



UNIVERSIDADE  
CATOLICA  
PORTUGUESA

---

PORTO

**O CONTRATO DE TRABALHO DO PRATICANTE  
DESPORTIVO E O DEVER DE OCUPAÇÃO EFETIVA**

Tiago de Freitas Ferreirinha Fernandes

Dissertação de Mestrado em Direito





UNIVERSIDADE  
CATOLICA  
PORTUGUESA

---

PORTO

**O CONTRATO DE TRABALHO DO PRATICANTE  
DESPORTIVO E O DEVER DE OCUPAÇÃO EFETIVA**

Tiago de Freitas Ferreirinha Fernandes

Dissertação de Mestrado apresentada à Universidade Católica Portuguesa sob a  
orientação da Professora Doutora Ana Cristina Ribeiro Costa

Faculdade de Direito | Escola do Porto  
2021



*À minha Mãe.*

*Ao meu Pai.*

*Aos meus Avós.*

*À Margarida.*

*Me levam meus próprios passos...*  
*Se ao que busco saber nenhum de vós responde*  
*Por que me repetis: “vem por aqui!”?*  
*Prefiro escorregar nos becos lamacentos,*  
*Redemoinhar aos ventos,*  
*Como farrapos, arrastar os pés sangrentos,*  
*A ir por aí...*

JOSÉ RÉGIO

## AGRADECIMENTOS

E, assim, dou por encerrado mais um capítulo fulcral naquele que é o livro da minha vida. No entanto, é com toda a certeza que afirmo que a aprendizagem não acaba aqui: o saber não ocupa lugar e é sobre essa base que me tenho de orientar. Enquanto houver capacidade para sonhar e sonhos por realizar, a máquina não para e novos voos me aguardam.

Agradeço à Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa por todo o apoio que providenciou num contexto, no mínimo, complicado.

À Professora Ana Cristina Ribeiro Costa, a disponibilidade e a ajuda. Foram inúmeras as dicas que me deu e, sem dúvida, que sem o seu auxílio não seria possível dar esta jornada como concluída com sucesso.

À Margarida, por ter estado sempre presente. O seu carinho e, em especial, a sua paciência fizeram com que nunca perdesse o norte. Deixo-lhe a minha maior gratidão por, desde o primeiro dia, me ter feito acreditar em mim e no meu potencial.

Aos meus avós, por todos os ensinamentos. Fizeram questão de me inculcar os valores pelos quais ainda me rejo. Foram e serão sempre um exemplo para mim. Que a presente tese os deixe orgulhosos e que eu continue a ser o homem que eles com tanto amor criaram. Sei bem que cada conquista minha reflete muito do seu trabalho.

Por fim, aos meus pais, pelo apoio incondicional. São as figuras centrais da minha vida e ser-lhes-ei eternamente grato por constantemente apostarem em mim. Nunca me deixaram duvidar das minhas aptidões e, mesmo nos momentos de maior descrença, souberam motivar-me como ninguém. Esta dissertação acaba por também ser muito sua.



## RESUMO

A presente dissertação tem como objetivo central desenvolver o conceito da ocupação efetiva quando aplicado no Desporto e, com especial enfoque, no futebol profissional. Nesse sentido, assume-se como relevante perceber as razões que fundamentam a existência de um regime especial para os desportistas: o Regime do Contrato de Trabalho Desportivo.

Do facto de se tratar de uma área eminentemente prática surge a necessidade de recorrer a exemplos reais, os quais apresentam a violação do direito de ocupação efetiva do desportista como o ponto de partida de muitos dos casos de assédio moral. Os casos sucedem-se e, em virtude dos efeitos na vida dos atletas, esta tese procura escrutinar situações específicas e que nos obrigam a análises cuidadas.

Feita uma exposição mais teórica, é precisamente enquanto intérprete, e através do confronto com a realidade, que se tenta, não só dar respostas, mas também levantar questões. Observando as condutas de que foi alvo um desportista em concreto, torna-se possível debater sobre a influência destas nos direitos (e também deveres) do praticante desportivo. Embora alertemos para o facto de, nesta área, haver uma ainda mais forte relação com as circunstâncias envolventes, não deixamos de afirmar (e, posteriormente, procurar demonstrar) que existe uma clara gradação das atuações das entidades desportivas: enquanto algumas afetam evidentemente o direito de ocupação efetiva, outras revelam um grau de subtileza maior. Aqui, atribui-se uma grande importância à figura da resolução, porque, conectando-se esta com a ideia de “justa causa”, obriga-nos a avaliar quais as práticas que, possivelmente, permitirão ao atleta libertar-se do seu vínculo.

Para além disso, e relevando o fenómeno desportivo cada vez mais, é em tudo benéfico analisar a questão da ocupação efetiva de um prisma não só nacional, mas também internacional; as soluções adotadas podem ser diversas e viabilizam uma visão mais completa da temática. Com esta perspetiva de Direito comparado e visando, essencialmente, uma maior proteção do atleta— sem, por outro lado, prejudicar (pelo

menos, excessivamente) as entidades empregadoras-, equacionam-se algumas mudanças ao regime adotado pelo nosso legislador.

**Palavras-chave:** Ocupação Efetiva; Assédio Moral; Contrato de Trabalho; Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo; Resolução Contratual; Indemnização.

## ABSTRACT

This dissertation's main goal is to develop the concept of effective occupation when applied to Sports and, with special focus, in professional football. For that matter, it is assumed to be relevant to understand the reasons that explain the existence of a special regime for sportsmen: The Sports Employment Contract Regime.

The fact that it is an eminently practical area arose the need to use real examples, which present the violation of the sportsman's right to effective occupation as the starting point of many of the cases of moral harassment. These occur on a constant basis and, due to the effects on the athletes' lives, this thesis seeks to debate specific situations that require us to do careful analyzes.

After making a more theoretical exposition, it is precisely as an interpreter, and through confrontation with reality, that we try, not only to give answers, but also to raise questions. Observing the behaviors that a specific sportsman was target, it becomes possible to discuss about their influence on the rights (and also duties) of the athlete. Even though we warn that, in this area, there is an even stronger relationship with the surrounding circumstances, we still affirm (and, later, try to demonstrate) that there is a clear gradation of the sports entities' actions: while some evidently affect the right of effective occupation, others show more subtlety. Here, the resolution is a figure with great importance, because, connecting it with the idea of "just cause", it forces us to evaluate which practices will possibly allow the athlete to free himself from his bond.

In addition, and with an increasing emphasis on the sporting phenomenon, it is beneficial to analyze the question of the effective occupation by a prism that is not only national, but also international; the solutions adopted can be diverse and allow a more complete view of the theme. With this perspective of comparative Law, we point out some changes to the regime adopted by our legislator, aiming, essentially, for greater protection of the athlete, without, on the other hand, harming (at least, excessively) employers.

**Keywords:** Effective Occupation; Mobbing; Labour Contract; Sports Employment Contract; Contract Resolution; Indemnity.

## RESUMÉN

Esta tesis tiene como principal objetivo desarrollar el concepto de la ocupación efectiva cuando aplicado en el Deporte y, con especial atención, en el fútbol profesional. En este sentido, se asume como relevante comprender las razones que subyacen a la existencia de un régimen especial para los deportistas: el Régimen del Contrato de Trabajo Deportivo.

Al tratarse de un área eminentemente práctica, surge la necesidad de recurrir a ejemplos reales: estos presentan la vulneración del derecho del deportista a la ocupación efectiva como el punto de partida de muchos de los casos de acoso moral. Los casos se suceden y, por los efectos que tienen en la vida de los atletas, esta disertación busca debatir situaciones concretas que nos obligan a realizar análisis cuidadosos.

Habiendo hecho una exposición más teórica, es precisamente como intérprete, y a través de la confrontación con la realidad, que intentamos, no solo dar respuestas, sino también plantear interrogantes. Al observar los comportamientos que sufrió un deportista en específico, se hace posible polemizar sobre su influencia en los derechos (y también en los deberes) del atleta. Existe una clara gradación de la actuación de las entidades deportivas: mientras que algunos comportamientos evidentemente afectan el derecho a la ocupación efectiva, otros revelan un mayor grado de sutileza. Aquí se concede una gran importancia a la extinción del contrato de trabajo, porque, al relacionarla con la idea de “justa causa”, nos obliga a evaluar qué prácticas posiblemente permitirán al deportista liberarse de su vínculo.

Además, y con un énfasis cada vez mayor en el fenómeno deportivo, resulta beneficioso analizar la cuestión de la ocupación efectiva de un prisma no solo nacional, sino también internacional; las soluciones adoptadas pueden ser diversas y nos garantizan una visión más completa del tema. Con esta perspectiva del derecho comparado, se consideran algunos cambios en el régimen adoptado por nuestro legislador, apuntando, esencialmente, a una mayor protección del deportista, sin, por otro lado, perjudicar (al menos, excesivamente) a los empresarios.

**Palabras clave:** Ocupación efectiva; Acoso moral; Contrato de trabajo; Contrato de Trabajo Deportivo; Extinción Contractual; Indemnidad.

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AA. VV. – Autores vários;

Ac. – Acórdão;

Al. – Alínea;

Als. – Alíneas;

Art. – Artigo;

CC – Código Civil, aprovado pelo DL n.º 47344/66, de 25 de novembro de 1966, com as sucessivas alterações;

CCT – Contrato Coletivo de Trabalho;

Cfr. – Conferir;

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil), aprovada pelo DL n.º 5452, de 1 de maio de 1943, com as sucessivas alterações;

CRP – Constituição da República Portuguesa;

CPT – Código do Processo do Trabalho, aprovado pelo DL n.º 480/99, de 9 de novembro de 1999, com as sucessivas alterações;

CT – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009, com as sucessivas alterações;

CTPD – Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo;

DL – Decreto-lei;

Ed. – Edição;

*ET – Estatuto de los Trabajadores* (Espanha);

*FIFA – Fédération Internationale de Football Association*;

LBAFD – Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto, aprovada pela Lei 5/2007, de 16 de janeiro de 2007;

LCT – Lei do Contrato de Trabalho, aprovada pelo DL n.º 49408, de 24 de novembro de 1969;

LPFP – Liga Portuguesa de Futebol Profissional;

N.º – Número;

Ob. cit. – Obra citada;

P. – Página;

Pp. – Páginas;

RCOLP – Regulamento de Competições Organizadas pela Liga Portugal;

RCTPD – Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo, aprovado pela Lei 54/2017, de 14 de julho 2017;

RCTAPE – Regime Jurídico do Contrato de Trabalho dos Artistas e Profissionais de Espetáculo, aprovado pela Lei n.º 4/2008, de 8 de fevereiro de 2008, com as sucessivas alterações;

*RDDP – Real Decreto de los Deportistas Profesionales*, aprovado pelo *Real Decreto 1006/1985*, de 26 de junho de 85;

RETJ – Regulamento do Estatuto e Transferências de Jogadores da FIFA;

SAD – Sociedade Anónima Desportiva;

SDUQ – Sociedade Desportiva Unipessoal por Quotas;

SJPF – Sindicato de Jogadores Profissionais de Futebol;

STJ – Supremo Tribunal de Justiça;

TRG – Tribunal da Relação de Guimarães;

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa;

TRP – Tribunal da Relação do Porto.

TST – Tribunal Superior do Trabalho (Brasil);

Vol. – Volume.



## MODO DE CITAÇÃO

- I. Em relação às monografias, a forma de citação adotada indicará o último apelido do Autor (excetuando quanto a autores hispânicos— caso em que se indicarão os dois apelidos—), seguido do ano e página(s) da referência ou citação. Em relação a esta forma de citação, dada a impossibilidade de distinguir as obras *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada* e *Contrato de Trabalho*, ambas de 2018 e da autoria de João Leal Amado, a referência à primeira será feita sob a forma “AMADO, 2018.1” e à segunda “AMADO, 2018.2”. O mesmo raciocínio será aplicado às obras *Tratado de Direito do Trabalho Parte II - Situações Laborais Individuais* e *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e regimes especiais*, ambas de 2019 e da autoria de Maria do Rosário Palma Ramalho.

No subcapítulo “Referências Bibliográficas”, será indicado o nome do Autor, o ano, o título da obra em itálico, seguido da edição (se aplicável), Editora, local da edição e página(s) da referência ou citação.

Assim, por exemplo:

– AMADO, J. Leal, 2018, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho - Anotada*, Almedina, Coimbra.

- II. Em relação às publicações periódicas, será indicado o último apelido do Autor (excetuando no caso de o mesmo ser hispânico), seguido do ano e página(s) da referência ou citação.

No subcapítulo “Referências Bibliográficas”, será indicado o nome do Autor, o ano, título do artigo a que se refere entre aspas, o nome da revista em itálico, seguida do seu número e página(s).

Assim, por exemplo:

– AMADO, J. Leal, 2020, “Jogar futebol: um prazer que se paga ou que se faz pagar?”, *Revista de Direito do Desporto*, n.º 4, pp. 35-48.

- III. Tratando-se de obra coletiva, em nota de rodapé, será indicado o último apelido do Autor (excetuando no caso de o mesmo ser hispânico), seguido do ano e página(s) da referência ou citação.

No subcapítulo “Referências Bibliográficas”, será, por seu turno, indicado o Autor do texto, o ano, o título respetivo entre aspas, a referência a todos os Autores, seguida do título da obra em itálico, indicação do Organizador/Coordenador (“org.” e/ou “coord.”)– havendo uma destas figuras, a referência feita aos restantes autores será feita sob a forma de “AA. VV.”–, Editora, local de edição e, por fim, página(s).

Assim, por exemplo:

– GOMES, J., 2018, “Nótula sobre o assédio moral na relação de trabalho desportivo”, in AA. VV., *1º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo*, coord. Lúcio Correia e Rosalía Pradillo, Vida Económica, Porto, pp. 99-105.

- IV. A jurisprudência nacional será identificada, por ordem cronológica, numa lista final, mencionando-se o Tribunal (de acordo com as abreviaturas utilizadas), seguido da data da decisão, do nome do relator e do número do processo. Sendo indicado apenas o que aqui se referiu, deve considerar-se que a decisão é consultável no site *www.dgsi.com*.

Assim, por exemplo:

– Acórdão do STJ 29/01/1998 (Melo Franco), Processo n.º 001813.

- V. Tratando-se de referências bibliográficas provenientes de sites, nas notas de rodapé será apresentado o link em causa. No final da presente dissertação, aparecerá, por ordem cronológica, a referência completa sendo indicada da seguinte forma: título em itálico, seguida do link (também em itálico) e da data de acesso.

Assim, por exemplo:

– *Sporting: Carrillo treina com a B e jogou esta quarta-feira pelos juniores*, disponível em: *<https://maisfutebol.iol.pt/liga/carrillo-jogou-juniores/sporting-carrillo-treina-com-a-equipa-b-e-jogou-esta-manha-pelos-juniores>*, pesquisado a 2 de janeiro de 2020.



