>8</sup> Enumeremos e salientemos as principais especialidades que envolvem o contrato de trabalho desportivo, sem descuidar umas ou outras mas sem deixar de salientar as mais intimamente ligadas com o estudo que ora se pretende levar a cabo.

<sup>9</sup> A este propósito, referindo-se aos principais credores da atividade desportiva do praticante, escreve Maria de Fátima Ribeiro “*a participação em competições desportivas constitui o objeto essencial da sociedade desportiva*” (Ribeiro, 2017, p. 27).

<sup>10</sup> Indo, de resto, ao encontro do entendimento de Leal Amado quando diz “*pense-se na frequente, e por vezes abusiva, laboralização da vida privada (para não falar na vida íntima) do praticante desportivo, com*

que nunca extrapolando o proporcional ao expoente competitivo que serve de objeto ao contrato de trabalho desportivo. Porém, e apesar destas obrigações a que o praticante desportivo está sujeito tal não implica a obrigação do credor da atividade desportiva de garantir, necessariamente, a sua participação na competição. Este dever de ocupação efetiva<sup>11</sup> por parte do empregador traduz-se, sim, na disponibilização de condições para o praticante se treinar<sup>12</sup>.

## 1.2. O Valor Liberdade e o Praticante Desportivo

Nesta sequência, há particularidades do contrato de trabalho desportivo que estão mais estreitamente relacionadas com o objeto deste estudo. Falamos da brevidade da carreira do praticante desportivo e da consequência para a liberdade de trabalho. Mesmo para os mais leigos curiosos, os conceitos de condição física, desempenho e juventude estão inargumentavelmente ligados à atividade física podendo mesmo dizer-se que se a prática desportiva fosse um país seria, seguramente, “*No Country for Old Men*”. Tal característica separa de forma patente o praticante desportivo do comum dos trabalhadores desde logo porque se trata da “*circunstância de as carreiras dos atletas profissionais serem, em regra, de curta duração, de desgaste acelerado, com perda crescente de capacidades físicas e requerendo contínua preparação*”.<sup>13</sup>

Esta particular e *suis generis* característica leva a que a regra, ao invés do que sucede no contrato de trabalho *standard*, seja a da obrigatoriedade da celebração do contrato a termo até um limite de 5 épocas (cf. art. 9.º Lei 54/2017). Assim, trata-se aqui de um termo estabilizador e não meramente limitador uma vez que está vedada a possibilidade de o praticante desportivo denunciar unilateralmente o contrato de trabalho. Tal termo, ao contrário do que será entendimento pacífico no que concerne ao normal contrato de trabalho, não poderá ser entendido como violador dos fundamentais direitos do atleta.<sup>14</sup>

---

*o consequente esbatimento das fronteiras entre a sua vida profissional enquanto trabalhador e a sua vida extraprofissional enquanto cidadão*” (Amado, 2002, p.69).

<sup>11</sup>O que, acompanhando o entendimento de Leal Amado, vale também no caso de serem postos em causa os créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho pela eventual não, ou menor, participação na competição desportiva, isto “*porque a obrigação laboral-desportiva é uma obrigação de meios, o jogador de futebol cumpre o respetivo contrato de trabalho mesmo quando, por causas que não lhe são imputáveis, não participa na competição desportiva*”. (Amado, 2004, p.120)

<sup>12</sup> Não podemos, contudo, olhar para esta questão de forma ingénuo e estrita uma vez que o assédio laboral é uma realidade bem presente nos contratos de trabalho desportivo devendo atender-se, ainda que sem mais desenvolvimentos e em referência ao alerta de Albino Mendes Baptista, “*ao afastamento abusivo do praticante desportivo do grupo normal de trabalho, bem como à utilização indevida das “equipas B”*” (Baptista, 2006, p. 27).

<sup>13</sup> Costa, 2020, p.21

<sup>14</sup> Na sua CRP anotada, G. Canotilho e V. Moreira escrevem que “*o trabalho a termo (Cód. Trab., arts. 129º e ss.) é, por natureza, precário; o que é o contrário de segurança*” (Canotilho, 2007, p.711).No entanto, esta “morte anunciada” do contrato de trabalho desportivo quando conjugada com o precoce fim

Percebemos, com Palma Ramalho, tratar-se aqui de uma limitação extrínseca aos direitos fundamentais do trabalhador da estabilidade e segurança no emprego confrontada pelo da liberdade de trabalho, como explica esta autora: “*esta colisão de direitos deve ser tratada nos termos gerais, ou seja, com a cedência recíproca e equilibrada dos direitos em confronto, ou através da prevalência do direito correspondente ao interesse que, no caso concreto seja superior*”<sup>15</sup>.

A solução encontrada para equilibrar estes direitos do praticante desportivo e, também, os interesses do clube/entidade empregadora foi a fixação das chamadas cláusulas de rescisão<sup>16</sup>. Com Leal Amado, partilhamos do entendimento de que se trata, aqui, de uma verdadeira cláusula penal com dois objetivos distintos, mas convergentes, face ao que são os interesses do empregador, “*efetuar a chamada «blindagem do contrato», isto é, assegurar a intangibilidade do vínculo contratual, criando um «breach-proof contract»*” e a segunda de “*acertar as contrapartidas financeiras da transferência com o clube de destino*”<sup>17</sup>. Porém pode ser discutível a eventual limitação do *quantum*

---

da carreira do atleta faz com que este, nos escassos anos de elevado e pretendido rendimento desportivo, não fique “condenado” ou pelo menos acomodado ao vínculo com uma só entidade, entendimento que, juntamente com outros autores, partilhamos com Milton e Rose Friedman quando referem que “*a proteção mais segura e eficaz para a maioria dos trabalhadores é a existência de muitos patrões*” (Milton e Rose Friedman, 1980, p.319). O mesmo vale quando se olha para o reverso da moeda, isto é, do lado do credor do contrato de trabalho desportivo que a dada altura, e com a perda de rendimento do atleta fruto da inevitável e cruel passagem do tempo, não terá interesse na manutenção daquele vínculo laboral. Podemos mesmo, assim, afirmar que esta obrigatoriedade traduz-se numa verdadeira consagração da liberdade de trabalho e tal entendimento é perfeitamente visível na alteração a este regime pela Lei 54/2017 em que o limite passou de 8 épocas para 5 motivada pela tal exiguidade da carreira do praticante desportivo. O que, com Pacheco de Amorim, entendemos subsumir-se no “*caminho preferido para a prossecução do bem-estar material e espiritual da sociedade, como modelo constitucionalmente privilegiado de realização pessoal nas actividades económicas, é o da livre escolha de emprego ou de profissão, sem o recurso à intervenção auxiliar de terceiros (...) por ser o que melhor se adequa à dignidade de pessoa humana tal como é entendida num Estado Liberal-Social*” (Amorim, 2007, p.126), que *in casu* se alcança com o limite obrigatoriamente aposto ao contrato de trabalho desportivo e, citando Mendes Baptista, “*é conhecida a preferência dos atletas de alto nível pelos contratos de curto prazo, que funcionarão como instrumento de liberdade*” (*Idem*, p.18).

<sup>15</sup> Ramalho, 2015, p.191

<sup>16</sup> Que com a obrigatoriedade de constituição de Sociedades Desportivas para participar nas competições profissionais, e conjugando com os princípios de direito comercial e a obrigatoriedade de prossecução do lucro, fez com que a solução criada representasse “ouro sobre azul” sem ignorar as hipóteses de “prisão contratual” a um atleta lesionado ou com baixa produção, ou do simples atleta que não dá o seu assentimento à transferência, e necessária manutenção do vínculo sem perspectivas de ganho com a dita cláusula de rescisão.

<sup>17</sup> Amado, 2002, pp.313-316

destas cláusulas sob pena de serem tão inalcançáveis que mais não façam destas que uma pura ilusão de regresso à liberdade.<sup>18 19</sup>

Sem aqui aprofundar muito mais, percebemos, desde já, que quando cumulados estes interesses de liberdade de trabalho do trabalhador e de prossecução do lucro, e ressarcimento pelos gastos no desenvolvimento do atleta, para o clube/entidade empregadora, estas cláusulas de rescisão acabam, em nosso ver, por integrar outra característica deste contrato de trabalho desportivo<sup>20</sup> em que, mais que a atividade em si, o “passe” do atleta traduzido no direito à prestação da sua atividade se transforma em mercadoria.<sup>21</sup>

## 2. Cláusulas Anti-Rival: Contexto, Características e Eficácia

Aqui chegados, e sintetizando o que até então ficou escrito em breves ideias, percebemos que para este estudo relevam, nuclearmente, dois objetivos que compõem o âmbito e especialidade deste contrato de trabalho desportivo:

O termo estabilizador com os objetivos de garante da liberdade de trabalho e, ao mesmo tempo, de assegurar uma compensação pela saída antes do término do contrato, do atleta daquela relação laboral;

E, da mesma forma, a competição/espetáculo como o ramo de atividade em torno da qual a relação laboral desportiva orbita, constituindo o sucesso desportivo o objetivo, em primeira linha, sem descuidar, contudo, a prossecução do lucro, por tudo o que ficou dito.

Percebemos então que a atividade desportiva vive, fundamentalmente, da competição desportiva e da concorrência clubística. A sucessão de épocas desportivas em que

---

<sup>18</sup> A este propósito João Zenha Martins *“o direito de revogação, para lograr efetividade, implica, (...), por outro lado, o valor fixado para a indemnização que caíba atribuir perante este facto lícito danoso não seja de tal sorte vultoso que esvazie, de facto, o regime de livre revogabilidade”* (Martins, 2016, p.106).

<sup>19</sup> Não olvidemos porém a concorrência especial em que se insere este contrato de trabalho desportivo em que, como bem observa, Lúcio Correia, *“não poucas vezes, é a própria entidade empregadora desportiva que juntamente com o praticante desportivo, ou o seu representante, negociam com outras entidades empregadoras, o valor estipulado naquelas cláusulas, funcionando o referido montante como um indicador quantitativo negociável, visando, desta forma, que todos os intervenientes neste processo estejam em sintonia na realização da transferência”* (Correia, 2008, pp. 285-286)

<sup>20</sup> *“o elemento económico (rectius, económico-lucrativo) vai ocupando o lugar do elemento desportivo”* (Amado, 1998, p.72)

<sup>21</sup> Importa esclarecer que o entendimento não vai no sentido de que o praticante desportivo é, em si, mercadoria, por motivos óbvios e que não carecem de enumeração tal não podia ser o entendimento. Com Leal Amado e Daniel Lorenz entendemos que *“o atleta é, sempre, um sujeito da transferência, ele não é, jamais, um mero objeto da mesma: (...) sempre será necessário o seu assentimento (...). Os “direitos económicos” da entidade empregadora desportiva são, pois, direitos condicionais, vale dizer, direitos sujeitos a uma condição suspensiva – futura e eventual transferência do atleta -, a qual sempre carece do assentimento pessoal deste último para que se verifique”* (Amado/Lorenz, 2013, p.193). Neste sentido também, Bosh Capdevilla sobre o célebre caso do jogador camaronês Samuel Eto'o (Capdevilla, 2005, p.44).

constantemente há renovados resultados em disputa faz com que, ou por fatores geográficos de proximidade dos competidores ou por fatores competitivos como a incessante busca pela hegemonia em determinada competição, esta atividade torne suscetível o surgimento não só de concorrentes mas de verdadeiros rivais. Esta simples, mas decisiva, observação da realidade faz-nos perceber a rivalidade como uma consequência da competição desportiva e não como uma verdadeira especialidade suscetível, como se viu antes, de limitar direitos ou impor deveres condizentes com aquela específica realidade.<sup>22</sup>

O que é, então, uma cláusula anti-rival?

