

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

CENTRO REGIONAL DO PORTO

ESCOLA DE DIREITO DO PORTO

MESTRADO EM DIREITO DO TRABALHO



**ALGUMAS CONSIDERAÇÕES EM TORNO DAS CLÁUSULAS DE
RESCISÃO NO CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO**

Bernardo Nestor Rodrigues

Dissertação de Mestrado, na área de Direito do Trabalho, sob a orientação da Exma. Senhora Professora Doutora Milena Silva Rouxinol.

- Porto, Outubro 2015 -

Aos meus pais

À minha irmã

À minha família

À Maria

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, um enorme agradecimento por terem estado presentes, não só ao longo de toda a minha vida académica, como também em todos os momentos da minha vida. Pelo apoio demonstrando e por todo o sacrifício que fizeram para me proporcionar uma licenciatura e um mestrado de grande qualidade.

À minha irmã, pela lealdade, pela persistência e por toda a educação que me deu. Por acreditar e por me fazer perceber o melhor que há em mim.

Um agradecimento especial, inevitavelmente, a toda a minha família, em especial aos meus avós por me terem ensinado, educado e inculcado os princípios e valores pelos quais me oriento.

À Maria por ter aparecido quando mais precisei, por ser paciente e acreditar em mim tanto ou mais que eu próprio. Obrigado pelo apoio incondicional e pela companhia.

À minha orientadora pela sua disponibilidade e ajuda ao longo deste caminho.

Por fim, aos meus amigos e, em especial, à Francisca César Machado, por ter tido a amabilidade e a paciência de dispender parte do seu tempo a ajudar-me na dissertação, e por toda a disponibilidade demonstrada.

MODO DE CITAR

As referências bibliográficas são citadas através da identificação do seu autor, título, editora, local de edição, número de edição (caso não seja a primeira ou a única), data e página(s). A primeira citação de todos os artigos ou obras efetua-se pela referência bibliográfica completa, enquanto na seguintes é identificada apenas pelo autor e parte do título, indicando-se as páginas relevantes.

A bibliografia final contém todas as obras e artigos citados, com referência completa dos elementos supra mencionados, encontrando-se elencada por ordem alfabética quer relativamente aos autores citados, quer quanto às obras do mesmo autor, quando as haja.

Não se fornece uma lista de jurisprudência por se entender que o número de acórdãos citados e analisados não o justificaria.

ABREVIATURAS E SIGLAS UTILIZADAS

A.	Autor
AA.	Autores
Art.	Artigo
CC	Código Civil, aprovado pelo DL nº 47344, de 25 de Novembro de 1966, com as sucessivas alterações
CCT	Contrato Coletivo de Trabalho
Cfr.	Confrontar
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, com as sucessivas alterações
DL.	Decreto-Lei
DUDH	Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada em 10 de Dezembro de 1948 pela Resolução 217A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas
FIFA	Fédération Internationale de Football Association (Federação Internacional de Futebol)
loc. cit.	No lugar citado
LPFP	Liga Portuguesa de Futebol Profissional
ob. cit.	Na obra citada
p. (pp.)	Página(s)
PIDESC	Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais
RD	Real-Decreto
RETJ	Regulamento sobre o Estatuto e Transferência de Jogadores da FIFA
RJCTD	Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo
RMP	Revista do Ministério Público
SAD	Sociedade Anónima Desportiva
SJPF	Sindicato de Jogadores Profissionais de Futebol

ss.	Seguintes
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TJ(UE)	Tribunal de Justiça da União Europeia
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UEFA	Union of European Football Association (União Europeia de Futebol)
<i>vd.</i>	<i>Vide</i>
vol.	Volume

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	3
MODO DE CITAR	4
Abreviaturas e siglas utilizadas	5
INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO I	
ENQUADRAMENTO	
1. O Contrato de Trabalho Desportivo como Contrato Especial de Trabalho	9
2. Os sujeitos	11
3. Um contrato a prazo e um termo estabilizador	13
4. Singularidades da cessação contratual	18
CAPÍTULO II	
CLÁUSULAS DE RESCISÃO	
1. Noção e sentido útil	21
2. Natureza Jurídica	25
3. Problemas de (in)constitucionalidade e confronto com a União Europeia	30
3.1. Cláusulas de rescisão – admissibilidade e constitucionalidade	30
3.2. Cláusulas de rescisão e o Direito da União Europeia	37
4. O problema do abuso do direito nas cláusulas de rescisão	39
CONCLUSÃO	46
BIBLIOGRAFIA	48

INTRODUÇÃO

Hoje, mais do que nunca, o contrato de trabalho desportivo assume enorme destaque, tendo em consideração que o desporto profissional traduz-se, cada vez mais, numa atividade económica de relevo. O século XX ficou marcado por uma afirmação indiscutível do desporto, sendo, hoje, reconhecido pacificamente como uma nova indústria. Neste contexto, o praticante desportivo conquistou, conseqüentemente, o mundo laboral e mereceu maior atenção por parte do legislador.

A expansão gritante ocorrida no desporto profissional, nos últimos anos, e a conseqüente mercantilização do mundo do futebol, suscitou-nos o interesse de analisar, do ponto de vista jurídico, as “cláusulas de rescisão”, que têm sido cada vez mais utilizadas pelas entidades desportivas nos contratos de trabalho desportivo.

Inicialmente procedemos a um enquadramento do contrato de trabalho desportivo e tivemos em consideração as suas particularidades. Procuramos, posteriormente, compreender que efeito têm estas cláusulas nos respetivos contratos, estudar a sua natureza jurídica e, ainda, procedemos à análise da sua admissibilidade, tendo em conta os mais elementares direitos dos trabalhadores reconhecidos tanto no ordenamento jurídico português, como na União Europeia.

Ao longo da dissertação, situamos também alguns problemas que têm surgido com o crescimento do universo desportivo, nomeadamente a forma abusiva com que as entidades desportivas têm feito uso destas cláusulas, de forma a coartar os seus atletas a cumprir estritamente o contrato de trabalho ou, caso isso não ocorra, retirar o melhor proveito financeiro com a sua perda.

Por fim, com este estudo, procuramos encontrar a solução que melhor se enquadra para combater o abuso cometido pelas entidades desportivas e apresentaremos as nossas conclusões.

I. Enquadramento

1. Contrato de Trabalho Desportivo como Contrato Especial de Trabalho

Para podermos enquadrar o problema sobre o qual esta dissertação irá versar, impõe-se fazer uma análise especificada dos motivos que colocam o contrato de trabalho desportivo no lote restrito de contratos especiais de trabalho.

Assentando numa realidade prática com particularidades vincadas, a relação laboral desportiva distingue-se, em primeira instância, da relação laboral comum porque no seu cerne está um trabalhador *sui generis*. A prática desportiva profissional consiste numa atividade efémera, sobretudo quando comparada com as atividades laborais comuns, isto por ser praticada num período temporal de curta duração que, por norma, começa entre os 18 e os 20 anos e se prolonga até pouco mais dos 30 anos de idade.

Para além disso, a subordinação jurídica entre praticante e entidade desportiva também apresenta contornos particularmente intensos¹ e diferentes da subordinação existente entre um trabalhador comum e a sua respetiva entidade patronal.

Ainda que os aspetos mencionados marquem diferenças elementares entre a relação laboral comum e a relação laboral desportiva, o elemento decisivo para a qualificação do contrato de trabalho desportivo como especial consiste na sua “causa mista”². Nestas circunstâncias o que sucede é que o desportiva profissional não só joga, como também trabalha. Nas palavras de JOÃO LEAL AMADO, “ele trabalha jogando e joga trabalhando”³. Ora, estes dois elementos do contrato do praticante relevam de forma igual para o ordenamento jurídico, havendo uma aproximação clara do ordenamento jurídico-laboral e do ordenamento jurídico-desportivo.

O facto do praticante desportivo ser profissional não faz com que deixe de jogar, simplesmente agora também trabalha, tendo que se subordinar à sua entidade empregadora. E é neste ponto que se encontra justificação para que a relação especial do desportista seja

¹ Esta ideia é defendida por AMADO, João Leal, “Aspectos gerais do trabalho desportivo em Portugal”, Artigo publicado em *Direito do Trabalho e Desporto*, Leonardo Andreotti de Oliveira (coord.), Quartier Latin, São Paulo, Brasil, 2014, p. 411, na medida em que, por diversas vezes, existe uma enorme laborização da vida privada do praticante desportivo, entre outros exemplos, como a obrigação de frequentar estágios de concentração, por vezes demasiado longos, estando este período, de acordo com a lei, compreendido no período normal de trabalho.

² Vd. LEAL AMADO, João, *ibidem*, p. 412.

³ *Ibidem*, p. 413.

laborizada ainda que, de certa forma, se encontre a necessidade de assumir particularidades de um regime jurídico próprio.

Por isso, conforme JOÃO LEAL AMADO, podemos considerar que a finalidade do “contrato de trabalho desportivo é mista, pois o seu objeto, *latu sensu*, é dual – laboral e desportivo”⁴. Nele encontramos duas funções distintas mas que se complementam: função juslaboral e função jusdesportiva. O objeto deste contrato de trabalho especial consiste numa atividade laboral com contornos desportivos, mas ao mesmo tempo numa atividade desportiva que apresenta traços laborais. É esta dupla função que justifica a tutela do contrato desportivo como contrato especial de trabalho, essencialmente pela necessidade que existe em complementar o aspeto desportivo e o aspeto laboral.

O que o legislador deve procurar é um regime jurídico que se adegue “aos fins de ambos os ordenamentos, buscando a melhor combinação possível entre a tutela do trabalho e a tutela do jogo, entre a promoção dos interesses do trabalhador e a preservação do interesse da competição”⁵.

Conforme é enunciado por JOÃO LEAL AMADO⁶, o contrato de trabalho desportivo é um contrato especial/atípico, na medida em que se afasta em diversos pontos fulcrais do regime comum previsto para os trabalhadores e em virtude das características particulares da relação laboral desportiva. A sua especialidade surge pela importante necessidade de articular devidamente a proteção do desportista e tutelar a competição desportiva, pois estes dois aspetos são valores fundamentais no ordenamento estadual e a sua conciliação revela-se, cada vez mais, indispensável.

⁴ *Ibidem*, pp. 414.

⁵ *Idem*.

⁶ AMADO, João Leal, “O DL nº 305/95, a relação laboral desportivo e a relação laboral comum”, *Questões Laborais*, nº 6, 1995, pp. 187 e ss.

2. Os sujeitos

Conforme decorre do art. 2º a) da Lei 28/98, de 26 de Junho⁷, na sua versão mais recente, doravante designada por RJCTD, entende-se por contrato de trabalho desportivo aquele pelo qual o praticante “se obriga, mediante retribuição, a prestar atividade desportiva a uma entidade singular ou coletiva que promova ou se dedique a atividades desportivas”, ficando sob autoridade e direção desta. Por norma, no que diz respeito à entidade empregadora, essa posição é, neste domínio, assumida por clubes ou sociedades anónimas desportivas⁸, convindo frisar que estes são tendencialmente associações privadas sem fins lucrativo, de utilidade pública e de carácter não económico, tendo como finalidade principal o fomento e a prática de atividades desportivas⁹.

