



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Cláusulas Anti Rival no Contrato de Trabalho Desportivo

Uma Limitação para o Praticante Desportivo?

Raul Francisco Portela Machado

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto
2023



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Cláusulas Anti Rival no Contrato de Trabalho Desportivo

Uma Limitação para o Praticante Desportivo?

Raul Francisco Portela Machado

Orientador: Professor Doutor João Leal Amado

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto
2023

Aos meus pais, a quem devo o que sou hoje.

“Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar. Mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota”.

(Madre Teresa de Calcutá)

Agradecimentos

Palavras de agradecimento e de amor incondicional aos meus pais. Por toda a paciência e dedicação que sempre tiveram para comigo desde sempre e, em especial, durante o meu percurso académico. Nos momentos bons e, sobretudo, nos momentos mais difíceis desta caminhada, que se revelou sinuosa em muitas ocasiões, sempre me incentivaram e nunca me deixaram cair.

Ao André, por se ter tornado ao longo deste tempo um verdadeiro “irmão mais velho”. Obrigado por todos os conselhos e por toda a ajuda durante as fases mais complicadas da licenciatura.

À Bárbara, por tudo o que partilhamos desde 2019 em diante e por poder ter nela a minha melhor amiga.

Ao Professor Doutor João Leal Amado, meu orientador, agradeço a disponibilidade para me acompanhar neste périplo pelo direito desportivo e por todos os valiosos conselhos e por fazer crescer dentro de mim o gosto por uma área tão apaixonante quanto o Direito Laboral Desportivo.

Resumo

O presente trabalho de dissertação de Mestrado procura dar resposta à (in)admissibilidade das cláusulas anti rival no Contrato de Trabalho Desportivo. Como ponto de partida, a questão de investigação pretende conhecer se este tipo de cláusulas são ou não uma limitação para o Praticante Desportivo, ou seja, se se revestem numa limitação à liberdade de trabalho.

Assim, numa primeira instância abordaremos o surgimento e a evolução histórica do Trabalho, bem como o caminho até à sua consagração normativa. Analisaremos, em detalhe, o contrato de trabalho do praticante desportivo e o seu cariz especial.

De seguida, tendo por base a Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, que estabelece o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, do contrato de formação desportiva e do contrato de representação ou intermediação, mais concretamente o seu artigo 19º respeitante à liberdade contratual, procuraremos abordar, aí sim, as chamadas cláusulas anti rival e aferir o seu carácter limitativo para o praticante desportivo. Para isso daremos conta do que são as cláusulas anti rival, se podem ser equiparadas aos pactos de não concorrência, como são inseridas em contexto normativo e que modalidades podemos encontrar no panorama desportivo.

Por fim, passaremos em revista outros meios limitativos da liberdade do praticante desportivo.

palavras-chave: contrato de trabalho do praticante desportivo; cláusula anti rival; direito desportivo; direito do trabalho; liberdade de trabalho; praticante desportivo.

Abstract

This Master's thesis work seeks to respond to the (in)admissibility of anti-rival clauses in the Sports Employment Contract. As a starting point, the research question intends to know if this type of clauses are or are not a limitation for the Athlete, that is, if it is a limitation to the freedom of work.

Thus, in the first instance, we will address the development and historical evolution of the Work, as well as the path to its normative consecration. We will analyze, in detail, the sports practitioner's employment contract and its special nature.

Then, based on Law No. 54/2017, of July 14, which establishes the legal regime of the sports practitioner's employment contract, the sports training contract and the representation or intermediation contract, more specifically its article 19 regarding contractual freedom, we will try to address, there yes, the so-called anti-rival clauses and assess their limiting character for the sports practitioner. For this, we will understand what anti-rival clauses are, how they are inserted in a normative context and what modalities we can find in the sporting panorama.

Finally, we will review other means of limiting the freedom of sports practitioners.

keywords: sport's labour contract; anti rival clause; sports law; labour law; freedom of work; sportsman.

Índice

Lista de Siglas e Abreviaturas.....	10
Introdução	11
1. Enquadramento Teórico	13
1.2. Liberdade de Trabalho	14
1.3. A Relação de Trabalho no Desporto	16
2. Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo	17
3. A Cláusula Anti Rival como Pacto de Não Concorrência?	20
3.1. Modalidades e Exemplos Práticos da Cláusula Anti Rival.....	27
4. Enquadramento Normativo.....	31
4.1. FIFA (Federação Internacional de Futebol).....	31
4.2. FPF (Federação Portuguesa de Futebol)	32
4.3. A Força Jurídica na CRP	32
5. Outras Limitações à Liberdade de Trabalho do Praticante Desportivo.....	34
5.1. Pacto de Preferência.....	35
5.2. Pacto de Opção.....	39
5.2.1. Caso N´Doye - um marco para os pactos de opção no mundo desportivo.....	43
Conclusão.....	44
Referências Bibliográficas	46

Lista de Siglas e Abreviaturas

ART. - Artigo

CAP - Comissão Arbitral Paritária

CC - Código Civil

CFR - Confrontar

CPI - Código da Propriedade Industrial

CT - Código do Trabalho

CRP - Constituição da República Portuguesa

FIFA - Federação Internacional de Futebol

FPF - Federação Portuguesa de Futebol

RJCTPD - Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo

RSTP - Regulations on the Status and Transfer of Players

SJPF - Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol

TPI - Third Party Influence on Clubs

Introdução

O fenómeno desportivo tem conhecido um desenvolvimento sem precedentes à escala global, nomeadamente no que toca à sua vertente económica e financeira. Assim, impõe-se que o Direito acompanhe de perto este crescimento e o regule. Pese embora este estudo se debruchar sobre a realidade do praticante desportivo, é dada uma maior atenção ao fenómeno futebolístico e aos seus principais intérpretes, atendendo à sua dimensão e alcance económico-financeiro.

O mundo desportivo sempre se caracterizou pela competição feroz entre os diversos clubes inseridos nas mais variadas competições. Os clubes, movidos pelo objetivo de conquistar os melhores resultados possíveis, pela sucessão de épocas desportivas, por fatores inerentes à própria competição, por fatores históricos, mas também pela proximidade geográfica, potenciam a concorrência entre si, tornando-se em verdadeiros rivais em muitos casos.

A rivalidade é, portanto, uma consequência natural da competição desportiva.

E quanto ao praticante desportivo? Qual é o seu papel “no meio” desta rivalidade? Uma das questões que se coloca é saber de que forma é possível conciliar a vertente negocial com as vertentes da liberdade de trabalho e liberdade de escolha que a entidade empregadora se encontra sujeita perante qualquer contrato de trabalho celebrado com um trabalhador.

É admissível às entidades empregadoras, neste caso os clubes profissionais, restringirem aos seus trabalhadores, *in casu*, os desportistas profissionais, a liberdade de trabalho impondo nos contratos de trabalho as chamadas cláusulas anti rival?

Podem estas restrições à liberdade de trabalho ser admitidas no âmbito do contrato de trabalho desportivo, atendendo às especificidades que o movem e que o tornam tão diferente do contrato comum?

É a isto que nos propomos dar resposta daqui em diante.

1. Enquadramento Teórico

1.1. Contexto Histórico

O conceito de trabalho como conhecemos nos dias de hoje, passou por várias fases ao longo da história da civilização, sendo certo que desde a sua origem houve uma clara evolução do termo *Labor*¹.

Fazendo uma retrospectiva de modo a enquadrar essa evolução, importa referir três épocas que permitem observar essas fases: a Antiguidade, a Idade Média e a Idade Moderna.

Na Antiguidade, os escravos eram transacionáveis, alheios à sua vontade e liberdade pessoal, sustentados segundo o Direito Civil que regulava a propriedade e relação de cedência, transferência ou venda. Os escravos estavam assim sujeitos à ideia de servir, com trabalho forçado, em troca de serem protegidos pelos Senhores. Mas, em certos casos, já se conheciam alguns conceitos do Direito ligados à ideia do dever de retribuir, na medida em que os servos possuíam a faculdade de arrendar terras de modo a poderem criar o seu sustento, apesar de não poderem ser vendidas isoladamente.

Já no final da Idade Média, à medida que as cartas da emancipação se tornaram mais comuns, a escravidão começou a dar lugar à realização de novas dimensões de liberdade para todos os que se dedicavam à atividade produtiva.

Foi com a Revolução Francesa que surgiram as primeiras consagrações da liberdade de trabalho, ao se afirmar que “todos os súbditos nascem livres e iguais”, criando a premissa de que o trabalho se desenvolve em igualdade de condições, mas, por outro lado, assentava na ideia de que uma relação de trabalho só pode ser desenvolvida se for baseada na liberdade contratual.

¹ (latim labor, -oris, trabalho) nome masculino Trabalho; faina, lavor. "labor", in Dicionário Priberam da Língua Portuguesa

Em Portugal, a Liberdade de Trabalho surgiu na Constituição de 1826, adotada através do decreto de 7 de Maio de 1834², sendo o diploma promulgado e assinado por D. Pedro IV.

Tendo por base os princípios da Revolução Francesa, mas também da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão³ de 1789, só em 1869 foi abolida a escravatura em Portugal.

Com a Revolução Industrial, houve uma crescente deslocalização para as cidades e o início de um desenvolvimento do setor industrial, com a Liberdade de Trabalho a corresponder àquela que viria a ser a liberdade de iniciativa económica. Os Direitos Sociais surgiram com a sua constitucionalização, desencadeando e promovendo o Direito à Greve⁴, como forma de justiça social, rompendo com as Constituições Liberais em vigência naquele tempo e promovendo a proteção dos direitos dos cidadãos.

Neste sentido, o novo conceito de Direito do Trabalho prendia-se, e ainda se contempla esta cultura até aos dias de hoje, com a liberdade de trabalho, consubstanciando-se na tripartição, como refere (Martins, 2016), entre “liberdade de (i) constituição, de (ii) execução e de (iii) extinção a todo o tempo do vínculo laboral”.

1.2. Liberdade de Trabalho

A Liberdade de Trabalho, como a entendemos hoje, traduz-se numa atividade livre, desenvolvida por aqueles que defendem a ideia de proteger a dignidade pessoal. Esta ideia baseia-se, simultaneamente, no trabalho e no exercício da cidadania de cada indivíduo. Nesse sentido, ao contrário do que tem acontecido ao longo dos séculos, a relação de trabalho assume um caráter pessoal, no qual o trabalhador coloca, inevitavelmente, a sua individualidade.

² O diploma assinado por D. Pedro proclamava a liberdade de trabalho e a abolição da antiga organização corporativa do trabalho. Em 1838, a Associação dos Artistas de Lisboa foi fundada e reconhecida como a primeira organização de trabalhadores portugueses.