Tenhamos presente, ousando formular um conceito, que configura uma cláusula anti-rival a cláusula ou acordo que fixe um encargo ou obrigação, acrescido, diferenciado e/ou discriminatório, do qual esteja dependente a vinculação laboral e desportiva, a um ou mais clubes/entidades empregadoras, do praticante desportivo com o potencial de constringer a liberdade de trabalho deste.

Quanto à eficácia pretendida, as cláusulas anti-rival podem variar quanto ao tempo, sujeitos, condições e encargos, e alcance.<sup>23</sup>

Procuraremos, ainda neste capítulo, enumerar sucintamente as variações que estas cláusulas podem adotar, fazendo uma apreciação crítica destas variações, sem nos pronunciarmos, de antemão, quanto à legalidade das cláusulas anti-rival em si.<sup>24</sup>

### **2.1.A fixação e eficácia temporal**

Ao contrário da relação laboral comum, sem esquecer claro está pela morte, sabemos que, necessariamente, o contrato de trabalho desportivo vai caducar. Assim sendo, a previsão de uma cláusula anti-rival pode ser fixada quer no momento da celebração do contrato quer posteriormente, durante a vigência do mesmo (fixação, essa, inscrita no

---

<sup>22</sup> Como atrás ficou esclarecido, o que justifica a especialidade de regime é “*a emergência de uma ou mais características que impõem um desvio substancial ao regime aplicável ao tipo contratual e justificam o reconhecimento de um subtipo contratual*”, ficando patente que neste caso a rivalidade não é uma característica do contrato de trabalho desportivo e da atividade que lhe serve de objeto mas sim uma mera consequência sendo que tal distinção, como veremos *infra*, é de uma relevância basilar na análise desta matéria. (Ramalho, 2019, p.39)

<sup>23</sup> Não ignorando que por muito que procuremos balizar este tipo de cláusulas, novas e inovativas formas poderão surgir, realçando a acertada observação em relação a esta matéria da advogada Soraia Quarenta quando refere que “*a necessidade faz o engenho e o direito e a lei, longe de ser exceção, são um dos campos onde mais se vê o poder da criatividade na tentativa de contornar um sistema desfavorável, sem, contudo, o quebrar*” (Quarenta, 27-01-2021, in [www.bqadvogadas.com](http://www.bqadvogadas.com)).

<sup>24</sup> Para o efeito, partiremos do ponto de convergência das cláusulas de não concorrência, de preferência, de permanência e de exclusividade para com as cláusulas anti-rival uma vez que se verifica que em todos estes casos há uma limitação efetiva ou potencial ao direito fundamental da liberdade de trabalho e escolha de profissão, daí a possibilidade de recurso à analogia e termo comparação nas questões que aproximam estas distintas cláusulas.

contrato de revogação que antecede a desvinculação laboral<sup>25</sup>) ainda que, em nosso entendimento, sempre carecendo da anuência do praticante desportivo.<sup>26</sup> Ao mesmo tempo é discutível a eficácia temporal da mesma cláusula sendo a dúvida a da sua validade posterior à da cessação do contrato.<sup>27</sup> A leitura do n.º 1 do art. 19.º da Lei 54/2017 dá solução a eventual arguição em sentido contrário à da proibição desta cláusula, ou qualquer outra cláusula potencialmente limitadora da liberdade do trabalhador para lá do momento da cessação do contrato<sup>28</sup>, sendo a consequência a nulidade.<sup>29</sup>

## 2.2.A eficácia quanto aos sujeitos

Os sujeitos da relação laboral desportiva são, inequivocamente, o clube/empregador e o praticante desportivo. Caso haja lugar ao acionamento da dita cláusula de rescisão por clube terceiro que pretenda adquirir o “passe” do atleta há um segundo contrato de transferência dos direitos federativos do jogador entre os dois clubes (ou de revogação), vendedor e adquirente.<sup>30</sup> Há, assim, possibilidade de vinculação entre o praticante desportivo e o clube de origem e vinculação entre o clube de origem e o clube de destino.

---

<sup>25</sup> Sendo, a este propósito, incontornável a observação de Ricardo Grilo em que afirma que “*é verdade que, na prática, a negociação destas cláusulas anti rival tem ocorrido no momento da extinção da relação contratual e não no seu início, mas numa análise estrita quanto ao momento da fixação da obrigação, em teoria não choca que a mesma fosse efetivamente convencionada no momento inicial, no contexto do contrato de trabalho desportivo, vigorando, em princípio, após a caducidade do contrato de trabalho desportivo ou após a sua revogação*” (Grilo, 2019, p.103).

<sup>26</sup> Fazendo nossas as palavras de Júlio Gomes, em referência à fixação das chamadas cláusulas de não concorrência, “*o momento da própria celebração do contrato de trabalho corresponde, também ele, a um momento de grande vulnerabilidade da parte do trabalhador necessitado de emprego*”, sem, claro está, olvidar as questões de equidade que se levantam quando nos confrontamos com a dimensão mediática, desportiva e financeira que separa a generalidade dos contratos de trabalho desportivo do nicho dos contratos “milionários”, que aqui não trataremos (Gomes, 1999, p.16). Fazendo, ainda, a este propósito da anuência do trabalhador um paralelismo regimental na situação, com pontos de contacto, da transmissão de estabelecimento e respetiva transmissão do contrato de trabalho, escreve Catarina Carvalho “*a transmissão dos contratos de trabalho na sequência de um fenómeno de transmissão do estabelecimento (ou de parte do mesmo) só poderá deixar de ocorrer numa única hipótese: a de o trabalhador se opor a tal transferência*”, vincando a força da declaração de vontade do trabalhador que tem sempre a palavra final e decisiva, em nosso entender também no caso sob estudo (Carvalho, 2003, p.101).

<sup>27</sup> Para além do limite legal de três anos que está associado ao pacto de permanência, no regime geral, Carmo Sousa Machado sublinha o entendimento que também propugnamos de que “*o prazo de pacto de permanência não pode exceder a duração do contrato*” (Machado, 2018, p.112).

<sup>28</sup> Neste sentido, em relação às chamadas cláusulas de opção, Joana Marta Gonçalves, “*atendendo especialmente ao facto de a cláusula de opção implicar para o praticante um regime menos favorável do que o legalmente estipulado, deverá tal cláusula considerar-se como não escrita, mantendo-se em vigor as restantes estipulações contratuais*” (Gonçalves, 2019, p. 38). Acrescenta Ana Teresa Ribeiro que, por vezes, se procura compensar o atleta no sentido de “comprar” o seu consentimento para a previsão destas cláusulas e que, quando assim é, com esta autora “*não cremos que se possa invocar a concordância do trabalhador, como forma de legitimar este tipo de práticas*” (Ribeiro, 2020, pp.82-86).

<sup>29</sup> Sendo que na sua brilhante anotação a este artigo, Leal Amado, a título de exemplo, faz uma ilustração da proibição de tal cláusula “*através da qual, por exemplo, o praticante se comprometa a não representar o clube A ou o clube B, após a cessação do atual contrato de trabalho*” (Idem, p.106).

<sup>30</sup> Sobre esta distinção, Tiago Patrício aplaudindo decisão do STJ “*não se pode estabelecer qualquer tipo de confusão entre duas realidades contratuais entre si bem distintas: o contrato de transferência dos*

Quanto à primeira voltamos a recorrer a um elemento literal, pela leitura do mesmo n.º1 do art. 19.º, na parte em que diz “*são nulas as cláusulas inseridas em contrato de trabalho*” e concluímos que não vincula nenhuma das partes.

Quanto à segunda vinculação, podendo haver quem defenda a tese de que estando a dita cláusula inscrita no contrato de revogação esta valeria à margem da proibição do art. 19 da Lei 54/2017, tal não nos parece válido uma vez que mais não seria que uma forma manifesta de fraude à lei, como teremos oportunidade de desenvolver *infra*.

### **2.3. Encargos e condições**

Toda esta conjetura competitiva e económica que compõe o contexto desportivo profissional, como é sabido, faz gerar uma teia de interesses e relações económicas e desportivas entre clubes, empresários e jogadores. Teias de interesses que se traduzem em obrigações assumidas entre estes agentes. A própria desvinculação de um jogador do clube onde jogou até então e a forma como as negociações que levam ao resulta do pretendido são conduzidas, fazem com surjam opções negociais com elevado teor criativo e, muitas vezes, com elevada complexidade e ardil jurídico. Falamos, sem desenvolver, a título de exemplo, de opções mais inovativas como empréstimo de jogadores, das chamadas mais-valias por objetivos, da reserva de uma percentagem em futura venda e outras que compõe o desbloquear das negociações, muitas vezes aparentemente impossível.<sup>31</sup>

Aludindo ao conceito atrás formulado, percebemos que as cláusulas anti-rival, bebendo do que é característica das cláusulas de não concorrência<sup>32</sup>, fixam um encargo/compensação referente à sua violação.

---

*direitos federativos do jogador, por um lado, e o contrato de trabalho desportivo a celebrar entre este e o clube adquirente, por outro*” (Patrício, 2013, p.167).

<sup>31</sup> Aproveitando a reflexão de Sofia Silva e Sousa, a propósito das cláusulas de não concorrência, dizemos, com esta autora, que se trata de uma ponderação entre princípios e interesses que contrapõem “*de um lado a liberdade de trabalho, de outro, a liberdade de empresa, a iniciativa privada e a proteção da economia, sendo, além do mais, uma expressão da autonomia contratual das partes*” (Sousa, 2018, p.126).

<sup>32</sup> Fazendo o oportuno esclarecimento, entendemos que as cláusulas anti-rival não podem ser consideradas cláusulas de não concorrência. A prática desportiva, que não pode ver em si inseridas este tipo de cláusulas, traduz-se numa especialização e aprimoramento de capacidades por parte do praticante desportivo, mormente graças aos recursos humanos e materiais dos clubes/empregadores, não se podendo, ainda assim, impedir que o clube faça aproveitar outro clube/entidade empregadora das competências do atleta, isto também, aliado à curta carreira do mesmo e ao dito popular “parar é morrer”. Da mesma forma, não se pode falar aqui do dito prejuízo para a empresa, ou pelo menos de um prejuízo que esteja fora da justificação que contende a competição desportiva. Como nos ensina Júlio Gomes, relativamente às cláusulas de não concorrência, estas carecem de uma “*exigência feita também entre nós de que se trate de uma atividade do trabalhador «cujo exercício possa efetivamente causar prejuízo à entidade patronal*”, o que no caso das cláusulas anti-rival não acontece. (*Idem*, p.15)

Um encargo ou consequência imediatas emergente da violação da cláusula de não concorrência traduz-se, sem mais, no pagamento da indemnização prevista pela violação do objeto que esta pretende proteger.<sup>33</sup>

Por outro lado, podem estar previstos mecanismos indiretos de incidência da penalização prevista traduzidos em encargos associados às tais contrapartidas criativas ou inovativas, que tivemos oportunidade de enumerar a título de exemplo.<sup>34</sup> Pode passar, por exemplo, por um vencimento automático das mais-valias, pelo agravamento das tais percentagens de uma futura venda e/ou até mesmo da alteração de uma situação de cedência temporária de um terceiro praticante desportivo. Quer pela leitura do art. 810.º do Código Civil, quer pela rejeição da teoria da eficácia externa das obrigações<sup>35</sup>, será de se rejeitar em absoluto esta modalidade de cláusulas anti-rival.

#### **2.4.O alcance**

Quando falamos em alcance da cláusula anti-rival falamos, necessariamente, do conjunto ou singularidade de entidades/clubes que ficam vinculados por ela atendendo à tal dimensão da rivalidade que, como vimos, pode visar clubes específicos ou atender a critérios geográficos e/ou regionais.