# ÍNDICE

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>24</b>
<b>2. O CONTRATO DE TRABALHO DO PRATICANTE DESPORTIVO .....</b>	<b>26</b>
2.1 REGIME ESPECÍFICO .....	26
2.2 DURAÇÃO E FORMAS DE CESSAÇÃO.....	31
<b>3. DEVER DE OCUPAÇÃO EFETIVA.....</b>	<b>37</b>
3.1 DEVER DE OCUPAÇÃO EFETIVA NO CÓDIGO DE TRABALHO .....	37
3.2 DEVER DE OCUPAÇÃO EFETIVA NO DESPORTO.....	44
<b>4. O ASSÉDIO MORAL E O DEVER DE OCUPAÇÃO EFETIVA NO DESPORTO .....</b>	<b>52</b>
4.1 ASSÉDIO MORAL NO DESPORTO.....	52
4.2 CASO ANDRÉ CARRILLO.....	58
<b>5. CONCLUSÃO .....</b>	<b>63</b>
<b>6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>66</b>
6.1 BIBLIOGRAFIA CONSULTADA .....	66
6.2 JURISPRUDÊNCIA .....	70
6.3 MATERIAIS EM SUPORTE ELETRÔNICO .....	71



# 1. INTRODUÇÃO

O CTPD apresenta-se como uma realidade jovem, tendo demorado a surgir fruto do generalizado receio de que o profissionalismo atentasse contra a beleza do Desporto. Nesta tese procurar-se-á aprofundar os contornos da relação laboral desportiva, com enfoque no dever de ocupação efetiva no futebol profissional; logo, será crucial perceber o RCTPD enquanto regime especial e, por consequência, como é neste âmbito tratado o dever mencionado.

Até o mais distante dos observadores se vê obrigado a admitir o impacto do Desporto na sociedade. Um olhar despreocupado levar-nos-ia a considerar que a sua importância se cingiria ao velho brocardo latino *mens sana in corpore sano*; no entanto, esta ideia encontra-se obsoleta— sobre ela, impôs-se uma vertente económica. O mundo futebolístico assume-se como complexo, envolvendo um número extenso de intervenientes (desde atletas a dirigentes). A existência de um tão vasto lote de sujeitos ajuda a explicar a (busca da) sua profissionalização que, mais do que contribuir para ser um espetáculo, tornam-no mais competitivo, condição essencial para captar a atenção das massas.

À semelhança da maioria das relações laborais, também a desportiva apresenta uma enorme bipolaridade, havendo, de um lado, a entidade que paga os salários e proporciona as condições necessárias para o exercício da atividade desportiva profissional e, do outro, o trabalhador cuja função principal consiste em estar apto a ser utilizado e, deste modo, poder contribuir com a sua prestação.

Dados os seus traços muito próprios, o legislador não pôde deixar de prever um regime específico para o CTPD. O primeiro regime específico pensado para os praticantes desportivos data de 18 de novembro de 1995, surgindo pela mão do DL n.º 305/95<sup>1</sup>; o atual RCTPD foi aprovado pela Lei n.º 54/2017, de 14 de julho de 2017, que veio revogar

---

<sup>1</sup> A nível europeu, há que destacar o papel de legisladores como o belga e o italiano que, com a Lei de 24 de fevereiro de 1978 e a Lei n.º 91, de 23 de março de 1981, respetivamente, assumiram a dianteira no que à previsão de um regime específico respeita.

a Lei n.º 28/98, de 26 de junho de 1998. Definindo na al. a) do art. 2.º aquilo que é um CTPD, ao longo do regime são-nos expostas as suas especificidades. Uma das quais prende-se precisamente com o tratamento dado à ocupação efetiva— art. 11.º, al. b) do RCTPD.

Discorrido o CTPD enquanto contrato especial de trabalho e vistos os moldes da ocupação efetiva, será essencial partir de exemplos práticos. A opção por uma abordagem mais prática que teórica reflete o facto desta temática se corporizar essencialmente quando confrontada com o quotidiano.

Posto isto, esperamos chegar ao fim da presente dissertação com mais respostas do que perguntas, sabendo, no entanto, que se as mutações no Direito são constantes, no Direito Desportivo são-no ainda mais. Quando estão em causa possíveis lesões do direito de ocupação efetiva, nem sempre será possível dar uma resposta una e irrefutável e é sobre essa base de pensamento que nos orientaremos.

## 2. O CONTRATO DE TRABALHO DO PRATICANTE DESPORTIVO

### 2.1 REGIME ESPECÍFICO

Uma compreensão global do tema obriga a uma contraposição entre o regime geral e o do CTPD, ocupando este último um lugar de destaque dentro da categoria das chamadas relações de trabalho especiais. Cientes da “explosão do mercado de trabalho no setor desportivo”<sup>2</sup>, esta expressão comprova a sua crescente importância social e económica e traduz a conexão de certas atividades que ligam o Desporto a uma profissão. A expansão económica aludida transportou o Desporto para um espaço pouco definido entre o mercado e o Estado, sendo o lugar do Direito Desportivo estabelecido pela Economia do Desporto<sup>3</sup>.

Primeiramente, não podemos deixar de versar sobre a revolução ocorrida na relação entre o Desporto profissional e o Direito. Durante um longo período, a atividade desportiva profissional era perspectivada como uma forma de devassidão<sup>4</sup>, daí LEAL AMADO comparar o Desporto ao Amor e o profissionalismo à prostituição<sup>5</sup>. Para esta conceção contribuía a visão do amadorismo como algo puro e que sairia afetado com a profissionalização e, conseqüente, monetarização<sup>6</sup>. Como expectável, a ótica alterou-se e o Desporto não mais prescindiu dos juristas. Atualmente já não há qualquer discussão sobre se o praticante desportivo pode ou não ser sujeito de um contrato de trabalho; com isto, se, por um lado, não negamos que os atletas se possam divertir no exercício da sua profissão, por outro, afirmamos que a podem exercer num contexto de subordinação jurídica.

---

<sup>2</sup> CARVALHO, 2004, p. 5.

<sup>3</sup> CANOTILHO, 2011, p. 19.

<sup>4</sup> No Decreto n.º 32946, de 3 de agosto de 1943, o legislador defendia que “a beleza do desporto perde-se quando se converte num modo de vida”.

<sup>5</sup> AMADO, 2002, p. 23.

<sup>6</sup> VENTURA, 2020, p. 18.

Partindo do art. 2.º do RCTPD, mais propriamente da al. a), por CTPD entende-se “aquele pelo qual o praticante desportivo se obriga, mediante retribuição, a prestar atividade desportiva a uma pessoa singular ou coletiva que promova ou participe em atividades desportivas, no âmbito de organização e sob a autoridade e direção desta”. Da definição transcrita retiramos uma importante conclusão: o legislador português, inversamente, por exemplo, ao italiano, previu uma amplitude subjetiva menor, visto que o âmbito e o objeto do contrato desportivo em Itália abarca, não só os atletas, mas todos os *sportivi professionisti*<sup>7</sup>.

Refletindo uma adaptação da noção genérica do art. 11.º do CT, o CTPD conserva de igual modo os três núcleos essenciais e característicos de um contrato de trabalho: a obrigação de o trabalhador prestar uma atividade, a obrigação de o empregador pagar a devida retribuição e, por fim, a existência de subordinação jurídica. Cumpre-nos ainda relativamente a este preceito dizer que nele encontramos uma certa prudência legislativa. Sabendo da dificuldade em definir o que é ou não Desporto, o legislador optou— à semelhança do que havia feito no RCTAPE em que não precisou aquilo que é tido como arte ou espetáculo— por deixar à jurisprudência e à doutrina a tarefa de determinar o rol de situações que são “atividades desportivas”<sup>8</sup>. Bem vistas as coisas, a dificuldade da distinção entre o Desporto e o espetáculo adensou-se; ainda que não se considere um espetáculo na aceção da palavra, o Desporto não se circunscreve também a um mero ócio.

Feita esta breve análise, o carácter especial do CTPD surge referido no n.º 1 do art. 3.º do RCTPD, uma vez que, sendo o CT de aplicação subsidiária, só serão consideradas as regras compatíveis com a especificidade do CTPD. Esta opção, seguida por outros legisladores como o espanhol<sup>9</sup>, assume-se como a única coerente, por aliar a realidade *sui generis* em apreço à importância do recurso ao CT para a resolução de problemas que, de outra forma, ficariam por regular. No entanto, isto não acontece só quando o Direito se confronta com o Desporto. Partindo das palavras de LEAL AMADO, existe um

---

<sup>7</sup> O art. 2.º da Lei 91, de 23 de março de 1981, aborda o *professionismo sportivo* e por *sportivi professionisti* entendem-se os atletas, os treinadores, os diretores desportivos e até os preparadores físicos.

<sup>8</sup> SILVA, 2021, p. 43.

<sup>9</sup> No art. 21.º do RDDP, o legislador espanhol previu uma norma em tudo semelhante, sendo a epígrafe da mesma *Derecho supletorio*.

verdadeiro “pluralismo tipológico” do contrato de trabalho: “é um género que compreende diversas espécies– e uma dessas espécies consiste, justamente, no contrato de trabalho desportivo”<sup>10</sup>. Assim sendo, nos próximos parágrafos, procuraremos perceber as particularidades do CTPD.

No tocante aos sujeitos, vemo-nos impelidos a analisar, por um lado, o praticante desportivo e, por outro, a sua entidade empregadora (comummente uma SAD ou uma SDUQ). Embora por definir no RCTPD<sup>11</sup>, é inegável que a figura do praticante desportivo se distancia largamente da do trabalhador comum: as suas carreiras são mais concentradas, associadas a uma jovialidade, alvo de exposição mediática e marcadas por uma mais dilatada intromissão da vertente laboral na vida pessoal. Ademais, os desportistas, com destaque para os que atuam nos escalões cimeiros, revelam-se personalidades informadas e assistidas por especialistas, o que lhes permite, mais frequentemente, entrar em confronto com a suas entidades patronais<sup>12</sup>. Por sua vez, quando comparamos as entidades empregadoras desportivas com as tradicionais, inferimos que as diferenças não se afiguram tão significativas, fruto da proliferação das sociedades desportivas e da correspondente saída de cena dos clubes<sup>13</sup>. Portanto, se quanto aos trabalhadores existe um real distanciamento que auxilia no fundamento de um regime específico no Desporto, o mesmo raciocínio já não se aplica quando estão em causa as entidades empregadoras.

---

<sup>10</sup> AMADO, 2018.1, p. 25.

<sup>11</sup> Atente-se que nem sempre foi assim, pois, no passado– art. 2.º, al. b) da Lei n.º 28/98 (revogada pelo atual RCTPD)–, o legislador chegou a corporizar a definição de praticante desportivo.

<sup>12</sup> Fruto da elevada mediatização, ao dispor do desportista profissional encontram-se meios que se presumem indisponíveis ou, pelo menos, ineficazes para os demais trabalhadores subordinados. Tendo em conta, por exemplo, a crescente importância das redes sociais, fica inteligível o motivo pelo qual a liberdade de expressão dos atletas é tão limitada. Caso contrário, a posição da entidade empregadora poderia ser constantemente colocada em causa– os praticantes desportivos usá-las-iam para cimentar a sua posição no contrato e para colher o apoio dos adeptos.

<sup>13</sup> Note-se que as sociedades desportivas não se confundem com aquilo que é o clube, visto este se apresentar como uma pessoa coletiva de utilidade pública, cujo foco é o fomento da prática de atividades desportivas. A diferenciação, hoje em dia, tem um grande relevo por força do DL n.º 10/2013, de 25 de janeiro de 2013, que exigiu a adoção da forma de SAD ou SDUQ para que as entidades desportivas pudessem participar nas competições profissionais.

No que concerne ao objeto do contrato, e no seguimento do mencionado, a prática desportiva distancia-se daquilo que são as atividades laborais comuns. Se no passado não o era, hoje em dia é claro que a atividade desportiva (prestação que corresponde à disponibilização da arte e engenho pelo desportista sob as égides técnico-táticas de outrem<sup>14</sup>) pode e deve ser titulada por um contrato, quando exercida profissionalmente<sup>15</sup>. Aqui há que salientar ainda a duração diminuta da carreira profissional quando comparada com as demais: inicia-se entre os 16 e os 20 anos (apesar do período despendido na formação reportar a uma idade mais jovem) e findará perto dos 30– “existe um largo período de vida ativa pela frente”<sup>16</sup>.

Um outro ponto que urge analisar é o da subordinação jurídica. Como já abordado superficialmente, há uma maior intrusão na vida do desportista, podendo falar-se numa verdadeira laboralização da vida privada. Se em condições normais os limites entre a vida profissional e a vida pessoal (extraprofissional) seriam facilmente identificáveis, no Desporto a realidade é mais complexa: as linhas esbatem-se e a relação laboral adquire contornos mais intensos, roçando, por vezes, um carácter abusivo<sup>17</sup>. Atente-se na nuance introduzida pelo RCTPD e que reforça um posicionamento já presente no art. 11.º do CT: além do praticante desportivo ter de prestar o seu trabalho “sob a autoridade e direção” da entidade desportiva, a lei vem agora exigir que o seja também “no [seu] âmbito de organização” (mudança que se associa diretamente à subordinação organizacional)<sup>18</sup>.

Simultaneamente, o Desporto tem sido alvo de uma enorme mediatização, adquirindo a condição de espetáculo e permitindo que os seus intervenientes sejam, não raras vezes, elevados à categoria de estrelas. Destarte, o atleta acaba por se converter numa figura aproximada dos profissionais de espetáculo, pois oferecem ambos uma

---

<sup>14</sup> CANDEIAS, 2000, p. 13.

<sup>15</sup> Entendimento diferente tem o legislador francês que, no artigo L 222-2 *Code du Sport* (introduzido pela Lei n.º 2004-1343), ignora a necessidade de existir um contrato.

<sup>16</sup> AMADO, 2002, p.103.

<sup>17</sup> JÚLIO GOMES fala numa “diligência conservativa e instrumental” que se evidencia na forma como os interesses do contrato pautam a vida do atleta– este vê o seu dever de diligência no contrato projetar-se nos seus períodos de não trabalho e na sua vida pessoal. Cfr. GOMES, 2007, p. 546.

<sup>18</sup> Cfr. Art. 2.º, al. a), do RCTPD.

espécie de entretenimento. Ainda assim, o que os move é antagónico: o profissional de espetáculos procura a excelência da sua interpretação; já o do desporto pretende atingir a vitória. Encontrando-se inserido num mundo competitivo e numa cultura *resultadista*<sup>19</sup>, não é a perfeição a nortear o desportista, mas sim a constante necessidade de ganhar.

Pese embora alguns destes aspetos viabilizem a defesa de uma disciplina própria, o fator crucial prende-se com a *causa mista* inerente a todo o CTPD: “o desportista profissional trabalha, mas também joga”<sup>20</sup>; há uma fusão do trabalho com o jogo, que se expressa sob a forma do CTPD ser dual— conjuga a vertente laboral com a desportiva e une o ordenamento jurídico-laboral ao jurídico-desportivo.

Neste sentido, LEAL AMADO argumenta que o legislador não poderia ter tido outra atitude que não a de regulamentar a competição desportiva e quem dela faz parte. Tal posicionamento traduz tanto a necessidade de proteger os envolvidos como a inevitabilidade de reconhecer a competição profissional enquanto atividade económica de importância crescente. Não negligenciando estes elementos, torna-se possível alcançar a fundamental promoção dos interesses do trabalhador e a indispensável preservação dos interesses da competição.

No seguimento do referido, o RCTPD é dotado de uma bidimensionalidade, assumindo-se concomitantemente como uma lei do trabalho e uma lei do sistema desportivo. A afirmação enquanto contrato especial de trabalho faz-se sentir pela articulação entre o trabalhador e a competição em si, justificando esta muitos dos desvios ao regime geral. Sendo a competição amplamente influenciada pela vertente económica, assistimos a uma simbiose entre o elemento económico e o desportivo e que se tem vindo a refletir numa ocupação do espaço do segundo pelo primeiro. Para este estado de coisas contribuíram os empresários desportivos<sup>21</sup> que têm ajudado à visão do atleta enquanto

---

<sup>19</sup> Termo espanhol e que, no desporto, abraça a ideia do interesse maior residir na obtenção de um resultado positivo.

<sup>20</sup> AMADO, 2018.1, p. 29.