³ A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão é um documento culminante da Revolução Francesa, que define os direitos individuais e coletivos dos homens (tomada, teoricamente, a palavra na acepção de "seres humanos") como universais.

⁴ *Lei Ollivier*, em França, no ano de 1864.

No ordenamento jurídico vigente, é amplamente reconhecido que a Liberdade de Trabalho é um princípio inerente ao ser humano e que é vedado restringir essa liberdade, exceto nos casos previstos na lei, estando intimamente relacionada com o desenvolvimento da existência humana, da civilização e das diversas formas de exploração económica que fazem da sociedade moderna uma sociedade de trabalho.

De acordo com os ensinamentos de (Xavier, 2003), a Liberdade de Trabalho está relacionada com dois vetores: (i) o de proibir unilateralmente o compromisso prolongado do empregado com o empregador; e, por outro lado, (ii) as restrições do direito ao trabalho após o *terminus* do vínculo laboral com o empregador.

O Princípio do Estado de Direito Democrático protege a Liberdade de Trabalho, apesar de não existir uma identidade expressa que o determine autonomamente. Por exemplo, o art. 47º da CRP prevê a liberdade de escolha de profissão, mas é certo que a Liberdade de Trabalho vai encontrar guarida nas normas de Direito Internacional transpostas para o ordenamento português, como é exemplo o art. 4º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem ou os arts. 5º e 15º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

A liberdade de escolha de profissão engloba, na visão de (Miranda, 2006) “(i) o direito de acesso aos requisitos necessários à promoção da carreira profissional; (ii) o direito de escolher uma especialidade profissional e de obter as necessárias habilitações; (iii) e o direito de mudar de profissão”.

Em termos gerais, afirma (Correia, 2007) que a liberdade de trabalho é um pilar essencial no desenvolvimento da sociedade, constituindo a forma de aquisição de rendimento por parte dos indivíduos.

O ordenamento jurídico português proíbe a colocação de barreiras no acesso a qualquer profissão, bem como à não limitação de acesso ao desempenho das atividades profissionais. A não ser, claro está, que estejam em causa situações impostas pelo interesse coletivo o que, nessa esteira, são admitidas derrogações previstas através da dignidade constitucional, nos termos do art. 47º da CRP.

1.3. A Relação de Trabalho no Desporto

Esta leitura relativa ao Trabalho no Desporto, decorreu numa primeira abordagem durante um período em que era impossível considerar o desporto como um trabalho económico (Fernandes, 1945, p.211).

Para (Martins, 2018) se, entre nós, na época medieval, o torneio, a braçaria, a altanaria e a montaria (as boas “manhas” de D. João I) apareciam como atividades antecedentes das atividades bélicas, tais atividades não alcançavam, todavia *per si* dignidade bastante para que a prática desportiva fosse analisada como uma atividade autónoma. Diante dos auxiliares disponíveis, a delimitação do conceito de desportista profissional só começa a ganhar contornos definidos com a ligação entre categoria profissional e determinadas áreas de competição, processo que, em razão de intermitências várias, apenas se consolida no último quartel do século XX.

O Decreto-Lei n.º 32/946, de 03 de agosto de 1943, interditava, de forma quase absoluta, o desporto profissional. Esta relutância do desporto profissional permitiu que, na década de 60, se desse início a um caminho de reconhecimento normativo, apesar de ter sido um desenvolvimento lento e prolongado: tratar o desporto como lazer e recreação, e não como setor produtivo, gerou resistência à aceitação de contratos de trabalho no mundo desportivo, prolongando a relação, pelos ideólogos do desporto, da querela amador-profissional, tal como nos explica (Martins, 2018, p.490).

Com a publicação da Lei n.º 2104, de 30 de Maio, em 1960, reconhece-se pela primeira vez o profissionalismo desportivo. Neste diploma, os praticantes desportivos estavam divididos em três categorias: amadores, não amadores e profissionais. Estes últimos apenas podiam atuar nas modalidades de futebol, ciclismo e pugilismo “e nas que, ouvida a Junta Nacional de Educação, vierem a ser fixadas pelo Ministro da Educação”. No que diz respeito às restantes modalidades a existência de profissionais e de não amadores era liminarmente excluída.

Assim consagra-se a aceitação na qual a atividade desportiva podia ser encarada com um carácter profissional. Com a consagração constitucional do direito ao desporto como um direito

fundamental, contemplado no art. 79º da CRP, o Estado fica incumbido do dever de promover, estimular e apoiar a prática e difusão do desporto.

Com efeito, o caminho da profissionalização do fenómeno desportivo destaca-se com o contributo fundamental dado pela Lei de Bases do Sistema Desportivo, em 13 de Janeiro de 1990. A publicação da referida lei foi determinante para a difusão, agregação e profissionalização do Desporto sendo, objetivamente, o final do séc. XX de extrema importância para o desenvolvimento da atividade desportiva profissional em Portugal.

2. Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo

O Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo vem regulado no RJCTD, pela Lei n.º 54/2017, de 14 de julho. Nessa esteira, entende-se por contrato de trabalho desportivo “aquele pelo qual o praticante desportivo se obriga, mediante retribuição⁵, 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”⁶. É notória, portanto, a similitude existente entre esta definição e a definição de contrato de trabalho que nos é apresentada nos arts. 1152º do CC e 11º do CT.

Nestes contratos, como nos contratos de trabalho ditos comuns, temos presente “a existência dos três habituais elementos caracterizadores do contrato de trabalho” como nos diz (Amado, 2017), a saber:

- 2.1. A prestação de uma atividade produtiva constitui o primeiro elemento essencial do contrato de trabalho e corresponde ao dever principal do trabalhador/desportista;
- 2.2. Decorrente da própria noção legal de contrato de trabalho, temos a retribuição, sendo este elemento constitutivo do dever principal do empregador; e a

⁵ A retribuição é a característica que permite distinguir o praticante desportista amador do profissional. “O exercício a troco de retribuição faz distinguir o praticante desportivo que exerce a sua atividade a título profissional daquele que assume um compromisso como amador”. (Ventura, 2020, p. 56).

⁶ Cfr. Art. 2º, alínea a) da Lei Nº 54/2017, de 14 de julho.

2.3. Subordinação jurídica do trabalhador/desportista perante a entidade empregadora.

Assim sendo, se a noção de um contrato de trabalho desportivo e de um contrato de trabalho genérico são tão similares, quais são os elementos diferenciadores que tornam o contrato de trabalho desportivo merecedor de um regime especial?⁷

Na verdade, no que se refere ao praticante desportivo “a afirmação do carácter laboral da sua relação sempre foi invariavelmente acompanhada da proclamação da sua natureza especial”, como afirma (Amado, 2017).

Importa, assim, discorrer sobre os motivos que fazem do contrato de trabalho desportivo um contrato diferenciado.

Antes de mais, no entender de (Amado, 2017), estamos perante “um contrato bidimensional, um contrato bifronte”. Temos uma atividade que é, de facto, laboral e, ao mesmo tempo, uma atividade desportiva. E esta dupla vertente, saliente-se, é fundamental para o ordenamento jurídico: a conjugação dos valores do trabalhador/desportista e do desporto/competição desportiva.

Pela experiência e conhecimento tido aos dias de hoje, é muito comum um desportista profissional dar início à sua atividade, através de um vínculo contratual, entre os 18-20 anos de idade, terminando pouco depois dos 30, por força do desgaste físico a que está sujeito. As particulares exigências da competição desportiva profissional implicam que o praticante desportivo tenha de abandonar esta profissão numa fase ainda precoce da sua vida, sendo que, tal como refere (Amado, 2017) “trata-se de uma atividade efémera e transitória”.

Assim sendo, este tipo de contratos comparativamente aos demais, estão sujeitos à celebração contratual na modalidade de termo certo, tal como nos revela (Amado & al., 2019,

⁷ Dentro da categoria dos contratos de trabalho especiais, o contrato de trabalho desportivo justifica este regime em “razão da particular natureza da atividade laboral prestada” segundo M^a. do Rosário Palma Ramalho. O reconhecimento destes contratos como contratos de trabalho especiais não obsta, para a autora, “à sua sujeição ao regime laboral geral em tudo o que não contenda com a sua especialidade”. Esta ideia decorre de forma expressa, aliás, da leitura do art. 9º do CT.

p. 263), para além do registo obrigatório do praticante desportivo para efeitos de participação nas competições promovidas pela respetiva Federação.

O termo de vigência constitui menção obrigatória do contrato de trabalho desportivo, pois a falta de indicação do termo do contrato, origina que o mesmo se considere celebrado por uma época desportiva, isto é, em caso de violação dos limites mínimo e máximo previstos⁸ da sua duração, ser-lhes-ão aplicados estes mesmos limites, nos termos do art. 9.º, n.º7 do RJCTD.

Sendo esta tipologia de contratos um contrato com um regime especial, passa a existir também uma forma de fazer cessar o contrato de trabalho: a resolução de contrato por iniciativa do praticante desportivo.

Tal como nos diz (Correia, 2008, p. 76) por força da alta *performance* e da constante necessidade de superação dos objetivos, as entidades empregadoras procuram, cada vez mais, atletas preparados para o máximo rendimento naquilo a que chamam “alto nível de rendimento”, desencadeando uma “vigilância sufocante e constante subordinação jurídica” que, em poucas ou quase nenhuma atividades, é tão intensa quanto na desportiva.

Não obstante, o contrato de trabalho desportivo está sujeito a um formalismo negocial, nos termos do art. 6º, do RJCTD. Este artigo, no seu número 2, prevê que “o contrato de trabalho desportivo só é válido se for celebrado por escrito e assinado por ambas as partes”. Porém, no contrato de trabalho comum, pelo contrário, impera a consensualidade ou liberdade de forma, nos termos do art. 110º do CT e art. 219º do CC. Esta imposição escrita para o contrato de trabalho desportivo não é exigida de forma leviana.

Assim sendo, o contrato de trabalho desportivo é, efetivamente, um contrato especial com uma natureza mista na medida em que, tal como já vimos atrás, concilia a tutela dos direitos fundamentais do praticante desportivo com o direito de participação nas competições em que este se encontra inserido.⁹

⁸ 1 e 5 épocas desportivas respetivamente.