Estaremos perante uma cláusula anti-rival de alcance individualizado quando a limitação à liberdade de trabalho do praticante desportivo se reporte a um, ou outro, clube(s) em específico.<sup>36</sup>

Por sua vez, o alcance destas cláusulas pode reportar-se às várias entidades/clubes desportivos que competem numa mesma competição ou que estejam sediadas num determinado país ou região.<sup>37</sup>

---

<sup>33</sup> Tratando-se, a nosso ver, à semelhança da cláusula de rescisão, de uma cláusula penal, art. 810.º do Código Civil, usando a definição de Mota Pinto, “*estipulação em que as partes convencionam antecipadamente uma determinada prestação, normalmente uma quantia em dinheiro, que o devedor terá de satisfazer ao credor em caso de não cumprimento, ou de não cumprimento perfeito (máxime, em tempo) da obrigação.*” (Idem, p.589)

<sup>34</sup> Não ignoramos a raridade de tais situações, mas no mesmo espírito de inovação associado ao “comércio desportivo” seria de uma credibilidade inadmissível que tais soluções não se alastrassem às cláusulas anti-rival.

<sup>35</sup> Como defende Ricardo Grilo “*parece-me que existe um elemento que afasta de forma determinante qualquer eventual aplicação deste princípio da eficácia externa (...) o da sua nulidade [das cláusulas anti-rival], donde, evidentemente, não podem emergir quaisquer efeitos, seja inter partes ou perante terceiros*” (Idem, pp. 102-103)

<sup>36</sup> A título de exemplo, como abordaremos de forma mais elaborada *infra*, atente-se no caso do jogador Bruma que se viu, num eventual regresso a Portugal, condicionado de jogar no F.C. Porto, S.C. Braga e S.L. Benfica por ter, em tempos, representado o Sporting C.P.

<sup>37</sup> Atente-se na situação do jogador João Mário que à data da sua saída do Sporting C.P. para o F.C. Internazionale Milano viu condicionado um eventual regresso ao desempenho da sua profissão em Portugal, país da sua nacionalidade, noutra clube que não fosse o primeiro.

Ainda que ignorando o facto de a rivalidade se tratar de uma consequência da competição desportiva e não uma especialidade que justificasse um desvio ao seu regime, poderia ser defensável um alcance mais restrito destas cláusulas lançando mão de argumentos como a identidade clubística, os segredos dentro de um clube que o atleta poderia levar para o rival, as técnicas, estratégias etc. Ao mesmo tempo, o alcance genérico das cláusulas resultam, em última linha, na restrição de um país ou região a uma pessoa. O praticante desportivo carece da prática da sua atividade para (sobre)viver, se estiver impedido de desempenhar a sua profissão em determinada região estará indireta e materialmente impedido de viver em determinado sítio. Em ambos os casos não nos parece aceitável por uma desproporcional e injustificada limitação ao direito de autodeterminação e escolha da profissão como aceção do direito à liberdade de trabalho.

Ainda que esteja prevista uma compensação monetária para o atleta para esta restrição<sup>38</sup>, a consequência não pode ser outra que não a nulidade da cláusula, não só pela leitura da lei<sup>39</sup> (art. 19.º e 42.º Lei 54/2017) mas também pela força jurídica e indisponibilidade dos direitos liberdades e garantias como é a liberdade de escolha de profissão.<sup>40</sup>

### **3. Regime Português – o DUE, a CRP e a Lei**

Feito o balizamento quanto ao conteúdo e extensão que podem configurar uma cláusula anti-rival, bem como pequenas considerações quanto à sua adequação legal, compete-nos neste capítulo “testar” estas cláusulas para a sua compatibilidade com os princípios, valores e normas do Direito da União Europeia, da nossa Constituição e por fim da legislação aplicável, com o propósito de enquadrar a nossa posição com as raízes e ramos que compõem o nosso ordenamento jurídico.

#### **3.1.O Direito da União Europeia**

O DUE, emergindo da convergência de objetivos e valores e materializando-se no acordo através do qual se ratificaram os tratados que servem de base originária à legislação que deles deriva, configura linhas de orientação para a atuação dos EM's no sentido de preservar a unidade europeia e os valores e princípios que configuram a sua essência.

---

<sup>38</sup> Compensação que, olhando ao regime geral do Código do Trabalho dos pactos de não concorrência, preenche um dos requisitos para a validade destas cláusulas, cf. art. 136 CT.

<sup>39</sup> Art. 19.º e 42.º Lei 54/2017

<sup>40</sup> Art. 18 e 47 CRP

Ao nível do direito primário da UE<sup>41</sup>, pela leitura do Tratado da União Europeia no seu art. 6.º, encontramos enquadramento na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE)<sup>42</sup> interessando-nos, particular mas não exclusivamente, o art.15.º da mesma e o art. 156.º do TFUE.

Este art. 15.º prevê, em linhas simplistas, liberdades fundamentais que devem ser asseguradas aos trabalhadores, nomeadamente a liberdade de escolher livremente a sua profissão e de livremente procurar emprego e de se estabelecer em qualquer dos EM's para o efeito, sendo conferida uma equivalência para os nacionais de estados terceiros que tenham obtido autorização para laborar no espaço da UE.

A primeira remete-nos para a própria aceção de dignidade de pessoa humana<sup>43</sup> em cujo caminho para a sua prossecução esta liberdade de escolha se integra. Por sua vez, a segunda remete-nos para uma questão geográfica<sup>44</sup> sendo o entendimento de que a liberdade de trabalho referida neste artigo não pode ser limitada em função de determinado território. Como vimos no capítulo *infra*, o alcance das cláusulas anti-rival pode reportar-se a clubes/entidades que participem na mesma competição desportiva de um determinado território/país. A consequência desta restrição é uma direta violação a esta liberdade fundamental de livre circulação e estabelecimento, uma vez que na prática implica que o praticante desportivo, a não ser por aquele clube/empregador de origem, está impedido de se estabelecer para aí desenvolver a sua atividade em determinado território/país.<sup>45</sup>

A leitura conjunta do art. 165.º<sup>46</sup> do TFUE com o art. 151.º e 156.º do mesmo tratado não deixa olvidar a intenção em sede de compromisso e orientação política para com os

---

<sup>41</sup> Isto é, normas que gozam de supremacia na hierarquia das normas europeias e à luz das quais deve ser integrado e interpretado todo o DUE.

<sup>42</sup> Sobre a discussão da prescrição de direitos ou princípios pela Carta seguimos Anabela Costa Leão, sendo que tendemos a concordar com esta autora quando defende que fundamentalmente o que está consagrado são verdadeiros princípios gerais não deixando de conter, porém, algumas regras. Ao prever um regime geral de direitos fundamentais e desenvolver princípios orientadores a Carta consegue “*reforçar a subjectivização dos direitos sociais e a efetividade da sua proteção*” fazendo com o seu alcance seja tão amplo quanto concreto, nomeadamente para um regime ao nível da união europeia pouco legislado, como é o direito do desporto. (Leão, 2006, p.54)

<sup>43</sup> Como nos esclarecem Mock & Demuro este direito “*is also based on one’s own fulfillment as a social person*” (Mock/Demuro, 2010, p.96)

<sup>44</sup> “*is manifested in the choice that the citizen of any Member State has to establish himself or herself in the territory of other Member State and to exercise as a self-employed person a professional or entrepreneurial activity in the territory of the other Member State*” (Idem, p.97)

<sup>45</sup> Sendo que o mesmo se retira do art. 26.º do TFUE, “*espaço sem fronteiras internas no qual a livre circulação das mercadorias, das pessoas, dos serviços e dos capitais é assegurada*”.

<sup>46</sup> Artigo este que, desde a assinatura do tratado de Lisboa, traduz a competência específica da EU no que à matéria do desporto diz respeito.

chamados “aspetos europeus do desporto” sempre em relação com o direito ao trabalho e às condições do trabalho.

A experiência jurisprudencial do TJUE, nomeadamente através dos casos *Bosman*<sup>47</sup>, *Meca-Medina*<sup>48</sup> e *Olivier Bernard*<sup>49</sup>, ilustra a necessidade de arguição e pronúncia das matérias de direito do desporto à luz do setor de atividade económico a que estão ligados e que encontram subsunção no chamado quadro constitucional europeu<sup>50</sup>, isto apesar da aceitação generalizada da atividade profissional desportiva como uma atividade económica.<sup>51</sup>

A mesma integração e interpretação deve ser feita nas matérias que estão integradas em diretivas e regulamentos, isto é, direito secundário ou derivado da UE<sup>52</sup>, bem como no Livro Branco do Desporto.

O Livro Branco do Desporto está dividido em três vertentes fundamentais, a função social, a dimensão económica e a organização do desporto. Não se trata de um conjunto normativo propriamente dito, mas antes de um compromisso em relação as estas vertentes de legislar, atuar e uniformizar políticas por forma a que o chamado direito desportivo esteja em conformidade com o direito da união, visando indivíduos, entidades reguladoras e EM's.<sup>53</sup> Na matéria aqui em estudo, e neste ponto em particular, não podemos deixar

---

<sup>47</sup> ACÓRDÃO DE 15. 12. 1995 — PROCESSO C-415/93

<sup>48</sup> ACÓRDÃO DE 18. 7. 2006 — PROCESSO C-519/04 P

<sup>49</sup> ACÓRDÃO DE 16. 3. 2010 — PROCESSO C-325/08

<sup>50</sup> Fica a descoberto a escassez de especificidade ao nível do Direito da União quanto à atividade económica desportiva sendo tal escassez alvo de duras críticas e consequentes dificuldades na integração dos factos materiais ao DUE pelos próprios tribunais e Comissão, como nos remete Alexandre Miguel Mestre quando escreve “*impera o casuísmo, logo soluções divergentes e inconsistentes, ao arrepio da uniformidade do Direito da EU.*” (Mestre, 2010, p.61) Tal escassez e, muitas vezes, falta de objetividade das normas associadas ao desporto e à prática desportiva levam a que a sua leitura tenha de ser feita em paralelo e convergência com outras normas específicas de setores, sendo para estes que o presente estudo nos remete, como do trabalho e políticas sociais, uma vez que como ficou escrito na decisão do Acórdão do caso Meca e Medina, “*estas disposições comunitárias em matéria de livre circulação de pessoas e de livre prestação de serviços (...) as proibições impostas por essas disposições do Tratado não se aplicam às regras que dizem apenas respeito a questões de desporto e que, enquanto tais, são estranhas à atividade económica.*” Só através deste entendimento foi possível, como nos diz Stephen Weatherill que houvesse “*a receptivity to the claim that sports is special and that, in particular, this may be reflected in the existence of a transfer system which imposes collectively agreed and enforced restraints on the contractual freedom of individual workers*” (Weatherill, 2017, p.215-216)

<sup>51</sup> Conforme tivemos oportunidade de perceber no capítulo 1.

<sup>52</sup> Não exclusivamente, mas particularmente, para a matéria em análise relevarão as Diretivas 2000/78/CE, 2019/1152 e os Regulamentos UE 2019/127 e UE 492/2011.

<sup>53</sup> Apesar de ser de louvar a intenção da Comissão, não deixa de ser também, pelo que ficou escrito neste capítulo algo redundante e aquém como descreve de forma pertinente Stephen Weatherill “*The Commission explains because the approach of the court requires that the individual features of each sporting rule be assessed in order to determine whether there is compliance with EC law this does not permit the formulation of general guidelines on the application of competition law to sport. Here too, then, the white paper eschews grand solutions.*” (Weatherill, 2014, p. 434) Tal resulta, mais que não seja, do princípio do primado do DUE.

de salientar a limitação inerente à análise das normas e princípios europeus: a da sua inaplicabilidade, pelo menos direta e no que concerne à liberdade de trabalho, a situações que envolvam ações dentro de um Estado-membro<sup>54</sup> e daí a importância das orientações às entidades reguladoras da atividade desportiva e aos EM's.

