



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

**A CONDIÇÃO RESOLUTIVA
NO CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO
EM CASO DE DESPROMOÇÃO DESPORTIVA
DO CLUBE EMPREGADOR –
*QUID IURIS?***

Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Direito do Trabalho

Paula Alexandra Paiva Santos Costa

Faculdade de Direito – Escola do Porto

2019

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

**A CONDIÇÃO RESOLUTIVA
NO CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO
EM CASO DE DESPROMOÇÃO DESPORTIVA
DO CLUBE EMPREGADOR –
*QUID IURIS?***

Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Direito do Trabalho,
sob orientação do Senhor Professor Doutor Armando Triunfante

Paula Alexandra Paiva Santos Costa

Faculdade de Direito – Escola do Porto

2019

Ao Ricardo,

*Já fui adepta do Boavista F. C., do F.C. Porto,
do Wolfsburg, do Lille Olympique, do Valência F.C.,
do Paok, do Granada F.C., do Luzern e hoje sou
adepta do C. D. Tondela.*

*Porque a paixão pelo futebol nasceu em mim,
Mas foi por ti que a vivi!*

*Uma palavra de admiração ao teu
profissionalismo*

E à tua humildade no futebol.

AGRADECIMENTOS

Á minha irmã e aos meus pais, o porto seguro da minha vida.

Á minha afilhada, pela cor que lhe traz.

E ao sentido de tudo isto, os meus filhos e o meu marido!

Sem esquecer, ao Dr. Armando Triunfante pela sua orientação e disponibilidade e pela afinidade mútua com o tema estudado.

RESUMO

A presente dissertação visa avaliar o real interesse do praticante desportivo na aposição de uma condição resolutive – em caso de *despromoção do clube empregador* – ao seu contrato laboral.

A literatura estrangeira sobre o tema é escassa o que constituiu o nosso maior desafio e reduziu a nossa investigação ao ordenamento jurídico português.

Com este estudo pretendemos demonstrar que o consentimento do trabalhador na cessação do seu vínculo laboral, neste contexto de despromoção desportiva, é um requisito essencial para a garantia dos seus interesses, o que não se coaduna com a cláusula condicionante.

Palavras chave: contrato de trabalho desportivo, praticante desportivo, cessação do contrato de trabalho, condição resolutive, cláusula resolutive.

ABSTRACT

The present dissertation aims to evaluate the real interest of the sportsman in the determination of a resolutive condition – in case of *descent of divison of the employer's club* – to their employment contract.

The foreign literature on the subject is scarce which was our greatest challenge and reduced our investigation to the Portuguese legal order.

With this study we intend to demonstrate that the worker's consent to the termination of their employment relationship, in this sports context, is an essential requirement for the guarantee of their interests, which is not in line with the conditional clause.

Key words: sports labor contract, sportsman, termination of employment contract, resolutive condition, resolutive clause.

ÍNDICE

Advertência.....	7
Lista de Siglas e Abreviaturas.....	8
INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO I: O CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO	10
1. O contrato de trabalho desportivo como um “contrato especial de trabalho”	10
2. As formas de cessação do contrato laboral desportivo.....	15
2.1. Caducidade	16
2.2. Revogação por acordo das partes	18
2.3. Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva	19
2.4. Resolução com justa causa por iniciativa do praticante desportivo	20
2.5. Denúncia por qualquer das partes no período experimental	20
2.6. Despedimento coletivo.....	21
2.7. Denúncia por iniciativa do praticante desportivo, quando contratualmente convencionada.....	22
CAPÍTULO II: A CONDIÇÃO RESOLUTIVA	24
3. Noção e importância prática	24
4. No contrato de trabalho	26
5. No contrato de trabalho desportivo	33
6. O consentimento do praticante desportivo	36
6.1. A cedência temporária	38
6.2. A redução salarial	39
6.3. A revogação do contrato	41
CONCLUSÃO	45
BIBLIOGRAFIA	48

Advertência

As referências bibliográficas são citadas através da identificação do seu autor (o último nome em maiúsculas), data de publicação, título, volume (se houver), local de edição, editora e número de edição (caso não seja a primeira ou a única) ou da reimpressão. Nos artigos acrescentam-se as páginas. O mesmo sucede com as citações de obras ou artigos que não pertençam à bibliografia.

As citações de todos os artigos ou obras efetuam-se pelo nome do autor (último em maiúsculas), data de publicação da obra e indicação das páginas relevantes. Quando os autores partilham o último nome acrescentamos a inicial do nome pelo qual são mais conhecidos.

A apresentação do sinal tipográfico em forma de estrela ou asterisco (*) tem como objetivo a separação dos assuntos de modo a simplificar a compreensão do texto.

A bibliografia final contém todas as obras e artigos citados, com referência completa dos elementos supramencionados, encontrando-se elencada por ordem alfabética relativamente aos autores citados e por ano de publicação (do mais antigo ao mais recente) quanto às obras do mesmo autor, quando as haja.

A lista de jurisprudência apresentada indica por ordem alfabética o tribunal, a data do acórdão (do mais antigo ao mais recente), o n.º do processo, o relator e a hiperligação.

Lista de Siglas e Abreviaturas

Ac.	Acórdão
al.	Alínea
<i>apud</i>	do latim, “citado por”
art.(s)	artigo (s)
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei nº 47344/66, de 25 de novembro, com as sucessivas alterações (até à Lei n.º 13/2019 de 12 de fevereiro)
CCT	Contrato Coletivo de Trabalho
Cf.	Confrontar
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, com as sucessivas alterações (até à Lei n.º 14/2018 de 19 de março)
<i>e.g.</i>	do latim, “por exemplo”
<i>et. al.</i>	do latim, “e outros”
<i>ibidem</i>	do latim, “na mesma obra/artigo”
<i>idem</i>	do latim, “o mesmo autor”
n.º	Número
p. (pp.)	página(s)
Proc.	Processo
reimp.	reimpressão
RD	Real Decreto
RMP	Revista do Ministério Público
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto
vol.	Volume

INTRODUÇÃO

A presente investigação tem como escopo averiguar o instituto jurídico da condição resolutiva no contexto da relação laboral, especialmente quando aposta ao contrato de trabalho desportivo onde se prevê a cessação do vínculo com a *despromoção desportiva* do clube empregador. Para tanto, antes de abordarmos o assunto principal, enunciamos algumas particularidades desta relação laboral especial olhando, em particular, para as modalidades de cessação do contrato e de que forma estas se afastam do regime comum.

Num segundo momento procuramos compreender a figura jurídica da condição resolutiva bem como a posição doutrinária e jurisprudencial quanto à sua aponibilidade ao contrato de trabalho em virtude de o legislador não se ter pronunciado expressamente sobre esta matéria. Da pesquisa elaborada iremos compreender o entendimento da doutrina quanto à (não) admissibilidade da aludida cláusula condicionante ao contrato de trabalho comum e ao contrato de trabalho desportivo.

Por fim, enunciamos alguns argumentos que cremos legitimar a necessidade do consentimento do trabalhador desportista à cessação do seu contrato de trabalho no caso da despromoção desportiva do clube empregador, só assim garantindo eficazmente a tutela dos interesses dos atletas. A condição resolutiva satisfaz sempre os interesses do clube empregador, mas não necessariamente os do trabalhador desportista. Neste sentido, considerando a anuência do trabalhador desportista um pressuposto essencial, sufragamos a substituição da condição resolutiva pela cláusula resolutiva.

CAPÍTULO I: O CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO

1. O contrato de trabalho desportivo como um “contrato especial de trabalho”

A crescente complexidade que o fenómeno laboral vai assumindo, outrora assente no modelo da atividade do operário fabril, impõe ao legislador laboral uma “diversidade normativa”¹ no sentido de se adaptar a um mundo do trabalho cada vez mais multifacetado. Como refere JORGE LEITE “deve o Direito do Trabalho moldar-se às realidades que visa organizar e disciplinar, pelo que, sendo estas diversificadas, diversificado deve ser aquele”².

Ora, a laboralização de determinadas relações jurídicas, porquanto apresentam especificidades próprias, deram origem à criação de regimes legais especiais como é o caso dos desportistas profissionais. Para tanto, e nas palavras de MENDES BAPTISTA: “Ao legislador e ao intérprete não basta terem sensibilidade laboral, é preciso terem sensibilidade desportiva”³ (...) de modo a conseguir-se articular a necessária proteção do trabalhador desportista (aspeto laboral) com a tutela do desporto profissional que tem uma lógica muito própria (a competição desportiva). É neste contexto que surge, embora tardiamente quando comparado com outros ordenamentos jurídicos⁴, o primeiro diploma a regular o contrato de trabalho dos praticantes desportivos - o Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de novembro, posteriormente revogado pela Lei n.º 28/98, de 26 de junho, vigorando, atualmente, a Lei n.º 54/17, de 17 de julho.

Destacaremos, em seguida, algumas dessas especificidades, pese embora a norma do n.º 1 do artigo 3.º da Lei em vigor estabelecer a aplicação subsidiária das regras juslaborais comuns se tais preceitos se manifestarem compatíveis com as especificidades do contrato de trabalho desportivo. O mesmo é dizer que este contrato de trabalho específico está sujeito a um regime próprio, aplicando-se as soluções do

¹ AMADO, 2002, p. 63.

² LEITE, J. (1993) - *Direito do Trabalho (Lições ao 3º ano da FDUC)*, Coimbra: Serviços de Textos da U. C., p. 141, *apud* AMADO, 2002, p. 63.

³ BAPTISTA, 2006, p. 39.

⁴ Na Bélgica surge em 1978 (Lei n.º 24 de fevereiro de 1978), em Itália em 1981 (Lei n.º 91 de 23/03/81) e em Espanha em 1985 (Real Decreto 1006/85 de 26 de junho).

regime comum do contrato de trabalho que não sejam incompatíveis com a sua especificidade (art. 9.º do CT).

Relativamente às particularidades desta relação jurídica, começamos por salientar o facto de estarmos perante um contrato obrigatoriamente a termo, o que se ajusta a um tipo de atividade de curta duração e de grande desgaste físico. Assim, e por oposição à regra do modelo laboral comum, a relação laboral desportiva tem um “carácter obrigatoriamente temporário”⁵. A duração máxima do vínculo, definida nos termos do art. 9.º, n.º 1 do diploma em vigor, é de cinco épocas desportivas (por oposição às oito da Lei revogada⁶). O contrato caduca no fim do período fixado (art. 23.º, n.º 1 e 2 da LCTD), sem estar sujeito à regra da renovação automática⁷. Durante a vigência do contrato, o termo permite ao clube empregador a manutenção “estável” do vínculo com o atleta pelas épocas desportivas contratadas uma vez que o mesmo só pode cessar nos casos legais, daí a sua função *estabilizadora*. Ou seja, o termo estabiliza o contrato na justa medida em que permite ao empregador vincular o praticante durante determinado período ao mesmo tempo que restringe a concorrência entre clubes na contratação desportiva. O desportista profissional não tem, neste domínio, a faculdade de denunciar *ad nutum* o seu contrato, não tem um direito de livre desvinculação porque tem de respeitar o prazo do seu contrato. Definido nestes termos, “o termo faz acentuar (...) a relevância da estabilidade contratual para o equilíbrio e a boa organização das competições desportivas”⁸. Assim, e em contraste com o paradigma laboral comum, o contrato de trabalho desportivo é (e só pode ser) um contrato a prazo.

Em relação aos sujeitos, a entidade empregadora é um clube desportivo, que poderá assumir a forma de uma associação privada sem fim lucrativo ou de uma sociedade anónima com escopo lucrativo. Naquela o fim é de natureza ideal e nesta o paradigma é o do “*profit is beautiful*”⁹, pelo menos desde que o desporto profissional se converteu numa “autêntica indústria capitalista”¹⁰, como as demais empresas. Porém, ao contrário destas, as sociedades desportivas não visam a eliminação dos

⁵ CORREIA, L., 2012, p. 140.

⁶ Art. 8º, n.º 1 da Lei n.º 28/98.

⁷ MARTÍNEZ, 2014, p. 107.

⁸ BAPTISTA, 2006, pp. 17-18.

⁹ AMADO, 2017, p. 27.

¹⁰ AMADO, 2002, p. 82.

concorrentes sob pena de se frustrar a própria competição. O espetáculo desportivo necessita da competição - o objetivo é ser “o número um, não o número único”¹¹. A concorrência entre empresas desportivas existe, só que numa lógica diferente na medida em que esta atividade se insere num “espetáculo” – o público paga para assistir. E “mais do que exibição, o desporto é competição”¹², ou seja, o fim da atividade desportiva é “ganhar” a disputa entre os demais clubes desportivos.