Do lado reverso da medalha encontra-se o praticante desportivo que está incumbido de fornecer a sua força laboral, assimilando-se muitas vezes a um artista ou a um profissional de espetáculos¹⁰, já que realiza a sua prestação de trabalho num espetáculo desportivo, como por exemplo, numa partida de futebol. O praticante desportivo, em troca da retribuição devida pelo empregador, exerce a sua atividade de forma a poder disputar competições, e se possível vencê-las, o que o distingue de muitos outros trabalhadores também com regimes laborais especiais. O desporto, mais do que exibição, caracteriza-se por ser competição, e sem esse elemento “competitivo o espetáculo carece de verdadeiro carácter desportivo”¹¹.

No referido diploma, o art. 2º b) estabelece que deve entender-se por “praticante desportivo profissional aquele que, através de contrato de trabalho desportivo e após a necessária formação técnico-profissional, pratica uma modalidade desportiva como profissão exclusiva ou profissional, auferindo por via dela uma retribuição.”

⁷ Este regime foi alterado pela Lei nº 114/99, de 3 de Agosto e revogou o DL nº 305/95, de 18 de Novembro.

⁸ Segundo AMADO, João Leal, *in Vinculação versus Liberdade – O processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*, Coimbra Editora, Outubro 2002, p. 67, as Sociedades Desportivas, constituídas sob a forma de sociedade anónima e dotadas de fins lucrativos, seguem-se pela lógica do *profit is beautiful*, aproximando mais, nestas circunstâncias, o regime laboral comum e o regime laboral desportivo, na medida em que ambas estão imbuídas de um espírito de lucro. O contrário sucede com os clubes desportivos.

⁹ AMADO, João Leal, *Vinculação versus Liberdade..*, ob. cit, loc. cit.

¹⁰ A aproximação da categoria de praticante desportivo com a de artista ou profissional de espetáculo pode realizar-se mas até determinados limites, já que a primeira pressupõe competição e a segunda não tem essa finalidade. Assim refere AMADO, João Leal, *Vinculação versus Liberdade..*, ob. cit., p. 70.

¹¹ *Ibidem*, p. 71.

Assim, são sujeitos do contrato de trabalho desportivo o praticante desportivo e os clubes desportivos, ou SAD's¹² em certas ocasiões. O praticante, mais do que a própria entidade empregadora, é dotado de características distintivas e *sui generis* que são a razão e o fundamento da especialidade atribuída ao contrato de trabalho desportivo.

¹² A entidade empregadora é, neste domínio, o clube desportivo. No entanto, nos tempos correntes, tem havido tendência para substituir os clubes por SAD'S, de acordo com o disposto no art. 3º do DL nº 10/2013, de 25 de Janeiro, alterado pelo DL nº 49/2003, de 11 de Abril. As duas formas de substituição estão previstas nas duas primeiras alíneas da norma.

3. Um contrato a prazo e um termo estabilizador

Uma das grande assimetrias entre o modelo laboral comum e o modelo laboral desportivo surge na duração do contrato de trabalho, na medida em que o primeiro modelo assenta na regra da contratação por tempo indeterminado, regra essa que não é de todo compatível, nem tão pouco encontra suporte legal no segundo modelo já que, como vimos *supra*, se deve ao facto da atividade prestada pelo praticante ser de curta duração e de desgaste rápido. Percebe-se a posição adotada pelo legislador, pois não faria sentido o contrato ser de duração indeterminada, no caso do regime laboral desportivo¹³.

Além disso, como veremos, a liberdade de desvinculação do praticante desportivo é bem mais restrita do que se verifica quanto à maioria dos contratos de trabalho. O praticante desportivo está impossibilitado de se desvincular da sua entidade empregadora sem justa causa, o que faz com que os contratos de trabalho desportivo a termo resolutivo, após o término do seu prazo, funcionem como um *“instrumento de liberdade”*¹⁴, na medida em que permite ao praticante desportivo ingressar num outro clube desportivo ou numa outra competição de forma a satisfazer os seus objetivos profissionais.

Do ponto de vista do praticante desportivo, é esta razão que, em sentido inverso ao contrato de trabalho comum, justifica a aposição de um termo final ou resolutivo ao contrato de trabalho desportivo¹⁵.

Aliás nenhuma outra solução se vislumbraria possível, isto porque o regime do contrato de trabalho desportivo não prevê tão pouco a existência de um contrato sem termo. É isso que

¹³ MENDES BAPTISTA, Albino, *in Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*, Coimbra Editora, 2006, p. 18. Ainda neste sentido, FRANCISCO JAVIER TOROLLO GONZÁLEZ, “Las relaciones Laborales Especiales de Los Desportivos y Artistas” *in Revista Española de Derecho del Trabajo – El Estatuto de Los Trabajadores*, Civitas Ediciones, 2000, , pp. 187 e ss. diz-nos, “Como el futuro profesional del desportivo es en la mayoría de los casos incierto, siempre se há mantenido que com el objetivo de proteger sus intereses, se establece normativamente que su contrato de trabajo há de ser en todo o caso temporal, específicamente, por un tiempo cierto”.

¹⁴ Expressão utilizada por MENDES BAPTISTA, Albino, *Estudos...*, ob. cit. loc. cit.

¹⁵ À semelhança do que acontece na legislação espanhola onde se afirma expressamente no RD nº 1006/1985, nomeadamente nos arts. 3º, nº 2 d) e 6º, que a relação dos desportistas profissionais será sempre de duração determinada. *Vd. AMADO, João Leal, in Vinculação versus Liberdade...*, ob. cit, p. 101.

resulta do RJCTD, nomeadamente no art. 5º, nº 2 a), em que se exige que o contrato seja celebrado por escrito e nele conste o seu termo de vigência¹⁶.

E é neste ponto que também encontramos diferenças profundas entre os dois modelos laborais aqui em comparação.

Como afirma LÚCIO CORREIA, “estamos, portanto, perante um regime de contratação obrigatória a termo, associada à natureza transitória da atividade desportiva, objeto do contrato, sabendo que não há possibilidade de se verificar o princípio da renovação automática”¹⁷, contrariamente ao que ocorre na lei geral de trabalho onde figura a possibilidade do contrato de trabalho a termo se renovar automaticamente em caso de falta de declaração das partes, conforme o disposto no art. 149º, nº 2 do CT¹⁸.

Importa, pois, perceber mais detalhadamente os motivos que levaram o legislador a defender esta especificidade contratual na relação laboral desportiva.

Em destaque, estão razões de natureza própria da profissão em causa, tal como refere JOÃO LEAL AMADO¹⁹. Estamos perante uma profissão que deve ser considerada de desgaste rápido e que segundo o A.²⁰, “requer um apuro físico e condição atlética apenas compatíveis com a juventude (...). As particulares exigências de competição desportiva profissional implicam que o praticante tenha de abandonar esta atividade laboral ainda relativamente jovem e com um período de vida ativa pela frente”.

Desta forma, numa profissão que é efémera e de duração mais reduzida justifica-se a utilização do termo resolutivo no contrato de trabalho desportivo. Estas características

¹⁶ A falta de indicação do termo de vigência no contrato celebrado implica que este se considere celebrado por uma época desportiva, ou para a época desportiva da qual foi celebrado (art. 8º, nº 4). Depois, a própria violação dos limites previstos para a duração do contrato, no art. 8º, nº 1, determinam a aplicação ao contrato desses mesmos prazos mínimos e máximos, conforme sanciona o art. 9º.

¹⁷ CORREIA, Lúcio, *in Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo*, Livraria Petrony – Editores, Lisboa, pp. 60 e 61, nota 101, defende não fazer qualquer sentido a entidade empregadora ter de denunciar previamente um contrato desportivo a termo, já que o mesmo não se pode converter nunca num contrato de trabalho sem termo pelo que, na perspetiva do A., o contrato de trabalho desportivo “caducará, sem necessidade de aviso prévio, expirado o prazo nele estipulado”.

¹⁸ Neste sentido *vd.* PEREIRA DE CAMPOS, Alice, *in Contrato de Trabalho a Termo*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2013, pp. 116 e ss.

¹⁹ *In Vinculação versus Liberdade*, *ob. cit.*, p. 102.

²⁰ *Ibidem*, p. 103.

atinentes à atividade do praticante sustentam o caráter temporário implementado nesta relação laboral que é considerada atípica.

Mas obviamente que o argumento *a priori* - razões de natureza própria da profissão - não é suficiente para justificar a opção pelo contrato de trabalho desportivo como um contrato com termo certo.

Segundo as palavras do A., a opção por este tipo de contrato acaba por ser também uma “conquista social”²¹, obtida pelos praticantes desportivos, na medida em que se torna vantajoso para estes estarem vinculados por um contrato a prazo, pois tal situação significa que, salvo renovação por interesse de ambas as partes²², ele extinguir-se-á expirado esse prazo, dando possibilidade aos praticantes de se desvincularem do anterior empregador, recuperarem a sua liberdade e enveredarem num outro desafio que considerem mais aliciante.

Tendo presente as enormes vantagens atrás enunciadas, poderia, eventualmente, questionar-se, se não seria mais vantajoso para o praticante desportivo usufruir do modelo laboral comum, onde um contrato de trabalho por tempo indeterminado transmitisse maior segurança de forma a garantir e a fazer perdurar a sua carreira profissional.

Como vimos, o contrato de trabalho desportivo encontra grande parte do seu fundamento no objeto do contrato. No entanto se o contrato apresenta esta diferente modalidade, tal não se deve a “qualquer necessidade de reforçar a proteção dos interesses dos praticantes desportivos”²³. Pelo contrário, o praticante desportivo vê a sua liberdade ser restringida e a segurança e estabilidade contratual diminuídas pelo termo *resolutivo e estabilizador*²⁴ que é imposto ao seu contrato, isto porque não lhe é oferecida sequer a

²¹ *Ibidem*, p. 106.

²² Outra diferença entre os dois modelos laborais em debate prende-se com os limites de renovações aplicados ao contrato de trabalho a termo. De facto, o contrato de trabalho a termo comum apenas pode ser renovado até três vezes, conforme consta do art. 149º, nº 1 do CT. Já o contrato de trabalho a termo no regime desportivo não é abrangido por limites de duração podendo ser renovado entre o mesmo empregador e praticante as vezes que ambos assim desejarem. Sobre o limite de renovações no contrato de trabalho a termo comum, *Vd.* PEREIRA DE CAMPOS, Alice, *ob. cit.*, pp. 106 e ss.

²³ *Vd.* AMADO, João Leal, *in Vinculação versus Liberdade...*, *ob. cit.*, pp. 108 e 109. Com razão, o A. afirma que tudo aquilo que o praticante desportivo procura, à semelhança do trabalhador comum, é segurança e liberdade no emprego.

²⁴ Neste sentido, AMADO, João Leal, *in Vinculação versus Liberdade...*, *ob. cit. loc. cit.*, MENDES BAPTISTA, Albino, *Estudos...*, *ob. cit.* pp. 22 e ss. e CORREIA, Lúcio, *ob. cit.* p. 61. Se o termo é resolutivo então significa que o emprego

possibilidade de denuncia-lo, como veremos, a todo o tempo, como acontece no modelo laboral comum em que o trabalhador pode livremente denunciar o contrato, independentemente de justa causa, conforme dispõe o art. 400º do CT²⁵.