### 3.2.A Constituição da República Portuguesa

Como a espaços já tivemos oportunidade de enunciar, os preceitos constitucionais que relevam, principalmente, para a apreciação das cláusulas anti-rival são os artigos 47.º, 58.º e, por estes se tratarem de direitos fundamentais, os art. 16.º, 17.º e 18.º da CRP.

A razão destes princípios que mais não são do que limitações à liberdade contratual, servem precisamente para, em proteção da equidade, salvaguardar uma verdadeira liberdade contratual.<sup>55</sup> O artigo 47.º CRP refere-se ao direito de escolha de profissão e o artigo 58.º CRP refere-se ao direito ao trabalho. Apesar da sugestiva hierarquização em relação aos direitos liberdades e garantias e direitos económicos, sociais e culturais e, consequentemente, destes dois preceitos, somos entender que no que concerne à produção legislativa e âmbito de proteção destas duas categorias de direitos esta deve ser equivalente.<sup>56</sup> A relevância deste entendimento concerne ao complemento de um direito em relação ao outro<sup>57</sup>, sendo que as normas que regulem estas matérias têm de abranger e precisar o cerne da proteção destes valores constitucionais.

No desenvolvimento do direito de escolha de profissão, Jorge Miranda procura fazer uma decomposição do conteúdo deste direito interessando-nos o direito, nele incluído, de “*escolher livremente, sem impedimentos, nem discriminações, qualquer profissão*”<sup>58</sup> no qual se insere, igualmente, a escolha do empregador. Como todas as regras, estes direitos, podem comportar desvios desde que assentes num fundamento justificável e, logicamente, compatível com os princípios e âmbito de proteção constitucional. Fazemos nossas as palavras deste autor, quando refere que tais exceções e restrições, em particular a este direito de escolha, “*têm de ser restrições objetivas (...) como restrições traçadas*

---

<sup>54</sup> Neste sentido André Dinis de Carvalho, 2003, pp.82-83

<sup>55</sup> Com José João Abrantes afirmamos que o propósito da proteção dos valores que formam e protegem a ordem pública e que limitam a liberdade contratual “*encontra-se a protecção do contraente débil, que é, no fundo, uma forma de assegurar para todos uma autêntica liberdade contratual*” (Abrantes, 2005, p.33)

<sup>56</sup> Até porque, por configurarem normas constitucionais, carecem de densificação legislativa para efetivação dos direitos aí consagrados sendo que, para este feito, partilhamos do entendimento que “*o legislador não deverá reduzir o conteúdo mínimo dos direitos sociais e, sob reserva do possível, deverá concretizá-los*” (Botelho, 2010, p.113)

<sup>57</sup> “a liberdade de trabalho e de profissão não está isolada de outras liberdades, sem as quais dificilmente teria sentido. Só através dela se concretiza o direito ao trabalho.” (Miranda e Medeiros, 2017, p.698)

<sup>58</sup> vd. Miranda, 2006, p.208

*não em razão de certa e determinada pessoa, mas em razão de uma pluralidade indefinida de pessoas e (...) segundo padrões igualmente objetivos”*<sup>59</sup>

Desta feita, a proteção que, perante a violação destes direitos, o praticante desportivo (bem como qualquer trabalhador) terá à sua disposição não está necessariamente circunscrita à lei que regula esta matéria, mas sim referente aos próprios preceitos constitucionais.<sup>60</sup>

### **3.3.A Lei – Código do Trabalho e Diplomas Direito Desportivo**

Tratando nós, aqui, de uma relação de trabalho chamamos à colação os artigos 24.º, 25.º, 28.º e especialmente o 138.º do Código do Trabalho. Sendo, como já tivemos oportunidade de referir, um contrato de trabalho especial com o respetivo regime iremos, igualmente, apreciar a Lei 54/2017, de 14 de Julho que prevê o “Regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, do contrato de formação desportiva e do contrato de representação ou intermediação” e que veio revogar a anterior Lei 28/98, de 26 de junho. Já tivemos oportunidade de esclarecer que, a este regime especial, se aplica subsidiariamente o Código do Trabalho em tudo o que não contrarie a especialidade desta lei. Abordemos assim, a panóplia de normas que temos à disposição do especial para o geral.

Quando se fala em liberdade de trabalho e contrato de trabalho desportivo é inegável a importância do n.º 1 do art. 19.º da Lei 54/2017 quando considera “*nulas as cláusulas inseridas em contrato de trabalho desportivo visando condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo após o termo do vínculo contratual*”.

A questão, como abordámos em 2.2, da inserção de uma cláusula anti-rival no contrato de trabalho desportivo fica esclarecida pela mera leitura do preceito que não abre possibilidade de diferente interpretação. Porém, percebemos que com o claro intuito de contornar este preceito têm sido usados expedientes contratuais externos ao contrato de trabalho para alcançar o mesmo efeito de restrição da liberdade que o legislador claramente quis proibir. Estamos, perante as situações anteriormente descritas de acordos

---

<sup>59</sup> *Idem*, p.212

<sup>60</sup> Falamos aqui da aplicabilidade direta das normas que preveem direitos liberdades e garantias, sendo a sua eficácia imediata (desde que cumpridos os requisitos de clareza e densificação normativa para a sua invocação). Esta eficácia respeita quer às relações com o Estado quer às relações entre particulares sendo que em relação a estes “*a ideia de liberdade e de responsabilidade individual pela ofensa de direitos fundamentais de outrem vale, quer no âmbito contratual (...), quer nas relações extracontratuais*” (Andrade, 2001, p.250). A consequência de tal extensão na eficácia e invocação destes direitos faz com que esta aplicabilidade direta só seja conseguida através da “*garantia da tutela jurisdicional efetiva deve ser configurada, não apenas como um direito análogo aos direitos, liberdades e garantias, mas também como uma garantia institucional da via judiciária.*” (*Idem*, 2010, p.117)

de clubes no sentido de visar, em futura transferência, um constrangimento das opções de escolha de emprego, no que concerne ao empregador, do praticante desportivo. O nosso entendimento é de que se trata aqui de uma verdadeira fraude à lei e, neste sentido, fazemos nossas as palavras de Ricardo Grilo quando, relativamente à leitura desta norma, diz “*o que se pretende é o englobamento de toda e qualquer eventual condição aposta pelas partes na pendência do contrato de trabalho desportivo (...) que seja suscetível de afetar ou limitar o futuro exercício da atividade profissional por parte do praticante desportivo*”.<sup>61</sup> <sup>62</sup> O mesmo entendimento se obtém quando, usando da tal subsidiariedade do código do trabalho, lemos o preceito do artigo 138.º que diz, expressamente “*É nulo o acordo entre empregadores (...) que proíba a admissão de trabalhador que a eles preste ou tenha prestado trabalho, bem como obrigue, em caso de admissão, ao pagamento de uma indemnização*.”, a compatibilidade deste preceito com a especialidade do regime do contrato de trabalho desportivo esbarra, precisamente, no que é, ou não, característica justificadora da particularidade da atividade profissional do desporto. Assim, da leitura conjunta dos artigos 24.º, 25.º e 28.º com os acabados de enunciar, percebemos o que justifica o entendimento de nulidade deste acordo entre empregadores e que não se verifica quando às chamadas cláusulas de rescisão: o carácter discriminatório da cláusula anti-rival. Acentua a validade deste entendimento, caso dúvidas restassem, o preceituado no artigo 42.º da Lei 54/2017, ao determinar a nulidade de todas as cláusulas que contrariem as proibições deste diploma ou, tão-somente, produzam efeito semelhante ao que se pretendeu proibir.<sup>63</sup>

#### **4. Outros Campeonatos**

Tratemos agora de observar os regimes em vigor noutros ordenamentos jurídicos por forma a enquadrar uma posição e beber de experiências além-fronteiras. Para tal, no que concerne o continente Europeu, e assumindo a particular relevância do fenómeno desportivo associado ao futebol bem como dos desportos coletivos no geral, observaremos os regimes que vigoram nas 5 principais ligas, Alemanha, Espanha, França, Inglaterra e Itália. No que concerne a regimes extra Europeus, procuraremos estudar a

---

<sup>61</sup> *Idem*, p.105

<sup>62</sup> Sendo de concluir, igualmente, pela nulidade deste acordo uma vez que, com Júlio Gomes, percebemos que “*importa, quanto a nós, afastar qualquer tentação de basear um dever de não concorrência numa espécie de pós-eficácia do dever de lealdade do trabalhador, o qual sobreviveria, ainda que de forma atenuada, à cessação do contrato de trabalho*” (*Idem*, p.12), relativamente aos pactos de não concorrência que *in casu* assenta como uma luva.

<sup>63</sup> Indo ao encontro do que enunciámos, Leal Amado define mesmo este normativo como “*uma positivamente legal da figura da fraude à lei*” (*Idem*, p.194)

experiência Americana e eventuais diferenças nos desportos que ocupam o imaginário dos aficionados naquela zona do globo.

## **4.1.O Resto da Europa**

### **4.1.1. Alemanha**

As entidades/clubes desportivos, ao contrário do que sucede, por exemplo, em Portugal não carecem da forma societária para participar na competição profissional, o que acontece é que quando tais entidades, a par da atividade desportiva, prossigam objetivos de lucro, com o intuito de não permitir fugas ao regime legal societário, permitem a essas entidades/clubes que inscrevam determinado departamento como uma sociedade comercial para através dessa prosseguirem a atividade lucrativa, *cf.* 21.º e 22.º *BGB*<sup>64</sup>.

Sucedem que, neste ordenamento jurídico, não existe uma legislação laboral desportiva propriamente dita, remetendo para legislação das entidades reguladoras daquela atividade desportiva e legislação europeia.<sup>65</sup> Vale assim, a liberdade negocial com os limites das regras gerais de direito civil e laboral devendo a sua interpretação e aplicação ser em respeito dos princípios inscritos na Lei Fundamental deste país, tal como resulta do artigo 138.º *BGB*, bem como os diplomas internacionais. Tais limites remetem-nos para os preceitos dos artigos 12.º da *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*<sup>66</sup>, onde está previsto um direito à liberdade de escolha da profissão e liberdade de escolha do local de trabalho, para os artigos 611.º e 823.º *BGB* que preveem a possibilidade de qualquer atividade estar sujeita a um contrato de trabalho, incluindo a atividade desportiva, e o dever de, entre outros, não lesar a liberdade do indivíduo. Quanto à especificidade do trabalho desportivo encontramos a previsão nos artigos 14.º e 15.º do *TzBfG*<sup>67</sup> da possibilidade de aposição de termo tendo em conta as especificidades daquela atividade, os limites para a sua duração bem como o fim do contrato.

Quanto à liberdade de trabalho e a sua possível restrição pelas cláusulas anti-rival remetemos para o escrito das políticas europeias de desporto a adotar naquele território onde está escrito,

*“Any rules leading to indirect discrimination or which, even if applied without regard to nationality, restrict the freedom of movement for sportspeople who wish to*

---

<sup>64</sup> Código Civil Alemão

<sup>65</sup> Neste sentido Vieweg e Krause, 2013, p. 103

<sup>66</sup> Lei Fundamental da República Federal da Alemanha

<sup>67</sup> Ato Para o Trabalho a Tempo Parcial e a Termo

*pursue their activity in another MS, may only be considered compatible with EU law if they are necessary and proportionate*”<sup>68</sup>,

da qual concluímos pela incompatibilidade destas cláusulas com o regime em vigor na Alemanha.