<sup>21</sup> Por empresário desportivo entende-se “a pessoa singular ou coletiva que, estando devidamente credenciada, exerça a atividade de representação ou intermediação, ocasional ou permanente, na celebração de contratos desportivos”— cfr. art. 2.º, al. c), do RCTPD. A nosso ver, esta definição peca por ser demasiado

“mercadoria” e que orquestram os bastidores do fenómeno desportivo de acordo com as suas ambições.

Consequentemente, e recuperando a controversa conexão entre o Direito e o Desporto, é um dado adquirido que no universo desportivo encontramos uma série de práticas tão impregnadas que não se vergam perante a normatividade jurídica: existe um leque de condutas contrárias ao Direito que, mesmo quando por ele conhecidas, são adulteradas pelos intervenientes com o intuito de fugir à lei. De facto, se, por um lado, ao legislador e, em especial, ao intérprete se exige uma atenção redobrada quanto às particularidades das relações laborais desportivas; por outro, pede-se-lhes que assimilem que a natureza dessas mesmas relações jurídicas não pode ser tida como um “cheque em branco” capaz de justificar toda e qualquer especificidade. Partindo da Carta Europeia do Desporto, mais propriamente do seu considerando 13, há que respeitar o Direito e os Direitos humanos, por isso importará sempre contrabalançar as forças envolvidas, com vista à sua harmonização.

## 2.2 DURAÇÃO E FORMAS DE CESSAÇÃO

O Desporto e, por conseguinte, o CTPD são pautados por interesses que não aparecem espelhados no modelo laboral comum. Esta assimetria levou a que o legislador fosse obrigado a pensar, na senda do referido anteriormente, um regime que atentasse às especificidades do fenómeno desportivo. Neste sentido, cumpre-nos esclarecer as opções tomadas quanto à duração do CTPD e às suas formas de cessação, uma vez que, encontrando-se a liberdade de desvinculação do trabalhador desportivo altamente comprimida, há que compreender a *ratio* inerente às normas e a sua relevância quando confrontadas com a matéria da ocupação efetiva.

---

restritiva. Ainda que o foco recaia na celebração de contratos desportivos, a verdade é que a área de atuação do empresário desportivo se alastrou a um rol mais amplo de serviços, que vão desde a assessoria até ao aconselhamento. Aproximando-se da génese de uma agência comercial, paralelamente a figura do empresário afasta-se da do mero intermediário. Cfr. CARVALHO, 2005, p. 208.

No tocante à duração do contrato, enquanto no regime comum os contratos *standard* correspondem a vínculos sem prazo de execução definida (sem data de cessação projetada *ab initio*)<sup>22</sup>, o RCTPD, no seu art. 9.º, plasma que a única tipologia contratual aplicável ao praticante desportivo é a do contrato a termo. Estando nós perante uma carreira *sui generis*, qualquer rumo que não este reproduziria uma certa incompatibilidade com a realidade<sup>23</sup>. Aliás, é nesta base que assenta a convicção de que o termo não poderá nortear a relação laboral tipo– “olhado com justificada desconfiança pelas leis gerais do trabalho, o contrato a prazo reina, incontestado e sem rival, na relação laboral desportiva”<sup>24</sup>.

Destarte, por regra, e como decorre do art. 9.º do RCTPD, o contrato não poderá ser estipulado por período temporal inferior a uma época nem superior a cinco<sup>25</sup>, excecionando-se os casos do n.º 2. A referência ao termo resolutivo ganha relevo por se manifestar como um dos poucos momentos em que o atleta dispõe a seu bel-prazer do seu futuro.

Todavia, é a existência do termo uma conquista dos desportistas? Parece-nos enganador pensar nele como um “instrumento de liberdade”, porque, e embora se associe a um período em que o atleta tem poder decisório, na verdade o que o atleta faz é “hipotecar a sua liberdade presente em troca da garantia de uma liberdade futura”<sup>26</sup>, ou seja, o cerne da questão reside antes na negação do direito à sua desvinculação. Se perspetivarmos a liberdade contratual como uma decisão do trabalhador sobre a qual não

---

<sup>22</sup> Embora os contratos a termo venham previstos nos art. 139.º e seguintes do CT, por serem considerados instrumentos legais de vinculação precária e atípica, a sua utilização encontra-se adstrita à verificação de circunstâncias concretas que poderão derivar de razões económicas, sociais e/ou de política de emprego.

<sup>23</sup> Daí criticarmos o posicionamento dos legisladores italiano e belga que decidiram consagrar a possibilidade de os praticantes desportivos celebrarem contratos por tempo indeterminado– art. 5.º da Lei 91/81 e art. 5.º da Lei de 24 de fevereiro de 1978, respetivamente.

<sup>24</sup> AMADO, 2013, p. 12.

<sup>25</sup> Em princípio uma época desportiva nunca ultrapassará os 12 meses– cfr. art. 9.º, n.º 6, do RCTPD– porém há que ter em conta que esta duração é variável. Excecionalmente, em 2020, o contexto pandémico obrigou a um prolongamento da época 2019/2020 e, conseqüentemente, a uma prorrogação automática dos contratos dos atletas da I Liga de futebol que se encontravam em fim de vínculo.

<sup>26</sup> AMADO, 2018.1, p. 62.

deve explicações, a opção do legislador não deixa de levantar algumas reticências. Acima de tudo, e como veremos *infra*, o recurso ao prazo espelha uma tentativa do legislador garantir a estabilidade do vínculo e da própria competição: “o contrato a termo perfila-se como uma técnica restritiva da concorrência no mercado de trabalho, ditada pela necessidade de tutelar a própria competição e os fins do ordenamento desportivo”<sup>27</sup>.

À obrigatoriedade de aposição de um termo, soma-se o afastamento do “princípio da renovação automática”, visto que, se aplicável ao modelo laboral desportivo, traduzir-se-ia numa forma adicional de restrição da liberdade do atleta e, portanto, acabaria por subverter em parte a lógica do sistema. Simultaneamente, deixa de existir o limite de renovações previsto no n.º 4 do art. 149.º do CT, podendo o trabalhador desportivo e a entidade empregadora desportiva “perpetuarem-se” na vida um do outro<sup>28</sup>.

Aquando da caracterização da especialidade da relação desportiva, defendemos que a mesma aparentava ser de desgaste rápido e se concentrava numa fase mais jovem da vida de um normal trabalhador. Estes dois pontos ajudam a explicar a escolha do legislador pelos contratos a prazo. No entanto devem ser analisados conjuntamente com a já referida necessidade de proteção da competição: os projetos desportivos são, por norma, duradouros, envolvem quantias consideráveis e exigem da entidade empregadora uma planificação e um estudo pormenorizado de todas as áreas envolvidas, das quais se destaca a participação nas competições oficiais; sabendo que quem nelas participa são os elementos do plantel, havia que garantir uma certa estabilidade, a qual acaba por ser conseguida com o recurso ao termo<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> AMADO, 2002, p. 113.

<sup>28</sup> O legislador não poderia tomar outra opção senão esta, sob pena de criar mais um entrave desnecessário à vida do atleta. Seria, de todo, incompreensível impedir as sucessivas renovações quando essa seja a vontade das partes. Além disso, nem deve ser colocada a hipótese de conversão em contrato sem termo dadas as características da própria área: a volatilidade e a sua relação umbilical ao *momentum*.

<sup>29</sup> Unindo as partes por um determinado lapso temporal e vinculando-as ao cumprimento do contrato por esse mesmo período, o termo, por atribuir uma certa segurança na manutenção do atleta, permite às entidades empregadoras melhor visar os seus objetivos e melhor delinear os seus projetos. Focando-se na proteção dos direitos e interesses das entidades desportivas, os benefícios para os desportistas acabam apenas por se fazer sentir de forma residual e reflexa.

Em concordância com a lógica do RETJ da FIFA, o RCTPD prevê diferentes formas de cessação contratual, surgindo estas no art. 23.º<sup>30</sup>. Atentando às mesmas, tornam-se inequívocos os limites encontrados pelo trabalhador desportivo, não podendo, por exemplo, denunciar o contrato mediante aviso prévio.

Inexistindo nos moldes do art. 400.º do CT, a denúncia no RCTPD encontra-se circunscrita a duas hipóteses distintas: uma primeira de menor relevância e intimamente conectada com o período experimental— cfr. art. 23.º, n.º 1, al. e)— e uma segunda, com grande expressão no fenómeno desportivo, que se correlaciona com as denominadas “cláusulas de rescisão— cfr. art. 23.º, n.º 1, al. g)<sup>31</sup>. Estas cláusulas assumem-se como um meio de desvinculação forjado *ex ante*, permitindo ao atleta saber quais as condições em que pode pôr termo à sua ligação sem que encontre quaisquer obstáculos da contraparte, e à entidade desportiva ser compensada com uma quantia que, aquando da celebração do contrato, definiu (em concordância com o jogador) como aceitável para prescindir dos serviços do atleta. A respeito destas, a doutrina tem debatido sobre a sua natureza, discorrendo se serão cláusulas penais ou multas penitenciais<sup>32</sup>. Face ao exposto, tendemos a posicionar-nos ao lado de MENDES BAPTISTA que rejeita serem cláusulas penais, na medida em que, não pressupondo uma atitude ilícita do desportista, o mecanismo do art. 25.º se distancia de “uma fixação prévia dos danos e prejuízos causados pelo incumprimento do contrato por parte do praticante desportivo”<sup>33</sup>. De modo similar, LEAL AMADO considera tratar-se de um direito de livre arrependimento a cujo exercício se sujeita a entidade empregadora a troco da contrapartida pecuniária definida<sup>34</sup>.

---

<sup>30</sup> Partindo do artigo em causa, as formas de cessação contratual são por: caducidade, acordo revogatório das partes, despedimento com justa causa, resolução, denúncia durante o período experimental, despedimento coletivo e denúncia por iniciativa do praticante desportivo nos termos do artigo 25.º

<sup>31</sup> Remetendo para o art. 25.º do RCTPD, nele encontramos os termos da denúncia por iniciativa do trabalhador desportivo: “as partes no contrato de trabalho desportivo podem estipular o direito de o praticante fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor, mediante o pagamento à entidade empregadora de uma indemnização fixada para o efeito”.

<sup>32</sup> Sobre o tema, veja-se: VENTURA, 2020, p. 224.

<sup>33</sup> BAPTISTA, 2012, p. 28.

<sup>34</sup> AMADO, 2018.1, p. 154.

A presente tese foca-se, ainda assim, naquelas que são as resoluções pelo atleta— cfr. art. 23.º, n.º 1, al. d), do RCTPD e art. 15.º do Regulamento da FIFA—, pois é neste campo que assenta a discussão da ocupação efetiva. Ou seja, analisando casuisticamente a situação e materializando a mesma uma violação do dever de ocupação efetiva, traduzir-se-á esta num motivo justificativo para o trabalhador resolver o seu contrato <sup>35/36</sup>? Se limita o desportista a sua liberdade mais do que o trabalhador comum, deverá também exigir-se à sua entidade patronal um maior esforço no cumprimento do contrato que os outros? No nosso entendimento sim, porque existe uma necessidade de equilibrar os pesos da balança. É nesta senda que, como desenvolveremos posteriormente, defendemos a adoção de uma solução próxima da do *RDDP*, que corporiza, de certa forma, o conceito de “ocupação efetiva”— cfr. n.º 4 do art. 7.º do *RDDP*— e faz impender sobre a entidade desportiva um dever de ceder o atleta quando não o utilize durante uma época— cfr. n.º 2 do art. 11.º do *RDDP*.

E na eventualidade de o trabalhador promover a cessação do contrato sem motivo inerente? A resposta é-nos dada pelo art. 24.º do RCTPD, que, à semelhança do art. 562.º do CC, plasma o princípio geral da ressarcibilidade plena dos danos (além do valor das retribuições que seriam pagas caso o contrato findasse no seu termo, a entidade empregadora desportiva poderá ainda ter direito a uma indemnização superior caso se prove que os danos sofridos foram mais elevados). Note-se ainda que os n.º 20 e 21 do art. 79.º do RCOLP, apoiando-se no RETJ da FIFA, proíbem que um jogador que haja

---

<sup>35</sup> No art. 394.º do CT encontramos as bases da resolução por iniciativa do trabalhador, relacionando-se esta com o conceito de justa causa. É conferido ao trabalhador um direito potestativo e facultativo de resolver o seu contrato quando confrontado com uma situação entendida pela lei como suficiente para justificar essa ruptura. Isto é, e contrariamente à denúncia— “que não se baseia em fundamento algum, sendo, por isso, de exercício livre”—, a resolução pressupõe a ocorrência de um facto subsequente que defrauda as legítimas expectativas, neste caso, do trabalhador. Cfr. LEITÃO, 2019, pp. 486-489.

<sup>36</sup> A possibilidade de resolução transmite momentaneamente a impossibilidade de fazer subsistir um contrato contra a vontade do trabalhador. Segundo JORGE LEITE, sobreleva, deste modo, o princípio da incoercibilidade do vínculo contratual, que, decorrendo da natureza pessoal do contrato de trabalho, nos relembra da ligação umbilical do labor ao empenhamento do indivíduo. Cfr. LEITE, 2017, p.8.

rescindido sem justa causa registre um novo contrato até se verificar o termo do contrato rescindido ou, então, até o clube declarar ter sido totalmente ressarcido<sup>37</sup>.

Sumariamente, e comparando-o com o trabalhador comum, o trabalhador desportivo é alvo de um tratamento diferenciado e com consequências graves naquela que é a sua liberdade contratual: seja pela opção pelos contratos a termo, seja pelo regime de cessação do contrato de trabalho adotado. Este tratamento diferenciado transparece as especificidades intrínsecas ao setor desportivo e conduz a uma incontestável prioritização dos interesses da entidade empregadora sobre o próprio atleta, reforçando-se a tão necessária estabilidade do vínculo, mas deixando o desportista numa posição algo vulnerável<sup>38</sup>.

---

<sup>37</sup> Remetemos maiores desenvolvimentos para o capítulo 4.º, onde trataremos o tema da relação entre o assédio moral e o dever de ocupação efetiva.

<sup>38</sup> AMADO, 2002, p. 229.

### **3. DEVER DE OCUPAÇÃO EFETIVA**

#### **3.1 DEVER DE OCUPAÇÃO EFETIVA NO CÓDIGO DE TRABALHO**

De uma relação laboral decorrem direitos e deveres para o trabalhador e para o empregador. No nosso CT, cumpre referir os art. 126.º a 129.º, uma vez ser neles que encontramos os direitos, deveres e garantias das partes, destacando-se, entre outras, a obrigação que impende sobre o empregador e o trabalhador de agir em concordância com a boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento do contratualizado. A execução da prestação do trabalho é, indubitavelmente, o dever principal do trabalhador e tem como correspondente o direito a uma retribuição. À primeira vista, poderia pressupor-se que à entidade empregadora corresponderia um dever de aceitar a contraprestação (o exercício das funções pelo trabalhador). No entanto, é na prática que somos obrigados a questionar: sendo certo que há um dever, sê-lo-á igualmente que existe um direito de trabalhar (um direito a cumprir a obrigação)<sup>39</sup>?

À semelhança do que ocorre com outras matérias, esta foi alvo de uma evolução histórica, iniciada no século XX a propósito dos profissionais do espetáculo e que se traduziu numa crescente proteção do trabalhador: invocou-se que uma plena realização pessoal e evolução na carreira, para estes, só poderia ocorrer com o efetivo desempenho da atividade. Primordialmente, a visão que imperava era a de que o trabalhador apenas teria de estar disponível para exercer as suas funções, ficando o verdadeiro exercício depois dependente da vontade da entidade empregadora, a quem cabia definir todos os quadrantes da prestação do trabalho (o “se”, o “como” e o “quando” desta). De uma forma gradual, e com a crescente importância da tutela dos direitos humanos, a conceção foi-se alterando, passando a predominar a ideia de que ao trabalhador se associa um real direito a executar as suas funções.