O dever de ocupação efetiva também tem, aqui, uma aplicação muito própria. A alínea *d* do art. 11.º da LCTD refere que o desportista profissional tem o direito a participar nos trabalhos de preparação e a integrar os trabalhos das seleções nacionais, mas já não nos diz que tem o direito a participar nas competições – as razões pelas quais a equipa técnica decide se determinado atleta atua ou não nas competições são absolutamente insindicaíveis. Da mesma forma, o CCT de Futebol Profissional estabelece que o empregador não pode impedir o jogador de efetuar a sua prestação laboral inserida no normal grupo de trabalho (art. 14.º, al. *d* do CCT). Em contraste, na lei geral a proibição de o empregador obstar à prestação efetiva do trabalhador (art. 129.º, n.º 1, al. *b* do CT) tem um alcance muito menos restritivo. Não obstante, estamos de acordo com o entendimento de MENDES BAPTISTA quando sustenta que “o afastamento por razões de ordem técnica de um praticante desportivo por período dilatado é um factor de desvalorização profissional”¹³ e, nesse sentido, seria razoável estabelecer-se um mecanismo de defesa legal do atleta não utilizado em competições oficiais. A propósito, o autor salienta a solução legal espanhola que prevê, para estas situações, o direito do trabalhador desportista de ser cedido temporariamente a outro clube¹⁴.

Por outro lado, estamos perante uma forma de execução de contrato de trabalho marcada por uma subordinação jurídica acentuada em comparação com o que sucede

¹¹ *Idem, ibidem*, p. 83.

¹² *Idem, ibidem*, p. 71.

¹³ BAPTISTA, 2003, p. 14.

¹⁴ Neste contexto é chamada à colação a designada “justa causa desportiva” definida no art. 15.º do Regulamento da FIFA (Fédération Internationale de Football Association, em português Federação Internacional de Futebol) que refere que o atleta profissional pode rescindir o seu contrato antes do termo por justa causa desportiva se tiver participado em menos de 10% dos jogos oficiais do seu clube durante a época. Apesar de concordamos com Leal Amado no sentido de que são as normas laborais, e não as regras federativas, que devem determinar em que consiste a justa causa desportiva para resolução do vínculo laboral *ante tempus* – in AMADO, 2002, nota de rodapé 295, pp. 154-155 – entendemos que seria razoável a consagração legal de uma justa causa similar à preconizada no direito espanhol como defende Mendes Baptista – in BAPTISTA, 2006, p.28 e 2003, pp. 13-14.

na relação laboral comum. Pense-se nos períodos de concentração prolongados, nos estágios, no “comando” que o clube empregador exerce sobre a vida pessoal do atleta (e.g., na sua alimentação e na sua vida sexual, na privação da vida social, no cumprimento de determinados horários, etc.)¹⁵. Assim, e da forma que esta atividade está concebida, as regras do regime laboral comum relativas aos tempos de trabalho mostram-se totalmente desadequadas dado o dispêndio de horas necessário às viagens e à concentração que a atividade desportiva exige.

O mecanismo da reintegração foi, finalmente, afastado no novo diploma legal. De facto, concordamos que a posição que defende que a figura é totalmente inconveniente à relação laboral desportiva que assenta numa “acentuada componente fiduciária”¹⁶ entre atleta, direção e sócios do clube, bem distante da relação do operário fabril com o seu empregador.

No mesmo sentido, o “direito ao arrependimento” previsto no n.º 1 do art. 350.º e 397.º do CT não se enquadra no perfil do desporto profissional justamente porque é necessário garantir o equilíbrio das competições desportivas. O mesmo é dizer que ao permitir a revogação da resolução do contrato se estaria a abrir as portas a uma intensa perturbação entre os clubes e a própria competição. Portanto, e em discordância com a tese de LÚCIO CORREIA, segundo a qual não se constata qualquer “motivo jurídico ou outro para que o mesmo normativo não seja aplicado à relação laboral desportiva”¹⁷, concordamos que o direito de arrependimento não se coaduna com a especificidade deste contrato dada a natureza peculiar desta atividade profissional¹⁸.

Paralelamente, no regime jurídico dos praticantes desportivos profissionais salta à vista o princípio *favor clubis*¹⁹. Concordamos com MENDES BAPTISTA quando aponta que o “princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador não assume na relação laboral desportiva o relevo que tem na relação comum, devido à existência de um autêntico princípio do tratamento mais favorável dos clubes”²⁰. A lei laboral desportiva dá-nos inúmeros exemplos desse princípio, desde logo o termo estabilizador como

¹⁵ Há uma espécie de “laboralização da vida privada” (terminologia de LEAL AMADO) ou um esbatimento entre a fronteira da vida pessoal e da vida privada.

¹⁶ BAPTISTA, 2006, p. 31.

¹⁷ CORREIA, L., 2018, p. 129.

¹⁸ AMADO, 2017, p. 137.

¹⁹ O princípio do tratamento mais favorável aos clubes.

²⁰ BAPTISTA, 2003, p. 54.

garantia de tutela do seu ativo patrimonial, a compensação pela promoção do jovem atleta (“direitos de formação”), a acentuada subordinação do trabalhador nesta relação laboral, a possibilidade de ser ajustada no contrato a redução salarial em caso de o clube empregador descer de escalão competitivo, a denúncia convencionada, entre outros. Porém, já não podemos concordar tanto com o ilustre autor quando refere que, em rigor, se trata mais de um “princípio do tratamento mais favorável aos praticantes desportivos e aos clubes”²¹. Continuamos a crer que aqui o trabalhador também é o sujeito contraente mais débil na medida em que o seu trabalho constitui igualmente para si e para a sua família a única fonte de sobrevivência económica.

Todavia, a maior especificidade da relação laboral desportiva reside no seu objeto, ou seja, a prática de um desporto. Em primeiro lugar, e por oposição ao trabalhador comum, esta é uma atividade efémera. Habitualmente o atleta profissional inicia a sua carreira aos 18 anos de idade e terminará, em média, entre os 34 e 36 anos²². Trata-se de uma profissão que exige uma performance física apurada e exigente, de desgaste rápido, pelo que não terá a longevidade que qualquer outra carreira profissional. Em segundo lugar, a singularidade deste objeto reside, como salienta LEAL AMADO, no seu carácter dual por se tratar de uma atividade que é simultaneamente desportiva e laboral. Este contrato tem, nas palavras do ilustre autor, uma “causa mista”²³ uma vez que o desportista ao mesmo tempo que trabalha também joga – “ele trabalha jogando e joga trabalhando”²⁴. Há como que uma fusão do trabalho com o jogo na mesma atividade profissional, fator esse que legitima um regime juslaboral específico que consiga combinar a tutela dos dois ordenamentos jurídicos, o laboral e o desportivo. Em suma, é pelo facto de o objeto deste contrato ser uma “atividade laboral que se caracteriza por ser desportiva, mas também uma atividade desportiva que se

²¹ *Idem, ibidem*, p. 54.

²² Os 30 anos de idade já á algum tempo que não significam o fim da carreira desportiva profissional. A título exemplificativo eis alguns atletas profissionais a atuar na Liga I de futebol nacional: Ricardo Nunes (Grupo Desportivo de Chaves) 36 anos, Edinho (Clube Desportivo Feirense) 36 anos, Iker Casillas (Futebol Clube do Porto) 37 anos, Ricardo Costa (Clube Desportivo de Tondela) 37 anos, entre outros - *in* <https://www.transfermarkt.pt/primeira-liga/juengsteaelteste/wettbewerb/PO1> (consultado a 27/02/2019).

²³ CARRO, M. (1996) - *Deporte Y Derecho: Las Relaciones Laborales en el Deporte Profesional*, Múrcia: Universidade de Múrcia, pp. 97-99, *apud* AMADO, 2002, p. 71.

²⁴ AMADO, 2002, p. 77.

contradistingue por ser laboral”²⁵ que legitimou a criação de um regime jurídico especial regulador das particularidades desta relação.

Vejam, em seguida, o que há de peculiar nas modalidades de cessação do contrato de trabalho desportivo.

2. As formas de cessação do contrato laboral desportivo

Da garantia constitucional da estabilidade no emprego, vertida no princípio do art. 53.º da CRP, subjaz a ideia de que o contrato laboral deve ter, desejavelmente, uma duração indeterminada. Em razão dessa, as situações em que a lei permite recorrer à figura do contrato a prazo, enquanto “instrumento fortemente precarizador do emprego”²⁶, estão taxativamente previstas na lei (arts. 140.º e 142.º do CT) e dependem do preenchimento de requisitos substanciais e formais exigentes (arts. 140.º e 141.º do CT). Neste sentido, o contrato de trabalho a termo tem um carácter absolutamente excepcional na lei geral. Por outro lado, a própria lei estabelece alguns mecanismos de renovação do contrato de trabalho a termo (arts. 148.º e 149.º do CT) e da sua conversão em contratos sem prazo (art. 147.º, n.º 2 do CT) manifestando claramente o aludido princípio constitucional. Paralelamente, a matéria da cessação do contrato de trabalho é um dos aspetos mais essenciais no que à tutela do trabalhador diz respeito. Como refere PALMA RAMALHO, a própria “importância do valor da estabilidade do emprego (...) justifica a índole tutelar e garantística do regime infra-constitucional de cessação do contrato de trabalho”²⁷ - de que é reflexo os fundamentos e formalismos exigidos às diferentes modalidades de cessação bem como a própria imperatividade desses normativos.

Todavia, no enquadramento desportivo, como aludimos, o contrato é necessariamente a prazo, o que desde logo implica uma contextualização diferente das normas e princípios jus-laborais.

Ainda assim, o elenco das formas de cessação do contrato laboral desportivo definido no n.º 1 do art. 23.º da LCTD apresenta inúmeras similitudes com as

²⁵ *Idem, ibidem*, p. 79.

²⁶ *Idem, ibidem*, p. 218.

²⁷ RAMALHO, 2014, p. 900.

modalidades definidas no art. 340.º do CT, pelo que salientaremos apenas os aspetos em que estes regimes se afastam. Eis o catálogo das formas de cessação do contrato de trabalho desportivo:

a) *Caducidade;*

b) *Revogação por acordo das partes;*

c) *Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva;*

d) *Resolução com justa causa por iniciativa do praticante desportivo;*

e) *Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental;*

f) *Despedimento coletivo;*

g) *Denúncia por iniciativa do praticante desportivo, quando contratualmente convencionada, nos termos do artigo 25.º.*

2.1. Caducidade

A primeira forma de cessação do contrato de trabalho desportivo é a caducidade, prevista no elenco do art. 23.º, n.º 1, alínea *a* da LCTD.

No regime geral, por via da regra, o contrato caduca pelo decurso do prazo para o qual foi celebrado ou, ainda, quando ocorre um determinado evento a que a própria lei atribui efeito extintivo como é o caso da morte do empregador em nome individual²⁸. Porém, a caducidade do contrato também pode operar nos termos do n.º 1 do art. 345.º do CT, no caso dos contratos a termo resolutivo incerto de que é exemplo a cessação do contrato do trabalhador substituto com o regresso do trabalhador substituído²⁹. Ora, dispõe o n.º 1 do art. 344.º do CT, sob a epígrafe “caducidade de contrato de trabalho a termo certo”, que esta relação laboral caduca no término do prazo fixado desde que *o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar*. Mais, estabelece o n.º 2 que se a caducidade operar pela declaração do empregador, o trabalhador tem direito a uma compensação calculada nos termos do artigo 366.º da lei geral. A *ratio* da atribuição desta indemnização assenta, pois, na ideia de se compensar

²⁸ Arts. 340.º, al. *a*, 343.º e 346.º, n.º1 do CT.

²⁹ Sobre este assunto e a questão da caducidade condicional ver MARTÍNEZ, 2017, pp. 368-369 e 374-376.

o trabalhador pelo seu vínculo laboral precário, contrário ao que a garantia constitucional preconiza.

A Lei n.º 28/98 não nos respondia à questão de saber se era possível aplicar o regime geral - a necessidade do aviso prévio e os efeitos indemnizatórios - à relação laboral desportiva. Todavia, o n.º 2 do art. 23.º da nova lei veio definir expressamente que a caducidade opera automaticamente, não havendo direito a qualquer compensação. De resto, já prevista no CCT dos jogadores de futebol no seu art. 41.º, n.º 2: *a caducidade do contrato de trabalho desportivo não confere ao jogador o direito à compensação.*

Na verdade, como alude LÚCIO CORREIA relativamente ao aviso com antecedência, “não faz qualquer sentido que a entidade empregadora desportiva tenha de comunicar a denúncia prévia de um contrato de trabalho desportivo a termo, sabendo de antemão, que não se pode converter num contrato de trabalho sem termo”³⁰. Por outro lado, sendo este um contrato a termo por excelência, não seria razoável onerar a entidade empregadora com o pagamento de uma compensação ao atleta profissional quando a própria contratação legal não admite outra modalidade que não a de um contrato a prazo. O mesmo é dizer que seria desadequado exigir ao empregador o pagamento desta compensação “quando contratou com base num modelo legal que não lhe permite contratar de outro modo”³¹. No mesmo sentido, LEAL AMADO considera que os objetivos da compensação - enquanto mecanismo de tutela do trabalhador em situação de contrato a prazo e, por isso, precário - carecem de sentido no contrato de trabalho desportivo que nasceu para caducar³².