Com efeito, o termo estabilizador comprime bastante a livre circulação do desportista, o que implica uma limitação acentuada do direito fundamental à liberdade do trabalho constitucionalmente protegido, disposto no art. 47º. da CRP²⁶.

A opção por um contrato a prazo mas estabilizador prende-se principalmente com a necessidade de assegurar o equilíbrio das competições desportivas e, simultaneamente, assume-se como um mecanismo de proteção do desporto e até das próprias entidades empregadoras²⁷, que com esta solução conseguem garantir uma maior segurança na criação de projetos e na construção de um plantel competitivo, e ainda alcançar uma maior estabilidade no que respeita planeamento das épocas desportivas. Em consequência, obteriam, certamente, melhores resultados desportivos nas competições em que são parte, cumprindo assim os objetivos a que se vão propondo sucessivamente.

É assim atribuído ao contrato de trabalho desportivo a termo uma função estabilizadora²⁸, na medida em que não só solidifica o vínculo contratual que une as partes, como também traz um maior equilíbrio ao mercado de trabalho desportivo que, sem este termo estabilizador, viveria em constante concorrência, o que poderia eventualmente desvirtuar a competição.

Com efeito, “a figura do termo estabilizador impõe-se, assim, equanto expediente destinado a restringir a concorrência entre os clubes/empregadores no domínio de contratação de praticantes, enquanto forma de disciplinar e ordenar o mercado de trabalho desportivo, evitando uma situação de concorrência permanente, sem tréguas, neste setor de atividade”²⁹.

A existência de um regime jurídico específico para os contratos de trabalho desportivo, em particular a obrigatoriedade de celebrar contrato de trabalho a termo, acaba, em certo sentido, por aparecer como uma necessidade primordial porquanto vem tutelar os interesses

não encontra estabilidade. Se o termo é estabilizador, o praticante vê a sua liberdade bastante reduzida pois a sua mudança de emprego não é livre.

²⁵ Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro.

²⁶ MENDES BAPTISTA, Albino, *Estudos...*, ob. cit. p 22.

²⁷ Assim entende AMADO, João Leal, *in Vinculação versus Liberdade...*, ob. cit. loc. cit.

²⁸ *Idem*.

²⁹ AMADO, João Leal, *in Vinculação versus Liberdade...*, ob.cit. pp. 111 e 112.

da competição desportiva, como também proteger a forte concorrência que hoje se faz sentir no mercado desportivo.

A inexistência da figura “denúncia”, isto é, a possibilidade do trabalhador rescindir o seu vínculo independentemente de justa causa³⁰, reforça também a estabilidade do vínculo contratual entre as partes, já que para ambas gera-se a obrigação de cumprir o contrato por todo o tempo que em este tiver sido acordado.

Na prática, o desportista profissional não tem a faculdade de rescindir o contrato a todo o tempo, contrariamente à lei geral, ou seja, vê ser-lhe negada o direito à livre circulação de trabalhadores reconhecido tanto constitucionalmente, como no Direito Europeu³¹.

Entretanto, como foi referido *supra*, a função estabilizadora do contrato de trabalho a termo é essencial para que determinado clube possa construir um projeto desportivo de sucesso. Sabemos que qualquer clube, por norma, tem intenções de construir uma equipa com rotinas, em torno de uma espinha-dorsal formada por um certo número praticantes escolhidos tendo em conta suas particularidades. Para que a estratégia tenha sucesso, a continuidade desses praticantes no seio da equipa revela-se fulcral. Assim, o reconhecimento da livre desvinculação ao praticante destruiria por completo qualquer projeto desportivo na medida em que a instabilidade época após época seria abismal.

É esta a ideia defendida por JOÃO LEAL AMADO³². Sem a função estabilizadora do contrato desvirtuar-se-ia completamente a essência das competições desportivas, dos espetáculos de futebol e entre clubes viver-se-iam inúmeras guerras de mercado que seriam desvantajosas para a produtividade e o sucesso das competições em causa.

Cumpre-nos assim afirmar que a estabilidade contratual atribuída ao modelo laboral desportivo está a proteger em primeiro plano as entidades empregadores e, conseqüentemente, as próprias competições desportivas, relegando para segundo plano os praticantes desportivos.

³⁰ Sob a figura da denúncia *vd.* capítulo *infra*.

³¹ Cfr., em especial, o art. 45º do TFUE, e o art. 47º, nº 1 da CRP.

³² AMADO, João Leal, *Vinculação versus Liberdade...*, ob, cit., p. 113.

4. Singularidades da Cessação Contratual

Como vimos, o trabalhador comum pode sempre rescindir o contrato por sua iniciativa, independentemente de justa causa³³, bastando para tal que denuncie o contrato respeitando o pré-aviso exigido pela lei geral³⁴. Por outro lado, ao praticante desportivo já não é oferecida essa possibilidade, estando aqui presente mais uma diferença entre o regime laboral desportivo e o regime laboral comum. Para que a resolução contratual entre ele e a respetiva entidade patronal seja lícita é necessário que se verifique justa causa, conforme o disposto no art. 26º d), do RJCTD.

A resolução do contrato de trabalho desportivo com justa causa não é contudo a única forma de cessação contratual. O art. 26º do referido diploma apresenta um elenco mais diversificado de formas de cessação do contrato de trabalho, como a revogação por acordo das partes ou, respeitando o decorrer do prazo, por caducidade³⁵. Também o órgão máximo do futebol a nível internacional - FIFA - regula as formas de cessação do contrato de trabalho desportivo, estipulando-as no art. 13º (rescisão por acordo das partes), no art. 14º (rescisão com justa causa) e no art. 15º (rescisão com justa causa desportiva) do RETJ³⁶, aprovado pela FIFA em 2015.

Foquemo-nos, no entanto, apenas na possibilidade de resolução por iniciativa do trabalhador com justa causa, pois será a causa de cessação mais relevante para o desenvolvimento do problema sobre o qual iremos debater.

³³ Vd. Art. 400º, nº 1 do CT, para rescisão do contrato sem justa causa e art. 394º do CT, para resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador. Sobre a resolução por iniciativa do trabalhador, vd. ROMANO MARTINEZ, Pedro, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2ª Edição, 2005, pp. 985 e ss.

³⁴ A norma estabelece que o pré-aviso terá que ser feito com 30 ou 60 dias conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais do de dois anos de antiguidade. Sobre o regime da denúncia vd. AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 4ª Edição, 2014, pp. 437 e ss, e ROMANO MARTINEZ, Pedro, ob. cit., pp. 921 e ss.

³⁵ Sobre este ponto, CORREIA, Lúcio, ob. cit., p. 67, nota 119, explica que o contrato de trabalho desportivo, como qualquer outro contrato a prazo, extingue-se com o decorrer do prazo estipulado, recuperando o praticante, no fim do mesmo, a sua liberdade para o trabalho. O praticante desportivo acaba por estar forçado a cumprir o contrato de trabalho desportivo até que o prazo expire, salvo nas situações em que surjam factos que constituam motivos de cessação por justa causa. Sobre a caducidade, vd. ainda *supra*, nota 17, relativamente à inexistência de renovação automática do contrato desportivo.

³⁶ Regulamento Relativo ao Estatuto e Transferência de Jogadores disponível na Internet em <<http://www.fifa.com>>.

Sabemos que o termo resolutivo atribuído ao contrato de trabalho desportivo conserva uma função estabilizadora, visto que nenhum sujeito tem viabilidade para denunciar o contrato *ante tempus*³⁷. É o que resulta dos arts. 26º e 27º do RJCTD. Se o praticante vê a sua liberdade de desvinculação delimitada ao máximo por não poder denunciar o contrato a todo o tempo³⁸, a entidade empregadora também terá de cumprir escrupulosamente o vínculo que a une ao praticante desportivo, salvo se ocorrerem motivos para despedimento por justa causa.

Na prática, o desportiva profissional, deparando-se com uma eventual transferência de um clube para o outro, apenas o poderá fazer apresentando, para o efeito, justa causa para resolver o contrato ou, eventualmente, se o atual empregador aceitar rescindir o vínculo que os une em troca de um valor monetário oferecido por um clube que esteja interessado nos serviços desportivos do praticante em causa (as conhecidas transferências).

No entanto, como veremos *infra*, a lei apresenta-nos outra forma específica de cessação do contrato de trabalho desportivo, as denominadas *cláusulas de rescisão*, que permitem ao jogador desvincular-se sem justa causa. Estas cláusulas são apenas uma vicissitude contratual do contrato de trabalho desportivo, na medida em que não têm carácter obrigatório.

Parece-nos que a aplicação do regime geral seria mais vantajosa para o desportiva profissional quanto a alguns aspetos, tais como, poder usufruir de um contrato de duração indeterminada e que fosse livremente dissolvido por sua vontade, sem qualquer ónus acessório³⁹.

No entanto, a não aplicação do regime geral de cessação do contrato de trabalho a esta relação laboral especial deve-se a inúmeros fatores já analisados *supra*. Concluimos que o interesse em criar um regime tão exigente e restritivo deve-se à necessidade de proteger a

³⁷ AMADO, João Leal, “Aspetos Gerais...”, ob. cit., pp. 426 e ss.

³⁸ É importante analisar as consequências inerentes à rescisão, sem justa causa, por parte do praticante desportivo, na medida em que, caso o faça, incorre em responsabilidade civil pelos danos causados em virtude do incumprimento contratual, conforme o disposto no art. 27º do RJCTD, não podendo a indemnização exceder os valores das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo. A adoção desta consequência pela prática de um ilícito é vista positivamente pelo país vizinho, nomeadamente por JOSÉ MARIA GONZÁLEZ DEL RIO, “La extinción del contrato de trabajo desportivo en Portugal”, in *Revista Jurídica del Deporte*, Editorial Aranzadi S.A, 2005, nº 13, pp. 303 e 304, já que defende a criação deste limite legal máximo indemnizatório por questões de segurança jurídica, evitando abusos e arbitrariedades na determinação do montante a indemnizar.

³⁹ Como veremos, muito embora as cláusulas de rescisão sejam uma forma de desvinculação do praticante desportivo por sua vontade, ela não está livre de encargos pois para fazer operá-la, o praticante terá que ressarcir o atual empregador com um valor monetário previamente estipulado no contrato.

competição desportiva, pois sem “tais regras disciplinadoras do mercado de trabalho desportivo”, a saúde da competição correria vários riscos⁴⁰, como também se deve à necessidade de proteger objetivamente os interesses e investimentos (financeiros de certo modo, mas também desportivos) realizados pelas entidades empregadoras.

Ainda, e prosseguindo as ideias de JOÃO LEAL AMADO⁴¹, ao rejeitar a resolução sem justa causa por parte do praticante desportivo a todo o tempo, o ordenamento jurídico consegue regular a concorrência existente entre os clubes no que concerne à contratação de atletas para os seus quadros, garante uma maior estabilidade no processo de construção de uma equipa e, essencialmente, permite diminuir a concentração dos atletas com mais qualificações nos clubes que apresentem mais recursos financeiros evitando, assim, que o equilíbrio competitivo e a incerteza do resultado sejam afetados⁴².

Por isso, parece-nos que a necessidade de criar mecanismos que ofereçam estabilidade contratual no desporto é por demais evidente⁴³, isto porque uma possível saída prematura de um praticante desportivo que tenha significado um grande investimento para determinado clube, por força das suas características particulares, pode revelar-se “altamente lesiva e economicamente ruinosa”⁴⁴.