#### **4.1.2. Espanha**

Percebemos que o regime que vigora no nosso país vizinho é em vários pontos convergente com o que entre nós vigora. Desde logo, existe a obrigatoriedade de constituição de sociedade desportiva para participação nas competições desportivas profissionais. O contrato de trabalho de desportiva é regulado por diploma próprio tratando-se de um regime especial pelo “*Real Decreto 1006/1985*” aplicando-se, subsidiariamente o regime geral laboral da “*Ley del Estatuto de los Trabajadores*”, conforme resulta do artigo 21.º do primeiro diploma.

Com efeito, olharemos com particular atenção para os artigos 2.º n.º1 d), 4.º n.º1 a) e 17.º do “*Estatuto de los Trabajadores*”, onde se percebe que a relação laboral dos desportistas profissionais é uma relação de trabalho especial, o direito basilar ao trabalho e à livre escolha de emprego e profissão bem como o princípio da não discriminação nas relações laborais, determinam mesmo a nulidade de cláusulas, pactos (individuais ou coletivos), acordos e decisões unilaterais do empregador que de alguma forma, em sentido menos favorável, discriminem um trabalhador.

No que à especificidade do contrato de trabalho desportivo diz respeito este é obrigatoriamente celebrado a termo, não havendo limite máximo na sua duração mas apenas um mínimo referente a uma época desportiva.<sup>69</sup> O limite máximo pode ser fixado por convenção coletiva, nada impedindo a celebração de sucessivos acordos de renovação contratual.

O artigo 13.º do “*Real Decreto 1006/1985*” determina a possibilidade de cessação do contrato de trabalho desportivo antes da verificação do termo, entre outras, através de acordo de transferência em que se estipula uma indemnização a pagar ao clube/entidade de origem. No mesmo sentido vai a possibilidade dada ao praticante desportivo de unilateralmente denunciar o contrato de trabalho sendo nesses casos, caso não tenha sido fixado previamente, caberá aos tribunais fixar o montante indemnizatório sendo que se

---

<sup>68</sup> Deutsche Fußball-Bund e.V. (DFB) e DFL Deutsche Fußball Liga e.V. – European Sport Policy, 2019, p.23

<sup>69</sup> Como, de resto, nos ilustra Álvaro Camacho, “debe ser de duración determinada, ya sea por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable” (Camacho, 1997, p.1997)

no espaço de um ano após a denúncia o praticante desportivo se vincular a outro clube/entidade empregadora para desempenhar a atividade desportiva esta será subsidiariamente responsável por aquela indemnização.<sup>70</sup>

Da leitura conjunta de todos estes preceitos, percebemos que em momento nenhum há lugar para a fixação de uma penalização discriminatória pela cessação antecipada do contrato de trabalho em função do novo clube/entidade empregadora, sendo a consequência a nulidade de tal cláusula ou acordo.

### **4.1.3. França**

Em matéria de direito desportivo no que se refere às relações laborais daí emergentes há dois diplomas que regulam esta matéria: em primeira linha o “*Code du Sport*” e, em segunda linha, o “*Code du Travail*”.

A primeira particularidade é a definição de um critério monetário para a permissão de os clubes participarem nas competições desportivas profissionais, sendo que os clubes que participem em eventos desportivos com volume de negócios superior a 1.200.000,00€ anuais ou que tenham nos seus quadros profissionais desportistas com uma massa salarial igual ou superior a 800.000,00€ têm de criar uma sociedade desportiva, conforme resulta a leitura do L. 122-2 do “*Code du Sport*”. Quanto à duração do contrato destes praticantes desportivos este tem de ser obrigatoriamente celebrado a termo certo com a duração mínima de 12 meses, correspondente a uma época desportiva, e com uma duração máxima de 5 anos. Outra particularidade é que a violação de algumas formalidades legais podem levar à conversão daquele contrato num contrato de trabalho por tempo indeterminado como resulta do L. 222-2-8 do “*Code du Sport*”.

No que às cláusulas de rescisão diz respeito a legislação francesa compreende uma particularidade que se refere ao artigo L. 222-2-7 do “*Code du Sport*” e que diz “*As cláusulas de rescisão unilateral pura e simples do contrato de trabalho a termo do desportista e do treinador profissional assalariado são nulas e sem efeito*”<sup>71</sup>, compreendendo-se neste preceito um efeito estabilizador do termo. Assim, qualquer

---

<sup>70</sup> Tal entendimento foi, finalmente, fixado em 2015 pelo *Tribunal Supremo* no que ficou conhecido como o “caso Boateng”, conforme nos ilustra Seligrat González (González, 2017, pp.143-146). Apesar de em Portugal tal entendimento ser pacífico, não deixa de se aplaudir este entendimento da jurisprudência espanhola uma vez que, entendimento diferente poderia, no limite, significar que o praticante desportivo profissional poderia ser responsável pela satisfação de um montante de indemnização discriminatório para servir caprichos do clube como seria o caso de uma cláusula anti-rival.

<sup>71</sup> Tradução nossa.

rescisão terá de ser sempre por mútuo acordo, ficando ao abrigo da liberdade contratual a fixação do montante da indemnização.<sup>72</sup>

O artigo L. 1132-1 do “*Code du Travail*” prevê como princípio fundamental a proibição de medidas discriminatórias, diretas e/ou indiretas, nomeadamente no que concerne à transferência ou renovação de contrato. A conjugação destes preceitos bem como a subordinação das federações e entidades reguladoras das competições desportivas às normas e princípios orientadores europeus fazem com que as cláusulas anti-rival tenham, inevitavelmente, de ser consideradas nulas.

#### **4.1.4. Inglaterra**

Quando falamos de liberdade de trabalho e do sistema a vigorar em Inglaterra é imperativo pensar as devidas cautelas devido à situação política de recente saída da EU pelo Reino Unido, circunstância essa que tem implicações ao nível dos praticantes desportivos porque deixamos, desde logo, de ter como referências as normas e jurisprudência europeia com a importância maior da influência do *Caso Bosman*.

Os clubes/entidades profissionais participam nas competições profissionais, normalmente, sob a forma de sociedades comerciais principalmente se parte do objeto dessas entidades for a prossecução do lucro.

O esquema institucional que vigora é de discricionariedade, ao nível das entidades que regulam cada uma das competições, para definirem as orientações no que concerne às condições laborais e contratuais entre clubes e atletas. Estas relações têm como ponto de partida o preenchimento e adaptação de verdadeiras minutas de contratos que devem servir de base ao início do vínculo laboral desportivo não deixando, porém, as partes de dispor de plena liberdade para definirem as cláusulas e condições desse contrato vigorando, assim, o princípio da liberdade contratual unicamente limitada pelos entendimentos jurisprudenciais, pelos regulamentos daquela competição aplicáveis e o costume, isto é, o *case law* e *common law*.

Em matéria de liberdade de trabalho releva principalmente o caso, ainda anterior ao Caso Bosman, decido pelos tribunais ingleses *Eastham vs Newcastle United Football Club* de 1964 com contornos em tudo semelhantes ao primeiro e com decisão no mesmo sentido referente à proibição das chamadas cláusulas de transferência, consagrando o

---

<sup>72</sup> Porém, como pudemos perceber pelo estudo feito, a existência desta possibilidade pela interpretação da lei não é completamente líquida, havendo divergência na doutrina francesa e mesmo em relação aos tribunais quanto à possibilidade de se exigir ao trabalhador tamanho montante, neste sentido Jean-Pierre Karaquillo, 2010, p.14

princípio da liberdade de trabalho e escolha de emprego do praticante desportivo profissional neste ordenamento jurídico.<sup>73</sup> Tal conclusão, faz levantar dúvidas quanto à compatibilidade com este regime das cláusulas anti-rival.

#### 4.1.5. Itália

A organização institucional do desporto italiano compreende um órgão superior com competências regulamentares e até legislativas, o Comité Olímpico Italiano que possui a autoridade máxima neste sistema desportivo. Imediatamente abaixo e subordinados a este encontram-se a Confederação das Federações Nacionais de Desporto e as Associações Reguladoras do Desporto, porém, apenas ao Comité tem o poder de reconhecer uma Federação ou Associação. Inseridas neste esquema temos as ligas que se regulam e titulam a específica competição a que se referem, tendo os clubes/entidades empregadoras de estar inscritos nestas para participação nestas competições profissionais.<sup>74</sup>

Ao nível de diplomas normativos aplica-se à relação laboral desportiva a “*Legge n.º 91/81*” de 23 de Março de 1981 que regula o relacionamento entre os clubes e os desportistas profissionais. O contrato de trabalho desportivo é obrigatoriamente celebrado a termo não podendo ter uma duração superior a 5 anos, sem prejuízo de eventuais renovações. No que concerne à possibilidade de cessação do contrato antes da verificação do termo este diploma remete para os regulamentos das federações. Tratando-se de uma relação de trabalho, não podemos deixar de olhar para o “*Codice del Lavoro*” que, entre outras, contém normas que definem a que as regras e princípios do DUE em matéria laboral são diretamente aplicáveis no território italiano, contém uma norma geral de proibição da discriminação e, especificamente, no seu artigo 40.º contém o seguinte preceito “*O acordo pelo qual se limita o desempenho da atividade do trabalhador subordinado no tempo após a rescisão do contrato é nulo se não (...) for proporcional ao sacrifício profissional previsível como consequência do acordo e se a restrição não está contida dentro dos limites de objeto e tempo (...)*”.<sup>75</sup> No mesmo sentido ao artigo 4.º parágrafo 6, define que a proibição de quaisquer cláusulas ou acordos que vão no sentido de limitar a liberdade de trabalho do profissional desportivo com efeitos após o término do contrato.

---

<sup>73</sup> Neste sentido, Roger Welch, quando defende que a restrição a esta liberdade, atendendo ao case law, não pode ser desproporcionalmente restringido devendo-se preservar o que chama de *free market* através da defesa de que “*when an employee's current contract comes to an end that employee has complete freedom to seek employment with a new employer*” (Welsh, 2020, p.10)

<sup>74</sup> Cf. Artigo 14.º Legge n.º91/81

<sup>75</sup> Tradução nossa

Em 2019 o parlamento italiano autorizou o governo a, entre outras matérias, legislar no sentido de atualizar e simplificar a relação laboral desportiva. Dessa autorização resultaram diplomas, contendo inovações que configuram uma verdadeira reforma do sistema laboral desportivo, que entraram em vigor a 02 de Abril de 2021. O preceito daquele artigo 40.º foi mantido e transcrito pelo agora artigo 26.º do “*Decreto Legislativo 28 febbraio 2021, n.º 36*”, remetendo a permissão em sede da fixação das cláusulas de rescisão para os regulamentos das Federações Nacionais e Associações de Reguladoras do Desporto.

#### **4.2. Liberdade de Trabalho e Sistema Americano**

A organização do desporto profissional orbita, essencialmente, à volta dos quatro principais desportos que preenchem o imaginário dos aficionados naquela parte do globo. Falamos do Basquetebol, Basebol, Futebol Americano e Hóquei no Gelo aos quais correspondem as quatro principais ligas, a NBA<sup>76</sup>, MLB<sup>77</sup>, NFL<sup>78</sup> e NHL<sup>79</sup>.

A principal fonte normativa e regulamentar é a negociação entre estas ligas e os sindicatos dos jogadores dos quais resultam acordos coletivos<sup>80</sup> cumprindo, contudo, às ligas profissionais o poder/dever de regulação, como nos diz Ryan Gautier “*professional sports leagues restrict how and when players are able to move between teams or clubs*”<sup>81</sup>. Esses acordos coletivos integram contratos de trabalho *standard*<sup>82</sup> que servem de base ao vínculo laboral, porém, como no essencial são redigidos pelos clubes/entidades empregadores vigora um princípio de, em caso de dúvida, interpretação favorável ao praticante desportivo.