De um modo mais específico, o CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol estabelece com maior rigor, no seu art. 41.º, as causas de caducidade do contrato desportivo e entre essas destaca-se a vertida na primeira parte da alínea *d* desse preceito, a saber: *a condição resolutiva aposta ao contrato, nomeadamente se for convencionada a extinção do contrato em*

³⁰ CORREIA, L., 2012, p. 143.

³¹ BAPTISTA, M. (2001) - “A Compensação da Antiguidade a que se refere o art. 46.º n.º 3, da LCCT, é Aplicável ao Contrato de Trabalho Desportivo?”, RMP, n.º 85, pp. 145-146, *apud* AMADO, 2002, p. 222.

³² AMADO, 2002, p. 223.

*caso de descida de divisão do clube ou sociedade desportiva*³³. Adiante iremos debruçar-nos sobre a aposição da referida cláusula ao contrato de trabalho desportivo, que permite a caducidade da relação laboral no caso de se verificar um determinado evento futuro e incerto como sendo a despromoção da entidade empregadora a um escalão competitivo inferior.

2.2. Revogação por acordo das partes

A revogação é a segunda forma de cessação do contrato de trabalho desportivo, também designada de acordo extintivo ou *distrato*, a partir da qual as partes extinguem o seu vínculo por mútuo consentimento e está prevista no art. 23.º, n.º 1, alínea *b* da LCTD. Opera, segundo LEAL AMADO, um “verdadeiro despedimento negociado”³⁴. Na esteira do seu pensamento, e salientando as diferenças de regime, no ordenamento juslaboral comum quem recebe a compensação financeira pelo *distrato* é normalmente o trabalhador (art. 349.º, n.º 5 do CT) enquanto que na relação laboral desportiva o sujeito ativo dessa prestação é comumente o empregador. Diz-nos, ainda o autor, que o que sucede nestes casos é uma espécie de “coligação de três contratos”³⁵, ou seja, temos a revogação em si mesma, o contrato de transferência do atleta entre a atual e a futura entidade empregadora e o novo contrato daquele com o novo clube.

Todavia, não tem de operar necessariamente assim, senão vejamos. O atleta profissional pode em conjunto com a sua entidade empregadora revogar o vínculo porque ambos perderam o interesse na sua manutenção. Nestes termos, com o *distrato* cessa a relação laboral vigente. Doravante, o desportista profissional adquire a sua liberdade contratual, vulgarmente designado no futebol por “*passé na mão*”, para negociar o futuro da sua carreira desportiva com o clube que entender. Nestas situações ocorre, muito recorrentemente, que é a entidade empregadora a compensar

³³ Art. 41.º do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, 28/2/2017.

³⁴ AMADO, 2017, p. 133.

³⁵ *Idem, ibidem*, p. 135.

financeiramente o desportista pela rutura antecipada em virtude das retribuições que aquele teria direito caso não se extinguisse o contrato.³⁶

Ora, a coligação de três contratos que LEAL AMADO alude não é mais do que o que ocorre aquando das transferências dos atletas, na pendência de um vínculo laboral, para outra entidade empregadora. Nestes casos, revoga-se um contrato, dá-se a transferência do atleta para outro clube mediante um outro contrato, em regra a troco de o pagamento de uma indemnização (pode ser ou não pelo valor da cláusula de rescisão) e, por fim, celebra-se um novo contrato laboral já com a nova entidade desportiva.

2.3. Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva

Em sede de contrato de trabalho desportivo também não são admitidos os despedimentos *ad nutum* ou arbitrários, vulgarmente designados por despedimentos sem justa causa. E tal como no regime geral, o despedimento com justa causa assenta num incumprimento contratual grave do trabalhador (art. 18.º, n.º 1, al. *d* da LCTD), em particular da violação culposa dos deveres especiais previstos no art. 13.º da Lei atual. Trata-se da terceira forma de cessação laboral prevista na alínea *c* do catálogo do art. 23.º, n.º 1 da LCTD.

Ressalva-se, contudo, o facto de nesta relação específica o despedimento ilícito – por inobservância de qualquer comportamento do trabalhador que integre o conceito de justa causa nos termos laborais gerais ou por vício de procedimento – constituir sempre um ato eficaz no sentido de que determina a cessação definitiva do contrato de trabalho desportivo, pese embora haja direito a uma indemnização nos termos do art. 24.º do diploma em vigor.

³⁶ Foi o que sucedeu no caso do futebolista profissional Ricardo Costa ao serviço do Valencia Club de Fútbol: aqui, ambas as partes decidiram extinguir ao fim de quatro épocas desportivas o vínculo de cinco que as unia. Nesta situação concreta, o trabalhador foi compensado financeiramente em razão de ter “perdido” as retribuições a que teria direito durante toda uma época desportiva. Esta revogação operou tão-somente interpartes. - in <https://www.jn.pt/desporto/interior/ricardo-costa-sai-do-valencia-4039367.html>. (consultado a 7/05/2019).

Seja como for, há um aspeto essencial a ter em conta na decisão de despedimento, a saber, o “valor de mercado” do atleta profissional. No contexto desportivo, e por mais censurável que seja a conduta do trabalhador desportista, a decisão de despedimento será, em princípio, apreciada em função do “ativo patrimonial” que aquele representa para a entidade empregadora.

2.4. Resolução com justa causa por iniciativa do praticante desportivo

No regime do contrato desportivo, como já aludimos, um dos princípios basilares é o da proibição da livre desvinculação antecipada do trabalhador. A lei admite, porém, determinadas exceções como a resolução do praticante desportivo com justa causa – art. 23.º, n.º 1, alínea *d* da LCTD. Só é *justa* a causa que se traduza num incumprimento contratual grave e faltoso da entidade empregadora e que torne impossível a manutenção do vínculo desportivo, designadamente por violação culposa dos deveres especiais elencados no art. 11.º ou da violação dos direitos de personalidade e assédio moral previstos no art. 12.º do diploma em estudo. Inserida neste contexto, a noção de justa causa é especialmente mais exigente do que a vertida no art. 394.º do CT para o trabalhador comum. A *ratio* de não se permitir a resolução do contrato laboral *ante tempus* é, como postula LEAL AMADO, a tutela da competição desportiva e da concorrência entre clubes na contratação de jogadores de modo a que se garanta o mínimo de equilíbrio competitivo. Se assim não fosse o termo resolutivo perderia, como já referimos, a sua função “estabilizadora”.

2.5. Denúncia por qualquer das partes no período experimental

Clube empregador e praticante desportivo gozam da prerrogativa de fazer cessar o vínculo que os une, livremente, sem necessidade de aviso prévio e sem direitos indemnizatórios durante a vigência do período experimental, nos mesmos termos definidos no Código do Trabalho. Todavia, na relação laboral desportiva, a existência do período experimental está, hoje, dependente de estipulação expressa no contrato pelo

que essa faculdade só existirá se a figura for convencionada nos termos do art. 10.º, n.º 1 da LCTD. Solução que, aliás, nos apraz.

Porém, de acordo com o nosso entendimento, esta figura carece de sentido no domínio desportivo porquanto se trata, em primeiro lugar, de um instrumento mais vocacionado para contratos de trabalho sem prazo e, por outro lado, porque não há neste contexto necessidade de “certificar *a posteriori*”³⁷ qualquer dado relevante que já não seja do conhecimento *a priori* dos contraentes.

Por último, de um ponto de vista sistemático, é de notar que esta figura surge no catálogo das modalidades de cessação contratual – mais precisamente na alínea *e* do art. 23.º, n.º 1 do diploma em análise – por contraposição ao regime laboral comum – art. 340.º do CT – onde a possibilidade de denúncia do contrato no período experimental está prevista autonomamente na secção IV, em concreto no art. 114.º da lei geral.

2.6. Despedimento coletivo

Em relação ao despedimento coletivo, ou por causas objetivas, previsto na alínea *f* do n.º 1 do art. 23.º da LCTD, concordamos com a posição de LEAL AMADO que sustenta que este mecanismo não se mostra idóneo ao tipo de relação laboral em causa uma vez que há outros instrumentos mais aptos a satisfazer as necessidades económicas da entidade empregadora como a revogação contratual ou a cedência temporária do trabalhador e, inclusive, a própria transferência do trabalhador desportista. No mesmo sentido, LÚCIO CORREIA referiu que o legislador, com a publicação da nova lei, “perdeu a oportunidade única para adotar um regime específico para esta forma de cessação de contrato, raramente utilizada nesta particular relação laboral”³⁸, dado que a mesma está sobretudo concebida para os contratos de trabalho sem termo e, além disso, a sua tramitação complexa revela-se incapaz de se adaptar à atividade desportiva.

³⁷ AMADO, 2017, p. 66.

³⁸ CORREIA, L., 2018, p. 136.

2.7. Denúncia por iniciativa do praticante desportivo, quando contratualmente convencionada.

No regime laboral comum, a demissão do trabalhador ou a desvinculação por sua iniciativa é livre, existindo ou não justa causa. A única exigência legal é a comunicação prévia ao empregador (art. 344.º, n.º 1 do CT) nas situações em que não há justa causa. Ora, como vimos, em sede desportiva a desvinculação não é livre, fundamentalmente por razões de tutela da competição desportiva, salvo as exceções previstas pelo legislador como, *e.g.*, a resolução com justa causa pelo trabalhador (art. 23.º, n.º 1, al. *d* e n.º 3 da LCTD), a denúncia no período experimental (art. 23.º, n.º 1, al. *e* da LCTD) ou a revogação do contrato por mútuo consentimento (art. 23.º, n.º 1, al. *b* da LCTD).

Com efeito, a nova lei introduziu no elenco de causas de cessação a denúncia antecipada por parte do trabalhador se for acionada a cláusula de rescisão³⁹ nos termos do art. 25.º, n.º 1. Trata-se da convenção expressa que estabelece a desvinculação do atleta profissional antes do termo do contrato e mediante o pagamento de uma quantia previamente fixada ao clube empregador, agora consagrada na alínea *g* do preceito supramencionado. Atualmente, não há contrato de trabalho desportivo que resista à não aposição de tal convenção porquanto essa poderá garantir uma receita para o empregador. O problema destas cláusulas prende-se, muitas das vezes, com o montante exorbitante⁴⁰ nelas fixado.

Em bom rigor, não deixa de ser verdade que o empregador tem naquela relação laboral, e na medida em que o termo é estabilizador, uma “expectativa de ganho”⁴¹. Ora, a par dos direitos federativos – que se traduz no uso exclusivo do atleta na competição desportiva – o clube empregador detém os direitos económicos sobre aquele que são, todavia, “direitos condicionais”⁴². Tais direitos económicos só se

³⁹ Sobre as cláusulas de rescisão: RELÓGIO, L. (2018) - “Cláusulas de Resolução – Natureza Jurídica”, in *1º Congresso Internacional Sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo*, Porto: Vida Económica, pp. 161-176; MONTEIRO, A. (2005) - “Sobre as “Cláusulas de Rescisão” dos Jogadores de Futebol”, in *Revista de Legislação e Jurisprudência*, n.º 3934, Coimbra: Coimbra Ed., pp. 5-36; BAPTISTA, 2003, pp. 25-30; MARTÍNEZ, 2014, pp. 81-126; AMADO, 2017, pp. 144-159.

⁴⁰ *E.g.*: um futebolista contratado a custo zero por duas épocas desportivas, que auferir de cinco mil euros mensais e tem apostado ao seu contrato uma cláusula de rescisão de dois milhões de euros parece-nos manifestamente excessivo, o que nos termos do n.º 2 do artigo 25.º da presente lei consubstancia um fundamento de recurso à via judicial.

⁴¹ AMADO, 2017, p. 146.

⁴² *Idem, ibidem*, p. 147.

concretizam com uma eventual e futura transferência do atleta na vigência de uma relação laboral e mediante a concordância do praticante desportivo. O mesmo é dizer que a morte dessa expectativa económica se dá com a caducidade do contrato de trabalho pelo decurso do termo porque nesse momento o atleta profissional desvincula-se do clube empregador. Assim, é na vigência do contrato que o empregador poderá, mediante o acionamento desta cláusula, efetivar o seu direito económico.

Neste contexto, o famigerado fenómeno de *ownership* - que significa a titularidade por terceiros estranhos à relação laboral de parte dos direitos económicos sobre um atleta profissional mediante um contrato oneroso - não é mais do que o “direito a quinhoar”⁴³ no preço resultante da transferência daquele desportista profissional pela entidade empregadora e pelo investidor na parte percentual que este adquiriu. Nestes termos, e em concordância com LEAL AMADO, não vemos aqui qualquer atentado aos direitos de personalidade do atleta desportivo: “Capitalismo desportivo? Sem dúvida, e ao mais alto nível. Reificação ou coisificação do atleta, redução do mesmo ao estatuto de *res*? De forma alguma, na justa medida em que a palavra do atleta é condição *sine qua non* para qualquer eventual transferência”⁴⁴.