---

<sup>39</sup> AMADO, 2018.2, p. 193.

Ainda que até às últimas reformas o legislador não houvesse plasmado claramente um direito de ocupação efetiva, seria erróneo dizer que não existiam laivos (alguns deles bem notórios) desse mesmo direito na nossa legislação. A jurisprudência, desde cedo, recorreu a um conjunto de preceitos constitucionais e ordinários que nos auxiliam na formação das bases do conceito em si e que permitem explicitar os seus contornos: o direito ao trabalho previsto no 58.º CRP, o direito também ele constitucionalmente consagrado “à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes”– cfr. art. 59.º, n.º 1, al. b)– e o dever de a entidade patronal proporcionar boas condições de trabalho ao trabalhador– cfr. art. 19.º, als. c) e d), da LCT, entre outros<sup>40</sup>.

A questão da ocupação efetiva move-se no âmbito daquele que é o íntimo da substância do contrato de trabalho. Na sua essencialidade, manifesta-se como o direito do trabalhador a que a sua entidade empregadora o ocupe com as funções da sua categoria profissional, não devendo esta deixá-lo numa situação de inatividade injustificadamente<sup>41</sup>. Por outras palavras, o antigo magistrado brasileiro VALENTIN CARRION sustentou que manter um trabalhador na ociosidade se traduzia num “ato empresarial que atenta contra a dignidade humana, pois é vexatória (...) a situação de receber salários sem que isto aconteça em razão de ter cumprido labor”<sup>42</sup>. Sendo este o panorama geral daquilo que é a ocupação efetiva, há que discorrer sobre algumas das posições que são adotadas na nossa doutrina.

PEDRO ROMANO MARTINEZ entende que este dever nada mais é que um reflexo do princípio da igualdade– cfr. art. 13.º da CRP– quando aplicado ao mundo laboral<sup>43</sup>, surgindo como uma afirmação da vertente pessoal do trabalho– trabalho

---

<sup>40</sup> No sumário do Ac. do STJ de 29 de janeiro de 1998, cujo processo é o n.º 001813 e o relator Melo Franco, já se podia ler: “o trabalhador tem direito a ocupação efetiva do seu posto de trabalho, podendo quando a entidade patronal violar este direito, pedir em juízo que lhe seja reconhecido”.

<sup>41</sup> Nesta senda, além da falta de uma justificação válida, as situações que relevam no âmbito da ocupação efetiva deverão ainda cumular: a imputabilidade da conduta ao empregador e a sua não subsunção a um instituto autónomo com tratamento legal especial. Cfr. LAUREANO, 2013, p. 2.

<sup>42</sup> CARRIÓN, 1998, p. 384.

<sup>43</sup> Os trabalhadores devem, por isso, encontrar-se numa situação de igualdade tanto quanto à ocupação como quanto à execução do trabalho.

enquanto modo de realização pessoal e que, pressupondo uma organização condigna<sup>44</sup>, não se concebe como um mero meio de subsistência<sup>45</sup>. Esta pessoalidade da relação laboral conectar-se-ia ao facto de um possível desrespeito ser gerador de indemnizações tanto por danos patrimoniais como por danos não patrimoniais<sup>46</sup>. O autor relaciona ainda o dever em questão com a cláusula-geral da boa fé do art. 762.º, n.º 2, do CC, que, não tendo propriamente uma qualquer especificidade no mundo laboral, tem de nortear a atuação das partes. Havendo má-fé, convoca a possibilidade de aplicação do art. 829.º-A do CC, como veremos *infra*.

Na esteira de ROMANO MARTINEZ e apelando precisamente ao princípio da boa fé<sup>47</sup>: FURTADO MARTINS defende que o mesmo deve ser mesclado no cumprimento dos contratos com os “valores próprios do direito do trabalho”<sup>48</sup>. Com o intuito de cimentar o seu posicionamento, destaca a importância da perceção do trabalho enquanto algo humanizador— a personalidade do trabalhador nunca desaparece e o labor contribui positivamente para o seu desenvolvimento e afirmação. Não negando a existência de normas diretamente associadas a este direito, FURTADO MARTINS salvaguarda a relevância do “pensamento diretor” de que estas são forma de expressão, relevando o seu *telos*. A posição algo diferenciada deste autor não se fica por aqui, pois, ao ressaltar a importância do art. 61.º da CRP, procura demonstrar que o dever de ocupação efetiva não é um “cheque em branco” aplicável sempre que o trabalhador esteja “desocupado”. Isto é, não pode haver uma intrusão total na vida das entidades empregadoras, obrigando-as a um esforço desmedido e injustificado só para que um dado

---

<sup>44</sup> Do art. 59.º, n.º 1, al. b), da CRP retiramos justamente que todos os trabalhadores têm direito a uma “organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”.

<sup>45</sup> MARTINEZ, 2019, pp. 532-539.

<sup>46</sup> Embora seja fácil determinar a quantia referente aos danos patrimoniais, os não patrimoniais, por sua vez, atendem à factualidade do caso—respeitam a um âmbito mais íntimo e pessoal—, podendo ser reflexo de: perda de experiência, estagnação na carreira, falta de prática, *stress* causado, entre outras.

<sup>47</sup> Conjuntamente com os preceitos constitucionais e com a necessidade de tutela da profissionalidade, o princípio da boa fé, embora de origem civil, tem vindo a servir de fundamento ao direito da ocupação efetiva.

<sup>48</sup> MARTINS, 1992, p. 182.

trabalhador veja as suas pretensões satisfeitas<sup>49</sup>. Para o autor, o recurso a conceitos indeterminados— como o princípio da boa fé (cfr. art. 762.º, n.º 2, do CC)— é a alavanca necessária para alcançar a tão desejada “humanização” do trabalho, não se esgotando a relação laboral no câmbio trabalho/salário.

Para MONTEIRO FERNANDES não restam dúvidas de que se trata de um dever. Baseando-se primeiramente na CRP, enfatiza a importância de temperarmos a tutela da profissionalidade prevista na al. b) do n.º 1 do art. 59.º com o “direito ao bom nome e reputação”— cfr. art. 26.º, n.º 1, da CRP. De seguida, serve-se da lei ordinária para concluir que a efetiva prestação do trabalho tem um valor autónomo na ótica dos interesses do trabalhador— o CT apresenta, portanto, um conjunto de afloramentos normativos que apontam para a, por si designada, “valorização autónoma do efetivo exercício da atividade contratada”<sup>50</sup>. O autor realça também que o compromisso da ocupação efetiva— intrínseco a qualquer contrato de trabalho, mas cujos limites se encontram moldados pela dimensão da exigibilidade— vai além do simples respeito pela boa fé contratual:

*a violação contratual positiva (...) não se trata, simplesmente, de um comportamento incorreto, contrário à ética (...), trata-se de uma conduta lesiva do interesse contratual da outra parte, violadora de um seu direito, e, como tal, indutora de responsabilidade contratual*<sup>51</sup>.

---

<sup>49</sup> No Ac. do STJ, de 30 de setembro de 2003, cujo processo é o n.º 04S1003 e o relator Fernandes Cadilha, afirmou-se precisamente que “o direito à ocupação efetiva carece de ser analisado não apenas no plano da realização pessoal do trabalhador, mas também à luz do princípio da liberdade da iniciativa económica das empresas”; mais à frente, no mesmo Ac., assegurou-se ainda que, independentemente do fundamento da atuação da entidade patronal, não se pode dar como verificada a violação do dever de ocupação efetiva em resultado de uma desocupação temporária do trabalhador.

<sup>50</sup> Atribuindo um grande relevo ao n.º 2 do art. 118.º— que impede o exercício de funções secundárias que repercutam uma “desvalorização profissional”— e ao n.º 1 do art. 120.º— que se opõe a que da mobilidade funcional resulte uma “modificação substancial da posição do trabalhador”—, ambos do CT, o autor destaca que tais restrições só adquirem sentido “à luz duma conceção do trabalho que transcende a sua expressão económica (...) e os limites de um crédito do empregador, fazendo dele um factor de satisfação moral e de consideração social do trabalhador”. Cfr. FERNANDES, 2019, p. 430.

<sup>51</sup> *Ibidem*.

Por sua vez, BERNARDO LOBO XAVIER considera não se poder falar numa obrigação de ocupação efetiva; quanto muito estar-se-ia no campo de um ónus da entidade patronal. Os pontos essenciais a ter em conta são, então, a boa fé e o abuso do direito, dado que qualquer desaproveitamento da prestação de um trabalhador torna-se possível fruto do poder de direção do empregador, desde que respeitados os deveres gerais da boa fé<sup>52</sup>. Deste modo, o autor afirma:

*uma coisa é [o empresário] valer-se da constância do vínculo para prejuízo do trabalhador, fazendo-o perder experiência profissional, lesando-o na sua capacidade criativa e assumindo assim condutas inesperadas pela má fé (...) e outra é a existência de um mirífico dever de ocupar e de fazer trabalhar às vezes quem não tem para isso oportunidade no quadro duma boa gestão empresarial<sup>53</sup>.*

Independentemente da existência de um quadro tão heterogéneo de fundamentos, não deixa de ser evidente a bipolarização de posições, flutuando a doutrina entre quem considera existir um dever a cabo do empregador e quem acredita tratar-se de um mero ónus<sup>54</sup>.

No seguimento do afirmado nos parágrafos iniciais deste subcapítulo, ainda que o legislador só o tenha previsto expressamente a partir do CT de 2003, o direito à ocupação efetiva já havia sido reconhecido jurisprudencial e doutrinariamente<sup>55</sup>. Associado

---

<sup>52</sup> XAVIER, 2018, pp. 492-494.

<sup>53</sup> XAVIER, 1991, pp. 355-359.

<sup>54</sup> A escolha por quantitativamente atribuir um maior relevo ao setor doutrinário que apadrinha a tese da existência de um dever não se perspetiva como um mero exercício kafkiano: na verdade, estamos perante o setor maioritário, daí a necessidade de analisar mais autores e, por inerência, averiguar a heterogeneidade de argumentos utilizados—destarte, destacamos PEDRO ROMANO MARTINEZ, PEDRO FURTADO MARTINS e ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES—. Já, quanto à doutrina minoritária, e porque não poderíamos deixar de lhe fazer uma menção, decidimos escrutinar o posicionamento de BERNARDO LOBO XAVIER.

<sup>55</sup> Cfr. Ac. do TRL, de 15 de setembro de 2016, cujo processo é o n.º 5/16.0T8BRR.L1-4, em que, embora já estivesse em vigor o novo CT, o relator José Eduardo Sapateiro não deixa de recorrer a princípios do direito civil e constitucional para sustentar a sua posição quanto ao dever de ocupação efetiva e às relações juslaborais no geral: “o princípio da boa fé (...)— já para não falar de outros princípios e valores mais elevados e abrangentes, como os direitos de personalidade, sempre radicados e pautados pela dignidade da

à crescente dimensão pessoal atribuída ao trabalho<sup>56</sup>, o seu desenvolvimento assume-se sobretudo como reflexo da conjugação do direito ao trabalho constitucionalmente previsto com o princípio da dignidade humana.

O CT de 2009 plasma, no seu art. 129.º, n.º 1, al. b)<sup>57</sup>, o dever de ocupação efetiva, o qual obsta a que a entidade patronal interfira negativamente na vida laboral do seu trabalhador: ao empregador compete oferecer as condições necessárias para que o trabalhador possa dar cumprimento à sua prestação.

Partindo do Ac. do TRP, de 8 de março de 2019<sup>58</sup>, seria incoerente considerar a ocupação efetiva como um conceito irrestrito. Do ponto de vista da exigibilidade, existirão situações em que o empregador está objetivamente impedido de oferecer ocupação ao trabalhador<sup>59</sup>— qualquer exigência feita às entidades patronais nestes casos seria tida como desproporcional e atentaria contra a livre iniciativa das empresas<sup>60/61</sup>.

---

pessoa humana, designadamente, na vertente da preservação da sua integridade física e moral (...)— está sempre presente no cumprimento e execução do contrato de trabalho, o que significa que as partes não podem agir (...) de forma infundada, despauterada, por sua livre e autorrecriação”.

<sup>56</sup> Associando a este ponto o da identificação do objeto do contrato com a ideia de atividade, ROSÁRIO PALMA RAMALHO crê que o caminho trilhado pelo legislador foi o mais correto. Cfr. RAMALHO, 2019.1, p. 288.

<sup>57</sup> A redação é a mesma que a do CT de 2003, acontecendo a mudança meramente no número do artigo.

<sup>58</sup> Cfr. Ac. do TRP, de 8 de março de 2019, cujo processo é o n.º 158/18.2T8A VR.P1 e o relator Rui Araújo.

<sup>59</sup> Fernandes Cadilha, no acórdão indicado na nota de rodapé n.º 47, afirmou justamente que “não se demonstrando que a entidade empregadora atuou com má fé, ao manter o trabalhador desocupado durante um dado período de tempo, e subsistindo certas circunstâncias concretas que poderão explicar um tal comportamento (...), não poderá considerar-se como verificada a violação do dever de ocupação efectiva”.

<sup>60</sup> FERNANDES, 2019, p. 427.

<sup>61</sup> O dever de ocupação efetiva não pode nem deve ser tido como irrestrito, sob pena de se traduzir em decisões completamente desfasadas da realidade. Há que apreciar a argumentação da entidade empregadora, porque, baseando a sua decisão em motivos objetivos e lógicos e existindo o preceito legal do art. 62.º da CRP, uma situação que, à partida, consubstanciaria uma violação do dever em apreço pode antes ser um mero exercício justificado de gestão. Ademais, o legislador previu situações em que o empregador se encontra objetivamente impedido de receber a prestação, das quais destacamos: a greve— cfr. art. 530.º do CT—, o *lock-out*— cfr. art. 544.º do CT, embora seja um expediente proibido por lei— e ainda os casos de suspensão dos contratos de trabalho em situações de grave crise da empresa— cfr. art. 298.º, n.º 1, do CT.

Posto isto, há que compreender quais os efeitos inerentes à sua lesão; além de se traduzir numa contraordenação muito grave— cfr. art. 129.º, n.º 2, do CT—, parece não gerar controvérsia que se enquadre a situação no art. 798.º do CC— cuja epígrafe é “responsabilidade contratual do devedor”, neste caso do empregador<sup>62</sup>. Até porque no mesmo sentido apontou o legislador aquando da previsão do art. 323.º do CT: nele responsabiliza-se a parte que incumpriu com os seus deveres quanto aos prejuízos causados— no caso da ocupação efetiva, os danos patrimoniais e não patrimoniais decorrentes da sua inatividade. E mais, caso pretenda manter aquele vínculo laboral, o trabalhador pode ainda reagir através, por exemplo, de uma ação judicial em que peticione a condenação da sua entidade patronal na obrigação de esta o ocupar efetivamente e em concordância com o contrato.

Porém, e estando nós perante situações que, não raras vezes, quebram as relações de confiança e obrigam a uma rutura total, o legislador destinou ao trabalhador um meio de reação mais “agressivo”: a resolução contratual, nos termos do art. 394.º, n.º 2, al. b), do CT<sup>63</sup>, à qual se associa ainda um direito a ser indemnizado por força do art. 396.º.

Sendo o assunto amplamente debatido, existe quem defenda o recurso ao art. 32.º do CPT, servindo-se deste modo o trabalhador de uma providência cautelar que coloque termo à inatividade injustificada<sup>64</sup>; e ainda quem advogue a aplicação da sanção pecuniária compulsória do 829.º-A do CC, “por cada dia em que não lhe seja efetivamente atribuída uma tarefa”<sup>65</sup>.