⁹ Note-se a questão do período experimental (cfr. art. 111º e ss do CT e art. 10º do RJCTD), passando pela possibilidade de cedência do praticante desportivo durante a vigência do contrato (cfr. art.20º e 21º RJCTD) e ainda a “intervenção” do empresário desportivo na carreira do praticante desportivo (cfr. art. 36º RJCTD). De salientar que, no que ao empresário desportivo diz respeito, esta figura não tem paralelo em qualquer outra relação

3. A Cláusula Anti Rival como Pacto de Não Concorrência?

No plano desportivo-contratual nacional é cada vez mais frequente e genericamente aceite a utilização das designadas cláusulas “anti rival”. No entanto, do ponto de vista do seu enquadramento e admissibilidade jurídica são várias as questões que podem – e devem – ser suscitadas, não se cruzasse esta cláusula com o princípio constitucional da liberdade de trabalho.

Numa primeira instância procuraremos identificar estas cláusulas *sui generis*. De seguida abordar os pactos de não concorrência como um meio de limitação à liberdade do trabalhador e, por fim, responder e dar a nossa perspetiva se as cláusulas anti rival se podem equiparar aos pactos de não concorrência.

Para (Nogueira & Al., 2021, p.2) a cláusula anti rival pode ser definida como a cláusula inserida no contrato de trabalho entre um determinado clube e um seu jogador, nos termos da qual o jogador consente que a sua liberdade de acesso à profissão seja limitada para futuro.

Assim, estas obrigações de não concorrência pretendem limitar um determinado conjunto de potenciais empregadores desportivos, em regra pertencentes à mesma competição desportiva que a entidade empregadora com quem o profissional desportivo celebrou a cláusula.

Para (Guimarães, 2022) as cláusulas denominadas de anti rival, são cláusulas estabelecidas entre o praticante desportivo e a sua entidade patronal no âmbito do contrato de trabalho, onde é definida uma limitação à sua liberdade contratual, no sentido de o praticante não poder ser contratado, durante um período de tempo previamente definido, por determinados clubes que pertencem à mesma competição desportiva.

Como aponta (Grilo, 2019) dada a sua natureza contratual e efeito reservado *inter partes*, cláusulas deste género não criam qualquer tipo de limitação externa suscetível de afetar ou

laboral, assumindo um papel fundamental no ordenamento jurídico desportivo. Ele assume papel de destaque no “equilíbrio de forças” entre o praticante desportivo e a entidade empregadora – no caso as sociedades desportivas.

condicionar a contratação do praticante desportivo por parte do clube visado ou elegível como “rival”.

Tendo por base o RJCTPD¹⁰ português, para o mesmo autor, este tipo de cláusula não é válida, pois contempla uma limitação que pode ir além do termo do vínculo contratual, referindo que “não é aceitável que, depois de ter terminado o seu vínculo contratual com o clube A ou B ou com a sociedade desportiva C ou D, o praticante desportivo possa estar limitado na sua liberdade contratual”. No mesmo sentido (Amado, 2017, p. 106) indica que o art. 19.º do RJCTD visa “garantir a liberdade de trabalho do praticante desportivo, assegurando que este, após a extinção do anterior vínculo contratual, será livre para celebrar novo contrato de trabalho desportivo com a entidade empregadora que quiser e em condições livremente acordadas com esta última”.

Desta forma uma cláusula anti rival que venha limitar a liberdade do jogador atuar no seu mercado de trabalho de forma livre, estará, julgamos, ferida de nulidade. É, também, esta a interpretação feita por (Amado, Contrato de trabalho desportivo: Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, anotada, 2017) quando nos diz “tendo em conta a proibição categórica contida neste n.º 1: qualquer cláusula de não concorrência (através da qual, por exemplo, o praticante se comprometa a não representar o clube A ou o clube B, após a cessação do atual contrato de trabalho), enquanto cláusulas que, por definição, visam «condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo após o termo do vínculo contratual», será nula”.

(Grilo, 2019) afirma que “a negociação destas cláusulas anti rival tem ocorrido no momento da extinção da relação contratual e não no seu início, mas numa análise estrita quanto ao momento da fixação da obrigação, em teoria não choca que a mesma fosse efetivamente convencionada no momento inicial, no contexto do contrato de trabalho desportivo, vigorando, em princípio, após a caducidade do contrato de trabalho desportivo ou após a sua revogação.”

Numa hipotética viabilização deste tipo de cláusulas, assente na ideia de proteção do investimento feito pelo clube de origem na contratação e/ou maturação do praticante desportivo, o mais lógico seria que estas cláusulas fossem fixadas logo “à nascença”, ou seja,

¹⁰ <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/54-2017-107692694>

no momento da celebração do contrato de trabalho desportivo e não, como acontece na maior parte dos casos, no momento da revogação.

Já na opinião de (Correia, 2021), aludindo a um caso mediático no Futebol português ocorrido com uma transferência de um jogador em 2021¹¹, “este tipo de cláusulas visam proteger o clube que transfere o atleta, caso ele regresse a Portugal e são completamente nulas, violando gritantemente a lei do contrato de trabalho desportivo, porque limitam a liberdade de trabalho depois do jogador já não ter vínculo nenhum com o clube que o transferiu”.

Assim sendo, e como conclui (Nogueira & Al., 2021, p. 9) a cláusula anti rival é, aos dias de hoje, “mascarada” nas suas duas vertentes: a primeira que corresponde àquela que é assumida pelo praticante desportivo no momento da assinatura do contrato de trabalho, em que aceita que a sua cláusula de rescisão tenha um valor superior, caso o clube que venha a contratar o jogador seja um clube rival; e a segunda vertente é a aceite pelos clubes no momento de assinatura do acordo de transferência, nos termos da qual impedem o jogador de ser vendido para um clube rival do primeiro, impedindo, assim, em nosso ver, uma transferência livre do jogador.

A liberdade de trabalho é, como já tivemos oportunidade de dizer, um direito fundamental. No entanto, o art. 47.º n.º1 da CRP que consagra esta ideia prevê, igualmente, a hipótese de serem efetuadas limitações ou restrições a este direito desde que estas sejam “impostas pelo interesse coletivo ou inerentes à sua própria capacidade [do trabalhador]”.

Desta forma, em situações de notória excecionalidade, e observados certos requisitos, podem as partes prever, por acordo, uma distinta obrigação de não concorrência, cujos efeitos jurídicos vêm a produzir-se após a cessação do contrato de trabalho que liga ambos os sujeitos jurídico-laborais.

¹¹ “João Mário. Cláusula anti-rivais é ilegal, defende professor de direito no desporto”, <https://rr.sapo.pt/bola-branca/noticia/futebol-nacional/2021/07/05/joao-mario-clausula-anti-rivais-e-ilegal-defende-professor-de-direito-no-desporto/245068/>

O pacto de não concorrência¹² consiste, assim, num “acordo mediante o qual o trabalhador se obriga, uma vez cessado o contrato de trabalho, a não exercer uma atividade profissional remunerada concorrente, por conta própria ou por conta de outrem, que possa atentar contra os interesses do, agora, ex-empregador”¹³.

Ora, a celebração de um pacto de não concorrência visa acautelar os interesses da entidade patronal, daí resultando uma manutenção do cumprimento da obrigação de não exercer uma atividade laboral em concorrência suscetível de lhe causar prejuízos após a cessação do contrato de trabalho.

É igualmente um instrumento jurídico que o empregador tem à sua disposição para evitar que toda a formação, conhecimentos e meios investidos pelo empregador para o desenvolvimento das qualificações profissionais do trabalhador não sejam em vão, e tão pouco sejam utilizadas contra quem as suportou.

Indubitavelmente, ao longo de toda a relação laboral, o trabalhador absorve uma panóplia de conhecimentos sobre a atividade desenvolvida pelo seu empregador, cuja divulgação ou aplicação pelo trabalhador, em nome próprio ou ao serviço de outro empregador, pode criar situações potencialmente lesivas para o antigo empregador, criando um perigo real de desvio de clientela. Logo, torna-se necessário acautelar os efeitos nefastos que o exercício, pelo trabalhador, de uma atividade concorrencial à sua antiga entidade patronal tende a provocar na esfera dos interesses desta.

A cláusula de não concorrência só é legalmente aceite caso vise a restrição do exercício de uma atividade profissional, não apenas meramente concorrencial, mas cuja prática é suscetível de lesar o seu antigo empregador por constituir uma concorrência diferencial¹⁴.

¹² Assumiremos, nesta análise, pacto de não concorrência e cláusula de não concorrência como uma e a mesma coisa.

¹³ (Amado & al., 2019, p. 488-489).

¹⁴ A concorrência diferencial assenta na premissa do trabalhador estar apto a concorrer, de forma direta ou indireta, com o seu ex-empregador, em virtude da atividade profissional que exerceu às ordens deste. Daí, obviamente, obteve vantagens para si e prejuízos para a anterior entidade empregadora.

Esta cláusula, note-se, trata-se de uma figura¹⁵ que não é passível de ser confundida com o dever de não concorrência durante o decurso do contrato, previsto no art. 128.º alínea f) do CT, nem com a proibição de concorrência desleal prevista no art. 317.º do CPI. Do art. 128.º, n.º 1, al. f) CT resulta a consagração expressa de um dever de lealdade do trabalhador para com o empregador durante o desenvolvimento das relações contratuais, “nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.”.

No entanto, a lei não estabelece qualquer restrição à conduta futura do trabalhador após o término do seu vínculo laboral¹⁶, seguindo o trilha da proteção da liberdade do trabalho (arts. 136.º, n.º 1 e 138.º CT), profundamente associada ao conteúdo do direito ao trabalho plasmado no art. 58.º da CRP.

Assim, somente por acordo com o trabalhador pode a entidade patronal acautelar os seus interesses futuros, evitando que o trabalhador venha a transmitir para uma empresa concorrente saberes empresariais confidenciais, conhecimentos técnicos especializados e outros recursos, e, *maxime*, a própria clientela. Tal acordo é tradicionalmente designado por «pacto de não concorrência» e a lei admite-o no art. 136.º, n.º 2 do CT, desde que a sua duração temporal cumpra os limites definidos e se verifiquem, cumulativamente, certas condições¹⁷.

Quanto às condições para que o pacto de não concorrência seja admitido, julgamos ser importante abordar um requisito que, pese embora não venha previsto legalmente, tem, quanto a nós, importância para a (in)admissibilidade da figura aqui em análise: a limitação geográfica.

¹⁵ No pacto de não concorrência estamos perante um dos corolários típicos do chamado dever de lealdade - um dos deveres básicos que norteiam o desenrolar da relação laboral e que, em traços gerais, impõe ao trabalhador a obrigação de se abster da prática de qualquer comportamento que possa fazer desaparecer a relação de confiança entre trabalhador e entidade empregadora.