Com efeito, por via das cláusulas de rescisão “pretende-se tornar lícito um comportamento que a lei considera ilícito”⁴⁵, ou seja, supera-se a ilicitude da denúncia *ad nutum* do atleta profissional. Assim, uma vez convencionalizada, esta cláusula confere ao trabalhador desportivo o direito de livre denúncia do seu contrato de trabalho mediante o pagamento do valor estabelecido. Nas palavras de ROMANO MARTÍNEZ diríamos que “Não se trata de uma denúncia livre, como no regime geral, mas de uma denúncia paga”⁴⁶. E ao contrário da revogação, ainda que possa ser também negociado um preço, a denúncia paga assenta num “exercício unilateral, conferindo um direito potestativo ao trabalhador”⁴⁷, o direito a desvincular-se mediante um preço.

⁴³ *Idem, ibidem*, p. 148.

⁴⁴ *Idem, ibidem*, p. 148.

⁴⁵ MARTÍNEZ, 2014, p. 124.

⁴⁶ *Idem, ibidem*, p. 125.

⁴⁷ *Idem, ibidem*, p. 124.

CAPÍTULO II: A CONDIÇÃO RESOLUTIVA

3. Noção e importância prática

A condição resolutiva, definida nos termos do art. 270.º do CC, é a cláusula segundo a qual as partes subordinam a resolução dos efeitos de um negócio jurídico a um acontecimento futuro e incerto. De um modo geral, estamos perante uma condição suspensiva se o acontecimento futuro e incerto determinar a produção dos efeitos do negócio jurídico e perante uma condição resolutiva se o evento futuro e incerto determinar a resolução do negócio jurídico.

De acordo com MOTA PINTO, a estipulação condicional permite aos sujeitos regular os seus interesses superando a “incerteza objetiva do futuro”⁴⁸ - como é o caso da potencial descida de divisão pelo clube empregador. Ao conceder aos contraentes a salvaguarda de alguns dos seus interesses permite-lhes subtraírem-se aos exigentes requisitos do instituto da alteração de circunstâncias (art. 437.º do CC) e, assim, “adaptarem a eficácia e, verdadeiramente, a vigência do contrato às incertezas futuras”⁴⁹. Em suma, com este instrumento os contraentes dão “relevância a motivos subjetivos que, de outra forma (...), seriam juridicamente irrelevantes”.⁵⁰ Parafraseando ANA AFONSO: “A aposição de uma cláusula de condição a um contrato corresponde ao exercício da liberdade contratual, servindo o interesse das partes de se precaverem quanto à evolução futura dos acontecimentos, que não controlam e dos quais depende a perfeita concretização dos seus interesses negociais”⁵¹.

A condição resolutiva, enquanto “elemento querido pelas partes, acrescentado ao negócio”⁵², possibilita aos contraentes subordinar a resolução dos efeitos de um determinado contrato à verificação de um evento futuro. E apesar de se tratar de uma cláusula accidental e exterior ao negócio⁵³, em caso de ocorrência objetiva do acontecimento futuro e incerto ela determinará a resolução do negócio. Como refere

⁴⁸ PINTO, 2005, pp. 561-562.

⁴⁹ FERNANDES, L. e GUIMARÃES, R., 2014, p. 243.

⁵⁰ AFONSO, 2014, p. 63.

⁵¹ *Idem, ibidem*, p. 61.

⁵² HÖRSTER, 1992, p. 491.

⁵³ Para análise das características da accidentalidade e exterioridade da condição ver: AFONSO, 2014, p. 19 e pp. 125-138.

GALVÃO TELES, “A condição resolutiva não suspende os efeitos jurídicos – torna-os resolúveis”⁵⁴. Significa isto que, pese embora o negócio jurídico esteja sujeito a uma condição resolutiva, ele produz “*ab initio* os efeitos protetores das expectativas jurídicas criadas”⁵⁵. Assim, não obstante a estipulação de uma condição resolutiva pelas partes conduzir a um “estado de pendência”⁵⁶ da própria relação criada, em rigor eles são, desde logo, titulares de uma expectativa com certa tutela jurídica⁵⁷ - e.g., no contrato de trabalho desportivo, o clube empregador vê acautelado o seu orçamento com a desvinculação daquele contrato e o praticante desportivo preserva a sua carreira num nível de competição superior. Uma vez verificada, “a condição resolutiva opera como facto extintivo-constitutivo”⁵⁸, que no nosso caso se traduz na cessação do vínculo laboral. Porém, note-se que, como alude DURVAL FERREIRA, até à verificação do evento os efeitos resolutivos também suspendem⁵⁹.

No entanto, há negócios que são incondicionáveis ou “inimigos da condição”⁶⁰ por razões de interesse público ou tutela do comércio jurídico⁶¹. Assim o casamento (art. 1618.º, n.º 2 do CC), a perfilhação (art. 1852.º, n.º 1 do CC), a aceitação e repúdio da herança (arts. 2054, n.º 1 e 2064.º, n.º 1 do CC), a aceitação do testamento (art. 2323.º, n.º 2 do CC), etc. Admitindo que é aposta uma condição a um negócio incondicional, a nulidade prevista no art. 271.º do CC afetará todo o negócio ou apenas o seu condicionamento? A maioria dos autores sustenta a nulidade de todo o negócio em conformidade com o princípio da “incindibilidade do negócio condicional”⁶². Outros defendem, em particular nos contratos de execução continuada, que a nulidade afeta apenas a condição, sendo que o negócio permanece válido já sem a cláusula condicionante. Nestes casos, considera-se a condição como não escrita, ela é excluída do acordo. Neste sentido, DURVAL FERREIRA entende que justapor uma condição resolutiva a negócios incondicionáveis, e.g. o contrato de trabalho, - onde a “vontade é

⁵⁴ TELES, 1995, p. 224.

⁵⁵ HÖRSTER, 2011, p. 493.

⁵⁶ *Idem, ibidem*, p. 493.

⁵⁷ PINTO, 2012, p. 575.

⁵⁸ AFONSO, 2014, p. 174.

⁵⁹ FERREIRA, 1998, p. 173.

⁶⁰ PINTO, 2012, p. 556.

⁶¹ ANDRADE, 1983, pp. 360-361.

⁶² PINTO, 2012, p. 564.

que eles iniciem a produção de efeitos e o facto futuro apenas os resolveria”⁶³- só pode gerar a nulidade da própria cláusula condicionante sobretudo se esses já iniciaram a sua execução prática⁶⁴.

Aqui chegados podemos dizer que a regra geral é, por força da autonomia privada (art. 405.º do CC) – que se exprime na liberdade contratual dos sujeitos, i.é., o meio idóneo para se estabelecer um “justo equilíbrio entre os seus interesses”⁶⁵ -, a da aposição de condições aos contratos porque “quem é livre de estipular, é livre de condicionar”⁶⁶. Assim, em razão da sua liberdade contratual, os contraentes têm a faculdade de celebrar e fixar o conteúdo dos seus contratos (arts. 405.º, n.ºs 1 e 2 e 406.º do CC) incluindo neles as cláusulas que lhes aprouverem. Não obstante, esta liberdade não é absoluta porquanto há limites impostos pela própria lei, pela ordem pública e pelos bons costumes bem como pelo princípio da boa fé.

4. No contrato de trabalho

Na relação laboral, o legislador definiu algumas restrições à fixação do conteúdo do contrato com vista a tutelar social e economicamente o elo mais fraco da relação negocial⁶⁷ (*e.g.*, o princípio vertido no art. 476.º do CT). Como observa a doutrina, a relação juslaboral é “tendencialmente desequilibrada, quer no plano jurídico quer no plano económico”⁶⁸, pelo que o trabalhador se encontra “contratualmente numa situação de inferioridade em relação ao empregador”⁶⁹. Por essa razão a lei laboral constitui uma “malha normativa bastante espessa e altamente condicionadora da liberdade contratual”⁷⁰ uma vez que no mundo do trabalho, por oposição ao mundo civil, não há uma “composição espontânea ou paritária de interesses”⁷¹.

⁶³ FERREIRA, 1998, pp. 185-186.

⁶⁴ *Idem, ibidem*, pp. 185-186.

⁶⁵ HÖRSTER, 2011, p. 58.

⁶⁶ CORDEIRO, M. (1981) - *A Teoria Geral da Relação Jurídica (seu Sentido e Limites)*, Coimbra: Centelha, pp. 10-12, *apud* AMADO, 2004, p. 345.

⁶⁷ HÖRSTER, 2011, p. 61.

⁶⁸ MARTÍNEZ, 2014, p. 100.

⁶⁹ *Idem, ibidem*, p. 101.

⁷⁰ AMADO, 2004, p. 345.

⁷¹ *Idem, ibidem*, p. 345.

Ora, se no domínio civil o princípio é o da admissibilidade das condições resolutivas aos contratos que as partes decidiram convencionar de acordo com os seus interesses, com a ressalva do respeito pela legalidade, ordem pública e os bons costumes, no contexto laboral, e desde a “elevação da estabilidade no emprego à categoria de princípio estruturante da nossa ordem jurídico-constitucional”⁷², é difícil equacionar a dependência de um vínculo laboral se extinguir com a ocorrência de um acontecimento futuro e incerto. Não obstante, no domínio do Direito do Trabalho, “a aponibilidade de condição não é excluída – não se trata, pois, de negócios em absoluto incondicionáveis - mas é cerceada pelo legislador, tendo em conta a maior “sensibilidade” das matérias em causa.”⁷³

A grande controvérsia em torno da aposição ou não da condição resolutiva ao contrato de trabalho deriva justamente do facto de o CT não prever de forma expressa a aposição da aludida cláusula ao contrato de trabalho. Assim, perante o silêncio do legislador, “não admitindo, nem também proibindo expressamente que os contraentes subordinem a eficácia do contrato de trabalho a condição resolutiva, discute-se se o destino da relação laboral pode ficar votado à incerteza que caracteriza a condição.”⁷⁴

A corrente maioritária da doutrina tem interpretado a omissão legal no sentido da inaponibilidade da correspondente cláusula. Nesta orientação JÚLIO GOMES, JORGE LEITE, ARCHER AZEVEDO, LEAL AMADO, DURVAL FERREIRA e, pese embora com ressalvas, LOBO XAVIER e PALMA RAMALHO. JÚLIO GOMES nota, aliás, que tal silêncio “nem chega a constituir uma verdadeira lacuna”⁷⁵.

De um modo geral, os apoiantes desta tese - para os quais a natureza incerta da condição resolutiva coloca o trabalhador numa situação ainda mais precária do que a que decorre da aposição de um termo - fundam os seus argumentos na proteção do princípio constitucional da Segurança no Emprego bem como nos limites legais restritivos impostos quer à cessação do contrato de trabalho quer à admissibilidade do termo resolutivo⁷⁶.

⁷² AMADO, 2005, p. 44.

⁷³ AFONSO, 2014, p. 115 (sublinhado nosso).

⁷⁴ *Idem*, *ibidem* p. 116.

⁷⁵ GOMES, J. (2007) - *Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra: Coimbra Ed., p. 580, *apud* AFONSO, 2014, p. 117.

⁷⁶ AFONSO, 2014, pp. 116-117.

Neste sentido, JORGE LEITE defende a inapponibilidade da condição resolutive por considerar que o contrato de trabalho não pode estar sujeito a uma cláusula desta natureza “porquanto esta constitui um elemento de perturbação da estabilidade no emprego”⁷⁷, tutelado pela lei e pela Constituição.

LOBO XAVIER sustenta que, em princípio, a aposição de uma cláusula deste tipo ao contrato de trabalho está vedada na medida em que o “sistema da legislação laboral e a estabilização que essa legislação pretende dar aos vínculos de trabalho contrastam com a dependência do contrato de trabalho de um facto futuro e incerto”⁷⁸.

PALMA RAMALHO fornece-nos três argumentos que legitimam a não admissibilidade da aposição da condição resolutive ao contrato de trabalho. Assim, em primeiro lugar, o argumento literal porquanto temos na lei referências expressas à condição e ao termo suspensivos (art. 135.º do CT) bem como ao termo resolutive (art. 139.º do CT). Por outro lado, o argumento da maioria de razão no sentido de que se o recurso ao termo resolutive é fortemente limitado pela lei, tal espírito não se coadunará com a admissão de uma cláusula que representa um “plus relativamente à própria cláusula do termo”⁷⁹. Por último, de acordo com o motivo teleológico, a tutela da estabilidade do vínculo laboral prosseguida pelo regime restritivo dos contratos a termo e pelo regime da cessação dos contratos, em linha com o princípio constitucional da segurança no emprego (art. 53.º da CRP), não se compadece com tal cláusula acessória.