⁴⁰ AMADO, João Leal, “Aspetos Gerais...”, ob. cit., p. 427.

⁴¹ *Idem*.

⁴² *Idem*.

⁴³ Como diz AMADO, João Leal in “Aspetos Gerais...”, ob. cit., p. 419, “restringir a concorrência entre as empresas no mercado de trabalho (neste contexto, os clubes desportivos), significa limitar a mobilidade do praticante desportivo profissional”. Considera o A. que os sistemas limitativos da mobilidade do praticante desportivo apresentam uma natureza dúplice, pois de uma lado procuram restringir a concorrência no mercado e nos clubes, e por outro lado diminuem significativamente a liberdade de trabalho do praticante.

⁴⁴ MENDES BAPTISTA, Albino, “Breve apontamento sobre as Cláusulas de Rescisão”, in *RMP*, Ano 23, nº 91, Julho/Setembro 2002, p. 142.

II. Cláusulas de rescisão

1. Noção e sentido útil

Depois de enquadrarmos devidamente o objeto do nosso estudo – cláusulas de rescisão – no âmbito do contrato desportivo, mais especificamente entre as formas de cessação contratual, cumpre-nos neste ponto, perceber e definir o objetivo desta vicissitude contratual do direito laboral desportivo.

Estas cláusulas, distintas de qualquer outras figura existente no Direito de Trabalho, surgem nos contratos de trabalho assinados com praticantes desportivos. Assumem-se como autênticas *cláusulas liberatórias ou desvinculatórias*⁴⁵, na medida em permitem ao praticante desportivo desvincular-se livremente sem sofrer qualquer consequência por não apresentar justa causa. LÚCIO CORREIA⁴⁶ define a cláusula de rescisão⁴⁷ como “uma cláusula contratual estabelecida entre um desportista profissional e a sua entidade empregadora desportiva, em virtude da qual, se concede ao praticante desportivo o direito de se desvincular do contrato, *ante tempus*, a troco do pagamento de um preço previamente convencionado a favor da entidade empregadora”. Daqui podemos reter que a cláusula de rescisão tem uma vertente dissolutória, pois liberta o praticante do vínculo que o une a determinado clube para, sem sanções do ponto de vista desportivo, poder transferir-se para outro clube e abraçar outro projeto desportivo que considere mais aliciente para a sua carreira profissional.

⁴⁵ Denominação atribuída por CORREIA, Lúcio, ob. cit., p. 243, por considerar que a sua utilização implica por parte do praticante desportivo a recuperação da liberdade contratual e de trabalho, ficando assim livre para escolher outra entidade patronal onde exercer a sua atividade.

⁴⁶ CORREIA, Lúcio, ob. cit. loc. cit.

⁴⁷ No direito comparado, FRANCISCO JAVIER TOROLLO GONZÁLEZ, op. cit, p. 190, define cláusula de rescisão como uma dinâmica resolutória da relação laboral muito simples, em que o desportista profissional é contratado por determinado prazo por um clube e, respeitando o art. 16º do RD 1006/1985, acorda uma indemnização a satisfazer perante uma possível rutura antecipada do vínculo. Refere que, com a cláusula de rescisão, que não pode ser considerada cláusula penal, o clube empregador assegura a permanência do jogador durante a vigência do contrato ou, caso contrário, uma compensação por uma resolução antecipada do mesmo. Já UNAI ESQUIBEL MUÑIZ, “Qué son las denominadas “cláusulas de rescisión” del contrato de los desportistas profesionales?”, in *Revista Jurídica Del Desporte*, Editorial Aranzadi S.A, ano 2000, nº 3, p. 61, fala de um vínculo que se extingue por vontade não causal do desportista.

Para JOÃO LEAL AMADO⁴⁸, a inserção de uma cláusula com estes contornos significa, por parte da entidade empregadora, a aceitação prévia da rescisão do vínculo contratual em troca do pagamento de um determinado montante estipulado aquando a celebração do contrato.

Desse modo, e porque as partes conjuntamente aceitaram a inclusão de uma cláusula deste tipo ao abrigo dos princípios da autonomia e liberdade contratual, deparamo-nos com uma desvinculação que “opera à margem e sem qualquer conexão com uma situação de incumprimento contratual”⁴⁹. As cláusulas de rescisão surgem essencialmente para criar um ponto de equilíbrio entre os interesses inerentes ao clube desportivo com a permanência do jogador, confiando para tal na eficácia estabilizadora do termo, e a respetiva liberdade do praticante desportivo em mudar de entidade empregadora⁵⁰.

Sucede que, a possibilidade de um trabalhador poder rescindir unilateralmente o seu contrato, sem ter de obedecer a qualquer aviso prévio e estando dependente do pagamento de uma quantia monetária é algo que só ocorre, excecionalmente, no regime previsto para o contrato desportivo.

No regime juslaboral comum estamos cientes que esta possibilidade é inexistente e inapropriada, isto porque o contexto em o trabalhador e a respetiva entidade patronal se encontram é bastante distinto daquela que se encontra prevista no âmbito do setor desportivo. No primeiro as partes ocupam hierarquias diferentes e encontram-se numa posição de desigualdade, sendo que o trabalhador se encontra subordinado à entidade patronal. No segundo caso, pelas características específicas que apresenta determinado praticante desportivo, que habitualmente são determinantes para o interesse de determinado clube na sua *aquisição*, é natural que exista uma maior igualdade a nível negocial. A entidade empregadora terá mais a perder, pois poderá não encontrar um praticante que apresente as mesmas características e que seja tão útil para os seus objetivos desportivos, pelo que se compreende e se aceita mais facilmente a posição de (quase) igualdade entre o praticante desportivo e a entidade empregadora desportiva, nas negociações contratuais.

É nesta conjuntura que encontramos justificação para que o legislador abra a exceção de colocar do lado do praticante desportivo o encargo de indemnizar em caso de rescisão

⁴⁸ AMADO João Leal, *in Vinculação versus Liberdade...*, ob. cit., p. 341.

⁴⁹ MENDES BAPTISTA, Albino, *in* “Breve apontamento...”, ob. cit., p. 146.

⁵⁰ CARVALHO, André Dinis (2003), “Da Livre Circulação de Desportistas Profissionais na União Europeia”, *Tese de Mestrado conducente ao grau de mestrado* em Ciências Jurídico-Civilísticas, Universidade Católica Portuguesa – Faculdade de Direito, Porto, pp. 293.

unilateral, contrariando o que tradicionalmente sucede na relação laboral comum em que a responsabilidade indemnizatória pertence, geralmente, à entidade patronal.

Ora, dúvidas não se colocam quanto ao facto do modelo laboral desportivo ser bastante restritivo, essencialmente quando comparado com o modelo laboral comum. É neste contexto restritivo que as cláusulas de rescisão de encontram previstas.

Como diz ANDRÉ DINIS DE CARVALHO⁵¹, “estas integram-se no âmbito de um conjunto muito amplo de práticas restritivas da liberdade laboral dos trabalhadores, práticas que, de resto, acabam por encontrar expressão em normas emanadas pelas próprias federações, a que os trabalhadores obrigatoriamente pertencem”⁵².

Com efeito, esta prática restritiva da liberdade laboral do praticante desportivo encontra enquadramento legal na CCT assinada entre a LPFP e o SJPF, no art. 39º alínea e) e no art. 46º.

O art. 39º da CTT, à semelhança do art. 18º do RJCTD, enumera todas as causas de cessação do contrato de trabalho desportivo, tendo como única diferença a alínea e), pois a CCT abrange a possibilidade de cessação do vínculo contratual por “resolução por iniciativa do jogador sem justa causa, quando contratualmente convencionada”.

Por fim, o art. 46º da mesma Convenção consuma o disposto na alínea e) ao sustentar que “pode clausular-se no contrato de trabalho desportivo o direito de o jogador fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor, mediante o pagamento ao clube de uma indemnização fixada para o efeito”.

O recurso à cláusula de rescisão ganha enorme destaque nas especificidades que revestem o modelo juslaboral desportivo, contrariando, um pouco, a estabilidade que se procurou implementar nos contratos desportivos. Além disso, a aludida cláusula destaca-se também por ter surgido para encontrar um equilíbrio entre os direitos inerentes ao praticante desportivo e os interesses dos clubes desportivos em manter determinados jogadores nas suas fileiras sendo que, caso não o consigam, sempre possam obter uma boa contrapartida financeira que seja importante do ponto de vista económico do clube.

Na verdade, os atletas são cada vez mais um ativo financeiro importante no seio do clube. É com as transferências dos atletas por quantias avultadas que os clubes, mormente SAD's,

⁵¹ CARVALHO, André Dinis, ob. cit, p. 291.

⁵² Sobre outras cláusulas limitativas da liberdade de trabalho, *vd.* PALMA RAMALHO, Maria, *Direito do Trabalho*, Parte II, Situações Laborais Individuais, Almedina, 3ª Edição, 2010, pp. 230 e ss.

conseguem suporte económico para se manterem estáveis e saudáveis do ponto de vista económico. Daí que, da perspetiva do empregador, a inserção de cláusulas de rescisão se revele importante não só porque garantem os direitos desportivos do atleta, como também que, enquanto o prazo contratual decorrer, no caso de uma possível transferência, ele só sairá por um valor monetário inferior ao estipulado na aludida cláusula se o seu clube assim o consentir.

Ainda assim, dado o regime a que o contrato de trabalho desportivo se encontra submetido, deve reconhecer-se que estas cláusulas se traduzem numa vantagem para o praticante desportivo, já que permite que se convencie uma forma de desvinculação sem justa causa. Na ótica do desportiva, estas cláusulas garantem uma forma de escapar ao compromisso contratual na íntegra e aceitar propostas efetuadas por outro clubes que sejam mais favoráveis quer financeira, quer desportivamente.

2. Natureza Jurídica

Quanto à natureza jurídica da cláusula de rescisão é necessário, desde logo, ter presente as diferentes posições doutrinárias existentes quanto à sua qualificação, não se tratando de um tópico consensual. Efetivamente, é nesta matéria que possivelmente podemos encontrar as maiores divergências doutrinárias quer a nível nacional como internacional, essencialmente porque há quem defenda estarmos perante uma autêntica cláusula penal⁵³, e há quem considere tratar-se apenas de uma mera multa penitencial ou de uma autêntica cláusula liberatória.

Abordaremos esta problemática do ponto de vista simplificado, na medida em que a análise do tema não é, nesta sede, central. Ainda assim, iremos procurar apresentar a principal divergência existente quanto à natureza da cláusula em apreço, sendo importante reter como ponto de partida para esta breve análise que, tradicionalmente, a doutrina se divide entre aqueles que defendem que a cláusula de rescisão corresponde a uma cláusula penal e aqueles que, contrariamente, entendem que se trata apenas de uma multa penitencial.