¹⁶ Há quem entenda, nomeadamente (Sousa, 2012, p. 24-25) que persiste uma eficácia pós-contratual do dever de lealdade (e do dever de não concorrência que deriva deste), mantendo-se assim o trabalhador adstrito à sua observância mesmo após a cessação do seu contrato de trabalho. Pelo contrário (Gomes, 2007, p. 609) é da opinião segundo a qual o dever de lealdade se extingue com a cessação do contrato de trabalho.

¹⁷ Existem três requisitos gerais para admitir a validade de tal limitação à liberdade contratual, a saber: constar do documento escrito (contrato de trabalho, adenda, ou até em acordo de revogação); tratar-se de atividades em que o exercício possa causar prejuízo ao empregador (no âmbito da denominada “concorrência diferencial”); e atribuir uma compensação adequada para o efeito.

Ora, segundo a doutrina majoritária, este requisito deve ser observado aquando da celebração de um pacto de não concorrência.

Esta limitação geográfica refere-se à área de atuação da antiga entidade empregadora e da nova entidade empregadora do trabalhador. Isto é, se ambas coexistirem na mesma área geográfica, é natural que persista um evidente conflito, que necessite de ser dirimido através de um pacto de não concorrência. Pelo contrário, se em causa estiverem entidades empregadoras cujas áreas de atuação sejam completamente antagónicas e sem qualquer conexão entre elas, é defendido pela doutrina majoritária que não deve ser aceitável limitar a liberdade de trabalho do trabalhador, visto não ser o seu exercício suscetível de originar prejuízos ou danos para a esfera da sua antiga entidade patronal.

E em sede de contrato de trabalho desportivo? Poderemos estabelecer um paralelismo com os pactos de não concorrência? Serão as cláusulas anti rival, no direito desportivo, as figuras mais aproximadas aos pactos de não concorrência tão característicos no direito do trabalho? Em nosso entendimento julgamos que sim, tanto mais que os requisitos de uma e de outra figura são idênticos¹⁸.

Porém, a questão da admissibilidade deste tipo de pactos em sede de contrato de trabalho desportivo é bastante discutida. Coisa que não acontece com o regime geral, em que a permissão dos pactos de não concorrência, verificadas certas condições, é plenamente aceite, como acabamos de constatar.

Na atividade desportiva, dada a sua especificidade¹⁹, é lícita a inclusão de uma cláusula negocial que obrigue o profissional desportivo a abster-se, no futuro, de praticar a sua atividade profissional ao serviço de uma determinada entidade empregadora?

Evidentemente que, e por via do desenvolvimento económico da realidade desportiva, e em particular do futebol, estas cláusulas “anti rival” têm sido usadas como instrumento para afastar as “pérolas” de um determinado clube do seu clube rival nas competições internas.

¹⁸ À luz da lei laboral desportiva nacional, para que uma cláusula anti-rival possa ser aceite e válida terá de preencher alguns requisitos, a saber: a) não ser incluída em contrato de trabalho; b) ser temporalmente limitada; c) limitação geográfica (cláusula de não concorrência apenas poderá vigorar dentro da área de atuação geográfica do ex-empregador); d) existir uma compensação monetária para o atleta.

¹⁹ Uma atividade de curta duração e de desgaste rápido e acentuado.

Como já tivemos oportunidade de escarpelizar, o art. 19.º n.º1 da Lei n.º 54/2017 debruça-se sobre a liberdade de trabalho do praticante desportivo. E se atentarmos àquilo que está previsto no art. 19.º n.º1 constatamos que ao legislador escapou uma situação. Vejamos:

O art. 19.º n.º1 da Lei n.º 54/2017 refere explicitamente que “são nulas as cláusulas inseridas em contrato de trabalho desportivo visando condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo após o termo do vínculo contratual”. Repare-se: cláusulas inseridas em contrato de trabalho desportivo.

A maior parte das transferências entre clubes desportivos acontece após um acordo de revogação das partes tendente à cessação do contrato e é precisamente neste ponto que está a desconsideração do legislador. Como nos diz (Tomaz, 2015, p.31) “é certo que o Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a LPFP e o SJPF²⁰ é claro, estipulando no seu art. 14.º alínea f) que a entidade patronal está liminarmente impedida de prejudicar, por qualquer forma, o exercício do direito ao trabalho após a cessação do contrato. Contudo, este mesmo IRCT considera apenas a nulidade de cláusulas limitativas do direito ao trabalho que se insiram no contrato de trabalho, olvidando por completo outros acordos complementares ao mesmo, ou até posteriores à sua cessação. A verdade é que após cessar o contrato de trabalho, a entidade empregadora deixa de estar adstrita ao cumprimento das garantias do trabalhador, podendo ser celebrado entre eles os acordos que bem lhes aprouver”.

A pergunta que se coloca é, então, a seguinte: Pode-se entender como lícita a fixação de pactos de não concorrência, seja incorporado em acordos de revogação do contrato de trabalho, seja em acordo posterior à efetiva cessação do vínculo contratual entre as partes? Aludindo, expressamente, à letra da lei, a resposta não deixa grandes dúvidas. Há, de facto, possibilidade de se incluir cláusulas de não concorrência em acordos de revogação do contrato limitando, portanto, a liberdade do praticante desportivo. Ainda assim há vozes críticas contra esta possível interpretação.

(Grilo, 2019) , o qual acompanhamos, diz-nos que é erróneo fazer uma interpretação à letra do artigo em causa [19º n.º1 do RJCTD]. Na sua visão, aquilo que se procura é o “englobamento de toda e qualquer condição aposta pelas partes na pendência do contrato de trabalho desportivo

²⁰ Disponível em https://sjogadores.pt/uploads/documentos/20120313124258_cctlpfpsjpf.pdf

e até ao momento da sua efetiva cessação que seja suscetível de afetar ou limitar o futuro exercício da atividade profissional por parte do praticante desportivo”.

Posto isto somos da opinião que a norma aqui em discussão deve ser interpretada de maneira extensiva, conforme nos ensina (Machado, 1985, p. 185)²¹ pois, segundo o próprio (Machado, 1985, p. 175), “interpretar consiste evidentemente em retirar desse texto um determinado sentido ou conteúdo de pensamento”.

Como tivemos oportunidade de dizer na abordagem ao contrato de trabalho desportivo, o praticante desportivo tendo uma carreira profissional de curta duração e de desgaste rápido, ao ver-lhe ser “imposta” uma cláusula de não concorrência, depara-se com uma limitação clara à sua liberdade de escolha no que toca à futura entidade empregadora. Se estas cláusulas fossem admitidas, o praticante desportivo estaria impedido de exercer a sua atividade profissional em pleno durante um certo período de tempo e num determinado contexto geográfico. Parece-nos, logicamente, uma situação lesiva demais para quem já vê a sua atividade profissional ser escrutinada e controlada diariamente.

Não pode, portanto, ser admissível colocar-se a hipótese de um trabalhador ser inibido de exercer a sua atividade no clube, competição e país pretendido. Por mais que os clubes reiviniquem que a possibilidade de o praticante desportivo exercer a sua atividade desportiva para um outro clube rival, e diretamente concorrente, lhes provoca inúmeros prejuízos, a verdade é que nada é tão fundamental como a liberdade de trabalho do praticante desportivo.

Acresce ainda que, normalmente, estas cláusulas implicam a fixação de uma indemnização a pagar ao clube primitivo no caso da cláusula ser violada.

3.1. Modalidades e Exemplos Práticos da Cláusula Anti Rival

Nos dias de hoje, existem alguns conteúdos que podem preencher o mesmo conceito de cláusula anti rival.

²¹ “Na interpretação extensiva o intérprete chega à conclusão de que a letra do texto fica aquém do espírito da lei (...). Alarga ou estende então o texto, dando-lhe um alcance conforme o pensamento legislativo (...) fazendo corresponder a *letra da lei* ao *espírito da lei*”.

(Nogueira & Al., 2021) entende que a primeira modalidade de cláusula anti rival é aquela que é aceite pelo próprio praticante²², no momento em que assina o contrato laboral. É a cláusula anti rival clássica, diríamos. Acordada aquando da venda de um jogador a um outro clube, configurando uma obrigação nos termos da qual as partes se vinculam a não permitir a venda posterior do jogador a determinados rivais do primeiro clube, tendo este, em caso de incumprimento da cláusula, direito a uma compensação. Neste caso, a cláusula anti rival vem camuflada pelo valor da indemnização, previsto na cláusula de rescisão, que, para os casos em que a nova entidade empregadora seja um clube rival (um clube que compete diretamente com o clube em causa, em qualquer competição e que, devido ao seu histórico de resultados diretos e de classificação, cria uma competição direta entre ambos), resulta num montante muito mais elevado.

Para incrementar o entendimento sobre a cláusula anti-rival, propõe-se, por isso, a conceção em termos práticos por via de dois exemplos sobre a forma da aplicabilidade da dita cláusula no seio de uma relação contratual, não obstante de casos mediáticos lançados a público nos últimos tempos²³.

Quanto à primeira modalidade aqui descrita temos: o praticante desportivo A que assina um contrato de trabalho com o Clube X. A meio da relação contratual duas entidades desportivas demonstram interesse na contratação do atleta em causa. Uma dessas entidades, o clube Y, é rival do clube X. O outro clube interessado no atleta (clube Z) não é rival do clube X. Em virtude da existência de uma cláusula anti rival o clube Z tem de pagar uma quantia superior àquela que se impõe ao Clube Z, uma vez que o Clube Z não é rival do Clube X.

A segunda modalidade, para o mesmo autor, é o da cláusula anti rival aceite pelo novo clube no acordo de transferência²⁴. A nova entidade empregadora vincula-se, no próprio contrato que materializa a sua nova “aquisição”, a não vender, futuramente, o praticante desportivo a um

²² Sublinhado nosso.

²³ Tal como exemplifica (Grilo, 2019, p.102), temos os casos “protagonizados pela Sporting SAD, no que diz respeito aos ex-treinadores Leonardo Jardim e Marco Silva (Marco Silva e Leonardo Jardim, nos respectivos acordos de revogação do contrato de trabalho desportivo para as funções de técnico principal da equipa profissional de futebol do clube aceitaram, o primeiro por um período de 2 épocas desportivas e o segundo por quatro épocas, não assumir vínculo contratual futuro com a FCP SAD e com a SLB SAD. Como foi tornado público quanto a Marco Silva, convencionou-se “Um pacto de não concorrência válido por duas épocas desportivas completas, as de 2015/2016 e 2016/2017, ao abrigo do qual o treinador se compromete a não celebrar contrato de trabalho para as funções de treinador ou contrato de outra natureza, com a SLB SAD e FCP SAD, em qualquer data até 30 de junho de 2017”.

²⁴ Sublinhado nosso.

rival do clube com o qual está, no momento, a celebrar contrato. Caso o faça, caso vá contra o estipulado, o clube sabe que terá de indemnizar o atual clube do jogador (com quem celebra o acordo de transferência)²⁵.