Na mesma linha, ARCHER AZEVEDO aponta alguns fundamentos da própria lei para a não aposição da condição resolutive. Assim, refere que o CT regula o contrato a termo resolutive e a tempo parcial, bem como o teletrabalho, mas nada diz sobre a condição resolutive. Em segundo lugar, tal condição não faz parte do elenco das modalidades de cessação do contrato, que possui, além disso, um regime imperativo (art. 121.º, n.º 2 do CT). Por outro lado, se o regime juslaboral estabeleceu requisitos exigentes para admissibilidade do termo resolutive, também o teria de definir para a aludida condição. Por fim, tal como JÚLIO GOMES, defende que o silêncio da lei surge como mais um indício no sentido da inapponibilidade e concluiu afirmando que não será

⁷⁷ LEITE, J. e COUTINHO, A., 1985, pp. 60-61.

⁷⁸ XAVIER, 2014, p. 657.

⁷⁹ RAMALHO, 2010, pp. 228-229.

de admitir uma cláusula que faz operar a cessação de um contrato laboral e que é, à priori, “mais desestabilizadora que o termo”⁸⁰.

LEAL AMADO acolheu a tese da corrente maioritária desde logo por considerar que a condição resolutive constitui um “fortíssimo factor de precarização do emprego”⁸¹ por oposição ao preconizado na Lei Fundamental. Contrariamente ao que sucede com o termo, a condição, em particular a resolutive, envolve incerteza sobre a permanência dos efeitos⁸² porque condiciona a vigência do contrato a um evento futuro e incerto. Como alude o autor, “as dúvidas e incertezas quanto à manutenção ou perda do seu emprego já são de si suficientemente angustiantes para dispensar a dose extra que representaria a oposição de qualquer condição resolutive ao respectivo contrato de trabalho”⁸³. Em segundo lugar, a própria imperatividade dos normativos que rege a cessação do contrato de trabalho não convive bem com a oposição de uma condição não prevista. Por fim, entende que a oposição de um condicionamento resolutive ao contrato laboral comum não traz qualquer vantagem ao trabalhador na medida em que este pode dissolver o seu vínculo laboral livremente a qualquer momento, apesar do necessário aviso prévio ao empregador. Assim, quer estejamos perante um contrato a termo ou um contrato com duração indeterminada, o trabalhador poderá sempre e de forma livre e licita pôr um fim à sua relação laboral. Por essa razão, a oposição de uma condição resolutive, além de não satisfazer qualquer interesse do trabalhador, na realidade ela só fragiliza a sua posição. Trata-se, antes, de uma cláusula que serve, essencialmente, os interesses do empregador⁸⁴.

DURVAL FERREIRA vai mais longe ao afirmar que se devem considerar “incondicionáveis com condições resolutive aqueles negócios em que a Lei indique como taxativas causas de resolução”⁸⁵ como é o caso do contrato de trabalho. E acrescenta que esse incondicionamento só deve considerar-se proibido se a condição

⁸⁰ AZEVEDO, 2017, p. 170.

⁸¹ AMADO, 2005, p. 54.

⁸² TELES, I. (2002) - *Manual dos Contratos em Geral*, Coimbra: Coimbra Ed., 4ª ed., p. 274, *apud* AMADO, 2005, p. 41.

⁸³ ANDRADE, M. (1974) - *Teoria Geral da Relação Jurídica*, vol. II, Coimbra: Almedina, 4ª reimp., p. 357, *apud* AMADO, 2005, p. 54.

⁸⁴ AMADO, 2002, pp. 225-226.

⁸⁵ FERREIRA, 1998, p. 184.

resolutiva for estabelecida no interesse do empregador, mas já não se a mesma for a favor do trabalhador.⁸⁶

Uma parte minoritária da doutrina defende, porém, a aponibilidade da condição resolutiva ao contrato de trabalho com base essencialmente em três argumentos, a saber: na defesa do princípio da liberdade contratual, na possibilidade de os contraentes fazerem cessar o contrato por acordo revogatório ou por analogia com a admissibilidade dos contratos a termo resolutivo incerto.⁸⁷ BRITO CORREIA admite a aposição da cláusula em apreço com fundamento no princípio da liberdade contratual das partes previsto no art. 405.º do CC bem como na possibilidade de as mesmas poderem cessar o contrato por acordo revogatório⁸⁸. Por sua vez, MONTEIRO FERNANDES⁸⁹ defende que se a lei permite, ainda que de forma restrita, o termo incerto, nada impedirá que, aplicadas as mesmas cautelas, se tenha por admissível a condição. Sustenta, aliás, que o legislador qualifica como termo incerto verdadeiras condições resolutivas.

Na mesma linha, LOBO XAVIER e PALMA RAMALHO admitem excecionalmente a aposição da condição resolutiva com base nos mesmos fundamentos que legitimam a contratação a termo incerto. LOBO XAVIER refere que a mencionada cláusula poderá ser aposta ao contrato nos casos limitados que a lei laboral define, os quais legitimam essencialmente a contratação a termo incerto.⁹⁰ PALMA RAMALHO alega, à semelhança de MONTEIRO FERNANDES, que algumas hipóteses de termo incerto são tecnicamente condições resolutivas, dando como o exemplo o caso do contrato de trabalho celebrado para substituição do trabalhador ausente⁹¹.

Ainda de acordo com este entendimento está ROMANO MARTÍNEZ, segundo o qual a aposição da condição que permite a resolução do contrato de trabalho está diretamente relacionada com os contratos a termo incerto. Ou seja, este instrumento está vocacionado para os contratos de trabalho celebrados por tempo indeterminado que vêm o seu fim apenas ocorrer assim que verificado um facto extintivo definido pelas partes como, *e.g.*, o regresso de um trabalhador doente (poderá regressar ao fim de

⁸⁶ *Idem, ibidem*, p. 185.

⁸⁷ AFONSO, 2014, p. 117.

⁸⁸ CORREIA, B., 1981, p. 136.

⁸⁹ FERNANDES, 2010, p. 342.

⁹⁰ XAVIER, 2014, p. 657.

⁹¹ RAMALHO, 2010, p. 229.

meses, anos ou até nunca se falecer). Segundo o autor, “dir-se-á, assim, que a caducidade do contrato é condicional”⁹². Não obstante, refere que se tem entendido que a verificação da condição resolutiva, dada a imperatividade do regime laboral nas matérias da cessação contratual, “não determina a caducidade do contrato mas a sua resolução”⁹³.

Por sua vez, MENDES BAPTISTA considera que, pese embora o princípio seja o da admissão da condição resolutiva uma vez que o risco do contrato corre por conta do empregador⁹⁴, se aceita a sua aponibilidade em duas situações, a saber, sempre que “não se inverta o risco do contrato e não se posterguem as regras próprias do ordenamento juslaboral”⁹⁵, inclusive em situações em que o termo incerto não é admissível. Assim, primeiro, desde que se aplique a casos que não determinem a *inversão do risco do contrato*, porquanto este deve correr apenas por conta da entidade empregadora. Neste aspeto concorda com MÁRIO PINTO, FURTADO MARTINS e NUNES DE CARVALHO segundo os quais é possível condicionar a cessação de um vínculo laboral à conclusão de um trabalho de natureza temporária cujo fim não é possível determinar. E exemplifica com a cláusula que estabelece a cessação em caso de a entidade patronal não conseguir um determinado financiamento, o qual teria fundadas razões para obter. A segunda hipótese de admissibilidade da condição resolutiva impõe que não se pretiram as “regras próprias do ordenamento juslaboral”⁹⁶, designadamente as que regulam o despedimento coletivo, a cessação por extinção do posto de trabalho e por inadaptação do trabalhador.

*

No direito positivado, pese embora o Código do Trabalho não contenha uma disposição alusiva à mencionada condição, o diploma dá alguns indícios de apoio à sua inaponibilidade, nomeadamente o art. 135.º do CT (art. 127.º do CT de 2003) que apenas dispõe a possibilidade de se apor uma condição ou um termo suspensivo ao contrato

⁹² MARTÍNEZ, 2017, p. 369.

⁹³ *Idem, ibidem*, p. 368.

⁹⁴ BAPTISTA, 1998, p. 127.

⁹⁵ *Idem, ibidem*, p. 128.

⁹⁶ *Idem, ibidem*, p. 128.

laboral. A norma veio dissipar as dúvidas interpretativas ao autorizar inequivocamente as cláusulas suspensivas (e não as resolutivas), sejam elas condição ou termo.

Por outro lado, e como vimos, há autores que consideram a celebração de contrato de trabalho a termo incerto na hipótese de substituição de trabalhador ausente (art. 140.º, n.º 3, al. *a* do CT) uma verdadeira condição resolutive uma vez que a cessação do impedimento temporário do trabalhador substituído é incerta. Porém, não é necessário que o termo especifique o momento preciso do evento e o que o distingue da condição é que naquele *a* “verificação do evento seja segura”.⁹⁷ Ou seja, o momento do evento poderá ser incerto mas será certo que esse evento efetivamente ocorrerá. Portanto, com um termo, o trabalhador substituto sabe que o evento do qual depende o seu contrato ocorrerá certamente, o que não envolve a angústia da incerteza antes referida. Os mesmos autores que antes referiram que as situações em que a lei admite o termo incerto constituem verdadeiras condições resolutive também são os que entendem que nos contratos de trabalho a termo incerto a verificação do facto futuro é segura, só não se sabe qual o momento em que tal ocorrerá⁹⁸ - “*certus na incertus quando*”⁹⁹. Nestas situações qualificou-se como condição resolutive a hipótese da cessação do contrato do trabalhador substituto com o regresso do trabalhador substituído pelo facto de este ser um evento de verificação incerta (o trabalhador pode até reformar-se ou falecer, não sabemos).¹⁰⁰ Porém, concordamos com ANA AFONSO quando adverte que intenção das partes com a figura do termo resolutive incerto é a de “solucionar um problema temporário”¹⁰¹, ou seja, celebram-se este tipo de contratos para durarem até ao momento em que o trabalhador substituído regresse ou até à certeza de que tal não sucederá. Esta solução legal está, segundo LEAL AMADO, totalmente em sintonia com o preconizado no art. 53.º da Constituição¹⁰².

Na jurisprudência não se vislumbra um grande número de decisões sobre o assunto, o que na perspetiva de ANA AFONSO evidencia “a prevalência de orientação

⁹⁷ AFONSO, 2014, p. 142.

⁹⁸ XAVIER, 2014, p. 471.

⁹⁹ RAMALHO, 2010, p. 226.

¹⁰⁰ AFONSO, 2014, p. 147.

¹⁰¹ *Idem, ibidem*, p. 147.

¹⁰² AMADO, 2004, p. 354.

negativa”¹⁰³. Não obstante, os escassos acórdãos¹⁰⁴ que conhecemos apontam maioritariamente para a não admissibilidade da aposição da condição resolutiva ao contrato de trabalho.

Aqui chegados podemos concluir que, no regime geral, há, efetivamente, uma tendência generalizada na doutrina para não consentir a aposição de uma cláusula condicionante resolutiva aos contratos de trabalho. Esta posição alicerça-se na defesa do princípio fundamental plasmado no art. 53.º da CRP, no silêncio do legislador quanto à sua admissibilidade bem como no regime restritivo da aposição do termo ao contrato de trabalho, sem olvidarmos a imperatividade do regime da cessação do vínculo laboral. Ainda assim, como refere ARCHER AZEVEDO do silêncio do legislador não se poderá deduzir da sua inadmissibilidade em absoluto¹⁰⁵ e, por essa razão, a controvérsia continua.

5. No contrato de trabalho desportivo

E na relação laboral desportiva?

Como sabemos, ao desportista profissional só é lícito cessar o seu vínculo laboral *ante tempus* se tiver justa causa (art. 23.º, n.º 1, al. *d* e n.º 2 da LCTD), se denunciar o seu contrato durante o período experimental (art. 23.º, n.º 1, al. *e* da LCTD), se for acionada a cláusula de rescisão (arts. 23.º, n.º 1, al. *g* e 25.º da LCTD) ou em caso de revogação por mútuo consentimento com a entidade empregadora (art. 23.º, n.º 1, al. *b* da LCTD). Porém, o vínculo laboral desportivo pode findar, como aludido, com verificação de um evento futuro e incerto que as partes convencionaram e ao qual decidiram atribuir um efeito extintivo, como é o caso da despromoção desportiva do clube empregador.

Paralelamente à Lei geral, o atual diploma regulador deste contrato de trabalho, bem como a revogada Lei n.º 28/98, é omissivo relativamente à aposição da referida

¹⁰³ AFONSO, 2014, p. 118.