Ultrapassadas as chamadas *Reserve Clauses*<sup>83</sup>, são entre outras, particularmente interessantes no que à matéria em análise diz respeito, as chamadas *No-cut clause* e *No-trade clause*. As primeiras são cláusulas estritamente aplicadas a situações específicas como lesões, baixa de forma ou de rendimento e que protegem o praticante desportivo de, por esses motivos, os clubes/entidades desportivas rescindam o contrato de trabalho

---

<sup>76</sup> *National Basketball Association*

<sup>77</sup> *Major League Baseball*

<sup>78</sup> *National Football League*

<sup>79</sup> *National Hockey League*, esta composta por equipas dos Estados Unidos da América e Canadá

<sup>80</sup> Os chamados CBA's – *Collective Bargaining Agreements*

<sup>81</sup> Ryan Gautier, 2018, p. 449

<sup>82</sup> Os chamados SPC's – *Standar Player's Contract*

<sup>83</sup> No virar do sec. XIX para o sec. XX, eram usuais, principalmente nas ligas de basebol, estas Reserve Clauses que consistiam numa cláusula que vinculava o praticante desportivo por forma a este ficar ligado de forma perante a um determinado clube, assim caso quisessem continuar a praticar aquele desporto só o poderiam fazer por aquele clube sendo a opção de cessação do contrato de trabalho unilateral pelo clube/entidade empregadora, mais desenvolvido por Adam Epstein, 2011, p.7

desportivo. As segundas são apostas ao contrato de trabalho em favor do praticante desportivo dando-lhe o direito de recusar uma transferência para outro clube<sup>84</sup>. Findos os contratos, os atletas ficam “livres” de assinar novo contrato pelo clube/entidade que entenderem. Porém, em função de algumas características desportivas do praticante desportivo, tais como a idade ou a experiência, podem ser “livres” com a reserva de um direito de preferência para o clube de origem, na prática um praticante desportivo só após vários anos da prática desportiva fica “livre” desta preferência e assim, verdadeiramente pode gozar de uma liberdade de trabalho e escolha da entidade empregadora.<sup>85</sup>

Percebemos que, então, derivado deste regime que propicia a elevada mobilidade de praticantes desportivos, valendo uma relevantíssima liberdade contratual, as cláusulas anti-rival seriam, de certa forma, contra o espírito negocial e de prossecução de lucro pelo entretenimento que caracteriza o desporto nestas ligas. Por outro lado, de forma indireta através do exercício deste direito de preferência o clube de origem pode restringir a mobilidade de trabalho do praticante desportivo, ainda que, com o ónus de igualar a proposta negocial que tem em mãos.

## **5. Casos Mediáticos, Controvérsias e FIFA**

Uma vez feita a análise ao objeto, fim e regimes a que estariam sujeitas e associadas as cláusulas anti-rival, cabe-nos agora fazer uma abordagem casuística desta matéria por forma a perceber as reais implicações para os visados pelas restrições factuais, eventuais e potenciais que estas cláusulas implicam.

### **5.1.Caso Nuno Santos, Bruma e Zeegelar**

Nuno Santos é um jogador profissional de futebol português que foi formado pelo S.L. Benfica. Em 2017 transferiu-se para o Rio Ave F.C. numa operação de transferência em que o jogador se viu envolvido pela ida para o S.L.B. do, também futebolista profissional, brasileiro Ederson Moraes. Nesta operação ficou acordado entre os dois clubes que, perante uma eventual transferência do jogador Nuno Santos para o F.C. Porto ou Sporting C.P., o Rio Ave F.C. teria de indemnizar o S.L.B. no montante de 5.000.000,00€. O jogador acabou por em 2020, efetivamente, se transferir para o S.C.P.

---

<sup>84</sup> A existência deste tipo de cláusulas é vista como uma regalia apenas ao alcance de alguns praticantes desportivos profissionais, uma vez que a regra é a da elevada mobilidade de atletas cujo direito à prática da sua atividade serve como moeda de troca em negócios que transcendem muitas vezes o âmbito do desporto e alimentam fontes de rendimento como os direitos de imagem, de transmissão, etc, fazendo depender estas cláusulas de elevados prémios monetários e de apertados requisitos como mérito desportivo e antiguidade.

<sup>85</sup> Neste sentido, e para mais desenvolvimentos, *Idem*, 2018, p. 456

a troca de 3.750.000,00€<sup>86</sup> pagos pela rescisão do vínculo laboral que ligava o jogador Nuno Santos ao Rio Ave F.C.<sup>87</sup>

O jogador de futebol profissional Armindo Bangna, conhecido do público como Bruma, foi formado pela academia do Sporting C.P. e, em 2013, transferiu-se para o Galatasaray S.K. da Turquia com o pagamento da respetiva compensação pela rescisão do vínculo laboral, no montante de 13.000.000,00€. Na altura da transferência ficou acordado que o Galatasaray S.K. se obrigava a indemnizar o S.C.P. no montante de 30.000.000,00€ caso o jogador viesse a assinar contrato de trabalho com o F.C.P., S.L.B. ou S.C. Braga. A particularidade deste caso é que ficou acordado que mesmo que o jogador se transferisse de um clube terceiro para alguns destes, ainda assim, o Galatasaray S.K. ficava obrigado a este montante de indemnização, o que na prática faz resultar uma obrigação de, em futuras negociações com outros clubes, o Galatasaray S.K. assumir este compromisso em favor do S.C.P. sob pena do pagamento daquela multa. O objetivo, aqui, seria o de impedir o defraudar do objetivo da cláusula anti-rival por intermediação de um clube terceiro o que, como veremos, viola de forma expressa os regulamentos da FIFA.<sup>88</sup>

Marvin Zeegelaar, holandês, transferiu-se, vindo do Rio Ave F.C., para o Sporting C.P. em 2016. Em 2017 o jogador esteve na eminência de se transferir para o Sevilha F.C. tendo os clubes chegado a acordo no que ao montante a satisfazer a título de indemnização pela rescisão antecipada do contrato de trabalho diz respeito. Todavia, no decorrer das negociações o S.C.P., clube de origem, insistiu pela inclusão no acordo de transferência de uma cláusula anti-rival em favor deste para evitar que o praticante desportivo profissional viesse a vincular-se aos rivais F.C.P. e S.L.B. Tendo o Sevilha F.C. recusado tal pretensão por considerar a mesma ilegal, fruto desta intransigência negocial, e mesmo após expressa intenção do jogador de prestar a sua atividade naquele clube e país, foram frustradas todas as expectativas e o jogador acabou por assinar por outro clube em Inglaterra, neste caso, o Watford F.C.<sup>89</sup>

## **5.2.A Proposta da ECA – *European Club Association***

---

<sup>86</sup> Cf. Relatório e Contas S.C.P. 1.º Trimestre 2020/2021

<sup>87</sup> <https://www.noticiasaoiminuto.com/desporto/1567356/clausulas-anti-rivais-sao-validas-sao-nulas-se-estiverem-no-contrato>, consultado em 23/fev/2021

<sup>88</sup> <https://www.record.pt/futebol/football-leaks/detalhe/blindagem-anti-rivais-de-bruma-vale-ate-contra-clubes-intermediarios>, consultado em 23/fev/2021

<sup>89</sup> <https://rr.sapo.pt/2017/10/03/sporting/sevilha-cansou-se-e-por-isso-zeeelaar-foi-para-o-watford/noticia/94862/>, consultado em 23/fev/2021

A Associação Europeia de Clubes é uma associação que resulta da união dos principais clubes a atuar no futebol europeu tendo como um dos principais objetivos a luta por uma democratização do futebol.

Neste sentido, foi apresentada uma proposta pelo então presidente, Andrea Agnelli, que pretendia uma restrição de transferências de jogadores entre os clubes que participem na principal competição de clubes a nível europeu, a UEFA Champions League, por forma a obrigar que desportivamente estes clubes, ditos de elite, se reforçassem em clubes de menor *ranking* competitivo. Isto é, clubes que naquela época desportiva fossem disputar a UCL, não podiam fazer transferências entre si.<sup>90</sup>

Aqui, as fontes desta restrição à liberdade de trabalho seriam, ao invés dos acordos ou cláusulas que vinculam clubes e/ou praticantes desportivos, os regulamentos das próprias competições a impedir a livre circulação e escolha de emprego. Não deixa, porém, de se considerar esta limitação como emergente da rivalidade decorrente daquela competição e, desta forma, discriminatória. Seria, em nosso entender, uma ingerência à liberdade negocial dos clubes/entidades empregadoras, bem como uma desproporcionada e incompreensível limitação à livre escolha de emprego e direito ao trabalho do praticante desportivo. Será fácil de compreender o intuito da proposta quando visa uma “democratização” na distribuição do talento desportivo dos atletas no que concerne àqueles que farão parte da tal elite deste desporto e aos restantes. Porém, o reverso da moeda não pode ser ignorado e, assim, atentemos à situação de um praticante desportivo que naquela época desempenhava a sua atividade num destes clubes e que, por lesão, baixa de forma ou simples quebra de rendimento momentâneo ou até mesmo mera alteração do projeto desportivo do clube onde trabalha, é colocado em situação de “transferível”. Apesar das circunstâncias que foram enumeradas o seu “valor de mercado”, bem como a exigência do clube com o qual mantém vínculo e que pretende ver recuperado o investimento feito com aquele atleta, permaneceu inalterado e, assim, apenas alguns clubes/entidades empregadoras terão capacidade para pagar a cláusula pela rescisão contratual antecipada daquele atleta. Sucede que, tendencialmente, os clubes com tal capacidade tendem, época após época, a coincidir com os que marcam presença nesta competição. Tal restrição prejudicaria, significativa e principalmente, o praticante desportivo.

---

<sup>90</sup> [https://www.record.pt/internacional/detalhe/transferencias-entre-colossos-em-risco-e-uma-violacao-da-livre-circulacao-de-trabalhadores?ref=Premium\\_DestaquesPrincipais](https://www.record.pt/internacional/detalhe/transferencias-entre-colossos-em-risco-e-uma-violacao-da-livre-circulacao-de-trabalhadores?ref=Premium_DestaquesPrincipais) consultado em 10/mar/2021

### **5.3. Os Casos Mehdi Benatia, Joel Campbell e FIFA**

Em 2019, o praticante desportivo jogador de futebol profissional de nacionalidade marroquina Mehdi Benatia era jogador do clube de futebol italiano Juventus F.C. No início dessa data ficou acordado entre a Juventus F.C. e o Al-Duhail S.C. do campeonato de futebol do Qatar a transferência do praticante desportivo Mehdi Benatia para este último com o propósito de, em nome deste, praticar a sua atividade desportiva. Porém, ficou inscrita uma cláusula no acordo de transferência em que até à data de 30 de junho de 2021, o Al-Duhail S.C. se compromete a não negociar uma eventual rescisão antecipada do vínculo com este atleta com os clubes S.S.C. Napoli, A.C. Milan, F.C. Internazionale Milano, A.S. Roma e S.S. Lazio, todos de Itália, bem como com o clube francês Paris Saint-Germain F.C., sob pena da indemnização a pagar ao clube Juventus F.C. fixada em 5.000.000,00€.

Em 2018 o praticante desportivo Joel Campbell, costa riquinho, transferiu-se do Arsenal F.C. de Inglaterra para o Frosinone Calcio de Itália. No acordo de transferência celebrado entre estes dois clubes incluíram uma cláusula que definia que em caso de posterior transferência o Arsenal F.C. seria compensado com uma percentagem do montante a acordar entre o Frosinone Calcio e o terceiro clube. Ficou definida que essa percentagem seria de 30% do valor da transferência se fosse para um qualquer clube do Reino Unido e de 25% para os restantes clubes.