Pela exposição que aqui apresentamos a cláusula anti rival tem, aos dias de hoje, uma forte presença nos contratos desportivos e é-nos apresentada sob várias perspetivas²⁶. A primeira modalidade é assumida pelo praticante desportivo. A segunda vertente é a aceite pelos clubes no momento de assinatura do acordo de transferência, nos termos da qual se impede o jogador de ser vendido para um clube rival do primeiro, impedindo, assim, em nosso ver, uma transferência livre do jogador²⁷. Além do mais, note-se, o clube que impõe este tipo de cláusulas, fá-lo, muitas vezes, sem sequer ter o objetivo ou interesse de manter o jogador para o futuro. Apenas e só com o objetivo de condicionar um outro clube na procura de soluções válidas.

Cabe-nos, agora, transmitir a nossa visão quanto à (in)admissibilidade e validade destas modalidades de cláusula anti rival no panorama jurídico-desportivo.

Quanto à primeira modalidade – a cláusula anti rival aceite pelo próprio praticante desportivo – diríamos, numa primeira análise que o praticante é livre, ao abrigo dos mais basilares princípios que norteiam qualquer relação laboral, de escolher onde e para que entidade empregadora quer prestar a sua atividade.

Acontece, muitas vezes que o praticante desportivo acaba até por anuir a esta limitação da liberdade de trabalho já que, caso essa premissa não se verifique, acabam (o clube do qual se

²⁵ Num dos casos mais recentes e mais discutidos, a Sporting SAD, a propósito da transferência do jogador João Mário para o SL Benfica, no dia 10 de agosto de 2022, fez chegar ao Inter “uma reclamação de indemnização de 30 milhões de euros apresentada em relação à transferência de João Mário para o Benfica, por faltar ativar uma cláusula a favor do Sporting no caso de uma transferência para qualquer outro clube participante no campeonato português...”. Informação disponível em <https://www.zerozero.pt/news.php?id=412852>

²⁶ (Martins, 2018, p. 92-93) acrescenta, ainda, um terceiro tipo de cláusula anti rival que denomina por “pacto celebrado entre clubes”. No caso, dois clubes (A e B) convencionam que não contratam o praticante T ou então que T após a cessação do contrato de trabalho com B, não vai poder jogar por C.

²⁷ Olhe-se, novamente, ao caso do jogador português João Mário e a polémica recente a envolver Inter de Milão, Sporting CP e SL Benfica. Como nos explica (Amado, 2022, p.54-60): “Suponhamos que nesse contrato de transferência celebrado entre S e Y foram estipuladas diversas cláusulas, entre as quais a seguinte: durante o período de vigência do contrato de trabalho desportivo entre JM e Y o clube empregador poderia transferir JM para um terceiro clube, mas, no caso de esse clube se encontrar filiado na Federação Portuguesa de Futebol, Y obrigava-se a pagar a S a importância de 30 milhões de euros, dentro do prazo máximo de um mês após o registo do novo contrato de trabalho desportivo junto das instâncias desportivas portuguesas.”

vai transferir e o próprio atleta) por perder uma oportunidade de negócio. E, no mundo desportivo, é usual ouvir-se que “há comboios que só passam uma vez”.

Significa isto que se o praticante desportivo limita a sua liberdade contratual no caso de aceitar não concorrer, no futuro, com o seu atual empregador, ingressando num clube rival, então podemos estar a entrar, como já vimos atrás, no domínio dos pactos de não concorrência constantes do Código do Trabalho e que, recordemos, no seu regime geral prevê que o trabalhador pode ver limitada a sua liberdade durante um prazo máximo de dois anos, contanto que seja compensado economicamente.

Ora, se um trabalhador comum poderá ter de ser compensado numa situação destas, será que faz sentido a aplicação do regime geral ao praticante desportivo nos termos do RJCTPD? Na verdade, aludindo ao art. 19.º, essas cláusulas são nulas porque condicionam ou limitam a liberdade do praticante desportivo.

No que diz respeito à segunda modalidade que aqui apresentamos - a cláusula anti rival aceite entre clubes - partilhamos por inteiro do entendimento de Leal Amado. Uma cláusula desta estirpe trata-se de uma “espécie” de cláusula de não concorrência cuja finalidade é, sem sombra de dúvidas, impedir que um praticante desportivo retorne ao país do clube do qual saiu. No já citado “caso João Mário” temos, sob o ponto de vista da Sporting SAD, uma cláusula anti rival que cabe nesta modalidade. O clube, com a inclusão deste tipo de cláusula no acordo de transferência celebrado com o Inter de Milão aquando da transferência do atleta, pretendia salvaguardar a sua posição e ser indemnizado por um eventual regresso do jogador para um clube do campeonato português que não o Sporting CP.

Uma cláusula com estes contornos é, cremos nós, celebrada entre clubes com o objetivo de condicionar de sobremaneira uma decisão futura do praticante desportivo. Por isso, em nosso entendimento, manifestamente nula por violar gritantemente o estipulado no n.º 1 do art. 19º do RJCTD.

Vejamos, agora, onde e como podemos enquadrar esta temática da cláusula anti rival, procurando posicioná-la a nível internacional, nomeadamente através da FIFA, e a nível nacional com referência à FPF, para uma visão desportiva, e ao RJCTD e à CRP olhando as cláusulas anti rival numa vertente jurídico-legal se assim podemos chamar.

4. Enquadramento Normativo

A cláusula anti rival tem tido uma presença cada vez maior no Futebol Profissional e, por essa razão, merece especial destaque a forma como os organismos regulam esta matéria. Assim, e de forma sumária, verificaremos adiante o *modus operandi* de como os diferentes organismos abordam, *mutatis mutandis*, as questões relacionadas com a cláusula anti rival.

4.1. FIFA (Federação Internacional de Futebol)

A FIFA estabelece regras e regulamentos a nível mundial, que são seguidos e transpostos para os regulamentos nacionais das associações, federações ou confederações pertencentes à FIFA²⁸, onde também contemplam que, em matérias relativas às transferências de jogadores, têm que ser alvo de aprovação prévia por parte da FIFA.

Assim, a FIFA através do RSTP²⁹, regulamento dedicado à transferência de jogadores, estabelece no seu artigo 18bis que *“nenhum clube deve celebrar um contrato que permita ao contra clube / contra clubes e vice-versa ou a qualquer terceiro adquirir a capacidade de influenciar na empregabilidade e assuntos relacionados às transferências, independência, políticas ou performance das suas equipas”*.

Este artigo vem estatuir que nenhum clube pode celebrar um contrato que permita a um determinado clube, ou qualquer outro terceiro, influenciar a liberdade contratual que todos os clubes podem e devem gozar, no que às suas políticas de transferências diz respeito. Ora, assim, não podem as cláusulas anti rival ser consideradas, à luz deste artigo e do respetivo regulamento, uma vez que configuram uma restrição da liberdade do Clube decidir sobre uma venda livre desse mesmo Jogador a qualquer outro Clube.

Caso o regulamento seja violado, e verificando-se a violação da premissa invocada anteriormente, estaríamos perante a influência da propriedade de clubes terceiros, definido no

²⁸ Como assim diz o artigo n.º 3 da RSTP da FIFA.

²⁹ RSTP - “Regulations on the Status and Transfer of Players”, disponível em: <https://digitalhub.fifa.com/m/41c272bc3b19df/original/c83ynehmkp62h5vgwg9g-pdf.pdf>

regulamento como TPI, proibida nos regulamentos FIFA, sendo esta uma regra imperativa para todas as associações nacionais.

A aplicação das sanções para os incumprimentos decorrentes do TPI, caberá ao órgão de decisão da FIFA, por via do *Dispute Resolution Chamber*.

4.2. FPF (Federação Portuguesa de Futebol)

O Regulamento da FPF, transpõe, como antes referido, através do RSTP da FIFA, a norma que regula o estatuto, a categoria, a inscrição e transferência de jogadores no seu artigo 34.º. Neste artigo, a FPF proíbe, também a nível nacional, a influência de terceiros - TPI - no que às decisões autónomas e independentes de cada clube dizem respeito.

Quer o conteúdo, quer a modalidade de cláusula anti rival, revelam-se ilícitos, porquanto em clara violação das normas dos regulamentos citados: ora condicionado a liberdade de trabalho dos jogadores; ora implicando alguma influência sobre determinado clube na liberdade contratual de um outro.

4.3. A Força Jurídica na CRP

Também no campo da CRP é possível analisar o âmbito de aplicação (ou não) das cláusulas anti rival, área que pretendemos abordar de seguida.

A propósito do direito ao desporto, (Vieira Andrade, 2019, p. 25-26) defende uma análise à luz de uma dupla perspetiva jurídica e encara o “desporto como objeto de um direito fundamental: o direito à cultura física e ao desporto, como direito social à intervenção estadual (...) por outro lado, o desporto como área relevante da vida social e económica privada sujeita a vinculações de direitos fundamentais, designadamente regulada pelos preceitos constitucionais relativos aos direitos, liberdades e garantias”.

Os direitos, liberdades e garantias têm, na sua génese, um conjunto de traços específicos (previstos no art. 18.º CRP) que merecem ser destacados. Gozam, desde logo, de aplicabilidade direta e são eficazes de forma imediata por via da CRP.

O legislador deixou claro que os direitos, liberdades e garantias só poderão ser restringidos pela lei, nos casos expressamente previstos na CRP, desde que respeitados os princípios da proporcionalidade, o princípio da generalidade e abstração, o princípio da não retroatividade, e o princípio da salvaguarda do núcleo essencial. No entanto, apesar de empregar o conceito de leis restritivas nos seus artigos 18.º e 47.º, a CRP não define o que se deva entender qual o seu alcance.

O art.º 47.º da CRP abrange dois pressupostos materiais em que se considera legítima a restrição da liberdade do trabalhador. Parece-nos que a nossa CRP acaba por abrir aso a uma cláusula limitadora da liberdade do trabalhador, nomeadamente, e ao que nos referimos, a uma Cláusula Anti Rival.

(Cardoso & Al., 2021, p. 11 e ss.), diz-nos que, em rigor, a cláusula anti rival não limita a escolha de profissão. No entanto, limita, com especial intensidade, o exercício da profissão para um determinado grupo de potenciais empregadores.

A sistematização da CRP coloca o artigo 79.º no Título III da Parte I respeitante aos direitos económicos, sociais e culturais, um *“esforço sistematizador, tornando mais extenso e completo o catálogo dos direitos, liberdades e garantias, não está excluído que alguns dos direitos económicos, sociais e culturais possam ser configurados como direitos de “natureza análoga” aos direitos liberdades e garantias”* (Canotilho, 2018, p. 403).