¹⁰⁴ Cf. Ac. do STJ de 22/10/1982, Proc. n.º 265 (Miguel Caeiro); Ac. do TRP de 2/05/1988, Proc. n.º 6284 (Neto Parra); Ac. do TRL de 24/11/1999, Proc. n.º 27624 (Ferreira Marques); Ac. do TRL de 8/07/2004, Proc. n.º 10394/2003-4 (Ribeiro de Almeida), todos disponíveis em www.dgsi.pt. Ac. do STJ de 24/05/2000, Revista n.º 58/00, 4ª secção (Almeida Devesa), disponível em www.stj.pt; Ac. do STJ de 15/06/2005 (Paiva Gonçalves) em www.pgdl.pt;

¹⁰⁵ AZEVEDO, 2017, p. 170.

condição resolutiva¹⁰⁶. Todavia, e em clara oposição com a doutrina e jurisprudência maioritárias no regime laboral comum, aqui a doutrina parece admitir pacificamente a aposição desta cláusula accidental dada a especificidade que a própria atividade apresenta. Neste sentido, LÚCIO CORREIA refere que a lei não impede a inserção da condição resolutiva, porquanto esta se apresenta “num perfil funcional bastante distinto daquele que assume na relação laboral comum”¹⁰⁷, posto que se respeite os dados normativos do art. 271.º do CC. E tanto assim é que o art. 41.º do CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol fixou como uma das causas de caducidade a condição resolutiva convencionada para o caso de descida de divisão do clube¹⁰⁸. Vejamos os argumentos que fundam esta posição.

MENDES BAPTISTA admite, contrariamente ao que sucede no regime geral, alguma repartição do risco do contrato¹⁰⁹ no contexto laboral desportivo, pelo que a aposição da cláusula condicional poderá ser até mesmo do interesse do atleta profissional que não pretenda descer de nível competitivo.

LEAL AMADO sustenta que a aposição de uma cláusula resolutiva ao contrato de trabalho desportivo, no qual o termo assume uma *função estabilizadora* porquanto determina que o praticante desportivo não poderá extinguir licitamente o seu vínculo laboral *ante tempus*, por oposição com o que sucede com o trabalhador comum, ao permitir a desvinculação do atleta antes do termo do seu vínculo servirá melhor os interesses do praticante desportivo que, doravante, poderá não lhe interessar baixar o nível competitivo e contratar com outro clube empregador. Definida nestes termos, a condição resolutiva assume-se como um “autêntico instrumento de libertação contratual para o praticante/trabalhador”¹¹⁰. Para além disso, continua o autor, tutela os interesses da entidade empregadora que, ao ser “despromovida”, verá as suas

¹⁰⁶ Tal como sucede com os ordenamentos jurídicos vizinhos: *e.g.*, em Espanha, tanto o RD 1006/1985 de 26 de junho publicado no «BOE» n.º 153, de 27/06/1985 (que regula a atividade profissional desportiva) como o Convenio Coletivo para la Actividad del Fútbol Profesional suscrito entre la Liga Nacional de Fútbol Profesional y la Asociación de Futbolistas Españoles publicado no «BOE» n.º 293, de 8/12/2015 permanecem omissos quanto á possibilidade de aposição de uma cláusula condicionante resolutiva aos contratos de trabalho desportivos.

¹⁰⁷ CORREIA, L., 2018, p. 127.

¹⁰⁸ CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, 28/2/2017.

¹⁰⁹ BAPTISTA, 2006, p. 33.

¹¹⁰ AMADO, 2002, p. 226.

receitas reduzidas pelo que ao redimensionar o seu orçamento não terá suportará os custos daquele contrato. Tomemos o seguinte exemplo: o contrato de trabalho desportivo celebrado por duas épocas desportivas no qual consta a cláusula segunda a qual se o clube empregador “descer de divisão”, o vínculo com esse atleta cessa os seus efeitos, pelo que o contrato inicialmente celebrado por dois anos se vê resolvido ao fim de um.

Assim, em situação de despromoção desportiva – o evento futuro, objetivo e incerto – estão garantidos os interesses de ambos os contraentes: por um lado, a entidade empregadora que procura acautelar a sua sobrevivência económica e, por outro, o desportista profissional que visa garantir a continuidade da sua carreira num nível superior de competição. Trata-se, por isso, de um mecanismo que permite ajustar o contrato a possíveis alterações de circunstâncias, que salvaguarda os interesses de ambas partes e, neste sentido, não se poderá sustentar que a referida condição lese ou vulnera os direitos do trabalhador desportista¹¹¹. A lógica do pensamento de LEAL AMADO assenta na seguinte equação: “na relação laboral comum, a parte mais interessada na tutela da estabilidade (= manutenção do contrato) é, tipicamente, o trabalhador, a parte mais interessada na liberdade de desvinculação (= dissolução do contrato) é, tipicamente, o empregador; ora, na relação laboral desportiva a graduação ou correlação destes interesses modifica-se substancialmente, ao praticante interessando, tanto ou mais do que a estabilidade, uma ampla liberdade de desvinculação contratual, e a entidade empregadora reclamando, tanto ou mais do que uma grande liberdade de desvinculação, uma forte estabilidade contratual”¹¹².

Na mesma linha, ARCHER AZEVEDO considera que a condição resolutiva se demonstra particularmente útil nesta área do direito do trabalho desportivo tendo em conta que o trabalhador desportista não tem possibilidade de se desvincular *ante tempus*. E pese embora esteja omissa na regulamentação especial, a condição é “justificável” porquanto é encarada como forma de o trabalhador poder denunciar o contrato antes de verificado o seu prazo¹¹³. Mais, alude ao facto de esta figura permitir

¹¹¹ *Idem, ibidem*, p. 228.

¹¹² *Idem, ibidem*, p. 229.

¹¹³ AZEVEDO, 2017, p. 172.

ao atleta profissional “acautelar algumas situações que se demonstrariam um retrocesso na sua curta e efémera carreira”¹¹⁴.

Relativamente à posição dos tribunais¹¹⁵, e apesar da escassa expressão sobre este tema, a mesma parece apontar no sentido da admissibilidade da referida condição.

6. O consentimento do praticante desportivo

Pese embora estejamos de acordo com o entendimento de LEAL AMADO e seus apoiantes quanto à utilidade da condição resolutive neste contexto, não podemos deixar de sublinhar que este nos parece ser, todavia, redutor. Em rigor, quando estes autores afirmam que a aposição da cláusula serve os interesses do trabalhador desportivo partem de um pressuposto, ou seja, da ponderação de interesses na perspetiva dos futebolistas profissionais com valor de mercado elevado e, pontualmente, de alguns atletas de clubes com dimensões inferiores. Há uma nítida tendência para se analisar a relação laboral desportiva com base nas referências aos “grandes jogadores” de clubes de futebol como o Futebol Clube do Porto, o Sport Lisboa e Benfica ou o Sporting Clube de Portugal. Todavia, em boa verdade, estas cláusulas surgem apostas aos contratos dos atletas com clubes de menor capacidade económica, pelo que são precisamente esses praticantes desportivos que desejam seguramente mais a estabilidade contratual do que a sua desvinculação.

Ora, na justa medida em que se trata de uma atividade de grande desgaste físico, de curta duração e com grande concorrência ativa¹¹⁶, os atletas profissionais com uma performance desportiva mediana, com pouca visibilidade televisiva, munidos de um contrato de trabalho de duas ou três épocas desportivas e um salário que respeita, no mínimo, a convenção coletiva de trabalho (no caso do futebol) não poderão deixar de aspirar uma maior estabilidade laboral em detrimento da desvinculação. A

¹¹⁴ AZEVEDO, 2017, p. 173.

¹¹⁵ Cf. Ac. do TRP de 12/11/2012, Proc. n.º 502/10.0TTVFR.P1 (António José Ramos) e Ac. do TRP de 12/07/2017, Proc. n.º 4725/15.8T8MTS.P1 (Jerónimo Freitas), disponíveis em www.dgsi.pt.

¹¹⁶ Atenta-se á quantidade de atletas que se estão a formar para se tornarem profissionais desportivos. E.g., em 1996 tínhamos cerca de 265.588 atletas federados (95.746 em futebol) e em 2017 cerca de 624.001 a (176.349 em futebol) – in: <https://www.pordata.pt/Portugal/Praticantes+desportivos+federados+total+e+por+algumas+federacoes+desportivas-2226-178618> [consultado a 10/abril/2019].

desvinculação representará, em muitos casos, o próprio desemprego e a permanência por um ou dois anos inativo poderá significar o término da carreira profissional. Se AZEVEDO ARCHER entende, como nós, que à semelhança do trabalhador subordinado, o praticante desportivo também anseia pela segurança “de forma a garantir e fazer perdurar a sua carreira profissional”¹¹⁷, então há que reconfigurar a forma como se analisa a ponderação dos interesses na aposição da referida condição. É, aliás, comumente aceite e conhecido que as condições de trabalho, de retribuição, de exposição e valorização no mercado dos atletas profissionais são totalmente díspares entre clubes de diferentes dimensões. Portanto, a própria ponderação dos interesses empregador/trabalhador no contexto da aposição de uma condição resolutive ao contrato de trabalho desportivo deverá ser, em si mesma, casuística sob pena de estarmos apenas a acautelar a saúde económica do clube desportivo.

Por outro lado, o próprio LEAL AMADO defendera uma interpretação restritiva do n.º 3 do art. 11.º da Lei n.º 28/98 ao sugerir que, em sede de período experimental, o atleta profissional deveria ter a possibilidade de, no decorrer e até ao final da sua experiência, decidir livremente da denúncia do seu contrato mesmo na remota hipótese de se lesionar¹¹⁸. Relembremos que a evolução do atual n.º 3 do art. 10.º foi nesse sentido, ou seja, a nova redação do preceito diz-nos que nos casos previstos das alíneas aí constantes o período experimental deixa de ser invocável apenas pela entidade empregadora desportiva, pelo que permite a denúncia livre do trabalhador. Neste sentido, se permitimos ao desportista profissional denunciar o seu contrato durante o período experimental nas situações elencadas do art. 10.º, n.º 3, porque razão não lhe permitiríamos ter a última palavra no que à sua manutenção do seu vínculo concerne?

A solução que configuramos é a seguinte: em vez de uma condição resolutive propomos, em sua substituição, uma cláusula resolutive nos termos do art. 432.º, n.º 1 do CC, onde se preveja a extinção do contrato em caso de descida de divisão do clube empregador. Aqui, o atleta profissional tem a faculdade de, por vontade unilateral, decidir se extingue ou não o seu vínculo de trabalho. Cremos que, deste modo, tutelamos com mais vigor a sua posição. Para tanto, enunciaremos alguns argumentos

¹¹⁷ AZEVEDO, 2017, p. 172.

¹¹⁸ AMADO, 2002, p. 212.

que cremos alicerçar a nossa tese segundo a qual a condição resolutiva, nos moldes em que se apresenta na relação desportista, não é admissível.

6.1. A cedência temporária

Em primeiro lugar, aludimos à figura da cedência temporária dos trabalhadores. Como é sabido, no regime laboral comum a regra é a da proibição da cedência temporária de trabalhadores, sendo que só em casos absolutamente excecionais com condições muito restritivas se admite a figura (art. 289.º do CT). Aliás, uma das garantias dos trabalhadores no regime jusbatal geral é precisamente o da não cedência temporária – princípio vertido no art. 129.º, n.º 1, alínea *g* do CT.

Em total contraste, no âmbito da relação jurídica desportiva, onde a mobilidade é inerente à própria atividade, “o princípio é o da cedência temporária”¹¹⁹. Esta figura, prevista nos arts. 20.º e 21.º da LCTD, surge como uma vantagem para os contraentes porquanto satisfaz os interesses das três partes envolvidas¹²⁰, a saber: para o atleta (o cedido) que terá a possibilidade de competir com frequência¹²¹, para o empregador (o cedente) que verá o seu trabalhador no ativo e, nessa medida, a sua cotação subirá e para o clube que o recebe (o cessionário) que usufruirá da prestação de um desportista com qualidade superior àquela que eventualmente poderia contratar. A cedência temporária poderá igualmente ser uma alternativa mais vantajosa para o atleta profissional do que baixar de escalão competitivo acompanhado da diminuição da retribuição. Assim, nos moldes em que a figura da cedência está concebida para este contexto, não se justificam, como alude MENDES BAPTISTA, “as preocupações em matéria de estabilidade do vínculo laboral que se verificam no regime geral”¹²² até porque é conferido ao atleta profissional a faculdade de aceitar ou recusar a cedência para outro clube. Ou seja, o trabalhador desportista tem a decisão/opção de admitir ou declinar a situação de transferência temporária constituindo a sua declaração expressa de concordância/aceitação um pressuposto fundamental do contrato de cedência.

¹¹⁹ BAPTISTA, 2006, p. 100.

¹²⁰ Sobre os interesses das três partes envolvidas ver: BAPTISTA, 2006, p. 26, nota de rodapé 54.

¹²¹ Recorde-se que o princípio de ocupação efetiva do trabalhador desportivo não abrange a competição, que é, aliás, o permite uma maior exibição/promoção/valorização do atleta.

¹²² BAPTISTA, 2006, p.100 (sublinhado nosso).