Todavia a discussão não se cinge aos termos apresentados, alastrando-se à essência da (não) ocupação efetiva. Conceber o conceito como absoluto significa reduzi-lo às situações em que o trabalhador esteja completamente desocupado e em que essa

---

<sup>62</sup> Este artigo deverá ser lido conjuntamente com o que o precede, porque no 799.º do CC está plasmado que à entidade patronal cabe provar que a (possível) violação não resulta de uma atuação culposa sua.

<sup>63</sup> No Ac. do STJ de 9 de fevereiro de 2011 (processo n.º 678/03.3TTLSB.L1-4), o relator Leopoldo Soares afirmou que pode haver lugar à resolução, mas que esta não se apresenta como uma consequência direta da lesão do direito em causa.

<sup>64</sup> LEITE, 1991, pp. 32-34.

<sup>65</sup> MARTINEZ, 2013, p. 489.

mesma paragem abranja toda a prestação; se o percebermos como relativo, abarcaremos os casos que fujam ao normal fluxo laboral— quando haja um elevado grau de inatividade, mas não total<sup>66/67</sup>—. A adoção da segunda perspetiva acarreta uma dose de imprevisibilidade, porque adicionamos zonas cinzentas. Não obstante, olhar para o conceito como absoluto parece demasiado redutor e levaria a uma ausência de resposta quando em causa condutas menos claras.

Associada a este ponto surge a necessidade de se definir a partir de que momento é que podemos afirmar que o direito à ocupação efetiva foi lesado: não há propriamente um hiato que espelhe automaticamente uma violação; só através da comparação da situação fáctica daquele trabalhador com a do padrão do homem médio é que se poderá solucionar o caso<sup>68</sup>.

### **3.2 DEVER DE OCUPAÇÃO EFETIVA NO DESPORTO**

No geral, as relações laborais são relações de poder, não fugindo as desportivas à regra. Aliás, podemos dizer que no CTPD o grau imersão na vida pessoal do trabalhador-desportista se assume como mais intenso, potenciando um maior desequilíbrio entre as partes e uma conseqüente constrição dos direitos do praticante<sup>69</sup>. O terreno é escorregadio

---

<sup>66</sup> Assim sendo, aqui são inseridos os casos em que há um subaproveitamento do trabalhador.

<sup>67</sup> No sumário do Ac. do TRL mencionado na nota de rodapé n.º 48, o relator salienta a existência de “cenários particulares, subtis, falseados, enviesados, armadilhados”, não tão facilmente identificáveis e qualificáveis, mas, ainda assim, consubstanciadores de uma violação do direito à ocupação efetiva.

<sup>68</sup> ABEL LAUREANO atribui um grande relevo à necessidade de se proceder a este exercício comparativo, sublinhando a impossibilidade prática de nos socorrermos de um critério estritamente quantitativo: “a certeza que se obteria (...) não compensaria muito provavelmente a cadeia de injustiças a que daria lugar; na verdade, colocaria no mesmo pé trabalhadores de actividades que reclamam e usam muito diferentes modos de operar, que suscitam diferentes sensibilidades, que se integram em diferentes contextos sociais e económicos, etc.”. Cfr. LAUREANO, 2013, pp. 17-18.

<sup>69</sup> Sobre o tema, LEAL AMADO destaca que “a especificidade da atividade desportiva e do meio em que a mesma se desenvolve poderão justificar algumas compressões dos direitos de cidadania e de

e não pode ser analisado de ânimo leve, daí o próprio legislador ter previsto a existência de “limitações justificadas pela especificidade da atividade desportiva”– cfr. art. 12.º, n.º 1, do RCTPD. Foi com o RCTPD que se plasmaram pela primeira vez expressamente os direitos de personalidade do praticante desportivo, os quais, estando umbilicalmente ligados aos deveres da entidade empregadora desportiva e do próprio atleta, exigem respeito.

Primeiramente, e no seguimento do referido em capítulos anteriores, os desportistas são, sem dúvida, uma classe diferenciada: tal faz-se sentir especialmente na particular abordagem aos seus direitos de personalidade. Contrabalançando aqueles que são os interesses do clube com os dos praticantes desportivos, cremos que a lei faz prevalecer os primeiros sobre os segundos. Como reflexo disso, temos uma série de consequências práticas: a busca incessante pelo sucesso desportivo que impõe restrições na vida do jogador; a alta pressão dos *media* e a inevitável obrigação de ter uma conduta *extra-jogo* regrada; os regulamentos internos e a própria cultura do clube que impedem certas condutas; entre outras<sup>70</sup>. Posto isto, fica evidente que esta tensão de interesses é geradora de inúmeros problemas, dos quais se destaca o da ocupação efetiva, sobre o qual incidirão os parágrafos *infra*.

Se antes se encontravam no art. 12.º, os “deveres da entidade empregadora desportiva” surgem agora no art. 11.º do RCTPD, apontando a al. a), exatamente, para o dever de a entidade empregadora desportiva proporcionar ao praticante as condições necessárias à participação desportiva, bem como uma efetiva participação nos treinos e nas restantes atividades preparatórias e instrumentais da competição desportiva.

Por não restar margem para que se questione se o legislador convencionou um verdadeiro dever de ocupação efetiva do empregador, faz até sentido afirmar que o CTPD assumiu a dianteira na sua afirmação no Direito do Trabalho. Na visão de ROSÁRIO

---

personalidade do praticante desportivo, em moldes que não encontram paralelo na relação laboral comum”.  
Cfr. AMADO, 2018.1, p. 80.

<sup>70</sup> SANTOS, 2010, p. 226.

PALMA RAMALHO <sup>71</sup> e de FURTADO MARTINS <sup>72</sup>, este direito foi justamente pensado para o caso dos desportistas (e também dos artistas) e repercute a especial orgânica inerente à área: estamos perante uma vida profissional de duração reduzida, sendo tal inversamente proporcional ao esforço e consistência exigidos; há uma vertente muito prática que, quando associada à imprescindível disciplina física e tática, tende a depender de uma grande regularidade na prestação do trabalho; e implica um maior relevo do espaço competitivo— as competições enquanto “montras” dos atletas.

Importante será agora perceber os seus contornos: haverá uma obrigação de o trabalhador-desportista jogar sempre? A resposta é negativa, sendo-nos dada pelo legislador e pela lógica. Perspetivar este direito como absoluto seria completamente inoportável e desfasado da realidade, desde logo pelo facto de os plantéis serem compostos por mais de 25 atletas— número que permite fazer face às mais diversas contrariedades— e de em cada jogo oficial só participarem, no máximo, 14— 11 como titulares e três como suplentes-utilizados<sup>73/74</sup>.

À partida, ninguém é contratado com a certeza da titularidade: esta é conquistada noutros momentos (nas sessões técnicas, teóricas e práticas e nas demais atividades de preparação) e é quanto a estes que existirá um direito— o atleta não poderá, então, ser impedido de treinar e de demonstrar as suas valias. A participação nas competições transparece já aquilo que serão as opções do treinador, não se tolerando, no entanto, um afastamento do atleta dos treinos ou remanescentes atividades sem que nada o justifique; é ao treinador que cabe decidir quais os jogadores de que quer ou não prescindir, atendendo a um rol de fatores, de entre os quais se destacam: a gestão do calendário desportivo, o jogo em causa, a competição em disputa e o rendimento global da equipa. Como nos diz JOSÉ LUÍS PEREIRA DE SEIXAS, sobrelevam duas dimensões: a propedêutica, que cabe dentro da ocupação efetiva, e a competitiva, que fica excluída<sup>75</sup>;

---

<sup>71</sup> RAMALHO, 2019.2, p. 461.

<sup>72</sup> MARTINS, 1992, p. 176.

<sup>73</sup> Na época desportiva de 2020/2021, tendo em vista a proteção dos atletas devido à pandemia enfrentada, puderam ser feitas 5 substituições, desde que realizadas em três momentos distintos, no máximo.

<sup>74</sup> AMADO, 2018.1, p. 73.

<sup>75</sup> SEIXAS, 2004, p. 167.

por outras palavras, mas concordantes, LEAL AMADO defende que “o praticante tem o direito de treinar, mas não o de competir”<sup>76</sup>.

Estando dependente dos fatores referenciados, um direito absoluto seria incompatível com aquela que é a autonomia técnica do treinador; esta conduz a que este seja quase um juiz que avalia as qualidades técnicas e pessoais do atleta através de critérios muito próprios, daí falar-se numa “quase irrestrita liberdade de utilizar ou não os serviços”<sup>77</sup> do desportista. Ainda assim, há que entender o lado do jogador, que, por sinal, é o mais fraco da relação: o atleta assina com o intuito de treinar para depois jogar; se sem competição, há treino, o oposto não é válido— sem treinar, todas e quaisquer ambições acabam por cair no vazio e, de certa forma, a sua carreira “falece”<sup>78</sup>.

No que concerne ainda à autonomia do treinador, existem duas situações em que esta é reduzida e que, apresentando-se como opostas, trazem um novo colorido à temática: acontece que podem existir contratos que contemplem cláusulas que obriguem à utilização de um dado atleta— aqui, sim, não seria erróneo falar numa “obrigação de titularidade”<sup>79</sup>; por outro lado, temos o cenário que mais importância adquire para a presente tese e que corresponde ao afastamento do desportista por motivos que fogem ao âmbito competitivo. A entidade empregadora, de forma a punir e/ou desgastar o profissional em causa, arreda-o das competições (e, nos casos mais graves, até dos treinos), compelindo-o a tomar a atitude desejada<sup>80</sup>.

---

<sup>76</sup> AMADO, 2020, pp. 42-47.

<sup>77</sup> AMADO, 2007, p. 116.

<sup>78</sup> Num Ac. do TRG de 9 de maio de 2019 (processo n.º 189/18.9T8BRG.G1), a relatora Vera Sottomayor afirmou, em sentido similar, que o desportista “treina para jogar (...). Estando impedido de jogar tudo falece”.

<sup>79</sup> Estas cláusulas tendem a ser utilizadas com atletas com uma grande notoriedade e de estatuto superior. Embora se possam afigurar como o único meio capaz de atrair certos desportistas, não podemos deixar de criticar a sua bondade: num universo tão limitado, em que apenas 11 jogam, ter uma posição que, à partida, será ocupada invariavelmente pelo mesmo sujeito aparenta ser demasiado nefasto para aquele que é o normal decurso do contrato dos demais.

<sup>80</sup> Como veremos *infra*, tal atitude corresponde a uma prática assediadora, proibida pelo n.º 2 do art. 12.º do RCTPD. Aliás, o próprio CCT para futebolistas— celebrado entre a LPFP e o SJPF e disponível em: <https://www.ligaportugal.pt/media/15779/cct-liga-portugal-sjpf.pdf>, na sua al. d) do art. 14.º, impede a

Os critérios técnico-desportivos associados à escolha das equipas têm um pendor maior que a própria tutela da profissionalidade, daí a já referida quase ilimitada liberdade das equipas técnicas que, em regra, atuam em sincronia com as entidades empregadoras. Podemos até afirmar que o nosso ordenamento jurídico é desprotetor<sup>81</sup>, porém a verdade é que existem sinais de que a participação nas competições não foi olvidada; o mais forte prende-se com a obrigatoriedade de o empregador registar o atleta por força da al. a) do art. 11.º do RCTPD, sendo que, não tomando tal providência, incorre numa contraordenação grave— cfr. art. 40.º, n.º 2— que pode até legitimar uma rutura contratual. Nesse sentido, o legislador atribui uma grande relevância a este registo, na medida em que o perspetiva como um dever e não um mero ónus<sup>82</sup>.

Com efeito, o que o atleta almeja é fazer parte do espetáculo desportivo; são as suas prestações nas competições (só possíveis com o registo) que fazem multidões apaixonarem-se: mais do que ver, o desportista quer (e tem de) ser visto, sob pena de a sua carreira entrar numa espiral recessiva<sup>83</sup>. A participação nos treinos, embora essencial, nunca será suficiente: a atividade desportiva sobre a qual o CTPD incide, mais do que a

---

entidade empregadora de afetar as condições de trabalho do atleta, nomeadamente, impedindo-o de treinar com o resto do plantel, salvo situações de ordem médica ou técnica (onde poderemos incluir as sanções). Em contraposição, no ordenamento jurídico espanhol, o afastamento dos treinos encontra-se circunscrito aos casos resultantes de lesão ou sanção (art. 7.º, n.º 4, do *RDDP*), o que concretiza uma abordagem mais cuidada para com o praticante desportivo.

<sup>81</sup> Entendemo-lo como desprotetor por considerarmos pertinente tipificar-se um meio alternativo de defesa dos interesses do atleta não tão erosivo para a relação laboral quanto a resolução.

<sup>82</sup> Confrontado com um problema similar, o Tribunal Supremo espanhol, aquando do recurso com n.º de processo 238/2008, proferiu uma sentença unificadora de doutrina em que defendeu que a não tramitação da licença (a falta de registo) consubstancia uma prática que, invariavelmente, se traduzirá num atentado à ocupação efetiva— partindo da análise conjunta do art. 4.º do CC espanhol com o n.º 4 do art. 7.º do *RDDP*. Entendeu ainda que, nestes casos, a impossibilidade de participar nas competições não resulta de uma decisão técnica de quem tem faculdades para a tomar, refletindo antes uma verdadeira impossibilidade jurídica que priva o desportista do normal exercício da sua profissão. Mesmo não havendo um afastamento dos treinos, estes deixam de servir o seu propósito, pois o atleta sabe, desde logo, que não poderá dar seguimento ao seu trabalho nas partidas oficiais.

<sup>83</sup> AMADO, 2018.1, p. 71.

respeitante aos treinos, é aquela que acontece nos jogos. A vida do praticante desportivo gravita essencialmente nestes momentos oficiais<sup>84</sup>.

Na senda do parágrafo anterior, fica bem explícito que um reforço da tutela da profissionalidade na nossa legislação seria bem-vindo. Destarte, pela abordagem proativa tomada, o ordenamento jurídico espanhol deve ser destacado.

Em Espanha, o direito ao trabalho encontra-se constitucionalmente plasmado no art. 35.º, manifestando-se, depois, num conjunto de normas presentes na legislação ordinária. Sendo o direito à ocupação efetiva uma decorrência do direito ao trabalho, o legislador previu-o no *ET*, mais propriamente na al. a) do n.º 2 do art. 4.º<sup>85</sup>. Interessando-nos a lógica seguida nas relações desportivas, há que recorrer ao *RDDP* que no seu art. 4.º define que os desportistas não poderão ser excluídos dos treinos e das atividades instrumentais e preparatórias, exceto quando haja uma lesão<sup>86</sup>.

Se no panorama global o regime espanhol se apresenta como próximo do português, a inovação dá-se no art. 11.º do decreto, cuja epígrafe é *Cessiones Temporales*. Enquanto o n.º 1 incide sobre os termos gerais das cessões, o n.º 2 indica-nos que, não sendo o atleta utilizado nas competições oficiais no decorrer de uma época desportiva, a entidade empregadora deve consentir a sua cessão. O legislador expressa, assim, uma especial preocupação pela especificidade da relação laboral desportiva, atribuindo um relevo particular à ocupação efetiva<sup>87</sup>.

---

<sup>84</sup> Com isto não negamos a existência de atletas que são contratados numa perspetiva de fazerem apenas parte do plantel, auxiliando no crescimento dos restantes e fomentando um bom ambiente no balneário. Disto são exemplo paradigmático a maioria dos 3.º guarda-redes que, em regra, só são utilizados em *ultima ratio*.