Apesar de apresentar uma certa restrição à liberdade de trabalho do praticante desportivo, nos termos do art.º 47.º da CRP, se estiverem considerados os subprincípios da proporcionalidade ou da proibição do excesso - sendo eles o Princípio da conformidade ou adequação; o princípio da exigibilidade ou da necessidade; e o princípio da proporcionalidade em sentido restrito, tal como nos diz (Canotilho, 2018, 269-270), não impede o trabalhador, *in casu* o praticante desportivo, de manter o seu posto de trabalho bem como os benefícios de cariz social e financeiro.

No entanto, impõe-se a existência de lei ou decreto-lei autorizado, bem assim a presença de um interesse coletivo suficientemente atendível, que permitia admitir tal limitação. “Não existe norma jurídica que admita este tipo de Cláusulas Anti Rival (bem pelo contrário, a que existe até as proíbe) nem se descortina qualquer interesse coletivo eventualmente emergente da aplicação de tal restrição a um praticante desportivo. Bem pelo contrário, com exceção de alguma “clubite” inflamada que pretenda de alguma forma sustentar a existência deste tipo de limitações e restrições pós extinção do contrato ao abrigo de um putativo interesse coletivo, ou de uma coletividade, a verdade é que, efetuada a ponderação devida, tudo aponta precisamente em sentido contrário” (Grilo, 2019).

Deste modo, as cláusulas anti rival, à luz da CRP, são inconstitucionais, pois restringem a liberdade do jogador, no que concerne à sua liberdade de escolha da entidade empregadora. Ademais este tipo de cláusulas parece materializar, em nosso ver, um abuso de poder na contratação dos Clubes.

Ao que pudemos apurar, e numa análise ao seu enquadramento legal, à luz do ordenamento jurídico, a inclusão de cláusulas anti rival são nulas. Dá até a entender que o clube que impõe este tipo de cláusulas não tem, *ab initio*, o objetivo ou interesse de manter o jogador. No nosso entendimento, e pelo que se encontra regulado, estas cláusulas não deveriam ser aceites pois limitam a livre transferência dos jogadores, extensível à sua liberdade contratual. Tal como vimos anteriormente, nas suas várias vertentes, a aplicação da cláusula anti rival está ferida de nulidade, nos termos do artigo 18bis do RSTP, pelo art.º 34º do regulamento da FPF, pelo art.º 19.º da Lei 54/2017 da RJCTD, bem como em contradição à luz do artigo 18.º da CRP.

5. Outras Limitações à Liberdade de Trabalho do Praticante Desportivo

Um trabalhador, seja qual for a natureza do vínculo laboral, é detentor do direito constitucionalmente protegido de escolher de forma livre a sua profissão / género de trabalho que quer desempenhar. Para isso deve ser-lhe assegurada uma liberdade de escolha e de

exercício da sua atividade profissional, de modo a que o acesso à mesma não seja limitado ou até mesmo vedado.

Neste sentido, percebe-se que o próprio CT no seu art. 136.º/1, disponha que “é nula a cláusula de contrato de trabalho ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, por qualquer forma, possa prejudicar o exercício da liberdade de trabalho após a cessação do contrato”.

Paralelamente, a legislação desportivo-laboral não se alheia de conceder à liberdade de trabalho dos praticantes desportivos a devida proteção. O art. 19º trata, por inteiro, desta matéria fazendo uma análise exaustiva quer à liberdade de trabalho quer à sua limitação (em consonância com o CT).

Existem, porém, diversos instrumentos jurídico-laborais utilizados com regularidade no mundo do desporto profissional, com o objetivo de limitar e condicionar a liberdade de trabalho do atleta/trabalhador: pactos de preferência e pactos de opção, nomeadamente.

Neste sentido debruçar-nos-emos sobre estes meios limitativos da liberdade do praticante desportivo, procurando fazer uma análise sucinta e o mais objetiva possível dos mesmos.

5.1. Pacto de Preferência

O regime jurídico do pacto de preferência encontra-se previsto nos arts. 414.º a 423.º do CC, sendo que, logo no art. 414º nos é dito que “*O pacto de preferência consiste na convenção pela qual alguém assume a obrigação de dar preferência a outrem na venda de determinada coisa.*”.

(Varela, 2000, p. 339) define pacto de preferência como o “contrato pelo qual alguém assume a obrigação de, em igualdade de condições, escolher determinada pessoa (a outra parte ou terceiro) como seu contraente, no caso de se decidir a celebrar determinado negócio”, importando assim afirmar que nos encontramos perante um contrato de cariz não sinalagmático, tal como nos ensina (Cordeiro, 2001, p. 483 e ss.).

(Calvão da Silva, 2020) refere-se a esta figura distinguindo-a do contrato-promessa, sendo essa distinção bem elencada por (Costa, 2009, p. 405) quando refere que no pacto de preferência “o promitente não assume uma obrigação ou vinculação pura e simples, mas antes condicionada. O promitente fica adstrito a dar preferência a outrem na realização de determinado contrato; todavia, apenas se compromete a preferi-lo, tanto por tanto, se vier a existir um projeto de realização desse contrato e se tal projeto, comunicado ao promissário, for por ele aceite. Há, assim, algo menos do que no contrato-promessa.”.

O pacto de preferência, sendo um “negócio preliminar de um outro contrato a celebrar” (Correia, 2008, p. 209), é utilizado no mundo das relações laborais desportivas (Varela, 2000, p. 377) “nos casos em que os clubes identificam um potencial desportivo no atleta e procuram, assim, acautelar a aquisição do ativo desportivo que, de outro modo, poderiam perder para um rival”.

Para quem está atento ao fenómeno desportivo a utilização do pacto/direito de preferência é, sem dúvida, uma das figuras jurídicas mais utilizadas pelas sociedades desportivas para, naturalmente, salvaguardar os seus interesses económicos e desportivos.³⁰

Para entendermos de forma mais clara do que se trata esta figura no contrato de trabalho desportivo recorramos a um exemplo prático apresentado por (Amado, 2017):

“É o que sucede, por exemplo, se o praticante desportivo A celebrar com o clube B um contrato de trabalho, pelo prazo de duas épocas desportivas, sendo inserida neste contrato uma cláusula nos termos da qual, decorridas que sejam essas duas épocas e expirado o seu prazo, A ficará obrigado a conceder preferência a B para seu futuro parceiro contratual. Deste modo, A vincula-se a, em igualdade de condições, escolher B de preferência a qualquer outro clube. Ou, vendo as coisas sob outro prisma, A compromete-se a não contratar com um terceiro clube, se B estiver disposto a contratar em iguais condições.”

³⁰ Veja-se, por exemplo o direito de preferência, garantido pelo FC Barcelona ao Sporting CP, quanto a uma futura transferência, em tempos idos, do extremo internacional português Ricardo Quaresma (<http://web3.cmvm.pt/sdi2004/emitentes/docs/fsd6294.pdf>) ou ainda o direito de preferência que ficou contratualizado entre os clubes SL Benfica e Atlético de Madrid relativa a uma hipotética futura transferência para o futebol português do guarda-redes Jan Oblak (http://www.sabado.pt/print/news/258/benfica_protegeu_se_na_venda_de_oblak.html).

No entendimento de (Amado, 2002, p. 128), “com a celebração do pacto de preferência o praticante desportivo vê a sua liberdade de trabalho condicionada, pelo que, inelutavelmente acarreta a nulidade do acordo, encontrando-se em flagrante rota de colisão com o art. 18.º n.º 1 da Lei n.º 28/89, de 26 de Junho.”³¹

Ora, para (Amado, 1995, p. 85) “a limitação da liberdade contratual do praticante desportivo, poder escolher qual a entidade empregadora desportiva que pretende representar, poderá implicar a nulidade deste pacto, quer por se tratar de preceitos imperativos inderrogáveis, quer pela dimensão da liberdade do praticante desportivo”.

Opinião oposta é-nos dada por Lúcio Correia. Para este autor, em certas situações, “o atleta pode ser beneficiado pela compressão da sua liberdade de trabalho, podendo verificar-se de igual modo quanto à verificação de um pacto de preferência durante a execução do contrato de trabalho do praticante desportivo”, acrescentando que “a admissibilidade do pacto de preferência no contrato de trabalho do praticante desportivo traduz a necessidade de combinação entre a autonomia deste regime laboral específico face ao regime geral de trabalho”. (Correia, 2008, p. 218 a 221) acrescenta ainda que “uma vez que estamos longe da realidade laboral comum, e que a adoção destes institutos de cariz civilístico não desvirtuam o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, podendo até neste caso beneficiar o praticante desportivo, não configuramos razões suficientemente fortes para concluir que a concessão do direito de preferência a um traduz uma imediata nulidade ou invalidade, por violação da liberdade de trabalho do praticante desportivo”³².

Segundo a linha de pensamento de Lúcio Correia, o pacto de preferência não deve ser visto como algo que limite total e completamente a liberdade do praticante desportivo. Vejamos de forma resumida: um clube que esteja verdadeiramente interessado em garantir os serviços de um determinado atleta, perante o conhecimento de que sobre este impende a obrigação de, em igualdade de condições, dar preferência a outro clube seguramente que irá apresentar uma proposta mais atrativa do ponto de vista financeiro por forma a que o clube titular do direito de

³¹ Como é sabido, a Lei n.º 28/89, de 26 de Junho foi substituída pela Lei atual, a Lei n.º 54/2017, de 14 de Julho. O art. 18.º da Lei n.º 28/89, de 26 de Junho corresponde, atualmente, ao art. 19.º da Lei n.º 54/2017.

³² Supondo que o clube A tem o direito de preferência sobre o atleta X, o clube B, rival de A e também interessado no atleta, pode envidar todos os esforços para que o clube A não consiga igualar as condições oferecidas e assim impedir A de exercer o direito de preferência pré-estabelecido.

preferência não consiga, naturalmente, acompanhar a proposta no que toca aos valores monetários envolvidos.

De igual modo também o praticante desportivo pode sair beneficiado com a estipulação destes pactos, segundo (Correia, 2008, p. 255): “o praticante desportivo pode beneficiar economicamente pela aceitação da concessão do direito de preferência a um determinado clube”.

O aludido benefício pode traduzir-se quer no ajuste na obtenção imediata de uma determinada quantia em dinheiro, quer pela aceitação da preferência, ou da promessa de uma determinada quantia, caso este seja transferido para o clube titular do direito de preferência, em virtude do praticante desportivo ter acedido a restringir a sua liberdade contratual.