Cada um destes casos motivou decisões da FIFA que, apesar de situações materialmente diferentes, foram enquadradas e bem como visando um mesmo objetivo: o de constringer a liberdade negocial do clube de destino e, conseqüentemente, limitar a liberdade de trabalho e escolha de emprego do praticante desportivo profissional.

Em ambos os casos o Comité de Disciplina da FIFA, remeteu para uma violação do Regulamento do Estatuto e Transferência de Jogadores da FIFA, nomeadamente os artigos 18.º bis e o artigo 4.º do Anexo III referente ao “*Transfer Matching System*”. O art. 18.º bis refere-se à proibição de, os clubes, aderirem a um acordo ou contrato que permita a outro clube ou qualquer terceira parte influenciarem as suas políticas e estratégias de empregabilidade e desempenho da equipa. O art. 4.º do referido anexo refere-se à obrigatoriedade dos clubes registarem as transferências internacionais dos jogadores profissionais de futebol no “*Transfer Matching System*” sendo que, entre outras obrigações de comunicação a efetuar neste sistema inclui-se a específica obrigação de comunicar os pagamentos ou influências de eventuais partes terceiras ao negócio.

No caso do atleta marroquino Mehdi Benatia a Juventus F.C., perante as acusações de violação destes normativos, defendeu-se dizendo que aquela cláusula servia para prevenir que a transferência do jogador para o Al-Duhail S.C. não se tratasse de uma transferência “ponte” para aqueles clubes ali enumerados, afirmando que não introduziu a cláusula no “*Transfer Matching System*” pois não considerou que tivesse influência como terceira parte numa eventual futura transferência.

No caso do jogador costa-riquenho Joel Campbell o Frosinone Calcio defendeu-se argumentando que semelhante cláusula não restringe, de forma alguma, o seu poder de decisão numa futura transferência, uma vez que a diferença percentual de 5% não afeta de forma significativa o critério de não influência do art. 18.º bis, da mesma forma alega que se conserva a liberdade para de forma livre e independente avaliar a melhor opção no caso de futura transferência não se podendo esquecer que, em regra, os clubes do Reino Unido têm um poder financeiro superior quando comparados com outros clubes de outros países, assim, mesmo aparentado que o Frosinone Calcio pudesse ter menos lucro de uma futura e eventual transferência do praticante desportivo para aquela zona do globo, devido a esta disparidade de poder de compra estaria justificada a diferenciação não se podendo, assim, concluir por qualquer influência do Arsenal F.C. de forma alguma.

Quer num caso, quer no outro, o comité de disciplina da FIFA decidiu no sentido de que tais cláusulas seriam suscetíveis de limitar a liberdade quer do Al Duhail S.C. quer do Frosinone Calcio em empregabilidade e em matéria de transferências, considerando que o mero ato de conceder uma possibilidade, ainda que remota, de um clube terceiro poder influenciar de alguma forma a decisão do clube é proibida. Considerou que, em ambos os casos, se o Frosinone Calcio ou o Al Duhail S.C. recebessem proposta idêntica pela transferência daqueles jogadores estariam sempre inclinados a escolher a que não envolva os clubes visados pela restrição da cláusula por forma a alcançar o negócio mais vantajoso. Da mesma forma, referente à obrigação do artigo 4.º parágrafo 3.º do Anexo III referente ao “*Transfer Matching System*”, este comité concluiu pela violação deste preceito uma vez que constituem tais clausulas verdadeiras prescrições que possibilitam a influência de terceiros e não se verificou a sua inscrição neste sistema das mesmas.

Por tais violações o Comité Disciplinar da FIFA multou o Frosinone Calcio em 10.000,00€ e, respetivamente, a Juventus F.C. em 40.000,00€ tendo feito uma advertência formal a cada um destes clubes no sentido de evitar semelhantes infrações futuras e o respeito pelos regulamentos a que estão vinculados.

## 6. Cláusulas Anti-Rival: Veneno ou Vitamina?

Aqui chegados resta responder à questão em epígrafe. O que está em causa é a utilidade, aceitação, legalidade e pertinência da inclusão das cláusulas anti-rival no panorama e contexto do vínculo laboral do praticante desportivo.

Argumente-se apaixonadamente pela identidade clubística ou pela mística que as massas de adeptos fazem transportar para a competição desportiva. Argumente-se pela lealdade a determinada instituição desportiva e pelo sentimento de pertença à causa identificada pela cor daquele clube. Argumente-se pela pertença a uma comunidade de adeptos daquele praticante, pois, certamente, ninguém gostará de ver noutro clube e a envergar outros escudos ao peito aquele praticante desportivo que de forma profissional, aguerrida e feroz defendeu outra cor. Argumente-se até pela novela que orbita em torno da mudança de clube de um ou outro praticante desportivo, pelas empolgantes negociações, pelo interesse que hoje o mundo do desporto já demonstra pela sanidade financeira do seu clube e coloque-se até em causa a inserção daquela pessoa numa cidade, num país e numa competição pela animosidade que a troca pelo clube rival possa criar nessa comunidade. Argumente-se ao coração, ao fanatismo, à emoção e aura que emana o fenómeno desportivo. Argumente-se e, ainda assim, nenhum destes argumentos será legítimo ou legitimável quando esbarre na limitação discriminatória, desproporcional e acrescida à liberdade do praticante desportivo.

É aqui, precisamente, que esbarra ou esbarrará a diferença entre o atleta mercadoria e o direito à atividade deste e à cessão, a título definitivo ou temporário, durante ou depois da cessação do contrato, a outro clube/entidade desportiva.

O que poderia e seria, certamente, outra componente enriquecedora para os fanatismos desportivos e questões extra prática desportiva que, nem por isso, deixam de colher o entusiasmo e acompanhamento pormenorizado de quem alimenta o desporto, isto é, os seus adeptos, como as cláusulas anti-rival e, assim, considerarem-se vitamina para o fenómeno desportivo... Esbarrariam sempre no veneno que comportam para o atropelamento de direitos individuais tão fundamentais como é, e nunca pode deixar de ser, a liberdade de e para o trabalho com todas as componentes que compõem este princípio.

Esta reflexão teleológica das cláusulas anti-rival tem acolhimento nas normas e princípios que tutelam o desporto, as relações laborais e os direitos fundamentais.

Como vimos, esta sobreposição de interesses só estaria acautelada se a especialidade deste fenómeno se tratasse de uma característica destes contratos de trabalho desportivos não passando, como se conclui, de uma consequência e, assim, não encerrando uma particularidade ou característica que, em nosso ver, mereça o acolhimento legal no regime especial que se aplica a este contrato de trabalho.

Quer nos contratos de trabalho do praticante desportivo, quer nos chamados acordos de transferência, quer sob a forma de qualquer tipo de acordo externo, independentemente da anuência do atleta, todas estas cláusulas, que em referência ao conceito formulado sejam discriminatórias, desproporcionais e representem um ónus com a causa ou efeito, ainda que potencial, de limitar a liberdade de trabalho e escolha da profissão do praticante desportivo, devem ser proibidas com a consequência da nulidade e consequente ineficácia devendo considerar-se como não escritas.

Não pode jamais a força e interesse coletivo limitar de tal forma um direito tão pessoal do indivíduo pois seria aí, o praticante desportivo, verdadeira mercadoria ao sabor das vontades e interesses da entidade/clubes desportivo que representa ou representou sujeito ao cumprimento de um verdadeiro direito real que sobre si impenderia.

Seria de se aceitar esta restrição na escolha de emprego do praticante desportivo ainda que apenas durante a vigência do seu contrato de trabalho, através de uma diferenciação na definição das chamadas cláusulas de rescisão? Ou, então, uma restrição temporária, ainda que de curta duração imediatamente posterior à cessação do seu contrato de trabalho?

Seria de aceitar uma cláusula que restrinja o praticante desportivo ainda que apenas relativamente a um outro determinado e concreto clube/entidade desportiva?

Seria de aceitar uma cláusula que implique não uma compensação monetária acrescida mas outro ónus de diferente espécie podendo até influenciar outras entidades tais como empresários de jogadores, dirigentes, clubes e/ou outros praticantes desportivos? Seriam oponíveis a estas entidades terceiras tais cláusulas?

E quanto à responsabilização por incumprimento das cláusulas anti-rival poderia esta ser estendida, ainda que subsidiária ou solidariamente, ao próprio praticante desportivo?

A discriminação subjacente a estas previsões contratuais quer ao nível dos individuais direitos do praticante desportivo quer ao nível do próprio direito da concorrência no que concerne às negociações entre estas entidades profissionais desportivas levariam a um tratamento discriminatório e destorcedor da concorrência, pelo que, serão em toda a linha de se rejeitar.

Acrescente-se ainda que, no limite, poderia resultar da previsão e eventual incumprimento destas cláusulas uma responsabilização pessoal do atleta que mais não seria do que uma responsabilização do indivíduo em fazer cumprir uma violação a um seu direito fundamental.

São e devem ser, em toda a linha, proibidas e nulas todas as cláusulas, ainda que potencialmente, anti-rival.

## CONCLUSÃO

O estudo que se levou a cabo procurou fazer uma reflexão, comparação e compreensão aprofundada sobre os tipos de cláusulas anti-rival, seus propósitos, objetivos, sujeitos, alcance e visados por forma a aferir da sua compatibilidade com o ordenamento jurídico e princípios basilares que regem a nossa sociedade, o direito do desporto e o direito do trabalho.

Para o efeito, procurou-se elaborar e esquematizar um conceito de cláusula anti-rival para assim se balizar o estudo e procurar responder às questões que foram sendo suscitadas.

Procedeu-se a uma equiparação para com cláusulas e figuras afins ou, ainda que remotamente, tocantes quanto ao escopo, conteúdo e finalidade, nomeadamente as cláusulas de não concorrência, os pactos de preferência, o dever de lealdade, pactos de permanência e pactos de exclusividade,

Procurámos subsumir e integrar estas cláusulas, nas suas várias configurações e tipologias, quanto ao direito nacional, constitucional e da União Europeia procurando uma abordagem crítica com fundamento doutrinal quanto à sua compatibilidade com estes regimes.

Concretamente, e de forma pertinente, não podia deixar de se abordar o concreto regime ao nível do vínculo laboral desportivo ao qual estariam sempre sujeitas estas cláusulas como sendo a Lei 54/2017 de 14 de julho.

Da mesma forma procurámos olhar para a realidade laboral desportiva noutros países atendendo-se aos principais países europeus, principalmente no que concerne ao chamado “desporto rei” como é o futebol. Igualmente olhou-se ao sistema norte-americano e às suas quatro principais modalidades como são o basquetebol, basebol, futebol americano e hóquei no gelo.

Como o direito não é uma ciência abstrata referindo-se sempre à prática jurídica e ao quotidiano, procurou-se olhar criticamente para casos de praticantes desportivos quer em Portugal, quer em situações envolvendo clubes/entidades desportivas de outros países, observando como as entidades reguladoras competentes e os tribunais têm interpretado e decidido quando postos em confronto com este tipo de cláusulas.

Sendo dado conclusão ao estudo, percebemos que, apesar de linhas orientadoras e princípios gerais que fazem constatar uma incompatibilidade destes regimes com o nosso ordenamento jurídico e sem esquecer aquele particular diploma que regula as relações

laborais desportivas nomeadamente o seu art. 19.º com a epígrafe liberdade de trabalho, há ainda dúvidas que são suscitadas, talvez de forma interesseira, pelos agentes que operam neste mercado desportivo. Talvez uma definição legal destas cláusulas e uma previsão expressa impedisse, sem margem para tais dúvidas, a existência e contínuo recurso destas e a estas cláusulas, apesar de entendermos que o papiro legislativo existente é denso e abrangente o suficiente para se concluir pela proibição destas cláusulas anti-rival.