Ora, em Espanha, FRANCISCO JAVIER TOROLLO GONZÁLEZ⁵⁴ refuta claramente a ideia de qualificar a cláusula de rescisão como uma cláusula penal, apoiando a sua tese no facto de nos encontrarmos apenas perante uma cláusula que corresponde a uma causa de extinção

⁵³ Conforme o disposto no art. 810º do CC, definimos cláusula penal como o acordo em que as partes interessadas fixam o montante de indemnização exigível. Sobre o conceito de “cláusula penal”, *vd.* GALVÃO TELLES, Inocêncio, *Direito das Obrigações*, Coimbra Editora, 3ª Edição, 1980, pp. 399 e ss. Sem querer alongar muito esta matéria, importa-nos perceber ainda que, segundo a doutrina, a cláusula penal afirma-se como tendo um conteúdo bastante amplo, sendo dividida essencialmente em três modalidades diferentes: *cláusula penal stricto sensu* (visa persuadir o devedor a cumprir as suas obrigações contratuais, legitimando o credor para, em caso de incumprimento, exigir uma indemnização previamente estipulada); *cláusula de fixação antecipada do montante da indemnização* (distingue-se da anterior por não apresentar um cariz compulsório/persuasivo. Destina-se fundamentalmente a facilitar a reparação do danos, nos termos previamente fixados pelas partes); *cláusula penal exclusivamente compulsivo-sancionatória* (em caso de incumprimento, as partes acordam que a pena convencional acrescerá à execução específica da prestação ou à indemnização correspondente). Para PINTO MONTEIRO, a diferente qualificação da cláusula penal surge porque nunca será a mesma coisa estipular uma pena com o objetivo de liquidar a indemnização ou com o fim de compelir o devedor ao cumprimento da obrigação. Para uma melhor perceção sobre as diferentes categorias de cláusula penal *vd.* AMADO, João Leal, *in Vinculação versus Liberdade...*, *ob. cit.*, pp. 314 e ss, e PINTO MONTEIRO, *Cláusula Penal e Indemnização*, Almedina, Coimbra, 1990, pp. 601 e ss.

⁵⁴ FRANCISCO JAVIER TOROLLO GONZÁLEZ, *ob. cit.* p. 190, nota 50.

estipulada pelas partes desde o início da relação laboral, embora sujeita a uma condição suspensiva⁵⁵.

Mas não é esse o entendimento da doutrina maioritária no país vizinho.

Tal como outros autores, UNAI ESQUIBEL MUÑIZ⁵⁶ entende que a cláusula de rescisão deve enquadrar-se dentro da figura da cláusula penal, isto tendo em consideração o artigo 16º do RD⁵⁷. Esta norma espanhola pretende facultar a possibilidade de estabelecer um duplo vínculo obrigacional. Por um lado teremos a obrigação principal que consiste na prestação dos serviços por parte do praticante desportivo, durante um certo período de tempo, a troco de uma retribuição. Por outro lado teremos uma obrigação acessória em que o praticante teria que pagar uma determinada quantia monetária em caso de incumprir ou cumprir defeituosamente a obrigação principal.

Entre nós, a discussão a respeito da qualificação do tipo de cláusula em causa levanta discussões de maior detalhe e a doutrina divide-se, havendo mesmo inúmeros autores que apoiam a ideia da cláusula de rescisão ser apenas uma multa penitencial.

JOÃO LEAL AMADO, rubricando ao lado da doutrina maioritária espanhola, defende a cláusula de rescisão como uma autêntica cláusula penal. Para o A. “trata-se, afinal, da inclusão no contrato desportivo de uma autêntica cláusula penal, fixando o montante de indemnização em caso de rescisão antecipada do vínculo pelo praticante”⁵⁸. Compreendemos, mas não aceitamos esta tese *penalista* por considerarmos que a resolução contratual promovida por parte do praticante, ainda que sem justa causa, não configura de todo um inadimplemento do contrato, pelo que não faz qualquer sentido a qualificação da cláusula de rescisão como uma autêntica cláusula penal.

Na opinião do A., a aludida cláusula enquanto cláusula penal deverá cobrir os prejuízos que são causados à entidade empregadora com a rutura do vínculo contratual, não podendo,

⁵⁵ No mesmo sentido (doutrina minoritária) *vd.* LIMÓN DUQUE, Miguel, *apud* CORREIA, Lucio, *ob. cit.* p. 242, considerando que o trabalhador não está a incumprir o contrato. Pelo contrário, apenas faz uso de uma faculdade que deriva do contrato e foi acordada previamente pelas partes. A indemnização provém da extinção do contrato e não do seu incumprimento.

⁵⁶ *In ob. cit.* pp. 70 e ss.

⁵⁷ A lei espanhola reconhece, nesta norma, o direito da entidade empregadora receber uma indemnização, fixada judicialmente (em caso de ausência de pacto indemnizatório), no caso de danos causados pelo praticante desportivo.

⁵⁸ *In Vinculação versus Liberdade...*, *ob cit.*, p. 313.

contudo, em nenhum momento, a indemnização ultrapassar os limites impostos nos termos do art. 27º, nº 1 do RJCTD⁵⁹.

Tendo presente as diferentes posições atrás apresentadas mas procurando assumir uma posição ou fazer uma análise crítica das mesmas, a natureza jurídica da cláusula de rescisão contratual enquadra-se de forma mais acertada com a posição doutrinária que não a defende como uma verdadeira cláusula penal. De facto, sublinhando a posição de vários autores⁶⁰, não parece verdade o pressuposto de estarmos perante um incumprimento do contrato, antes pelo contrário, o praticante desportivo apenas faz uso legítimo do direito de rescindir o vínculo que lhe é atribuído pelo contrato de trabalho desportivo. Esta ideia é reforçada pelo TSJ da GALIZA, em sentença proferida a 22 de Março de 1999, que considera que estamos perante uma obrigação facultativa, ou pena de arrependimento, e não uma cláusula penal⁶¹.

É verdade que a lei possibilita a inserção, no contrato de trabalho desportivo, de uma condição resolutiva nos termos da qual o contrato possa cessar sem motivo justificativo por parte do praticante desportivo. E, indiscutivelmente, a fixação prévia de danos e prejuízos causados pelo incumprimento do contrato por parte do praticante e a faculdade concedida do mesmo se desvincular a troco de uma quantia monetária são duas realidades distintas.

Desta forma, ALBINO MENDES BAPTISTA⁶² rejeita a qualificação das cláusulas de rescisão como cláusulas penais, pois “operam à margem e sem qualquer conexão com uma situação de incumprimento contratual” e, ao mesmo tempo, essa “desvinculação contratual (...) é consentida previamente pelo clube ou sociedade desportiva”. Ora, contrariamente ao que se verifica nas situações de incumprimento contratual, a cláusula de rescisão permite que o praticante desportivo se desvincule sem sofrer qualquer sanção de natureza desportiva.

⁵⁹ AMADO, João Leal, *in Vinculação versus Liberdade...*, ob. cit., p. 320.

⁶⁰ Entre eles, MENDES BAPTISTA, Albino, *in “Breve apontamento...”* ob. cit., pp. 144 a 147 e CORREIA, Lúcio, ob. cit., pp. 244 e ss.

⁶¹ O Acórdão do *TSJ de Galicia*, com data de 22 de Março de 1991, discutiu o caso de Oscar Téllez Gomez, na altura atleta do *Pontevedra Club de Fútbol*, com um contrato que estipulava que, em caso de incumprimento por parte do desportista, o montante indemnizatório seria de 15 milhões de pesetas. O acórdão veio revogar um sentença de instância inferior que reduzia o valor da indemnização, justificando, para tal, que havia incumprimento do contrato apenas numa das duas épocas estipuladas no contrato. O acordo está disponível e, <<http://www.iusport.es/debate/rescision.htm>>. Sobre o caso *vd.* CORREIA, Lúcio, ob. cit., pp. 256 e 257.

⁶² *In “Breve apontamento...”*, ob. cit., p. 146.

Na mesma linha de pensamento LÚCIO CORREIA⁶³ defende ser necessário “distinguir as tais situações em que o praticante desportivo e a entidade empregadora acordam previamente num determinado montante indemnizatório para uma situação de incumprimento contratual, das situações em que se convencionam que o praticante, pode fazer cessar antecipadamente o contrato, mediante pagamento de um preço previamente fixado”. Se na primeira situação estaríamos perante uma autêntica cláusula penal, no segundo já não podemos considerar o mesmo. Aliás, sublinhamos a ideia do A. pois consideramos também que a cláusula de rescisão consiste basicamente num “instrumento jurídico de carácter excepcional”⁶⁴ que permite ao praticante desvincular-se da sua entidade empregadora e, a troco de determinado preço convencionado, recuperar a sua liberdade contratual.

Face ao exposto, tendemos a apoiar a tese que se opõe às cláusulas de rescisão enquanto cláusulas penais. Ora, a cláusula penal⁶⁵ assenta no pressuposto de um incumprimento contratual por parte de um determinado sujeito, situação que é completamente diferente na cláusula de rescisão, pois esta assenta num acordo alcançado *ab initio* por vontade das partes, em que as mesmas acordam que o praticante desportivo pode cessar licitamente o contrato, *ante tempus*, e sem justa causa, a troco de um preço também previamente estabelecido.

É neste contexto, e face à consideração das cláusulas de rescisão como cláusulas penais, que as podemos denominar como *cláusulas desvinculatórias ou cláusulas Liberatórias*, pois a sua verificação, ou seja, o pagamento do preço convencionado pelas partes implica a cessação lícita do contrato de trabalho desportivo, atribuindo ao praticante a possibilidade de se vincular livremente a outra entidade patronal e exercer a sua atividade profissional⁶⁶. De facto, a cláusula em estudo apresenta indiscutivelmente um carácter liberatório e não uma vertente

⁶³ *In ob. cit.*, p. 251.

⁶⁴ *Ibidem.*, p. 252.

⁶⁵ Classificada por AMADO, João Leal, *in Vinculação Versus Liberdade...*, *ob. cit.*, pp. 314 e ss, como cláusula penal *strictu sensu*, pois “não se trata de liquidar o dano, de fixar antecipadamente o montante da indemnização; trata-se disso sim, de incetivar o praticante a cumprir, de zelar pelo respeito efetivo das obrigações previamente assumidas”.

⁶⁶ CORREIA, Lúcio, *ob. cit.*, pp 253-254.

penalista, pelo que a sua natureza padece-se mais com uma autêntica multa penitencial⁶⁷ enquanto dinheiro de arrependimento⁶⁸.

Por último, no que concerne ao *quantum indemnizatório*, ou seja, ao valor da multa penitencial para desvinculação unilateral do contrato de trabalho, coloca-se a questão de saber se a cláusula de rescisão está também abrangida pelos limites impostos pelo art. 27º, nº 1 para casos de rescisões ilícitas do contrato de trabalho pelo praticante desportivo.

É uma questão sobre a qual nos iremos debruçar mais concretamente nos pontos seguintes, no entanto há autores que consideram que, quer sejam qualificadas como penas ou como meras multas penitenciais, as cláusulas de rescisão que passarem o limite imposto pela norma *supra* referida devem ser consideradas inválidas⁶⁹. Quanto a nós, como iremos ver, não partilhamos da mesma opinião.