Desta forma a estipulação do pacto de preferência, acaba por, no entendimento de Lúcio Correia, valorizar o atleta na medida em que os valores praticados sobem de forma considerável³³ o que eventualmente não sucederia se o direito de preferência não tivesse sido atribuído a um determinado clube.

Concluindo a abordagem ao pacto de preferência somos levados a crer, que esta figura deverá ter-se como nula em sede de contrato de trabalho desportivo.

Acompanhando Leal Amado³⁴ parece-nos claro que o pacto de preferência “condiciona a liberdade de contratar do promitente/praticante desportivo, situando-se, por conseguinte, em flagrante rota de colisão com o n.º1 do presente artigo”.

A liberdade de trabalho, como tivemos oportunidade de ver atrás, tem aspetos que vão muito mais além da componente monetária - componente bastante importante, como se sabe, no meio desportivo. A liberdade de trabalho do praticante desportivo contempla a hipótese, note-se, de escolher como sua futura entidade empregadora um clube que ofereça condições financeiras menos favoráveis em comparação àquelas que lhes são oferecidas por outro clube (mas que,

³³ Falamos tanto de valores monetários referentes à própria transferência entre clubes como também de valores para o próprio atleta.

³⁴ (Amado, 2017, p. 107).

eventualmente, lhe ofereça condições desportivas e de crescimento enquanto atleta profissional que o favoreçam mais para a sua carreira desportiva).

5.2. Pacto de Opção

De acordo com (Costa, 2009, p. 347) o pacto de opção “consiste no acordo em que uma das partes se vincula à respetiva declaração de vontade negocial, correspondente ao negócio visado, e a outra tem a faculdade de aceitá-la ou não, considerando-se essa declaração da primeira uma proposta irrevogável”.

Importa, desde já, salientar que o pacto de opção no domínio das relações laborais desportivas – à semelhança daquilo que sucede com o pacto de preferência – compreende uma característica diferenciadora do regime civil: o direito de opção emanado desta cláusula não incide sobre um bem ou objeto, mas sim sobre o exercício de uma atividade desportiva.

Concretizando o que se disse acima: uma das partes, através da celebração do pacto de opção, vincula-se a uma proposta contratual, conferindo à outra parte inteira liberdade para aceitar, ou não, aquela proposta. A parte vinculada fica, a priori, colocada numa posição de sujeição, conferindo a cláusula de opção ao seu titular um autêntico direito potestativo: o direito potestativo de concluir o contrato, pela aceitação da proposta emitida pela outra parte, mediante o exercício do direito de opção³⁵.

O direito de opção, enquanto declaração prévia e vinculativa, pode apresentar-se de forma unilateral (a opção é exercida por uma das partes do contrato) ou bilateral (a opção é exercida por ambas as partes). Contudo, em contexto desportivo o pacto de opção, salvo raras exceções³⁶ “é estabelecido a favor da entidade empregadora; o que acontece é que são fixados de antemão, pelas partes, os pressupostos da renovação e a decisão de prolongarem ou não o vínculo laboral desportivo”.³⁷

³⁵(Amado, 2017, p. 108)

³⁶ Veja-se o caso João Vieira Pinto vs Boavista FC e o caso Marcelo vs AAC/OAF.

³⁷ (Correia, 2008, p. 180).

Como nos diz (Baptista Machado, 2018, p. 203) “é também frequente ouvir-se entre nós (e o mesmo acontece no estrangeiro) que determinada coletividade desportiva detém sobre certo jogador um “direito de opção” por mais uma época. Também aqui se trata de uma cláusula de reserva de um verdadeiro direito de opção inscrita num contrato desportivo (contrato de trabalho)”.

Os pactos de opção são geralmente “agrupados” em três categorias pela doutrina: pacto de opção a favor da entidade empregadora desportiva; pacto de opção a favor do praticante/trabalhador desportivo e ainda o pacto de opção recíproco.

Ilustramos com exemplos práticos as três modalidades de pactos de opção:

O jogador A, no pacto de opção a favor da entidade empregadora, celebra um contrato de trabalho desportivo por duas épocas com a entidade empregadora desportiva B, com opção a favor desta última por mais uma época desportiva. Trata-se, portanto, de um contrato celebrado por 2+1 épocas desportivas. O clube tem a faculdade de optar pelo termo do contrato no final da segunda época ou pela continuidade do atleta por mais uma época.

Por seu turno, no pacto de opção a favor do praticante desportivo o praticante desportivo X celebra um contrato de trabalho desportivo por três épocas com a entidade desportiva Y, com opção a favor do primeiro por mais uma época desportiva³⁸.

Por fim, com o pacto de opção recíproco o praticante desportivo X e a entidade empregadora desportiva Y celebram um contrato de trabalho desportivo por três épocas, com opção a favor de qualquer um dos sujeitos por mais uma época desportiva.

Para a doutrina tem sido controversa a admissibilidade da verificação do pacto de opção no contexto do contrato de trabalho desportivo, sobretudo quando aludimos à modalidade já aqui mencionada do pacto de opção a favor da entidade empregadora. Esta modalidade é vista, na

³⁸ Nesta modalidade o ónus está do lado do atleta. Este poderá, ou não, exercer o seu direito potestativo e a entidade empregadora encontra-se dependente da vontade do atleta. É a este último que cabe a decisão final de renovar o vínculo contratual por mais épocas (no exemplo dado por uma época). Estas hipóteses no mundo desportivo, note-se, são bem mais difíceis de encontrar na medida em que a “vantagem” está, na maior parte dos casos, do lado da entidade empregadora.

maioria das vezes, como uma verdadeira limitação à liberdade contratual do praticante desportivo.

Como também já dissemos os pactos de opção são cada vez mais frequentes no mundo desportivo, pelo que a sua utilização faz parte do quotidiano das entidades empregadoras desportivas.

Assim sendo, importa saber como é que o Direito e a doutrina olham para esta situação, tendo sempre em mente o disposto no art. 19.º do RJCTD que alude, como sabemos, à nulidade de qualquer tipo de cláusula que coloque em causa a liberdade de trabalho do praticante desportivo.

Por um lado, para (Amado, 2017) “a cláusula de direito de opção a favor a entidade empregadora desportiva deve ser considerada como inválida, dada a possibilidade de o vínculo ser renovado forçadamente, colocando o desportista num estado de sujeição total à vontade do empregador desportivo, limitando a sua liberdade pessoal e contratual. Considera-a este autor uma cláusula de resolução *ad nutum* resultando a sua invalidade da proibição dos despedimentos livres (artigo 53.º da CRP) e da proibição da denúncia *ante tempus* do contrato, só podendo ser lícito o despedimento no caso de existir uma justa causa para tal ou se se tratar de despedimento coletivo, ainda que também nestas situações tenham de ser observadas as garantias processuais para o futebolista previstas no RJCTD. Este autor diz-nos ainda que “(...) o pacto de opção a favor do clube surge, cristalino, como um instrumento tendente a defraudar as normas que regem o contrato de trabalho desportivo. Na verdade, se uma qualquer cláusula contratual que permitisse o despedimento *ad nutum* ofenderia aberta e declaradamente uma proibição legal e constitucional – a proibição de despedimento sem justa causa – bem pode dizer-se que o pacto de opção ofende a mesma proibição de modo disfarçado e oblíquo”.³⁹

Em claro contraste a esta forma de olhar para os pactos de opção temos (Baptista, 2006, p. 31-48) que enaltece que “um argumento que não tem sido invocado, pelo menos assumidamente, é o da liberdade de trabalho. Como se sabe, segundo o n.º 1 do artigo 18.º da

³⁹ (Amado, 2002, p. 130 e 131).

LCTD⁴⁰, são nulas as cláusulas inseridas em contrato de trabalho desportivo visando condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo após o termo do vínculo contratual. O que sucede no pacto de opção estabelecido em benefício do clube não é um condicionamento ou limitação da liberdade de trabalho, após o termo do vínculo, sendo antes um mecanismo, previamente aceite, de prorrogação contratual. Não estamos, pois, face a um problema de liberdade de trabalho”.

Na mesma senda (Martins, 2009, p. 332) afirma que “o pacto de opção favorece a ligação do trabalhador com a prossecução dos objetivos da entidade desportiva, congraçando a funcionalidade da autonomia negocial com o pré-ordenamento do tipo de interesses existente, ao que um pretense aparato de proteção, misticamente desentranhado da função tutelar do Direito do Trabalho, pode obviar”.

Como se percebe de forma clara a questão da admissibilidade, ou não, deste tipo de cláusulas está longe de gerar consenso na doutrina nacional.

Chegados aqui não podemos deixar de dizer que olhando ao fenómeno desportivo há, de facto, uma limitação da liberdade de trabalho aquando da aposição de uma cláusula como o pacto de opção⁴¹, especialmente se olharmos ao pacto de opção “tradicional”, isto é, aquele que é estabelecido a favor, única e exclusivamente, da entidade empregadora. Pretendem os clubes, com este género de pactos, assegurar uma vantagem negocial e competitiva em relação aos outros concorrentes.

Prova disso foi o mediático caso a envolver o jogador N’Doye que resumimos de seguida.

⁴⁰ Atual art. 19.º n.º1 RJCTD.

⁴¹ No entendimento de (Ribeiro, 2020, p. 80-86) em consonância com João Leal Amado: “não se pode ignorar a similitude, em termos práticos, entre o exercício de um direito de opção por parte do empregador a denúncia *ad nutum*.

De facto, embora se tratem de figuras formalmente distintas, permitem atingir o mesmo resultado. E na medida em que uma se encontra expressamente vedada pelo ordenamento nacional, a outra também terá de o ser. Com efeito não se pode admitir por portas travessas, um resultado que a lei pretendeu impedir.”

5.2.1. Caso N'Doye - um marco para os pactos de opção no mundo desportivo

A decisão tomada no caso N'Doye⁴² marcou, desde logo, uma posição clara quanto à (in)admissibilidade deste tipo de cláusulas no mundo desportivo.

A Comissão Arbitral Paritária (CAP) considerou que cláusulas deste tipo violavam o art. 18.º da Lei n.º 28/98⁴³ e por essa razão seriam nulas. O CAP concluiu ainda que uma vez “extinto o vínculo laboral, o jogador não pode ser coartado na sua liberdade de exercer a sua profissão como bem entender, como também não é lícito limitar-lhe ou condicionar-lhe essa “liberdade de exercício da sua profissão”, ainda no decurso do vínculo laboral, com efeitos após a sua extinção, isto, quer por violação da lei ordinária (Lei 28/98 de 26 de Junho), quer por violação da referida norma constitucional (art. 47.º, n.º 1)”.⁴⁴

A CAP considerou nulas e sem efeito as cláusulas de opção insertas nos contratos de trabalho, conforme resulta do acórdão sobre o Caso N'Doye.