<sup>85</sup> Violando-se o direito de ocupação efetiva, uma das consequências previstas no regime geral está plasmada no art. 30.º do *ET*, que aborda as situações em que o trabalhador, embora não cumprindo a sua prestação por motivos imputáveis à entidade empregadora, mantém o seu direito a receber o salário.

<sup>86</sup> RUBIO SÁNCHEZ, 2018, pp. 29-42.

<sup>87</sup> SEIXAS, 2004, p. 169.

O exposto leva-nos a debater se será uma obrigação *ex lege* ou apenas uma conduta facultativa para a entidade desportiva. Caso tenhamos em conta a desproporcionalidade da hipótese de se ter de ceder um desportista só pela sua não participação nas competições oficiais, ainda para mais num desporto onde existem suplentes, teremos de defender a existência de uma mera conduta facultativa. Ademais, a norma parece ter sido pensada para quando haja uma mais grave intromissão na vida laboral do atleta: as situações que procurava abranger seriam aquelas em que o desportista fica apartado de dar todo e qualquer contributo<sup>88</sup>.

Posto isto, e do supramencionado, resulta um problema: a permeabilidade à fraude. Da mesma maneira que elogiamos a proatividade e a bondade do legislador, afirmamos que deveria ter sido previsto um mecanismo que impedisse (ou, pelo menos, desincentivasse) as entidades desportivas de contornar a letra da lei, porque, com uma simples convocatória, o dever de a entidade patronal consentir a cedência acabaria por desaparecer. Julgamos, todavia, redutor olhar para os factos de uma perspectiva exclusivamente positivista, importando mais vê-los de um prisma teleológico; quando confrontados com certa situação, só as suas circunstâncias atestarão se a atuação da entidade desportiva foi fraudulenta e, por isso, abusiva<sup>89</sup>. Provada a fraude, levantamos a hipótese de, além das consequências inerentes à violação do dever de ocupação efetiva, se aplicarem sanções com claros reflexos na vertente desportiva. Deveria ser equacionada, por exemplo, a proibição de inscrever desportistas por um certo lapso temporal, pois seria uma medida que conduziria à utilização e valorização de atletas com contrato<sup>90</sup>.

---

<sup>88</sup> Este raciocínio exclui do âmbito de aplicação da norma os casos em que há uma integração no elenco, ainda que na qualidade de suplente.

<sup>89</sup> Não raras vezes, encontramos atletas cuja expectativa de minutos é quase nula e quanto a estes, desde que tal surja refletido no contrato, pensamos não haver qualquer violação do dever de ocupação efetiva. Não existindo sequer uma pretensão do praticante desportivo em ser cedido, a aplicação do artigo em apreço deve ser afastada. Apesar de podermos entender haver uma obrigatoriedade de consentimento por parte da entidade empregadora, a vontade do desportista nunca poderá ser descurada.

<sup>90</sup> A FIFA tem usado este mecanismo quando confrontada com situações como: dívidas de uma sociedade desportiva para com outras (atente-se ao caso de André, cuja informação está disponível em: <https://www.record.pt/futebol/futebol-nacional/liga-nos/sporting/detalhe/sport-recife-oficialmente-impedido-de-inscrever-jogadores-por-divida-ao-sporting>) e na sequência da inscrição irregular de atletas

Uma última nota para o n.º 2 do art. 16.º do *RDDP*, que alude à resolução do contrato com justa causa pelo atleta. Fruto da remissão para o art. 50.º, n.º 1, al. c), do *ET*, incumprindo o empregador com um dos seus deveres (entre os quais, o da ocupação efetiva), os efeitos gerados serão aqueles que ocorreriam caso tivesse havido um despedimento julgado improcedente— art. 56.º, n.º 1, do *ET*<sup>91</sup>.

---

menores (tal como aconteceu com um dos principais clubes espanhóis, consultável em: [https://www.rtp.pt/noticias/futebol-internacional/barcelona-impedido-de-inscrever-jogadores\\_d727835](https://www.rtp.pt/noticias/futebol-internacional/barcelona-impedido-de-inscrever-jogadores_d727835)).

Deste modo, seria bastante plausível aplicar um raciocínio aproximado quando violado o dever de ocupação efetiva; com a agravante do facto de, aqui, haver uma tentativa de ludibriar as “regras do jogo” e o sistema.

<sup>91</sup> Aquando de uma resolução, não se coloca, contudo, a possibilidade de readmissão do atleta por incompatibilidade com a figura em apreço e com a própria dinâmica das relações laborais desportivas.

## 4. O ASSÉDIO MORAL E O DEVER DE OCUPAÇÃO EFETIVA NO DESPORTO

### 4.1 ASSÉDIO MORAL NO DESPORTO

Falar em assédio moral é falar numa conduta que, embora isoladamente possa não aparentar ser ilícita, quando analisada no seu todo é apta a causar no trabalhador um desconforto que afeta o normal decurso do contrato de trabalho e que atenta contra a sua dignidade profissional e contra a sua própria integridade física e moral<sup>92/93</sup>. Sendo as empresas um “espaço de autoridade e de convivialidade”, estas constituem um terreno privilegiado para o *mobbing*<sup>94</sup>.

Deste modo, torna-se fácil perceber a correlação entre o assédio e o direito à ocupação efetiva. À semelhança das demais relações laborais, a desportiva denota também ela enormes tensões, perpetuando-se na mesma um clima de pressão psicológica contínua<sup>95</sup>– “é um trabalho que decorre em uma atmosfera de *stress* e de constante

---

<sup>92</sup> Posicionamento de Maria João Romba aquando do processo n.º 1254/2007-4, corrido no TRL e datado de 9 de maio de 2007.

<sup>93</sup> Em termos similares, ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA afirma reportar-se aos “atos de natureza diversa, intimidatórios, constrangedores ou humilhantes, (...) ocorridos no âmbito de uma relação laboral, que objetivamente atentem contra os direitos fundamentais do trabalhador”. Cfr. COSTA, 2010, pp. 103-104.

<sup>94</sup> AMADO, 2019, p. 209.

<sup>95</sup> Note-se que esta pressão psicológica não resulta apenas de condutas verticais (praticadas pelas entidades empregadoras), fazendo-se o assédio moral também sentir horizontalmente. Ademais, no Desporto, assistimos a um fenómeno controverso com os próprios adeptos que, frequentemente, têm comportamentos menos corretos para com os intervenientes do espetáculo desportivo. É neste âmbito que somos obrigados a enquadrar as atitudes de terceiros no assédio laboral. Socorrendo-nos da opinião de ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA, o assediador pode de facto ser um terceiro sem qualquer tipo de relação laboral com a entidade empregadora. Aludindo às conclusões do Comité Europeu dos Direitos Sociais relativamente ao caso finlandês– em 2014–, a autora reforça a ideia de que o empregador pode também ele ser responsável

competição ou, mesmo, concorrência<sup>96</sup>. Apesar disso, ressaltamos a importância de não confundirmos conceitos: há condutas assediadoras, mas que não incidem sobre a ocupação efetiva<sup>97</sup>, e situações que justificam a não utilização do atleta sem que haja assédio<sup>98</sup>.

Tendo noção da sua relevância, o legislador abordou no art. 12.º do RCTPD os direitos de personalidade e o assédio do atleta, obrigando a entidade patronal a respeitar estes direitos e proibindo o assédio nos termos previstos no regime geral. Tal abordagem assume-se como uma inovação, uma vez que a norma não existia na Lei n.º 28/98. Ainda assim, seria erróneo dizer que a inexistência de posituação legal significava estarmos perante um instituto que desinteressava às relações laborais desportivas: a aplicação subsidiária do CT impedia que a situação se perdesse no vazio<sup>99</sup>.

Partindo do defendido por LEAL AMADO, o n.º 1 do artigo em causa aponta para a necessidade de o jogador não ser visto como um simples ativo: mais que um trabalhador, ele é uma pessoa, não se podendo reduzir a sua vida ao mero cumprimento do seu contrato laboral<sup>100</sup>.

---

pelos situações de assédio ocorridas nas suas instalações, seja por um terceiro ou, por um trabalhador seu, contra este repetição (veja-se o caso de clubes que foram multados por supostos cânticos racistas e xenófobos por parte dos seus adeptos – informação disponível em: <https://expresso.pt/desporto/uefa-multa-fc-porto-por-comportamento-racista-dos-adeptos=f716739>). Conhecendo tais práticas, do empregador espera-se uma postura consentânea e ativa para que não se assista à sua repetição. Cfr. COSTA, 2021, pp. 38-43.

<sup>96</sup> GOMES, 2018, p. 100.

<sup>97</sup> Como explicado por JÚLIO GOMES, o assédio não afeta necessariamente o direito de ocupação efetiva do atleta, podendo ser resultado de outro tipo de comportamentos: “entrevistas concedidas por treinadores e presidentes de clubes em que acusa publicamente um jogador de ser o responsável pelos maus resultados (...), de não estar concentrado na equipa, por estar já a pensar em deixar o clube ou, mesmo, as acusações de deslealdade e traição”, entre outros. Cfr. GOMES, 2018, p. 103.

<sup>98</sup> Como exemplo paradigmático temos a impossibilidade de utilizar um atleta que se encontre lesionado.

<sup>99</sup> Todavia, é de louvar a atitude do legislador, pois reforça a posição do praticante desportivo enquanto Homem e cidadão.

<sup>100</sup> AMADO, 2018.1, p. 78.

Se perspetivarmos a situação como um diagrama de Venn em que, enquanto a primeira circunferência corresponde a uma série de direitos que não são exclusivamente laborais— que incidem na vertente humana do praticante enquanto cidadão—, a segunda concerne aos interesses do empregador— e que invariavelmente conduzem a uma constrição dos direitos do primeiro—, fica claro que os problemas surgem do cruzamento das duas circunferências. O facto de em causa estar o conteúdo mínimo e imprescindível da esfera jurídica do praticante desportivo leva a que o terreno seja pantanoso, exigindo-se uma atenção redobrada. Este raciocínio, ainda que aplicável às relações laborais no geral, adquire contornos mais intensos nas relações desportivas derivado das suas especificidades.

Feita esta breve análise ao n.º 1, para o presente capítulo releva, particularmente, o n.º 2, remetendo-nos o mesmo para o regime geral do assédio que se encontra previsto no art. 29.º do CT.

Sem embargo, cremos ser possível afirmar que do fenómeno desportivo resulta um rol de elementos que são catalisadores do assédio, havendo que destacar: a hipersubordinação, a forte hierarquização, a cultura imediatista de resultados e o controlo mais apertado do atleta<sup>101</sup>.

Posto isto, na origem do assédio moral encontramos habitualmente uma opção do atleta que não se coaduna com aquilo que seriam as pretensões da entidade desportiva— há um distanciamento entre a vontade do praticante desportivo e a do clube (seja em resultado de dificuldades numa renovação ou de uma transferência, por exemplo). Funcionando, simultaneamente, como uma forma de expressar o seu desagrado e como uma retaliação, o grau de intensidade das atitudes a tomar pelo empregador é variável. Incidindo algumas destas sobre o real direito à ocupação efetiva, há casos em que se limita

---

<sup>101</sup> MIRANDA, 2010, disponível em: <http://www.martinhonevesmiranda.com.br/2010/07/o-desporto-alheio-a-regulamentacao-do-estado/>.

a retirar a braçadeira de capitão e outros em que decide despromover o atleta à “equipa B” ou, em *ultima ratio*, o impede de frequentar as instalações desportivas<sup>102</sup>.

Das condutas mencionadas, se algumas se apresentam notoriamente como violadoras do direito à ocupação efetiva— com um caráter abusivo e contrário ao princípio da boa fé contratual<sup>103</sup>—, há outras que comportam dificuldades acrescidas quanto ao que à questão probatória diz respeito.

Sabendo nós que o treino tem um papel essencial na vida do desportista e que é nele que surge a possibilidade de conquistar um lugar entre os eleitos do treinador, caso seja colocado a treinar à parte, qualquer expectativa de utilização nas competições oficiais assumir-se-á como ilusória. Havendo uma impossibilidade prática de demonstrar o seu valor, a decisão parece, portanto, ter em si inerente uma ameaça de exclusão do desportista.

O raciocínio acima exposto adquire, contudo, uma certa complexidade quando envolvida uma “equipa B”. Na base da criação destas equipas secundárias esteve, sem dúvida, a necessidade de haver um palco que auxiliasse na transição do futebol de formação para o futebol profissional. Estas foram pensadas para os novos talentos, garantindo-lhes um “espaço” para apurarem as suas capacidades com vista a uma mais rápida adaptação à equipa principal. No seguimento do que afirmámos, colocar um atleta de créditos firmados numa divisão inferior não deverá ser observado com estranheza? A resposta dependerá do circunstancialismo envolvente: se, por exemplo, o atleta “desce” temporariamente à “equipa B” para readquirir ritmo após uma lesão, esta decisão não poderá ser vista como um atentado ao vínculo existente. Por outro lado, caso a mudança não se funde em motivos técnico-táticos, o comportamento tem de ser tido como indesejado, podendo conduzir a um direito a resolver o contrato<sup>104</sup>. Atualmente, e com o surgimento da “Liga Revelação”, pensada para atletas sub-23, deu-se uma nova e ainda

---

<sup>102</sup> Enquanto a análise à despromoção do atleta à “equipa b” já terá alguma preponderância no presente subcapítulo, a do impedimento de frequentar as instalações desportivas será feita exaustivamente no subcapítulo precedente.

<sup>103</sup> AMADO, 2002, pp. 270-274.

<sup>104</sup> AMADO, 2013, p. 33.

mais complexa tónica à temática, porque se esta, sim, é invariavelmente pensada para o desenvolvimento dos jovens, em que plano ficam as “equipas B”?

Em contrapartida, sabemos que a cada período de transferências corresponde um enorme fluxo de entradas e saídas num clube, refletindo tal duas forças polarizadas: as escolhas do treinador e as da entidade empregadora. Como expectável, nem todas as contratações se revelam acertadas, o que nos leva a questionar se as equipas B e os próprios sub-23 poderão eventualmente funcionar como “depósitos de contratações falhadas”<sup>105</sup>. A nosso ver, tudo dependerá mais uma vez de uma análise casuística e que incidirá sobre aquele atleta em específico e sobre a própria política de contratações adotada<sup>106</sup>. Não é descabido que um dado praticante desportivo da equipa principal não atue por qualquer uma delas, mas, não sendo essa situação temporária, deverá ser encontrada uma solução que passará por uma de três hipóteses: a aceitação da nova condição— esta nunca deverá ser presumida—, a cedência do trabalhador ou a cessação do contrato.

Assim sendo, as entidades empregadoras desportivas estão cientes dos riscos do assédio moral e têm optado por celebrar contratos mais duradouros ou, então, proceder à sua renovação bem antes do seu término chegar— os chamados *rolling contracts*<sup>107</sup>. No entanto, há que ter presente que subjacente a estas renovações, muitas vezes, está apenas a pretensão de impedir que o atleta saia a “custo zero” e não uma verdadeira vontade em contar com os seus serviços. Estando o praticante ciente disto é natural que pondere não renovar e é desta recusa que advem um conjunto de comportamentos que impedem o normal decurso da relação laboral. A relação laboral está contratualizada e os seus termos

---

<sup>105</sup> Embora possa colidir com o princípio constitucional da livre iniciativa económica privada— cfr. art. 61.º da CRP—, julgamos que a solução para este possível inconveniente poderá passar pela imposição de um teto salarial a cada entidade desportiva: aumentaria a competitividade, obrigaria a uma gestão mais ponderada dos salários dos atletas e, acima de tudo, fá-los-ia ser mais seletivos no que às suas contratações diz respeito. Não obstante, o sistema a ser adotado deveria seguir moldes distintos do da MLS (principal competição norte-americana), em razão do facto de discordarmos da atribuição do mesmo *salary cap* a todos os clubes: dever-se-ia relevar as suas características e os seus êxitos.