Recorrendo à interpretação extensiva, designadamente ao argumento da maioria da razão ou *a fortiori*, segundo o qual se “a lei explicitamente contempla certas situações, para que se estabelece dado regime, há-de forçosamente pretender abranger também outra ou outras que, com mais fortes motivos, exijam ou justificam aquele regime”¹²³, diríamos que se a lei exige o consentimento do atleta profissional na cedência temporária, uma figura não resolutiva, apenas modificativa do contrato de trabalho, também teria de exigir esse pressuposto essencial para fazer operar a resolução de um contrato.

Em suma, e em sintonia com o consagrado no art. 53.º da CRP, cremos que se o clube empregador é despromovido a um escalão competitivo inferior, ao atleta profissional deve ser conferida a faculdade de aceitar ou não a resolução do seu contrato e tal não se compadece com a natureza jurídica da condição resolutiva. Não obstante, as partes podem sempre deixar convencionada a redução da retribuição para estas situações ou, simplesmente, revogar o contrato que as une se ambas perderem o interesse na sua manutenção. No essencial podemos dizer que, considerando a anuência do trabalhador um requisito fundamental para a extinção do vínculo laboral, só uma cláusula (e não uma condição) resolutiva estaria, verdadeiramente, ao serviço dos interesses das partes envolvidas, tal como sucede na cedência temporária.

6.2. A redução salarial

O segundo argumento assenta justamente na previsão do art. 15.º, n.º 2 da LCTD (como a sua antecessora) que consagra, ao arrepio do princípio da irredutibilidade salarial¹²⁴ da lei geral (art. 129.º, n.º 1, al. *d* do CT), a diminuição da retribuição do desportista no caso de o clube desportivo ser despromovido de escalão competitivo. Como refere MENDES BAPTISTA, trata-se de uma clara “manifestação do *favor clubis*”¹²⁵, na medida em que a *ratio legis* da norma é tutelar somente o orçamento das sociedades desportivas – “A norma visa em primeira linha proteger os clubes ou

¹²³ MACHADO, 2011, p. 186.

¹²⁴ Embora não seja um princípio absoluto, na medida em que a própria norma admite exceções.

¹²⁵ BAPTISTA, 2006, p. 24.

sociedades que, por virtude da descida de divisão, precisam de fazer face a uma quebra notória de receitas”¹²⁶. No mesmo sentido, LEAL AMADO define que o preceito, ao permitir um reajustamento da retribuição às possibilidades económicas do clube empregador¹²⁷, visa tutelar o clube empregador que vê o seu orçamento (as receitas de publicidade, televisivas, de bilheteira) emagrecer.

Portanto, a intenção do legislador com a aludida norma é unicamente a tutela da vida económica do clube empregador, ou seja, precisamente o mesmo objetivo que as sociedades desportivas visam acautelar com a aposição da condição resolutive ao contrato. Se assim é, será necessário o empregador ter múltiplos mecanismos de proteção económica sendo que atualmente as sociedades desportivas são autênticas empresas com fim lucrativo, sujeitas como qualquer outra aos riscos do mercado? Ora, se a preocupação destas é tão-somente económico-financeira, não será suficiente a estipulação da redução da retribuição?

Voltamos a referir que nem todos os desportistas profissionais auferem de vencimentos elevados, nem todos aspiram à “desvinculação contratual” ou são dotados de “elevado poder negocial”. Aliás, a figura dos agentes desportivos, intermediários de negócio entre o atleta e o clube, não representa necessariamente a defesa dos interesses do trabalhador porquanto é o clube que acaba por pagar a mediação negocial. Em bom rigor, estas noções – liberdade/segurança – estão pensadas para os futebolistas profissionais dos grandes clubes desportivos e a Lei n.º 54/2017 estabelece o regime jurídico para todos os desportistas profissionais, sejam eles futebolistas, maratonistas, basquetebolistas ou ciclistas, tenham eles uma grande remuneração ou não¹²⁸. É, pois, fundamental que a compreensão do que é o fenómeno desportivo não

¹²⁶ BAPTISTA, 2003, p. 57.

¹²⁷ AMADO, 2017, p. 95.

¹²⁸ Recorde-se que o CCT estabelece como remuneração mínima no artigo 32.º, n.º 1: a) 1ª divisão nacional - três vezes o salário mínimo nacional; b) 2ª divisão de honra - duas vezes e meia o salário mínimo nacional; c) 2ª divisão b - duas vezes o salário mínimo nacional; d) 3ª divisão - uma vez e meia o salário mínimo nacional. Nestes termos, um jogador de futebol da Primeira Liga pode ter como vencimento mensal cerca de 1.800 € por contraposição a um colega seu a jogar em Espanha cuja convenção estabelece para a mesma divisão um salário mínimo quatro vezes superior. A título exemplificativo vejamos o que estabelece o artigo 24.º, n.º 2 da Convenção espanhola: *Cada Futbolista Profesional percibirá, cada año de vigencia de su contrato, doce sueldos mensuales de una cuantía mínima de: Temporada 2016/2017: 1.ª División: 6.500,00 €/mes. 2.ª División: 4.000,00 €/mes.* In Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional suscrito entre la Liga Nacional de Fútbol Profesional y la Asociación de Futbolistas Españoles pub. no «BOE» n.º 293, de 8/12/2015 - https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-13332 (consultado a 10/03/2019).

exija apenas ao legislador uma “sensibilidade desportiva” como alude MENDES BAPTISTA mas, principalmente, o que é o desporto na (nossa) realidade.

A título exemplificativo, são recorrentes os casos em Portugal de alguns clubes empregadores que se atrasam no pagamento de vencimento¹²⁹ de tal forma que põe em causa a subsistência desses atletas e das suas famílias. Nessa medida, insistimos, é preciso continuar a procurar soluções que acautelem o trabalhador porquanto este é, de facto, fora os casos excepcionais, o contraente mais débil desta relação laboral especial. Do que se trata, em suma, é “justamente de assegurar os direitos da parte dependente da relação de trabalho”¹³⁰, especialmente perante as situações que se traduzam em “injustificada precariedade”¹³¹ da relação laboral.

6.3. A revogação do contrato

Por fim, não nos podemos olvidar do mecanismo liberatório que a lei confere às partes. Em caso de perda de interesse mútuo na manutenção do vínculo laboral, como é a situação de despromoção desportista do clube empregador, os contraentes podem lançar mão da revogação prevista no art. 23.º, n.º 1, al. *b* da Lei em vigor¹³². Assim, se o clube descer de divisão e não pretende manter determinado atleta no seu plantel por razões de natureza financeira e este, por sua vez, não manifestar interesse em passar para uma competição de nível inferior, porquanto tal poderá acarretar uma desvalorização da sua posição no mercado, ambos têm a possibilidade de fazer operar o distrate do contrato, acautelando os interesses das duas partes.

Nestes termos, concordamos com a posição de MONTEIRO FERNANDES quando sustenta que é enganadora a analogia estabelecida entre a estipulação da condição resolutiva e o acordo revogatório – “a liberdade psicológica do trabalhador é muito mais limitada no momento da celebração do contrato (altura em que trata de obter, por

¹²⁹ “Vitória de Setúbal em risco de perder cinco pontos por salários em atraso”, in: <https://www.cmjornal.pt/desporto/futebol/detalhe/vitoria-de-setubal-em-risco-de-perder-cinco-pontos-por-salarios-em-atraso> (consultado a 10/03/2019).

¹³⁰ CANOTILHO, J. e MOREIRA, V., 2007, p. 706.

¹³¹ *Idem, ibidem*, p. 711.

¹³² Ver ponto 2.2. da presente dissertação.

vezes a todo o custo, um emprego remunerado) do que no momento em que celebra o acordo revogatório (nesta situação o trabalhador já dispõe da faculdade de, mesmo contra a vontade do empregador, manter o vínculo contratual)”¹³³. Pela mesma razão não podemos concordar com MENDES BAPTISTA que considera “frágil” o argumento da liberdade psicológica na justa medida em que, para aferir da aponibilidade ou não da condição resolutiva, é irrelevante “o estado mental das partes no momento da celebração ou da cessação do contrato”¹³⁴. De facto, o trabalhador tem maior liberdade negocial no momento do distrate do seu contrato – porque é do seu interesse a cessação do vínculo – do que no momento da sua celebração onde frequentemente é o próprio empregador que lhe apresenta a minuta do contrato laboral com as cláusulas e termos que entendeu fixar, salvo quanto á estipulação do valor da remuneração e á duração do vínculo que já estarão à priori negociadas.

*

Em suma, a desvinculação do atleta profissional e com ela a sua liberdade contratual é um interesse preponderante desta relação especial mas não é mais relevante do que a estabilidade laboral.

Voltemos aos exemplos: pensemos num atleta de 30 anos com um contrato de trabalho por duas épocas desportivas, do qual consta a condição resolutiva do vínculo em caso de despromoção da entidade empregadora que a ocorrer - o evento incerto e futuro - o atleta vê o seu contrato caducar ao fim de um ano. Assim, a par das situações habituais de lesão ou de não utilização nas competições desportivas, fragilidades inerentes a esta atividade profissional, o atleta tem de se confrontar com a hipótese precária do seu contrato outrora celebrado por duas épocas se converter num contrato de uma época desportiva apenas. Acresce, como referimos, que geralmente os clubes que enfrentam a possibilidade de despromoção são aqueles que possuem uma

¹³³ FERNANDES, A. (1994) - *Direito do Trabalho*, I, Coimbra, 9ª ed., pp. 304-305, *apud* BAPTISTA, 1998, p. 123. Também defendido no Ac. do STJ de 24/05/2000, revista n.º 58/00, 4ª secção (Almeida Devesa), disponível em www.stj.pt.

¹³⁴ BAPTISTA, 1998, p. 123.

capacidade económica mais débil e, em razão disso, concentram atletas profissionais com vencimentos e contratos menos prósperos.

Na maioria dos casos, excetuando aqueles atletas referenciados como “estrelas”, é precisamente através da estabilidade contratual (*e.g.*, um vínculo de três épocas desportivas) que o atleta profissional garante a vitalidade da sua carreira. A grande vontade de desvinculação de que os autores falam só se surge verdadeiramente nas situações em que o jogador, na vigência de um contrato, recebe uma proposta ou tem o conhecimento do interesse na sua contratação por outro clube empregador, sendo que essa possibilidade lhe traria melhores condições remuneratórias. Ora, não vislumbrando o atleta profissional empregabilidade após o seu contrato caducar, a preocupação dele será sempre a de garantir a maior estabilidade possível.

É certo que, especialmente na relação laboral desportiva, o atleta profissional anseia pela sua liberdade contratual no sentido de alcançar melhores condições laborais, todavia, só deseja essa liberdade porque tem uma certa estabilidade económico-financeira-contratual, movida pelo reconhecimento e notoriedade do seu trabalho, que lhe permite vislumbrar a continuidade da sua carreira desportiva e ter perspectivas de mercado. Pelo contrário, o trabalhador desportista que não logra dessa estabilidade, não anseia tanto essa desvinculação contratual mas, sim, a manutenção de um contrato que lhe garanta a empregabilidade. Assim, *e.g.*, um jogador do Futebol Clube do Porto olhará para a sua desvinculação laboral como sinónimo de melhores condições profissionais. Já um atleta profissional do Clube Desportivo de Tondela encarará a sua vinculação laboral como uma maior estabilidade, pelo menos durante as épocas desportivas a que se encontra adstrito.

Portanto, permitir ao desportista profissional que decida da manutenção do seu contrato laboral, ainda que com uma remuneração menor, asseguraria com maior amplitude o cumprimento do princípio constitucional plasmado no art. 53.º da CRP. Cremos que assim estaríamos verdadeiramente a salvaguardar os interesses do desportista profissional à luz do preceito constitucional, não prejudicando, de todo, os interesses do clube empregador porquanto vê sempre garantida a sua posição com o n.º 2 do art. 15.º do atual diploma. Nos moldes em que se aceita a condição resolutive temos boas razões para crer que ela constitui, de facto, um “instrumento de

precarização contratual”¹³⁵. Aliás, podemos mesmo afirmar que a condição resolutive é mais uma manifestação do princípio *favor clubis*.

Enquanto pregamos por uma maior tutela à empregabilidade do atleta, ao mesmo tempo que com a convenção da diminuição da retribuição em caso de despromoção do clube se atende aos interesses da entidade empregadora, reafirmamos que só por meio da anuência do desportista profissional à resolução do seu contrato prevista para aquele fim se obtém um justo equilíbrio dos interesses envolvidos.

Diríamos, para concluir, que não admitimos a aposição da condição resolutive ao contrato de trabalho desportivo porquanto a mesma compromete “o estatuto de proteção do trabalhador”¹³⁶. No lugar de uma cláusula condicionante propomos a aposição de uma cláusula resolutive que permite extinguir o vínculo laboral se o praticante assim o entender. Nestes termos, em alternativa à alínea *d* do n.º 1 do art. 41.º do CCT, propomos uma nova forma de cessação contratual para as situações de descida de divisão do clube empregador com a seguinte redação: *o contrato de trabalho desportivo resolve-se por vontade do praticante desportivo se for convencionalmente a extinção do contrato em caso de descida de divisão do clube ou sociedade desportiva*.