A decisão do órgão, formado por Liga de Clubes e Sindicato de Jogadores e que dirime os litígios que surgem entre emblemas e atletas, teve um impacto tremendo, criando jurisprudência que definitivamente torna inválidas as opções unilaterais.

⁴² Como explica (Gonçalves, 2019, p. 40-41) estava em causa a celebração de um contrato de trabalho desportivo por uma época desportiva entre a Associação Académica de Coimbra (clube) e Dame N'Doye (jogador profissional), no qual foi introduzido uma cláusula de opção por mais duas épocas a favor do clube.

A CAP entendeu que a aposição daquela cláusula de opção válida para as duas épocas seguintes ao termo do contrato limitava a liberdade de trabalho do jogador e era ilegal por violação do art. 18.º n.º 1 do anterior RCTD e do artigo 47.º n.º 1 da CRP.

A Comissão fundamentou a sua decisão no facto do direito potestativo modificativo reservado à entidade patronal, traduzir, na verdade, o direito que ao clube assiste de reservar apenas para si a duração do contrato igual a três anos.

Por sua vez o direito do jogador passaria pela duração do contrato igual a um ano, sujeito à condição do livre arbítrio do clube para, querendo, prolongar o vínculo, o que, em conclusão, equivaleria a um contrato livremente denunciável pela entidade empregadora após o termo da primeira época de vigência.

Acresce que a CAP entendeu que existia uma desproporcionalidade entre a estabilidade no trabalho adquirida pelo trabalhador ao celebrar o contrato por um ano e a adquirida pela entidade empregadora adquire essa estabilidade por três anos, sempre com o sacrifício da limitação de liberdade do trabalhador.

⁴³ Atual art.º 19.º n.º 1 da Lei n.º 54/2017, de 14 de Julho.

⁴⁴ Processo n.º 48-CAP/2007. Disponível em

<http://apdd.pt/admin/manage/files/files/jurisprudencia/eng/CAP%20-%20Acordao%20Dame%20N%20Doye.pdf>

Conclusão

No mundo jurídico-laboral desportivo é crescente a discussão em torno da validade das cláusulas inseridas em contrato de trabalho desportivo e qual o papel que estas assumem no sucesso – ou insucesso – da carreira do profissional desportivo.

Pois bem, foi com esse intuito primordial – o de estudar e melhor compreender a figura da cláusula anti rival e o seu eventual carácter limitativo para o praticante desportivo - que nos propusemos fazer esta investigação. Importa também, para o efeito, destacar a norma que norteou todo o nosso trabalho: o art. 19.º do RJCTD – referente à liberdade de trabalho – que estabelece como nulas todas as cláusulas inseridas em contrato de trabalho desportivo e que, após o termo do vínculo contratual, limitem a liberdade de trabalho do praticante desportivo.

A verdade é que, além das já mencionadas cláusulas anti rival, algo já comum entre os corredores do desporto nacional e internacional, à medida que fomos aprofundando o nosso estudo e apurando a nossa investigação, percebemos serem hoje várias as cláusulas inseridas em contrato de trabalho desportivo por forma a limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo.

Aqui chegados importa procurar dar resposta à questão central desta investigação: as cláusulas anti rival configuram, ou não, uma limitação no que à liberdade de trabalho do praticante desportivo diz respeito?

Será de aceitar uma cláusula que restrinja o praticante desportivo ainda que apenas relativamente a um determinado e concreto clube/entidade desportiva? Não estaremos a imiscuir-nos em demasia naquilo que o fenómeno desportivo tem de melhor? A rivalidade são, os resultados imprevisíveis e a emoção constante?

Olhando, em particular, à temática das cláusulas anti rival, em nosso entendimento, e tendo em conta tudo aquilo que aqui expusemos não pode haver outra leitura senão considerá-las inconstitucionais e, por isso, feridas de nulidade. O artigo 19.º do RJCTD, artigo chave no nosso estudo, indica-nos claramente o caminho a seguir ao apontar, de forma concreta, para a nulidade de toda e qualquer cláusula que limite a liberdade do praticante desportivo.

A discriminação subjacente a estas previsões contratuais quer ao nível dos individuais direitos do praticante desportivo quer ao nível do próprio direito da concorrência no que

concerne às negociações entre estas entidades profissionais desportivas levariam a um tratamento discriminatório e destorcedor da concorrência, pelo que, serão em toda linha de se rejeitar.

No entanto há uma ressalva que nos parece importante fazer: noutros ordenamentos jurídicos, nomeadamente o espanhol, estas cláusulas são admitidas. E são inúmeros os casos, aliás, onde a cláusula anti rival está presente.⁴⁵

Pelo que, considerar a inconstitucionalidade da cláusula anti rival, no nosso ordenamento jurídico, de forma definitiva e absoluta parece-nos um exercício demasiado complexo.

Não podemos, assim, afirmar convictamente que a inconstitucionalidade e nulidade das cláusulas anti rival será sempre a resposta correta. Tudo depende da evolução que temáticas como esta sofram ao longo dos tempos. E sabemos bem como o mundo desportivo, em especial o futebol, é mutável.

⁴⁵ Veja-se o caso de Angel Di Maria e a inclusão de uma cláusula “anti-Barcelona” aquando da sua transferência do Real Madrid C.F para o Manchester United - disponível em <https://desporto.sapo.pt/futebol/la-liga/artigos/di-maria-tinha-clausula-anti-barcelona>.

Ou o caso de Radamel Falcao e a cláusula “anti Real Madrid” - disponível em <https://www.dn.pt/desporto/futebol-internacional/falcao-tem-clausula-anti-real-madrid-3107602.html>.

Referências Bibliográficas

- Amado, J. L. (1995). *Contrato de trabalho desportivo: Decreto-Lei no 305/95, de 18 de Novembro: anotado*. Coimbra Editora.
- Amado, J. L. (2002). *Vinculação versus liberdade: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo*. Coimbra Ed.
- Amado, J. L. (2005). *Temas laborais*. Coimbra Editora.
- Amado, J. L. (2017). *Contrato de trabalho desportivo: lei no. 54/2017, de 14 de julho, anotada*. Almedina.
- Amado, J. L. (2022). Revista de Direito do Desporto, n.º 10. In *Revista de Direito do Desporto, n.º 10* (AAFDL Editora ed.).
- Amado, J. L., & al., e. (2019). *Direito do Trabalho - Relação Individual* (1ª ed.). Almedina.
- Baptista, A. M. (2006). *O Pacto de Preferência na Relação Laboral Desportiva* (9th ed.). Minerva.
- Baptista Machado, J. (2018). Revista de Legislação e de Jurisprudência. *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, (3724), 203.
- Calvão da Silva, J. (2020). *Sinal e Contrato-Promessa* (15ª ed.). Almedina.
- Canotilho, J. G. (2018). *Direito Constitucional e Teoria da Constituição* (7ª ed.). Almedina.
- Cardoso, L. I., & Al., E. (2021). *A ADMISSIBILIDADE LEGAL E CONSTITUCIONAL DA CLÁUSULA ANTI RIVAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS* (1ª ed.). Faculdade de Direito da Universidade do Porto.
- Cordeiro, A. M. (2001). *Direito das Obrigações*. AAFDL.
- Correia, L. (2007). Algumas reflexões sobre o caso Bueno/Rodriguez. *Revista de Desporto & Direito*.

- Correia, L. (2008). *Limitações à liberdade contratual do praticante desportivo*. Livraria Petrony.
- Correia, L. (2021). "As cláusulas anti-rivais são nulas e violam gritantemente a lei". *TSF*.
<https://www.tsf.pt/desporto/as-clausulas-anti-rivais-sao-nulas-e-violam-gritantemente-a-lei-13906326.html>
- Costa, M. J. d. A. (2009). *Direito das obrigações*. Almedina.
- Fernandes, A. C. (1945). Responsabilidade civil e responsabilidade criminal em matéria de desporto. *Revista da Ordem dos Advogados*, 211.
- Gomes, J. M. V. (2007). *Direito do trabalho: Relações individuais de trabalho* (Vol. I). Coimbra Editora.
- Gonçalves, J. M. (2019). *REVISTA DE DIREITO DO DESPORTO ANO I n.º 2: Os pactos de opção no contrato de trabalho desportivo* (2nd ed.). AAFDL Editora.
- Grilo, R. (2019). Revista de Direito do Desporto Ano I N.º 1 |. *Livraria AAFDL*.
- Guimarães, J. T. (2022). As cláusulas anti-rivais na relação laboral desportiva. *Semanário Vida Económica*. <https://www.tesg.pt/article.php?id=131>
- Machado, J. B. (1985). *Introdução ao Direito e ao discurso legitimador*. Almedina.
- Martins, J. Z. (2009). *A vinculação laboral desportiva e os pactos de opção, Liberdade e compromisso: estudos dedicados ao Professor Mário Fernando de Campos Pinto* (Vol. II). Universidade Católica Editora.
- Martins, J. Z. (2016). *Dos pactos de limitação à liberdade de trabalho*. Almedina.
- Martins, J. Z. (2018). Contrato de trabalho desportivo: prelúdios, intermitências e reconfigurações. *Themis - Revista da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa*, 6(2018), 487-516.
- Miranda, J. (2006). *Escritos vários sobre direitos fundamentais*. Principia, publicações universitárias e científicas.

- Nogueira, A. P., & Al., E. (2021). *Estudo de Direito do Futebol* (1ª ed.). Faculdade de Direito da Universidade do Porto.
- Quintas, P., & Quintas, H. (2021). *Código do Trabalho - Anotado e Comentado* (6ª ed.). Almedina.
- Ribeiro, A. T. (2020). *Revista de Direito do Desporto: Da (In)admissibilidade dos pactos de opção unilaterais nos contratos de trabalho desportivos* (5ª ed.). AAFDL Editora.
- Sousa, S. e. S. (2012). *Obrigação de não concorrência com efeitos "post contractum finitum"*. Universidade Católica Editora.
- Tomaz, P. C. (2015). Pacto de não concorrência no âmbito da relação laboral desportiva. *Um caso de cartão vermelho?*, dissertação de mestrado em direito do trabalho. Escola do Porto da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa
- Varela, A. (2000). *Das obrigações em geral*. Almedina.
- Vieira Andrade, J. C. (2019). *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976* (6ª ed.). Almedina.
- Xavier, B. d. G. L. (1992). *Curso de direito do trabalho*. Verbo.
- Xavier, B. L. (2003). *A Constituição Portuguesa como Fonte do Direito do Trabalho e os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores*.