<sup>106</sup> Nesta matéria será ainda relevante apurar a vontade contratual das partes e a forma de execução do contrato.

<sup>107</sup> AMADO, 2018.1, p. 81.

definidos desde o início, pressupondo-se que as partes só os aceitaram por esperarem cumpri-los.

Incumprindo a entidade patronal com o dever de ocupação efetiva ao tentar constranger o trabalhador a ir contra a sua própria vontade, este último acaba por ficar numa situação inglória e que, em princípio, só será solucionada com a resolução contratual. Ao desportista não lhe podem ser apenas dadas as hipóteses de renovar ou de “congelar” temporariamente a sua carreira, ele tem de ter a possibilidade de resolver o contrato, sob pena de colocar em risco o seu futuro<sup>108</sup>. Desta rutura, como não poderia deixar de ser, surge uma obrigação de indemnizar o atleta; porém, as consequências para a entidade empregadora não se ficam por aqui: provado o assédio<sup>109</sup>, toda a sua imagem sai prejudicada junto do público em geral.

No tocante a este último ponto, vemo-nos obrigados a destacar o posicionamento da CAROLINA PANIZA, ainda que tenhamos de debater a sua coerência. Segundo esta professora brasileira, comprovado o assédio, ao atleta serão devidas uma série de componentes relativas à vertente salarial, uma indemnização pelos danos sofridos e ainda o valor constante da cláusula de rescisão<sup>110</sup>. Se, em Portugal, quanto aos dois primeiros quadrantes não se levantam dúvidas (até pela própria letra do art. 24.º do RCTPD), é no que concerne ao terceiro que consideramos haver maiores reticências. Cessado o contrato com justa causa, parece em tudo irrealista o atleta vir a receber o valor da cláusula, quando este nunca foi pensado para tais situações.

---

<sup>108</sup> O legislador não deixou a questão passarem branco e, no n.º 3 do art. 23.º do RCTPD, previu que um incumprimento contratual culposo que impeça a subsistência da relação laboral desportiva é gerador de justa causa. Na senda disto, o CCT entre a LPFP e o SJPF tipificou no art. 43.º quais os comportamentos que constituem justa causa, havendo, na al. c) do seu n.º 1, uma referência expressa aos direitos de personalidade e aos casos de assédio moral (que se fará maioritariamente sentir pela forma de violação do dever de ocupação efetiva).

<sup>109</sup> Socorrendo-nos de um Ac. do STJ (processo n.º 4279/16.8T8LSB.L1.S1, de 1 de março de 2018), nele, o seu relator, Gonçalves Rocha, alicerçou os casos de assédio em três traços capitais: o comportamento representar um incómodo injusto ou até um prejuízo para o trabalhador; haver uma intenção imediata de pressionar moralmente outrem e, por último, visar um resultado final ilícito ou, no mínimo, eticamente censurável que aproximará o assediante da sua pretensão. Para mais desenvolvimentos sobre o conceito, veja-se na doutrina nacional: MAGO GRACIANO PACHECO e RITA GARCIA PEREIRA.

<sup>110</sup> PANIZA, 2011, p. 262.

Apesar disso, este raciocínio não pode ser aplicado caso o Tribunal venha a julgar a resolução pelo desportista imotivada, porque aí o montante indemnizatório a ter em conta será precisamente aquele que havia sido acordado pelas partes e que, como já referido, se apresentava como suficiente para a entidade patronal libertar o seu trabalhador. Aliás, se atentarmos ao n.º 2 do art. 24.º do RCTPD, o legislador faz precisamente referência a “danos de montante mais elevado”. Logo, ficando impossibilitado o clube de gerar receita com a transferência do atleta, torna-se cristalino o recurso às cláusulas rescisórias. Todavia, não raras vezes, estas, mais do que condicentes com o valor de mercado do praticante desportivo, são mecanismos de proteção do vínculo. Nos casos em que haja uma grande disparidade com a realidade, LEAL AMADO, e a nosso ver corretamente, defende que o tribunal deverá fazer uso da faculdade que lhe é destinada pelo n.º 2 do art. 25.º e que lhe permite reduzir o montante quando este se revele manifestamente excessivo<sup>111</sup>.

Em suma, não foi por acaso que tratamos a questão do assédio moral do praticante desportivo no seguimento da da ocupação efetiva. A realidade demonstra-nos que a conexão entre as duas é forte: os casos multiplicam-se e assistimos a práticas que agredem o direito à ocupação efetiva do atleta e que são passíveis de provocar danos sérios à sua profissionalidade. Apesar disso, há que alertar novamente para a individualidade de cada tema, pois é inquestionável que podem existir isoladamente.

## **4.2 CASO ANDRÉ CARRILLO**

Ainda que tenhamos dito que o desportista profissional é um trabalhador mais informado e com uma maior capacidade de combate quando confrontado com certas atitudes da sua entidade empregadora, não deixa de ser verdade que uma situação possivelmente consubstanciadora de assédio conduz a uma posição de fragilidade. Carecendo de prova, nem sempre é fácil para o atleta demonstrar que efetivamente viu alguns dos seus direitos negligenciados.

---

<sup>111</sup> AMADO, 2018.1, pp. 151-153.

Posto isto, analisaremos o caso de André Carrillo que, embora não tenha avançado para a resolução contratual, parece ter visto o seu direito à ocupação efetiva lesado e, por inerência, a sua própria dignidade colocada em causa. Em resultado do vasto leque de atuações de que o futebolista foi alvo, este caso permite-nos percorrer as mais recorrentes condutas por parte das entidades desportivas. Note-se ainda que a decisão de manter o seu vínculo laboral refletiu o facto de estar no último ano de contrato e, portanto, ser-lhe mais benéfico esperar que o mesmo findasse.

À entrada para a época de 2015/2016, o atleta peruano começou a temporada a titular, justificando em campo essa aposta. No entanto, decorridos sete jogos, o seu treinador afastá-lo-ia dos convocados, defendendo que tal decisão espelhava o posicionamento do então Presidente e que seria em prol do interesse de todo grupo de trabalho<sup>112</sup>. Não aceitando Carrillo as propostas de renovação de contrato, esta situação manter-se-ia e acabaria até por ganhar contornos mais gravosos<sup>113</sup>.

Como referenciado *supra*, os casos de lesão do direito à ocupação efetiva assumem-se, em regra, como dúbios, no entanto ganham maior clareza quanto maior a notoriedade do jogador e quanto maiores sejam as provas por este já dadas. Isto é, quanto maior a qualidade evidenciada pelo desportista, maior a dificuldade em explicar a sua não utilização. Aqui, estávamos perante um internacional A pela sua seleção e um dos principais rostos do I Liga. Não havendo um historial de lesões, de mau comportamento nos treinos ou de descomprometimento com o projeto<sup>114</sup>, parece difícil entender a opção do treinador em retirar o desportista das suas escolhas, até porque, numa conferência de imprensa em abril de 2016, havia elogiado a sua ética de trabalho. Confundir uma opção

---

<sup>112</sup> Informação disponível em: <https://ptjornal.com/caso-carrillo-estou-de-acordo-com-o-presidente-garante-jesus-50657>.

<sup>113</sup> Neste sentido, JOAQUIM EVANGELISTA destaca que “quando deixa de ser opção do treinador, o jogador conhece a «política do vale-tudo», (...) pressionado para ceder e abdicar da pouca estabilidade contratual que a lei lhe procurou conferir, enfrentando um verdadeiro assédio laboral”. Cfr. EVANGELISTA, 2018, p. 89.

<sup>114</sup> Com a expansão dos *mass media*, as entidades desportivas têm tido a sua vida cada vez mais escrutinada, sendo usual vermos expostas informações que contendem com o seu lado mais íntimo. Ainda assim, há que fazer a ressalva de que estamos num campo em que nem tudo terá vindo a público.

do atleta com um descomprometimento é um exercício mental perigoso, uma vez tratarem-se de realidades que não se tocam necessariamente: a opção de não renovar é um direito do atleta e entendê-la como uma quebra com o projeto é uma visão a afastar. Tanto o vínculo contratual como o desportivo se mantêm até ao termo do contrato, sendo positivo para ambas as partes que o compromisso continue mútuo.

Além do mais, Carrillo viria a ser inserido na equipa B e a jogar pelos juniores<sup>115</sup>, sendo, deste modo, relegado a um futebol secundário. Ora, no seguimento do exposto no subcapítulo transato, tal parece corporizar uma atuação em tudo assediadora e que traduz uma tentativa (malograda) de compelir o futebolista a renovar. À data dos factos, o peruano era um dos principais ativos do plantel, daí que tenhamos que questionar o que é que estaria na base desta opção que não a intenção de modificar a vontade do atleta<sup>116</sup>. Seguindo a lógica de Albino Mendes Baptista e de forma a entendermos a razoabilidade desta atitude, há que definir os quatro vetores conectados com a utilização nas equipas B: o primeiro relativo aos jovens que necessitam de minutos para amadurecer; o segundo que aponta para os atletas a atravessar um momento desportivo mais negativo; o terceiro relacionado com aqueles que estão a readquirir ritmo após uma lesão e, por último, o conjunto de jogadores temporariamente afastados do plantel principal por razões disciplinares<sup>117</sup>. Logo, cremos que a atitude da entidade empregadora foge àquele que é o âmbito da legalidade, ficando patente a sua atuação lesiva para com o jogador, que, atendendo à factualidade, poderia até ter pensado em resolver o seu contrato— cfr. art. 23.º, n.º 1, al. d), do RCTPD<sup>118</sup>. Pese embora o atleta tenha chegado a ser alvo de medidas

---

<sup>115</sup> Informação disponível em: <https://maisfutebol.iol.pt/liga/carrillo-jogou-juniores/sporting-carrillo-treina-com-a-equipa-b-e-jogou-esta-manha-pelos-juniores>.

<sup>116</sup> A própria averiguação da vontade das partes aquando da formação do vínculo e, posteriormente, a sua forma de execução levaria a concluir que o projeto pensado para o atleta passava pela equipa principal.

<sup>117</sup> BAPTISTA, 2003, p. 829.

<sup>118</sup> Vejamos o caso de Rodrigo Fabri (cuja informação está disponível em: <https://jornaldebrasil.com.br/futebol/rodrigo-fabri-ganha-processo-contrato-o-sao-paulo/>) em que os tribunais brasileiros tornaram nulo um suposto despedimento com justa causa e condenaram a antiga entidade empregadora ao pagamento de uma indemnização. Tendo o atleta alicerçado a sua recusa em treinar com as camadas jovens no seu estatuto de antigo internacional brasileiro e no facto do seu contrato em nada se coadunar com a participação em sessões de treino com atletas num momento de carreira díspar, o TST acabou por lhe dar razão.

disciplinares, a origem das mesmas aparenta ter sido a não renovação e a associação desta a uma falta de compromisso. Disponibilizando-se o desportista a cumprir o contratualizado, da entidade empregadora esperava-se uma atitude que honrasse também ela os seus compromissos.

Uma outra situação à qual submeteram o atleta peruano foi a do treino em separado<sup>119</sup>, isolado do plantel e até em instalações distintas. O treino em separado tem, sem dúvida, efeitos nefastos no desportista, que vão muito além da vertente física. Há que começar por dizer que o futebol é um desporto de equipa e, conseqüentemente, treinando sozinho, o jogador vê-se impedido de melhorar os seus níveis de entrosamento e de se desenvolver na totalidade. Sob um outro ponto de vista, é de destacar o desgaste psicológico gerado, pois os níveis de motivação baixam e a monotonia impera; foi neste sentido que foi pensada a al. b) do art. 11.º do RCTPD– era necessário proteger mais os desportistas. Excluídos os casos em que haja uma causa justificável, esta medida a tomar pelas entidades empregadoras é de afastar, sob pena de ser cruzada a linha do assédio<sup>120/121</sup>.

Na realidade atual, em especial na portuguesa, que é marcada por um investimento avultado no futebol, temos observado uma progressiva aposta nas academias. Estas, além de potenciarem novos talentos, distinguem-se no apoio ao atleta, contribuindo para o sucesso coletivo e para a valorização individual– manifestam-se como o expoente máximo do compromisso da entidade patronal para com o projeto e para com o jogador. Frequentando o praticante desportivo o Centro de Treinos, nele é acompanhado e monitorizado minuciosamente. Será o impedimento de frequentar estes espaços legal? Poderá um desportista com contrato ver-se obrigado a fazer uso de meios próprios para

---

<sup>119</sup> Informação disponível em: <https://www.record.pt/futebol/futebol-nacional/liga-nos/detalhe/carrillo-treinar-a-parte-e-complicado>.

<sup>120</sup>Foi justamente por esta ordem de ideias que, em Itália, o Colégio Arbitral da Lega Calcio, baseando-se no n.º 1 e 2 do art. 7.º do acordo coletivo relativo aos futebolistas, decidiu que Goran Pandev havia sido alvo de uma conduta assediadora que, para além de lhe garantir o direito a uma indemnização, lhe permitiu resolver o seu contrato. Cfr. CORSA, 2009, disponível em: <https://antonio-acb.wordpress.com/2009/12/27/il-caso-pandev-approfondimenti-giuridici/>;

<sup>121</sup> Deste raciocínio excluimos o caso dos treinos em vários grupos distintos e aqueles em que o treino individual transpareça uma necessidade concreta e justificada.

treinar? Na nossa opinião, estamos num dos âmbitos em que mais evidente se torna a possibilidade de haver lugar a uma rutura do vínculo, dado ser uma atuação que impede sobremodo o jogador de desenvolver a sua profissão. Por serem a antecâmara das partidas oficiais, vendo-se o jogador impedido não só de participar nos treinos, como também de deambular pelos diversos espaços da academia, torna-se um membro desconexo da equipa. Nestas situações, que se apresentam como uma gradação dos treinos em separado, há uma clara violação da al. b) do 11.º do RCTPD: o clube deixa de proporcionar as condições necessárias para a prática desportiva e não permite uma participação efetiva nos treinos e demais atividades preparatórias. Mesmo que alvo de um processo disciplinar, quanto a Carrillo, a atuação do clube revelou-se, no mínimo, excessiva e desproporcional.

Em suma, e ainda que haja fronteiras muito ténues, se o peruano tivesse avançado para a resolução contratual, essa sua opção não deveria ser tida como descabida, visto que foi alvo de uma série de condutas, pelo menos, duvidosas. Por outro lado, não descuramos o receio que recai sobre os atletas, optando muitos por apenas deixar o seu contrato terminar, sob pena de ficarem por um período ainda maior em *stand-by*<sup>122</sup>. Ademais, não conseguindo por algum motivo provar a conduta assediadora e pondo fim unilateralmente ao vínculo, o cenário para o desportista não se afiguraria como simples: poder-se-ia traduzir na condenação ao pagamento de uma indemnização que, não raras vezes, seria incapaz de liquidar e na impossibilidade de fazer parte de um novo projeto até ao final do contrato.

---

<sup>122</sup> Aqui, o momento da desvinculação releva sobremaneira, uma vez que, e embora siga a lógica do n.º 1 do art. 6.º do RETJ, o legislador, no ponto I do Anexo II do RCOLP, restringiu as inscrições de atletas fora do período legalmente previsto aos casos em que a sua situação de desemprego se reporte ao final da época anterior. Destarte, um atleta que se tenha desvinculado com justa causa durante certa temporada fica impedido de abraçar um novo projeto no decurso dessa mesma época (exceto nos períodos de inscrições). Ainda que se perceba a tentativa de proteger a competição, a verdade é que, indiretamente, se promove a estagnação da carreira, fazendo perdurar um momento negativo da vida do praticante desportivo— cfr. o caso do Keisuke Honda que não pode ser inscrito pelo Portimonense, SAD, cuja informação está disponível em: <https://www.zerozero.pt/news.php?id=312340>.