⁶⁷ Curiosamente, LEAL AMADO, João Leal, *in Vinculação versus Liberdade...*, ob. cit., p. 342, considera que, num enquadramento regulamentar, a cláusula de rescisão ganha contornos de ser uma autêntica multa penitencial, afastando-se dos contornos de uma autêntica cláusula penal. E, de facto, nos termos do art. 46º, nº 1 do já mencionado CCT, a letra da lei parece atribuir um cariz de multa penitencial à aludida cláusula. A respetiva norma atribui um “direito ao jogador”, dando assim ideia que esta vicissitude contratual surge em benefício do praticante, afastando-se, assim, a possibilidade de ser uma cláusula penal que indemnize o respetivo clube por incumprimento contratual do seu atleta.

⁶⁸ Ora, dinheiro de arrependimento porque a cláusula confere ao praticante desportivo uma faculdade de livre arrependimento e a troca do pagamento de uma determinada “multa”, desvincular-se do contrato. *Vd.* AMADO, João Leal, *in Vinculação versus Liberdade...*, ob. cit., p. 343 e CORREIA, Lúcio, ob. cit., p. 254

⁶⁹ Neste sentido AMADO, João Leal, *in Vinculação versus Liberdade...*, ob. cit., pp. 321-322.

3. Problemas de (in)constitucionalidade e confronto com o Direito da União Europeia

3.1 . Cláusulas de rescisão – admissibilidade e constitucionalidade

Como vimos, o contrato de trabalho desportivo é marcado por um carácter único de singularidade quando comparado com o modelo laboral comum, ou com qualquer outra realidade jurídica. Entre elas e importante para o objeto do nosso estudo encontram-se as medidas tomadas pelo legislador que originam uma diminuição da liberdade contratual e a restrição da livre circulação por parte praticante desportivo, enquanto trabalhador protegido constitucionalmente.

Já tivemos oportunidade de expor as diferentes formas de cessação contratual que estão tipificadas no RJCTD, no art. 26º, e agora é preciso relembrar. Conforme se ressaltou, o praticante em causa apenas poderá mudar de um clube para outro, caso apresente justa causa para rescindir a relação contratual existente com a atual entidade empregadora ou então por mútuo acordo⁷⁰. Salvo estas situações pontuais, o praticante encontra-se automaticamente forçado a cumprir escrupulosamente o vínculo contratual até ao término do prazo, levantando, como veremos, dúvidas relativamente à constitucionalidade deste regime tão limitativo.

É ainda importante ter em consideração as graves consequências aplicadas em caso de uma demissão sem razão válida aparente, já que tanto a LFPF como a própria FIFA preveem uma punição severa ao proibir o registo de um novo contrato de trabalho desportivo até que o impedimento cesse definitivamente.⁷¹ Temos pois, por força da lei, punições severas em caso de rescisão sem justa causa, reforçando-se do ponto de vista jurídico a ideia de estarmos perante um regime bastante limitativo para o praticante desportivo.

Posto isto, acreditamos que é importante referir eventuais problemas de incompatibilidade entre a limitação colocada à livre circulação dos praticantes desportivos e os princípios fundamentais do Direito Europeu e do Direito Constitucional Português.

⁷⁰ AMADO, João Leal, *in Vinculação versus Liberdade...*, ob.cit., p. 341.

⁷¹ *Vd.* art. 13º a art. 17º do RETJ da FIFA, disponível na Internet em <<http://www.fifa.com>>, e art. 11º Regulamento do Estatuto, da Categoria, da Inscrição e da Transferência de Jogadores da FPF. Disponível em <<http://www.fpf.pt>>.

Para o efeito, o Caso *Bosman*⁷² marcou o primeiro grande avanço no combate aos limites colocados à livre circulação dos praticantes desportistas, que outrora fora bastante mais intenso e censurável no ponto de vista limitativo. Como afirma LÚCIO CORREIA⁷³, a decisão nele contida “transformou, por completo, o exercício da atividade desportiva a nível comunitário (...) e consagrou inelutavelmente no desporto, o âmbito do princípio fundamental da liberdade de circulação de trabalhadores no espaço comunitário”. No ponto 75 da sentença do Acórdão lê-se que “a circunstância dos clubes empregadores serem obrigados a pagar indemnizações por ocasião do recrutamento de um jogador de outro clube afeta as possibilidades dos jogadores encontrarem empregos (...). Ao preverem não poder exercer a sua atividade num outro clube (...) se esse clube não tiver pago ao anterior a indemnização de transferência (...), as referidas regras constituem um entrave à livre circulação dos trabalhadores”, lê-se também no ponto 100 da referida sentença.

A sentença do acórdão em causa considerou as indemnizações de transferências a pagar ao clube *a quo*, após a cessação do contrato, um excessivo entrave à livre circulação dos praticantes violando, na altura, o art. 48º do Tratado de Roma (hoje art. 45º do TFUE) e, consequentemente despoletou uma revolução nos órgãos máximos do futebol mundial, *maxime* FIFA e UEFA, que juntamente com a Comissão Europeia, tomaram a iniciativa de proceder à reforma do regulamento de transferências, abolindo definitivamente as designadas “indemnizações de transferência”.

De facto, o Acórdão *Bosman* foi o ponto de partida no sentido da proibição de cláusulas que visassem “condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo após o vínculo contratual”⁷⁴.

Em conformidade com o art. 47º, nº 1 da CRP e as aplicáveis normas de Direito Europeu, o RJCTD⁷⁵ acabou por incluir nele essa proibição, respeitando assim o direito à liberdade de trabalho enquanto direito fundamental de um cidadão.

⁷² Caso apresentado no Acórdão do TJ(UE), de 15 de Dezembro de 2015, C 415/93 URBSFA que debateu a questão referente ao futebolista belga, Jean-Marc Bosman, dado que este, após o termo do seu contrato, recusou renovar contratualmente com o clube em que militava justificando que o montante que lhe era oferecido para renovar constituía uma diminuição salarial inaceitável.

⁷³ Ob. cit., p. 237.

⁷⁴ AMADO, João Leal *apud* CORREIA, Lúcio, ob. cit., p. 259.

⁷⁵ *Vd.* art. 18º, nº 1 do RJCTD.

Conhecidos os avanços obtidos com a sentença do Acórdão de *Bosman*, houve quem tenha considerado que esta decisão teria repercursões no domínio das cláusulas de rescisão, competindo-nos, assim, alcançar até que ponto estarão as aludidas cláusulas em conformidade tanto com o Direito da União Europeia, como também com os Direitos Fundamentais do ordenamento jurídico português.

Ora, um direito fundamental inerente a todo o ser-humano é o direito à liberdade de trabalho. À partida, este direito consubstanciaria um entrave à admissibilidade da cláusula de rescisão, a qual seria um obstáculo a que o praticante desportivo se libertasse do vínculo. Mas será assim tão linear o facto de esta cláusula constituir um tamanho entrave à liberdade de trabalho e livre circulação do trabalhador?

O direito fundamental em causa encontra-se consagrado, como mencionamos, no art. 47º, nº 1 da CRP, mas também no art. 23º, nº 1 da DUDH, no art. 6º, nº 1 do PIDESC e, ainda, no art. 1º, nº 2 da Carta Social Europeia. Para o constitucionalista JORGE MIRANDA⁷⁶, a liberdade de trabalho tem duas vertentes diferentes. Positivamente compreende “a liberdade de escolha e de exercício de qualquer género ou modo de trabalho que não seja considerado ilícito pela lei (...)”. Já no domínio negativo significa “a interdição de trabalho obrigatório, a impossibilidade de o Estado vincular quem quer que seja a certo género de trabalho profissional ou não (...)”.

Ademais, é um direito fundamental que se decompõe em várias categorias diferentes, essencialmente, no direito de escolher livremente, sem impedimentos ou discriminações, qualquer profissão, como também no direito de mudar de profissão⁷⁷. Ainda assim, este direito reconhece a possibilidade de sofrer restrições desde que legais e impostas pelo interesse coletivo ou inerentes à sua própria capacidade⁷⁸. Isto posto, retiramos a ideia que a Constituição

⁷⁶ MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Jorge *in Constituição Portuguesa Anotada – Introdução Geral, Preâmbulo*, Coimbra Editora, TOMO I, 2005, pp. 474-475.

⁷⁷ Assim é o entendimento dos AA., *in ob. cit.*, loc. cit.

⁷⁸ Convém frisar que a restrição de um Direito, Liberdade e Garantia – categoria em que se insere o art. 47º da CRP – apenas pode ser restringido por lei nos casos em que a CRP prevê e, devendo essas restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos, conforme decorre do art. 18º, nº 2 da CRP.

Portuguesa procura um mercado de trabalho livre e que ofereça aos cidadãos a garantia de poderem de forma livre e eficaz escolher a profissão que pretendem realizar⁷⁹.

Ora, vimos que o contrato de trabalho desportivo não pode em todo o caso ser denunciado, salvo justa causa. E, em face desta impossibilidade de denúncia, segundo o RJCTD, estamos inquestionavelmente perante um regime limitativo para os desportivas profissionais, isto porque apenas poderão livremente circular entre clubes no momento em que decorra o prazo estipulado no respetivo contrato, ou mediante a inclusão de uma cláusula rescisão que impõe sempre o pagamento de uma determinada quantia.

Uma vez que o regime do contrato de trabalho comum e o regime legalmente previsto para o contrato de trabalho desportivo divergem quanto a este ponto, torna-se especialmente importante compreender se a cláusula de rescisão é ou não uma restrição legal ao direito fundamental em causa, e se será admissível no contrato de trabalho desportivo.

Em nossa opinião, a denominada cláusula de rescisão não se deve considerar abrangida pela proibição do art. 18º, nº 1 do RJCTD⁸⁰, que tem como epígrafe - da liberdade de trabalho, essencialmente porque não é uma cláusula limitativa da liberdade do trabalho após o *terminus* do prazo contratual. A respetiva cláusula serve, pelo contrário, para fazer extinguir o vínculo contratual ainda no decorrer do contrato de trabalho, sem que para tal seja necessário invocar uma razão aparentemente válida.

De facto, apesar de termos consciência de que não se trata de um tema pacífico na doutrina e tendo presente as diferentes teses sustentadas por autores com visões, muitas vezes, antagónicas, concordamos com LÚCIO CORREIA pois “não afiguramos qualquer razão sobre a sua inadmissibilidade (da cláusula de rescisão) *in limine* no contrato do praticante desportivo”⁸¹. Esta cláusula é uma pura manifestação da autonomia privada das partes que figuram na relação laboral desportiva, que atuam ao abrigo da sua liberdade contratual conforme está prevista nos artigos 405.º e 406.º do CC.

⁷⁹ É certamente com base neste direito fundamental que o regime comum laboral reconhece ao trabalhador a possibilidade de denunciar o contrato de trabalho a todo tempo, sem que para tal apresente qualquer justificação válida, ainda que imponha a obrigação de cumprir o aviso prévio estipulado na lei.

⁸⁰ Esta norma, com base no art. 47º da CRP, estabelece a nulidade das cláusulas inseridas no contrato de trabalho desportivo que condicionem o limite a liberdade de trabalho do praticante desportivo após o termo do vínculo contratual.

⁸¹ CORREIA, Lúcio, ob. cit., p. 270.