¹³⁵ AMADO, 2017, p. 130.

¹³⁶ Ehrich *apud* AFONSO, 2014, p. 119, nota de rodapé 290.

CONCLUSÃO

O presente estudo procurou esclarecer as posições da doutrina e jurisprudência em torno do instituto jurídico da condição resolutiva no contrato de trabalho desportivo ao mesmo tempo que se pretendeu demonstrar diferentes aspetos da análise do problema.

Começamos a nossa investigação por expor, de forma sintética, as grandes especificidades que caracterizam este contrato laboral, as quais legitimaram a criação de um regime legal próprio tendo em conta as diferenças intrínsecas com o regime laboral comum. Referimos, em primeiro lugar, que este é um contrato obrigatoriamente a termo, o que permite ao clube empregador vincular o praticante desportivo durante determinado período de tempo ao mesmo tempo que restringe a concorrência entre clubes na sua contratação. Indicamos, também, que a concorrência entre as sociedades desportivas possui uma lógica diferente porquanto assenta numa competição onde se visa o *primeiro lugar*. Por outro lado, vimos que o dever de ocupação efetiva é aqui mais restritivo uma vez que apenas confere o direito ao atleta profissional de participar nos trabalhos preparatórios e nas seleções nacionais, e que a subordinação jurídica é mais acentuada do que no regime geral tendo em conta a “direção” que o clube empregador exerce sobre a vida profissional e pessoal do atleta. Estas especificidades evidenciam o princípio *favor clubis*. Todavia, a maior singularidade desta atividade reside no seu objeto com carácter dual por se tratar de uma atividade que é simultaneamente desportiva e laboral – nas palavras de LEAL AMADO, este é um contrato com uma “causa mista”.

Durante o nosso percurso, procuramos elucidar as singularidades presentes nas diferentes modalidades da cessação do contrato de trabalho desportivo em comparação com as do elenco previsto no CT. Relativamente à caducidade vimos que o n.º 2 do art. 23º da nova lei veio definir expressamente que aquela opera automaticamente não havendo direito a qualquer compensação. A revogação por acordo surge, como na lei geral, como um instrumento liberatório de ambas as partes. Por sua vez, o despedimento com justa causa promovido pelo clube empregador assenta num incumprimento contratual grave do atleta profissional com a ressalva de que, sendo este um “ativo” para aquele, esse fator será um elemento determinante a considerar na

decisão de despedimento. Referimos, também, que o despedimento coletivo se mostra pouco idóneo à relação especial em causa e que a resolução com justa causa por iniciativa do praticante desportivo implica que essa causa seja mais exigente quando comprada com a prevista no CT. No que à denúncia do contrato em período experimental concerne, o atual diploma exige, agora, a sua estipulação expressa no contrato. Por fim, a última modalidade de cessação prevista é a denúncia por iniciativa do praticante desportivo, quando contratualmente convencionada, vulgarmente conhecida por acionamento da cláusula de rescisão.

Aqui chegados, debruçamo-nos sobre a (in)aponibilidade da condição resolutive ao contrato de trabalho posto que até hoje o legislador não se pronunciou sobre esta matéria. Olhando para a doutrina compreendemos que, no regime geral, a posição maioritária vai no sentido de não admitir a aposição da aludida cláusula condicionante porquanto esta constitui um fator de precarização laboral - a natureza incerta da condição resolutive coloca o trabalhador numa situação mais frágil do que a que decorre da aposição de um termo resolutive. Os fundamentos desta tese assentam na defesa do princípio do art. 53.º da CRP, nos requisitos exigentes impostos à admissibilidade do contrato a termo resolutive bem como no regime imperativo da cessação do contrato de trabalho. Uma parte da doutrina defende, porém, a sua aponibilidade com base no princípio da liberdade contratual, na possibilidade de os contraentes cessarem o contrato por revogação ou por analogia com a admissibilidade do termo resolutive incerto, que, como vimos, não é linear. Relativamente a este tema, a jurisprudência é escassa e as decisões que conhecemos apontam no sentido da não admissibilidade da condição.

Diversamente, no contrato de trabalho desportivo, opera como que uma inversão no entendimento na medida em que a leitura da doutrina maioritária vai no sentido da admissibilidade da aludida condição. Estes autores entendem que a cláusula condicionante traz vantagens a ambos os contraentes: ao clube empregador que vê acautelada a sua sobrevivência económica ao ficar desonerado daquele contrato de trabalho e ao desportista profissional que vislumbra a continuidade da sua carreira num nível superior de competição. Mais, sendo este contrato um contrato obrigatoriamente a termo, o trabalhador vê na aludida cláusula a possibilidade de se desvincular *ante tempus* do seu vínculo e, assim, adquirir a sua liberdade contratual.

A nossa tese pretende demonstrar que a aposição da cláusula resolutive condicionante pode não ser do interesse do trabalhador, mas é-o indubitavelmente do interesse do empregador. Defendemos, em suma, que a posição do clube desportivo enquanto empregador está tutelada quer pela convenção da redução salarial em caso de despromoção - acautela os seus riscos económicos -, quer pela presença de um claro princípio *favor clubis* que perpassa todo o regime jurídico desportivo, quer, ainda, pela possibilidade de revogação do contrato por perda de interesse mútuo no vínculo laboral. Relativamente ao trabalhador, entendemos que só mediante o consentimento do atleta profissional à cessação do seu contrato - o que, de resto, está em harmonia com o princípio constitucional da Segurança no Emprego - tal como exige o instituto da cedência temporária previsto no n.º 2 do art. 21.º da vigente Lei, se consegue acautelar verdadeiramente os interesses do praticante desportivo. Para tanto, em alternativa à condição resolutive para os casos de despromoção desportiva propomos uma cláusula resolutive que confere ao praticante desportivo a faculdade de, mediante os seus atuais interesses, extinguir ou não a sua relação laboral. Neste sentido, uma vez convencionalizada a resolução do contrato para a situação em apreço, caberá ao atleta decidir se pretende cessar ou manter o seu vínculo. O mesmo é dizer que, em sede de despromoção desportiva, a nossa estratégia passa pela “saída” da condição resolutive e “entrada” da cláusula resolutive.

BIBLIOGRAFIA

AFONSO, Ana (2014) - *A Condição: Reflexão Crítica em Torno de Subtipos de Compra e Venda*, Porto: Universidade Católica.

AMADO, Leal (2002) - *Vinculação versus Liberdade: o Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*, Coimbra: Coimbra Editora.

_____ (2004) - “Contrato de Trabalho e Condição Resolutiva”, in *Estudos do Direito do Trabalho em Homenagem ao Prof. Doutor Alonso Olea*, [coord. António Monteiro Fernandes], Coimbra: Almedina, pp. 343-356.

_____ (2005) - “Contrato de Trabalho e Condição Resolutiva – Breves Considerações a Propósito do Código do Trabalho”, in *Temas Laborais*, Coimbra: Coimbra Ed., pp. 41-63.

_____ (2017) - *Contrato de Trabalho Desportivo - Lei N.º 54/2017, de 14 de julho - Anotada*, Coimbra: Almedina.

ANDRADE, Manuel (1960) - *Teoria Geral da Relação Jurídica*, vol. II, Coimbra: Almedina, reimp. de 1983.

AZEVEDO, Archer, (jan.-jun. 2017) - “(In) Aponibilidade da Condição Resolutiva ao Contrato de Trabalho”, in *Questões Laborais*, A. 24, n.º 50, Coimbra: Almedina, pp. 153-178.

BAPTISTA, Mendes (1998) - “A Aponibilidade da Condição Resolutiva ao Contrato de Trabalho”, in *Revista do Ministério Público*, n.º 74, pp. 121-129.

_____ (2003) - *Direito Laboral Desportivo - Estudos*, Lisboa: Quid Juris.

_____ (2006) - *Estudos Sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*, Coimbra: Coimbra Ed.

CANOTILHO, José e MOREIRA, Vital (2007) - *Constituição da República Portuguesa Anotada – Artigos 1º a 107º*, vol. I, Coimbra: Coimbra Ed., 4ª ed.

CORREIA, Brito (1981) - *Direito do Trabalho*, vol. I, Lisboa: UCP, Faculdade de Ciências Humanas.

CORREIA, Lúcio (2012) - “O Preço da Responsabilidade pela Rutura Contratual de um Contrato de Trabalho Desportivo”, in *Lusíada Direito*, Lisboa: Universidade Lusíada, n.º 10, pp. 139-165.

_____ (2018) - “A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo de Acordo com a Lei n.º 54/2017 de 14 de julho”, in *1º Congresso Internacional Sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo*, Porto: Vida Económica, pp. 119-160.

FERNANDES, Monteiro (2010) - *Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 15ª ed.

FERNANDES, Francisco e GUIMARÃES, Raquel, (2014) - “Da Eficácia Retroactiva da Condição Resolutiva e da Aquisição da Propriedade por Terceiro: algumas reflexões”, in *Para Jorge Leite: Escritos Jurídico-Laborais*, coord. João Reis [et. al.], vol. II, Coimbra: Coimbra Ed., pp. 239-264.

FERREIRA, Durval (1998) - *Negócio Jurídico Condicional*, Coimbra: Almedina.

HÖRSTER, Heinrich (1992) - *A Parte Geral do Código Civil Português: Teoria Geral do Direito Civil*, Coimbra: Almedina, reimp. de 2011.

LEITE, Jorge e COUTINHO, Almeida (1985) - *Colectânea de Leis do Trabalho*, Coimbra: Coimbra Ed.

MACHADO, Baptista (2011) - *Introdução ao Direito e Discurso Legitimador*, Coimbra: Almedina, 19ª reimp.

MARTÍNEZ, Romano (jan.-dez. 2014) - "As Cláusulas de Rescisão nos Contratos de Trabalho Desportivos", in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Coimbra: Atlântida (28 da 2.ª série), n.º 1-4, pp. 81-126.

_____ (2017) - *Da Cessação do Contrato*, Coimbra: Almedina, 3ªed.

PINTO, Mota (2005) - *Teoria Geral do Direito Civil*, Coimbra: Coimbra Ed., 4ª ed., reimp. de 2012.

RAMALHO, Palma (2010) - *Direito do Trabalho*, vol. II, Coimbra: Almedina, 3ªed.

_____ (2014) - *Tratado do Direito do Trabalho – Parte II: Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 5ª ed.

TELES, Galvão (1965) - *Manual dos Contatos em Geral*, Lisboa: LEX, 3ª ed., reimp. de 1995.

XAVIER, Lobo (2014) - *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa: Verbo, 2ª ed.

LEGISLAÇÃO

- CÓDIGO CIVIL, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25 de novembro
- CÓDIGO DO TRABALHO, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
- CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

- LEI N.º 28/98, DE 26 DE JUNHO (revogado)
- LEI N.º 54/17 DE 14 DE JULHO
- CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28/2/2017, pp. 472-494.
- REAL DECRETO 1006/1985 DE 26 DE JUNHO, publicado no *Boletín Oficial del Estado* n.º 153, de 27/06/1985.
- CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DEL FÚTBOL PROFESIONAL suscrito entre la Liga Nacional de Fútbol Profesional y la Asociación de Futbolistas Españoles, publicado no *Boletín Oficial del Estado* n.º 293, de 8/12/2015.

JURISPRUDÊNCIA

- Ac. do TRL, de 24.11.1999, proc. 27624, relator: Ferreira Marques, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/a28715c6d60a2f6f80256894003962b6?OpenDocument>
- Ac. do TRL, de 8.07.2004, proc. 10394/2003-4, relator: Ribeiro Almeida, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/8cd205659635d1cb802581a10032b62b?OpenDocument>
- Ac. do TRP, de 02.05.1988, proc. 6284, relator: Neto Parra, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/fd51297183abde778025686b0066bbcf?OpenDocument>

- Ac. do TRP, de 12.11.2012, proc. 502/10.0TTVFR.P1, relator: António José Ramos, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/8cd205659635d1cb802581a10032b62b?OpenDocument>
- Ac. do TRP, de 12.07.2017, proc. 4725/15.8T8MTS.P1, relator: Jerónimo Freitas, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/8cd205659635d1cb802581a10032b62b?OpenDocument>
- Ac. do STJ, de 22.10.1982, proc. 265, relator: Miguel Caeiro, disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/61fdac77930ff88b802568fc00395e2b?OpenDocument>
- Ac. do STJ, de 24.05.2000, revista n.º 58/00, 4ª secção, relator: Almeida Devesa, disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/bb1577a1df2e500580256a06004faa4b?OpenDocument>
- Ac. do STJ, de 15.06.2005, recurso n.º 783/05 - 4.ª Secção, relator: Paiva Gonçalves, disponível em <https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2018/01/social2005.pdf>