## BIBLIOGRAFIA

ABRANTES, José João (2005) – *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, 1.<sup>a</sup> ed., Coimbra: Coimbra Editora, Lda.

ANDRADE, José Carlos Vieira de (2001) – *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, 2.<sup>a</sup> ed., Coimbra: Edições Almedina, S.A.

AMADO, João Leal

– Sobre as Sociedades Desportivas e as Indemnizações de Transferência in “*Questões Laborais*” Ano V, n.º 11 (1998), Coimbra: Coimbra Editora, Lda., p.65-72

– (2002) – *Vinculação versus Liberdade – O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*, 1.<sup>a</sup> ed., Coimbra: Coimbra Editora, Lda.

– Trabalho Desportivo, Obrigação de Meios e Retribuição Variável in “*Questões Laborais*” Ano XI, n.º 23 (2004), Coimbra: Coimbra Editora, Lda., p.117-120

– (2018) – *Contrato de Trabalho Desportivo: Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*, 1.<sup>a</sup> ed., Coimbra: Edições Almedina, S.A.

AMADO, João Leal/LORENZ, Daniel – Os Chamados «Direitos Económicos»: O Praticante Desportivo feito Mercadoria? in “*Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto*” Ano X, n.º 29 (2013), Coimbra: Coimbra Editora, Lda., p.189-200

AMORIM, João Pacheco de (2007) – *Liberdade de Profissão e Direito ao Trabalho: Contributo para uma Distinção entre duas Figuras Afins*, in “*Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga*”, 1.<sup>a</sup> ed., Coimbra: Edições Almedina, S.A.

BAPTISTA, Albino Mendes (2006) – *Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*, 1.<sup>a</sup> ed., Coimbra: Coimbra Editora, Lda.

BOTELHO, Catarina Santos (2010) – *A Tutela Directa dos Direitos Fundamentais – Avanços e Recuos na Dinâmica Garantística das Justiças Constitucional, Administrativa e Internacional*, 1.<sup>a</sup> ed., Coimbra: Edições Almedina, S.A.

CAMACHO, Álvaro Sicilia - El Deportista Profesional - Una Relación Laboral de Carácter Especial in “*Apunts: Educación Físico y Deportes*” (1997), pp. 94-101

CANOTILHO, J. J. e MOREIRA, Vital (2007) – *Constituição da República Portuguesa Anotada*, V.1, 4.<sup>a</sup> ed., Coimbra: Coimbra Editora, Lda.

CAPDEVILLA, Esteve Bosch - “Os Direitos de Opção e de Preferência para a Prestação de Serviços por Parte de Desportistas: o Caso Eto’o” in “*Desporto & Direito: Revista Jurídica do Desporto*”, Ano III, n.º 7 (2005), Coimbra: Coimbra Editora, Lda., p.44-47

CARVALHO, André Dinis (2003) – *Da Liberdade de Circulação dos Desportistas na União Europeia*, 1.<sup>a</sup> ed., Porto: Coimbra Editora, Lda.

CARVALHO, Catarina de Oliveira - Admissibilidade de um acordo entre transmitente e transmissário no sentido de excluir a transmissão de contratos de trabalho in “*Questões Laborais*”, Ano X, n.º 21 (2003), pp. 99-103

CORREIA, Lúcio (2008) – *Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo*, 1.<sup>a</sup> ed., Lisboa: Livraria Petrony - Editores

COSTA, Ana Cristina Ribeiro – Breves Notas Sobre o Praticante Desportivo Profissional e a Segurança e Saúde no Trabalho: Estará Esta Fora de Jogo? in “*Revista de Direito do Desporto*”, n.º 4 (Jan.-Abr. 2020), pp. 20-34

EPSTEIN, Adam - An Exploration of Interesting Clauses in Sports in “*Journal of Legal Aspects of Sport · April 2011*” consultado em 22/mar/2021 em <https://www.researchgate.net/publication/228295651>

FRIEDMAN, Milton & Rose (1980) – *Liberdade Para Escolher – Free to Choose*, 2.<sup>a</sup> ed., Publicações Europa-América

GAUTHIER, Ryan – Competition Law, Free Movement of Players and Nationality Restrictions in “*The Oxford Handbook of American Sports Law*” (2018), Oxford: Oxford University Press

GODINHO, Rafael – “Transferências entre colossos em risco? «É uma violação da livre circulação de trabalhadores»”, 09/mar/2021,

[https://www.record.pt/internacional/detalhe/transferencias-entre-colossos-em-risco-e-uma-violacao-da-livre-circulacao-de-trabalhadores?ref=Premium\\_DestaquesPrincipais](https://www.record.pt/internacional/detalhe/transferencias-entre-colossos-em-risco-e-uma-violacao-da-livre-circulacao-de-trabalhadores?ref=Premium_DestaquesPrincipais), consultado em 10/mar/2021

GOMES, Júlio Manuel Vieira – As Cláusulas de Não Concorrência no Direito do Trabalho – Algumas Questões in “*Revista de Direito e de Estudos Sociais*”, Ano XXXX (Janeiro-Março 1999) n.º 1, Portugal: Editora Verbo

GONÇALVES, Joana Marta - Os pactos de opção no contrato de trabalho desportivo: The option agreement on the sports labour contract in “*Revista de Direito do Desporto*”, n.º 2 (2019), pp. 34-43

GONZÁLEZ, Víctor Manuel Seligrat (2017) – *El Contrato de Trabajo Deportivo: Naturaleza Jurídica y Contenido: Especial referencia al fútbol, a la FIFA y al resto de deportes con regulación convencional*, 1.ª ed., Madrid: Editorial Jurídica Sepín, S.L.

GRILO, Ricardo – As cláusulas anti rival e a sua adequação ao ordenamento jurídico-laboral: em especial no contexto desportivo in “*Revista de Direito do Desporto*”, n.º 1 (Janeiro-Abril 2019), pp. 34-43

KARAQUILLO, Jean-Pierre - L'application des dispositions du Code du travail au contrat de travail du sportif professionnel: Une contribution à l'interprétation des textes relatifs au contrat de travail à durée déterminée in “*Revue de droit du travail*” (2010) pp. 14-25, France: Dalloz Revues

LEÃO, Anabela Costa – A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia – Protegendo os Direitos a um Nível Multidimensional in “*Revista da Faculdade de Direito da Universidade do Porto*”, ano III (2006), Coimbra: Coimbra Editora, S.A.

MACHADO, Carmo Sousa – Pacto de Permanência e Cláusula de Exclusividade in “*Coleção Estudos Instituto do Conhecimento AB*”, n.º 7 (2018), Coimbra: Edições Almedina, S.A., pp.109-123

MARTINEZ, Pedro Romano (2020) – *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª ed., Coimbra: Edições Almedina, S.A.

MARTINS, João Zenha

– Contrato de Trabalho Desportivo: Prelúdios, Intermitências e Reconfigurações in “Themis: Revista da Faculdade de Direito da UNL”, Edição Especial n.º6 (2018), 489-518

– (2016) *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*, 1.ª ed., Coimbra: Edições Almedina, S.A.

MESTRE, Alexandre Miguel (2010) – Uma Aventura com o Caso “Meca-Medina” (Etapas da “Saga” da Aplicação ao Desporto das Normas da União Europeia em Matéria de Concorrência) in “*Estudos de Direito Desportivo em Homenagem a Albino Mendes Baptista*”, 1.ª ed., Lisboa: Universidade Lusíada Editora

MIRANDA, Jorge/MEDEIROS, Rui (2017) – *Constituição Portuguesa Anotada*, Vol. I, 2.ª ed., Lisboa: Universidade Católica Editora

MOCK, William B. T./DEMURO, Gianmario (2010) – *Human Rights in Europe: Commentary on the Charter of Fundamental Rights of the European Union*, 1.ª ed., Durham, North Carolina: Carolina Academic Press

PATRÍCIO, Tiago - Pacto de preferência no contrato de trabalho desportivo: Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 18 dezembro de 2012 in “*AB Instantia : Revista do Instituto do Conhecimento*”, Ano I, n.º 2 (2013), pp.137-170

PINTO, Carlos Alberto da Mota (2012) – *Teoria Geral do Direito Civil*, 4.ª ed., Coimbra: Coimbra Editora, S.A.

QUARENTA, Soraia, “Cláusulas anti-rivais: verdadeiras limitações à liberdade de circulação de trabalhadores”, 27/jan/2021. <https://www.bqadvogadas.com/clausulas-anti-rivais-verdadeiras-limitacoes-a-liberdade-de-circulacao-de-trabalhadores/>, consultado em 09/fev/2021

QUERIDO, Rodrigo – “Cláusulas anti-rivais são válidas. São nulas se estiverem no contrato”, <https://www.noticiasominuto.com/desporto/1567356/clausulas-anti-rivais-sao-validas-sao-nulas-se-estiverem-no-contrato>, 20/ago/2020, consultado em 23/fev/2021

RAMALHO, Maria do Rosário Palma

– (2015) *Tratado de Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral*, 4.<sup>a</sup> ed., Coimbra: Edições Almedina, S.A.

– (2019) *Tratado de Direito do Trabalho Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, 1.<sup>a</sup> ed., Coimbra: Edições Almedina, S.A.

RECORD, Jornal – “Blindagem anti-rivais de Bruma vale até contra clubes intermediários”, <https://www.record.pt/futebol/football-leaks/detalhe/blindagem-anti-rivais-de-bruma-vale-ate-contras-clubes-intermediarios>, 02/out/2015, consultado em 23/fev/2021

RENASCENÇA, Rádio – “Sevilha cansou-se. E por isso Zeegelaar foi para o Watford”, <https://rr.sapo.pt/2017/10/03/sporting/sevilha-cansou-se-e-por-isso-zeegelaar-foi-para-o-watford/noticia/94862/>, 03/out/2017, consultado em 23/fev/2021

RIBEIRO, Ana Teresa - Da (in)admissibilidade dos pactos de opção unilaterais nos contratos de trabalho desportivos in “*Revista de Direito do Desporto*” n.º 5 (Maio-Agosto 2020), pp. 80-86

RIBEIRO, Maria de Fátima (2017) – *Sociedades Desportivas*, 2.<sup>a</sup> ed., Porto: Universidade Católica Editora Porto

SOUSA, Sofia Silva e – Cláusulas de Não Concorrência in “*Coleção Estudos Instituto do Conhecimento AB*”, n.º 7 (2018), Coimbra: Edições Almedina, S.A., pp.125-140

VENTURA, Victor Hugo (2020) – *O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo*, 1.<sup>a</sup> ed., Lisboa: AAFDL Editora

VIEWEG, Klaus/KRAUSE, Andreas (2013) - Germany’ in “*International Encyclopaedia of Laws: Sports Law*”, 1.<sup>a</sup> ed., NL: Kluwer Law International, consultado em 17-03-2021, [www.kluwerlawonline.com](http://www.kluwerlawonline.com)

WEATHERILL, Stephen

– (2017) – *Principles and Practice in EU Sports Law*, 1.<sup>a</sup> ed., Oxford: Oxford University Press

– (2014) – *European Sports Law – Collected Papers*, 2.<sup>a</sup> ed, The Hague: Asser Press, Springer

WELSH, Roger - Employment Law in Sport, 14 de maio de 2020.  
[https://www.researchgate.net/publication/320555659\\_EMPLOYMENT\\_LAW\\_IN\\_SPO](https://www.researchgate.net/publication/320555659_EMPLOYMENT_LAW_IN_SPO)  
RT consultado em 20/mar/2021