Alguns autores⁸² consideram que estas cláusulas produzem um efeito de “blindagem de contrato”⁸³ e que, em virtude dos valores exorbitantes e desproporcionais face aos danos, efetivamente, causados pela rescisão *ante tempus*, coagem o praticante desportivo a cumprir integralmente o contrato de trabalho, diminuído toda a sua liberdade de trabalho. Pelo contrário, outros autores⁸⁴, cujo entendimento aqui perfilhamos, atribuem a estas cláusulas o objetivo de “atingir um adequado ponto de equilíbrio entre a liberdade do desportista/trabalhador em mudar de entidade empregadora desportiva, e os interesses contrapostos do clube/empregador, que conta com os seus serviços e confiou na eficácia estabilizadora do termo contratual”⁸⁵.

Como veremos em melhor detalhe adiante, obviamente que não estamos de acordo que o *quantum* indemnizatório para fazer operar a resolução do contrato ainda no seu decurso seja exorbitante, mas também não concordamos com a vertente doutrinária que defende que o montante indemnizatório máximo estipulado pelas partes seja o previsto no art. 27º, nº 1 do RJCTD⁸⁶. É o que defende JOÃO LEAL AMADO⁸⁷, para quem “qualquer «cláusula de rescisão» que estabeleça uma pena convencional de montante superior ao das retribuições vencidas (...) será inválida, pois constitui princípio geral do Direito de Trabalho que as cláusulas do contrato individual não podem importar para o trabalhador um regime menos favorável do que o estabelecido nos preceitos legais de natureza imperativa”.

De facto, e imprescindível para o desenvolvimento do nosso entendimento, é a constatação de que o universo desportivo compreende uma realidade singular de tal forma complexa que merece ser contemplada por regras e legislações específicas. Neste contexto, verificam-se compressões a determinados direitos fundamentais (direito à liberdade de trabalho

⁸² Entre outros, AMADO, João Leal, *in Vinculação versus Liberdade...*, ob. cit., p. 315.

⁸³ AMADO, João Leal, *in Vinculação versus Liberdade...*, ob. cit., loc. cit., reforça esta ideia de blindagem de contrato defendendo que estas cláusulas “criam uma situação de iniludível “encarceramento contratual” do praticante desportivo (...). Com efeito, a liberdade de trabalho, a liberdade de escolha e de exercício de profissão (...), é iniludivelmente posta em xeque por tais “cláusulas de rescisão”. Sendo estipulada uma cláusula penal de valor exorbitante, como amiúde sucede, na prática o desportivo vê-se impedido de se desvincular e de passar a exercer a respetiva atividade profissional ao serviço de outra entidade empregadora desportiva”.

⁸⁴ Neste sentido *vd.* CORREIA, Lúcio, ob. cit., p. 271, MENDES BAPTISTA, Albino, *in* “Breve apontamento...” ob. cit., pp. 142 e ss e DINIS DE CARVALHO, André, *in* “Da Liberdade de Circulação...”, ob. cit., pp. 290 e ss.

⁸⁵ DINIS DE CARVALHO, André, *in* “Da Liberdade de Circulação...”, ob. cit., p. 317.

⁸⁶ Estipula a norma, que a indemnização a atribuir não pode exceder o valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo.

⁸⁷ *In Vinculação versus Liberdade...*, ob. cit., pp. 321 e ss.

e livre circulação de trabalhadores, em especial) cuja finalidade reside na salvaguarda dos interesses das partes. Compreendendo as cláusulas de rescisão valores razoáveis, face aos interesses de cada um dos sujeitos contratuais, a sua inclusão no contrato de trabalho parece-nos ser adequada, não tendo esse valor que respeitar o limite imposto pelo art. 27º, nº 1 do RJCTD.

A nossa análise não poderá versar somente sobre as consequências que a cláusula de rescisão poderá implicar para o praticante desportivo, sendo também acertado, da nossa parte, percebermos as vantagens que a sua aplicação tem para a entidade empregadora. Como refere, cremos que acertadamente, ALBINO MENDES BAPTISTA, “[p]ense-se na situação de um clube que disputa o título nacional (...). Faz sentido que num momento crucial da competição desportiva (...) o atleta abandone o clube, a troco do pagamento das retribuições devidas até ao final da época ou mesmo da seguinte⁸⁸? Obviamente que não”⁸⁹. Tal como não será de todo modo justo e plausível que determinado clube ou SAD desportiva que tenha investido um valor considerável, na casa dos milhões de euros, num determinado atleta, o possa perder para outro clube apenas pelo facto do mesmo se desvincular sem justa causa, ainda com tempo de contrato por cumprir, e este apenas tenha que restituir à entidade empregadora lesada o montante das retribuições vincendas até ao termo do contrato⁹⁰.

Na opinião de Lúcio Correia⁹¹, que partilhamos, as entidades empregadoras desportivas merecem também tutela jurídica enquanto sujeitos contratuais desportivos, nomeadamente no que concerne à estabilidade contratual. A desvinculação de determinado praticante que opere pelo pagamento das retribuições devidas até ao final do contrato não oferece estabilidade (senão vejamos os contratos de curta duração), e a respetiva competição desportiva, como temos visto, poderia sofrer repercursões em virtude de possíveis desequilíbrios financeiros que possam surgir nos orçamentos dos clubes de pequena e de grande dimensão, isto porque os atletas com mais qualidade iriam concentrar-se todos num lote restrito de entidades

⁸⁸ Considerando-se, neste exemplo apresentado, que o contrato de trabalho desportivo cessaria no fim da época em questão ou na época seguinte.

⁸⁹ MENDES BAPTISTA, Albino, *in* “Breve apontamento...”, *ob. cit.*, p. 143.

⁹⁰ Para o efeito, pensemos no caso recente da contratação do atleta Giannelli Imbula que o FC Porto adquiriu por 20 Milhões, em Julho de 2015, com um contrato válido a termo por cinco épocas desportivas. Seria justo para a SAD portista ser ressarcida apenas com o montante das retribuições vincendas até ao termo do contrato caso o jogador se desvinculasse sem justa causa já em Janeiro de 2016? Disponível em: <http://www.maisfutebol.iol.pt/transferencias/01-07-2015/oficial-fc-porto-compra-imbula-por-20-milhoes-de-euros>

⁹¹ CORREIA, Lúcio, *ob. cit.*, p. 277.

empregadores com maior poderio financeiro, “desfazendo toda a lógica competitiva subjacente a uma prova desportiva”⁹².

Acresce ainda a consideração do argumento já mencionado relativo à autonomia privada vigente durante a fase de negociação contratual. A inserção da mencionada cláusula no contrato é da responsabilidade dos sujeitos contratuais. Em causa estão os princípios da autonomia da vontade e da liberdade de fixação do conteúdo contratual, equanto pilares da autonomia privada. Tal como a realidade revela, a autonomia privada não traduz, salvo casos excepcionais, um salutar equilíbrio negocial, dado o desnível do poder fático.

A busca pelo equilíbrio das competições desportivas, apostando igualar ao máximo a qualidade das equipas, pelo fair-play financeiro e a proteção das respetivas entidades empregadores desportivas, como também o respeito pela liberdade de negociação entre os sujeitos contratuais justificam a admissibilidade das cláusulas de rescisão nos contratos de trabalho desportivo, porquanto não se atribuem valores abusivos às mesmas. Desta forma, “a liberdade contratual dos sujeitos da relação laboral desportiva aliada à preservação da estabilidade e equilíbrios competitivos, legitimam as aludidas cláusulas liberatórias”⁹³.

É essa também a posição de ANDRÉ DINIS DE CARVALHO que, concordando com a inserção destas cláusulas ainda que sem abusos, considera que por vezes os clubes fixam “quantias verdadeiramente «surrealistas», de tal forma que não haverá nenhum clube neste planeta que as possa pagar”⁹⁴, operando assim uma clara e intolerável restrição da liberdade de circulação por parte do trabalhador.

Face ao exposto, não nos olvida dizer que a cláusula de rescisão, quando acionada, tem inúmeras semelhanças de regime com a figura de revogação contratual por acordo das partes, já que, em ambos os casos, a vontade das partes é determinante, sendo preliminar ao desencadeamento do processo de ruptura da relação contratual. Analisando de forma pormenorizada o regime das duas figuras e realizando um exercício de contraposição, importa salientar que, em sede de revogação contratual por acordo das partes, a cessação do vínculo se verifica imediatamente após a manifestação da vontade, enquanto que o acionamento do mecanismo previsto na cláusula de rescisão apenas conduz à cessação após o pagamento da quantia monetária estipulada no contrato.

⁹² *Vd.* MENDES BAPTISTA, Albino, *in* “Breve apontamento...”, *ob. cit.*, p. 143 e CORREIA, Lúcio, *ob. cit. loc. cit.*

⁹³ CORREIA, LÚCIO, *ob. cit.*, p. 311.

⁹⁴ DINIS DE CARVALHO, André, *in* “Da liberdade de circulação...”, *ob. cit.*, p. 294.

Neste sentido, entendemos ser admissível a inserção de cláusulas de rescisão no contrato de trabalho desportivo, como também não nos parece ser motivo para suscitar a inconstitucionalidade da aludida cláusula por violar o direito fundamental à liberdade de trabalho, desde que “não ultrapassem de modo desadequado e desproporcionado, os interesses dos sujeitos e as normas do ordenamento jurídico laboral e desportivo”⁹⁵.

a. Cláusulas de rescisão e o Direito da União Europeia

Conforme mencionamos no início do ponto *supra*, a “Lei de *Bosman*” influenciou, em grande medida, a matéria das limitações impostas à livre circulação do atleta, abolindo as denominadas “indenizações de transferência”, e proibindo desde então a inserção, no contrato, de cláusulas que condicionassem ou limitassem a circulação do trabalhador após a cessação contratual.

Com efeito, alguns autores, consideraram que a decisão proferida pelo TJ(UE), no acórdão *Bosman*, poderia também ter repercursões no âmbito das cláusulas de rescisão⁹⁶. E é por esta razão que somos confrontados com a necessidade de perceber até que ponto as aludidas cláusulas se encontram em conformidade com o Direito da União Europeia.

Antes de mais, é importante recordar que a conformidade das cláusulas de rescisão, a integrar em contratos de trabalho desportivos, com o Direito da União Europeia não suscita dúvidas uma vez que o Desporto é uma atividade económica regulada pelo Tratado da União Europeia⁹⁷, e que o praticante desportivo, ao estar incluindo no âmbito do conceito de trabalhador, fixado no Tratado, goza dos mesmos direitos que qualquer outro trabalhador comunitário, entre eles, o direito a deslocar-se livremente na procura de um emprego⁹⁸.

⁹⁵ CORREIA, Lúcio, ob. cit., loc. cit. O A. ainda defende que a admissibilidade da cláusula de rescisão não parece ser de questionar. Para o A., a mesma deve ser considerada como um “instrumento jurídico apto a responder às vicissitudes decorrentes de um contrato de execução duradoura, ainda para mais, tendo em conta o conturbado mercado laboral desportivo, que não pode ser desligado, quer da tirania dos resultados, bem como, das imprevisíveis conjeturas económico-desportivas dos clubes”, *ibidem*, pp. 283.

⁹⁶ DINIS DE CARVALHO, André, “Da Liberdade de Circulação...”, ob. cit., pp. 290-291.

⁹⁷ É esse o entendimento de GONZÁLEZ DEL RIO, Jose M^a, “Las cláusulas de rescisión y su incompatibilidad com el Derecho comunitario. Aplicación de la doctrina *Bosman*”, in *Relaciones Laborales*, La Rey, 2001, II, pp. 185 e ss. e de DINIS DE CARVALHO, André, ob. cit., pp. 299.