## 5. CONCLUSÃO

Se por um lado dissemos que o Direito Desportivo é uma realidade jovem, não podemos deixar de referenciar o esforço dos juristas para responder às diferentes questões levantadas pela área. Destarte, tentámos escrutinar uma destas problemáticas de um ponto de vista eminentemente prático.

A ocupação efetiva é um dos temas fraturantes no que ao Direito do Trabalho diz respeito, ganhando uma tónica especial quando confrontado com a realidade desportiva. Negá-lo seria desvirtuar todo um sistema e seria também assumir que os atletas não são um trabalhador como os demais. Numa tentativa de percorrer as especificidades do RCTPD e, contrapondo-o com o CT, procurámos perceber toda a *ratio* inerente ao mesmo. No cerne da dissertação esteve sempre a necessidade de percorrer o regime laboral desportivo para depois melhor entender a forma como as suas características específicas se expressam no que à ocupação efetiva concerne. Como referenciado ao longo da tese, os avanços legislativos são de enaltecer. Contudo, há margem para melhorias. Nesse sentido, considerámos coerente uma aproximação ao plasmado no ordenamento jurídico espanhol.

Começámos por debater sobre o RCTPD, procurando justificar o porquê das diferenças para o regime laboral comum. Ao reconhecermos que a resposta não partiria (pelo menos, unicamente) dos sujeitos do contrato, do seu objeto ou da subordinação jurídica, acabámos por concluir que o ponto crucial seria a fusão do trabalho com o jogo: a existência de uma causa mista na relação laboral desportiva. A isto associaríamos ainda a necessidade de garantir a regulamentação da competição, já que o CTPD acaba por gravitar à sua volta.

De seguida, analisámos a duração e as formas de cessação do CTPD, concluindo que estas espelham uma carreira que é, em grande medida, *sui generis*. Aqui destacámos a opção do legislador pelos contratos a termo e demos o mote para o tema central da tese. Estando o direito de ocupação efetiva legalmente previsto na al. b) do art. 11º do RCTPD,

correlacionámo-lo com a possibilidade de, quando negligenciado, dar lugar a uma resolução contratual.

Não sendo um direito exclusivo dos trabalhadores desportivos, havia que atentar ao entendimento dado à ocupação efetiva nas relações laborais comuns. Por isso, abordámos as diversas posições doutrinárias existentes que, embora heterogéneas quanto aos argumentos, revelam uma certa bipolarização: enquanto uma parcela da doutrina entende haver um verdadeiro dever da entidade patronal, outra defende ser um mero ónus. Lesando-se o direito do trabalhador, alicerçámos as suas consequências no art. 798.º do CC e salvaguardámos que a mais gravosa seria a resolução do contrato— cfr. art. 394.º, n.º 2, al. b), do CT.

Posto isto, da leitura da al. b) do art. 11.º do RCTPD, retirámos que o dever de ocupação efetiva nunca poderá consubstanciar uma obrigação da entidade patronal de colocar o atleta a jogar— apenas tem de se limitar a asseverar que ao desportista são dadas todas as condições para o normal cumprimento do seu contrato. De facto, o momento mais importante para os praticantes é o vivido nas competições oficiais, todavia a sua participação nelas dependerá do seu mérito.

Conectado à ocupação efetiva surge o assédio moral, já que este último corresponde a uma conduta apta a danificar a dignidade profissional e atingir a integridade física e moral do trabalhador. No art. 12.º do RCTPD, o legislador previu os direitos de personalidade e o assédio do atleta; esta norma obriga a que o jogador não seja visto como um simples ativo. Assumiu-se ainda como indispensável versar sobre os comportamentos lesivos do direito de ocupação efetiva e que, por consequência, corporizam uma situação de assédio moral, tendo-se chegado à conclusão de que, havendo necessidade de prova, existem condutas mais clamorosas que outras. Deste modo, e estando nós num campo prático, aproveitámos o caso do peruano Carrillo em resultado do vasto leque de atuações de que foi alvo.

Em suma, não é de todo plausível que, só pela especificidade da sua profissão, se aceite que os desportistas sejam esquecidos pelo Direito. As sucessivas alterações na legislação demonstram-no e parecem indicar qual o caminho correto. O Desporto não pode existir sem os seus praticantes, da mesma forma que estes não poderão exercer a sua

profissão se não lhes forem dados os meios necessários para tal. Outrora aquele que fora um mundo isolado de todos os restantes, é hoje já entendido como uma área que merece um destaque muito próprio. O Desporto e o Futebol não são mais um simples jogo e este é o pensamento que tem de imperar.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### 6.1 BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

— **AMADO, João Leal**

- 2002, *Vinculação versus liberdade - o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo*, Coimbra Editora, Coimbra;
- 2007, *Algumas reflexões sobre o chamado “caso Nuno Valente”*, *Temas Laborais-2*, Coimbra Editora, Coimbra;
- 2013, “Entre a renovação e a hibernação: Assédio moral no Desporto”, *“Desporto e Direito”*, *Revista Jurídica do Desporto*, n.º 11, ano 13, pp. 21-42;
- 2018, *Contrato de Trabalho Desportivo - Lei n.º 54/2017, de 14 de julho - Anotada*, Almedina, Coimbra;
- 2018, *Contrato de Trabalho*, 2ª Ed., Almedina, Lisboa;
- 2019, “O assédio no trabalho”, in AMADO, João Leal; ROUXINOL, Milena Silva; VICENTE, Joana Nunes; SANTOS, Catarina Gomes; MOREIRA, Teresa Coelho; in *Direito do Trabalho: Relação Individual*, Almedina, Coimbra, pp. 209-219;
- 2020, “Jogar futebol: um prazer que se paga ou que se faz pagar?”, *Revista de Direito do Desporto*, n.º 4, pp. 35-48;

— **BAPTISTA, Albino Mendes**

- 2003, *Grupo normal de trabalho, equipas “B” e dever de ocupação efetiva do praticante desportivo*, Coimbra, Coimbra Editora;
- 2012, *Direito Laboral Desportivo — Volume I, Quid Jurs?*, Lisboa;

— **CANDEIAS, Ricardo**

- 2000, *Personalização de equipa e transformação de clube em sociedade anónima desportiva (contributo para um estudo das sociedades desportivas)*, Coimbra Editora, Coimbra;

— **CANOTILHO, José Joaquim Gomes**

– 2011, *Direito do Desporto Profissional - Contributos de um Curso de Pós-Graduação*, Almedina, Coimbra;

— **CARRIÓN, Valentin**

– 1998, *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, 23ª Ed., São Paulo: Saraiva, São Paulo;

— **CARVALHO, André Dinis**

– 2004, *Da liberdade de circulação dos desportistas profissionais na União Europeia*, Coimbra Editora, Coimbra;

– 2005, “Relações contratuais estabelecidas entre o desportista profissional e o empresário desportivo”, in AA. VV., *I Congresso de Direito do Desporto*, coord. Ricardo Costa e Nuno Barbosa, Almedina, Coimbra, pp. 193-210;

— **CORSA, Antonio**

– 2009, *Il caso “Pandev”: approfondimenti giuridice*, disponível em: <https://antonioacb.wordpress.com/2009/12/27/il-caso-pandev-approfondimenti-giuridici/> e consultado a 19 de março de 2021;

— **COSTA, Ana Cristina Ribeiro**

– 2010, “O ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral ao abrigo do regime das contingências profissionais”, *Questões Laborais*, n.º 35-36, Coimbra Editora, Coimbra, pp- 19-73;

– 2021, “El contenido del Convenio n.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo: definiciones y ámbito de aplicación – Vino nuevo en odres viejos?”, in AA. VV., *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del Convenio n.º 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*, coord. Manuel Correa Carrasco e María Gema Quintero Lima, Editorial Dykinson, Madrid, pp. 29-61;

— **EVANGELISTA, Joaquim**

– 2018, “A visão integral do praticante desportivo no século XXI: da defesa de direitos, liberdades e garantias aos novos desafios do desporto profissional”, in AA.

VV., *1º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo*, coord. Lúcio Correia e Rosalía Pradillo, Vida Económica, Porto, pp. 85-97;

— **FERNANDES, António Monteiro**

– 2019, *Direito do Trabalho*, 19ª Edição, Almedina, Coimbra;

— **GOMES, Júlio Manuel Vieira**

– 2007, *Direito do Trabalho — Relações Individuais de Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra;

– 2018, “Nótula sobre o assédio moral na relação de trabalho desportivo”, in AA. VV., *1º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo*, coord. Lúcio Correia e Rosalía Pradillo, Vida Económica, Porto, pp. 99-105;

— **LAUREANO, Abel**

– 2013, *Reflexões sobre a noção da figura jurídica da ocupação efetiva do trabalhador*, FLUP, Porto;

— **LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes**

– 2019, *Direito do Trabalho*, 6ª Ed., Almedina, Coimbra;

— **LEITE, Jorge**

– 1991, “Direito de exercício da actividade profissional no âmbito do contrato de trabalho”, *Revista do Ministério Público*, vol. 47, pp. 9-34;

– 2017, “Direito do Trabalho— Da cessação do contrato de trabalho”, *Revista Eletrónica de Direito*, org. e coord. Francisco Liberal Fernandes, Maria Raquel Guimarães e Maria Regina Redinha;

— **MARTINEZ, Pedro Romano**

– 2019, *Direito do Trabalho*, 9ª Ed., Almedina, Coimbra;

— **MARTINS, Pedro Furtado**

– 1992, “Despedimento ilícito, Reintegração na empresa e Dever de ocupação efetiva: contributo para estudo dos efeitos da declaração da invalidade do despedimento”, *Revista Direito e Justiça* (suplemento), pp. 1-207;

— **MIRANDA, Martinho**

– 2010, “O desporto alheio à regulamentação do Estado”, *Revista Brasileira de Direito Desportivo*, nº 18, julho a dezembro, disponível em <http://www.martinhonevesmiranda.com.br/2010/07/o-desporto-alheio-a-regulamentacao-do-estado/> e consultado a 7 de fevereiro de 2021;

— **PANIZA, Carolina Diniz**

– 2011, “Os atletas profissionais de futebol e o assédio moral no trabalho”, *Revista de Direito do Trabalho*, 142, Ano 37, pp. 253-263;

— **RAMALHO, Maria do Rosário Palma**

– 2019, *Tratado de Direito do Trabalho Parte II - Situações Laborais Individuais*, 7ª Ed., Almedina Coimbra;

– 2019, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e regimes especiais*, Almedina, Coimbra;

— **RUBIO SÁNCHEZ, Francisco**

– 2018, “Derecho a la ocupación efectiva de los deportistas profesionales”, in AA. VV., *1º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo*, coord. Lúcio Correia e Rosalía Pradillo, Vida Económica, Porto, pp. 29-43;

— **SANTOS, Carolina**

– 2010, “A influência na relação laboral das condutas do trabalhador externas ao âmbito da empresa”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano LI (XXIV da 2.ª série), n.º 1 e 4, pp. 207-239;

— **SEIXAS, José Luís Pereira**

– 2004, “Ocupação Efectiva e trabalhador desportivo”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, I+II+III, pp. 301-324;

— **SILVA, Artur Flamínio da**

– 2021, *A resolução de conflitos desportivos em Portugal - entre o Direito Público e o Direito Privado*, Almedina, Lisboa;

— **VENTURA, Vítor Hugo**

– 2020, *O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo*, AAFDL EDITORA, Lisboa;

— **XAVIER, Bernardo da Gama Lobo**

– 1991, “Recusa da prestação do trabalho por não uso de fato apropriado. Suspensão. Despedimento Disciplinar”, *Revista de Direito e Estudos Sociais (julho/dezembro)*, pp. 329-367;

– 2018, *Manual de Direito do Trabalho*, 3ª Ed., coord. Bernardo da Gama Lobo Xavier, Pedro Furtado Martins, António Nunes de Carvalho e Joana Vasconcelos, Rei dos Livros, Lisboa.

## 6.2 JURISPRUDÊNCIA

— Acórdão do STJ 29/01/1998 (Melo Franco), Processo n.º 001813;

— Acórdão do STJ 30/09/2003 (Fernando Cadilha), Processo n.º 04S1003;

— Acórdão do TRL 09/05/2007 (Maria João Romba), Processo n.º 1254/2007-4 ;

— Acórdão do Tribunal Supremo Espanhol (Mariano Sampedro Corral), recurso com n.º de processo 238/2008, cuja decisão pode ser consultada em: <https://www.poderjudicial.es/search/NA/openDocument/e82a6b65fdc67ee8/20100610>;

- Acórdão do STJ 09/02/2011 (Leopoldo Soares), Processo n.º 67803.3TTLSB.L1-4;
- Acórdão do TRL 15/09/2016 (José Sapateiro), Processo n.º 5/16.0T8BRR.L1-4;
- Acórdão do STJ 1/03/2018 (Gonçalves Rocha), Processo n.º 4279/16.8T8LSB.L1.S1;
- Acórdão do TRP 08/03/2019 (Rui Araújo), Processo n.º 158/18.2T8AVR.P1;
- Acórdão do TRG 9/05/2019 (Vera Sottomayor), Processo n.º 189/18.9T8BRG.G1.

### **6.3 MATERIAIS EM SUPORTE ELETRÓNICO**

- *Rodrigo Fabri ganha processo contra o São Paulo*, disponível em: <https://jornaldebrasil.com.br/futebol/rodrigo-fabri-ganha-processo-contra-o-sao-paulo/>, consultado a 7 de janeiro de 2021;
- *UEFA multa FC Porto por comportamento racista dos adeptos*, disponível em: [https://www.rtp.pt/noticias/futebol-internacional/barcelona-impedido-de-inscrever-jogadores\\_d727835](https://www.rtp.pt/noticias/futebol-internacional/barcelona-impedido-de-inscrever-jogadores_d727835), consultado a 23 de abril de 2021;
- *Barcelona impedido de inscrever jogadores*, disponível em: [https://www.rtp.pt/noticias/futebol-internacional/barcelona-impedido-de-inscrever-jogadores\\_d727835](https://www.rtp.pt/noticias/futebol-internacional/barcelona-impedido-de-inscrever-jogadores_d727835), consultado a 27 de março de 2021;

— *Sporting: Carrillo treina com a B e jogou esta quarta-feira pelos juniores*, disponível em: <https://maisfutebol.iol.pt/liga/carrillo-jogou-juniores/sporting-carrillo-treina-com-a-equipa-b-e-jogou-esta-manha-pelos-juniores>, consultado a 6 de janeiro de 2021;

— *Caso Carrillo: “Estou de acordo com o presidente”, garante Jesus*, disponível em: <https://ptjornal.com/caso-carrillo-estou-de-acordo-com-o-presidente-garante-jesus-50657>, consultado a 5 de janeiro de 2021;

— *Carrillo: «Treinar à parte é complicado»*, disponível em: <https://www.record.pt/futebol/futebol-nacional/liga-nos/detalhe/carrillo-treinar-a-parte-e-complicado>, consultado a 6 de janeiro de 2021;

— *Honda foi apresentado para o Japão... E não pode ser inscrito*, disponível em: <https://www.zerozero.pt/news.php?id=312340>, consultado a 17 de março de 2021;

— *Sport Recife oficialmente impedido de inscrever jogadores por dívida ao Sporting*, disponível em: <https://www.record.pt/futebol/futebol-nacional/liga-nos/sporting/detalhe/sport-recife-oficialmente-impedido-de-inscrever-jogadores-por-divida-ao-sporting>, consultado a 28 de março de 2021.