⁹⁸ Cfr. Art. 45º, nº 3 b) do TFUE.

De facto, questionados sobre a possibilidade deste tipo de cláusula serem contrárias ao princípio da livre circulação de trabalhadores, previsto nos arts. 45º e ss. do TFUE, somos do entendimento que a resposta será negativa, antecipando a nossa conclusão.

Contudo, e seguindo a linha de raciocínio de JOSÉ MARIA GONZÁLEZ DEL RIO⁹⁹, os pontos de sentença do Acórdão *Bosman*, nomeadamente o ponto 75 *supra* referido, seriam suficientes para justificar uma incompatibilidade das ditas cláusulas de rescisão com as normas europeias, na medida em que, à semelhança das “indenizações de transferência”, são cláusulas que impossibilitam a deslocação do atleta entre Estados-Membros, a todo o tempo, para exercer a sua atividade profissional, isto porque, por norma, são-lhes atribuídos valores avultados¹⁰⁰, que dissuadem o potencial interesse de um clube de determinado Estado-Membro num atleta de um clube de um outro Estado-Membro.

Por este prisma teríamos de considerar inadmissíveis as cláusulas de rescisão por serem incompatíveis com o Direito Europeu. Todavia esta questão não nos parece tão linear assim.

Na verdade, o autor espanhol apoia-se no ponto 104 da sentença de *Bosman* para defender que nem todas as cláusulas de rescisão violam o princípio da livre circulação de trabalhadores, bastando, para tal, que a medida tomada seja a de “prosseguir um objetivo legítimo compatível com o Tratado e que se justificar por razões imperiosas de interesse geral. Mas, mesmo em tal caso, também será necessário que a aplicação das ditas normas seja adequada para garantir a realização do objetivo que prossegue e não vá mais além do que o necessário para alcançar esse objetivo”¹⁰¹.

É o que parece suceder com a criação e a natureza jurídica das cláusulas de rescisão. A sua criação prossegue um fim legítimo - garantir a viabilidade da competição¹⁰² - e, como vimos, até mesmo uma possibilidade do praticante se desvincular sem necessitar de justa causa para o efeito. Para prosseguir esse objetivo lícito e compatível com o tratado, a solução não passará por proibir as cláusulas de rescisão, mas antes pela utilização de diversos mecanismos próprios

⁹⁹ GONZÁLEZ DEL RIO, Jose M^a., ob. cit., pp 189 e ss.

¹⁰⁰ Sobre este ponto *vd.* DINIS DE CARVALHO, André, ob. cit., pp. 301 e 302, onde considera que a contratação de um praticante pode não se realizar “devido ao, por vezes, absurdo montante atribuído à sua cláusula de rescisão, o que prejudica irremediavelmente a possibilidade de o jogador prosperar profissional e economicamente”.

¹⁰¹ GONZÁLEZ DEL RIO, Jose M^a., ob cit. loc. cit.

¹⁰² *Ibidem* p. 190.

atinentes a produzir uma situação em que os clubes façam um uso devido, e não um uso abusivo deste tipo de cláusulas¹⁰³.

4. O problema do abuso do direito nas cláusulas de rescisão

Como constatamos em parágrafos anteriores, uma parte da doutrina¹⁰⁴ defende que o *quantum* indemnizatório das cláusulas de rescisão deve ter como montante máximo o limite estabelecido no art. 27º, nº 1 do RJCTD, não podendo a indemnização exceder o valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato tivesse cessado no seu termo.

Os defensores desta teoria assumem mesmo que uma cláusula de rescisão que ultrapasse o limite imposto pelo preceito jurídico terá que ser considerada inválida por violar o princípio do regime mais favorável para o trabalhador, consagrado no art. 4º do CT, cujo a sua natureza é imperativa¹⁰⁵.

Antecipando a nossa posição, não partilhamos o mesmo entendimento¹⁰⁶. Em nossa opinião, a aplicação do limite indemnizatório da *supra* referida norma e o seu valor imperativo tem como fundamento a verificação de uma situação de incumprimento contratual. Porém, tal como já procuramos demonstrar, a natureza jurídica das cláusulas de rescisão não tem qualquer relação com um eventual cenário de incumprimento contratual¹⁰⁷, isto porque, com a cláusula

¹⁰³ *Ibidem*. p. 195. O autor considera que se devem manter as cláusulas de rescisão nos contratos, desde que de forma não arbitrária, sendo necessário traçar parâmetros objetivos que poderão ser, entre outros, a idade do atleta ou até mesmo a antiguidade no clube. Como já antecipamos, DINIS DE CARVALHO, André, ob. cit., p. 294, também defende a inserção destas cláusulas nos contratos desde que não se caia em abusos.

¹⁰⁴ AMADO, João Leal, *in Vinculação versus Liberdade...*, ob. cit., pp. 320 e ss. é um dos mais fiéis defensores desta tese, considerando que se a nossa lei prevê, em caso de demissão ilícita, uma indemnização máxima correspondente ao valor das retribuições vincendas, então estamos perante “uma solução sensata, razoável e equilibrada”. Para o A., “é óbvio que o valor da multa penitencial nunca poderá ser superior ao montante das retribuições vincendas, pois as partes não podem conferir ao praticante o direito de se demitir, ficando este adstrito, todavia, a pagar uma indemnização muito superior à que pagaria em caso de demissão ilícita – constituiria um autêntico *nonsense*”.

¹⁰⁵ Para o efeito, *vd.* AMADO, João Leal, *in Vinculação versus Liberdade...*, ob. cit., p. 322.

¹⁰⁶ MENDES BAPTISTA, Albino também não apoia a tese defendida por AMADO, João Leal, considerando que a própria “norma é suscetível de contrariar os direitos fundamentais, por violação do princípio da justa indemnização”, *vd.* “Breve apontamento...”, ob. cit., p. 142. Também DINIS DE CARVALHO, André, ob. cit., p. 295, nota 607, não concorda que o montante das cláusulas de rescisão se deva ficar pelas retribuições vincendas. Ainda no mesmo sentido encontra-se CORREIA, Lúcio, ob.cit., p. 272.

¹⁰⁷ *vd. supra* nota 56.

de rescisão, o praticante desportivo pode desvincular-se livremente, sendo essa desvinculação contratual consentida e muitas vezes incentivada previamente pela entidade empregadora.

A cláusula de rescisão é uma figura jurídica que permite que o praticante desportivo se desvincule antecipadamente do contrato de trabalho, mediante o pagamento do preço estipulado, situação completamente distinta de uma rescisão ilícita do contrato, pelo que dificilmente se poderia aplicar o art. 27º do RJCTD no domínio destas cláusulas. Não nos encontramos, nesta sede, perante uma resolução unilateral e sem causa justificativa, mas antes perante a desvinculação contratual por acordo e vontade prévia das partes que impuseram uma condição – o montante a liquidar – para que fazer operar essa desvinculação. Não podemos associar a figura da cláusula de rescisão ao incumprimento contratual, onde uma das partes rompe com o vínculo de forma ilícita, logo será impensável pensar em aplicar uma norma que foi pensada apenas para essas situações de incumprimento¹⁰⁸.

Ainda assim, esclareça-se que o facto de não apoiarmos a tese que defende a existência de um máximo indemnizatório em caso de desvinculação antecipada do contrato, não conduz a que defendamos o livre arbítrio e a inexistência de critérios orientadores na escolha da quantia a apor no contrato para estes casos. Perfilamos da ideia de LÚCIO CORREIA e defendemos a inexistência de normas que impossibilitem a estipulação de um valor monetário superior ao limite das retribuições vincendas nas cláusulas de rescisão, mas desde que seja encontrado um equilíbrio entre os interesses da entidade empregadora, quer sejam financeiros, quer sejam desportivos, e a liberdade de circulação do praticante e os interesses associados à sua carreira profissional¹⁰⁹.

Na prática, os clubes desportivos têm inserido as cláusulas de rescisão com uma finalidade totalmente diferente daquela que foi pensada inicialmente. Como enuncia JOÃO LEAL AMADO, o objetivo atual por parte dos clubes ao inserir as aludidas cláusulas nos contratos é a “blindagem do contrato”, isto é, procuram acordar valores exorbitantes que acabam por se revelar realmente desproporcionais ao danos causados com a rescisão antecipada do contrato por parte do praticante¹¹⁰. Com esta blindagem, os clubes pretendem induzir o praticante a cumprir o contrato na íntegra, “trancando-o” nos seus quadros, isto porque uma cláusula com um valor astronómico automaticamente impedirá que qualquer clube interessado ou até

¹⁰⁸ Assim, CORREIA, Lúcio, ob. cit., pp. 275-276.

¹⁰⁹ CORREIA, Lúcio, ob. cit., p. 285. Neste sentido também PINTO MONTEIRO, *apud*, CORREIA, Lúcio, ob. cit. loc. cit. e MENDES BAPTISTA, Albino, “Breve apontamento...”, ob. cit., p. 145.

¹¹⁰ AMADO, João Leal, *in Vinculação versus Liberdade...*, ob. cit., p. 315.

mesmo o próprio praticante possam cobri-lo financeiramente e, em consequência, desvincular-se.

Ao adular veementemente a natureza das cláusulas de rescisão, os clubes desportivos procuram uma forma de se proteger do assédio financeiro de outros clubes, tal como utilizam este mecanismo para coartar a liberdade de trabalho do praticante, forçando-o a cumprir o contrato até ao seu termo¹¹¹. Sabem os clubes que ao aplicar um valor exorbitante nas cláusulas irão garantidamente retirar boas contrapartidas financeiras com uma possível transferência do atleta para outro clube, ainda que este se transfira por um valor inferior ao estipulado na cláusula¹¹².

Ora, quando falamos em “blindagem do contrato”, em aposição de valores altamente exagerados nas cláusulas de rescisão e, como resultado disso, em entrave à liberdade de circulação do praticante desportivo, podemos falar em *abuso do direito*¹¹³ por parte da entidade empregadora.

De facto, o recurso a esta figura de tutela do Direito Civil parece ser a solução mais plausível para contrariar a tendência atual do panorama desportivo, nomeadamente fazer face ao ataque que tem vindo a ser realizado pelos clubes à liberdade de trabalho do praticante desportivo com a implementação de cláusulas de rescisão com valores extremamente excessivos¹¹⁴.

Do preceito do art. 334º do CC, respeitante à figura do abuso de direito, retiramos que um sujeito tem legitimidade para exercer um determinado direito desde que cumpra

¹¹¹ AMADO, João Leal, *idem*, pp. 315 e ss., considera que a aplicação de cláusulas milionárias aos praticantes desportivos apresenta dois objetivos diferentes. O primeiro, já vimos, é garantir que o praticante cumpra integralmente o seu contrato de trabalho. Já o segundo é fazer com que uma possível saída do jogador durante o contrato – transferência – dependa da sua aceitação. Por outras palavras, as cláusulas de rescisão atualmente não cumprem a função de proteger o interesse dos atletas, pelo contrário, são utilizadas como um argumento negocial. Sobre esta dupla função *vd.* FRANCISCO JAVIER TOROLLO GONZÁLEZ, *ob. cit.*, p. 190.

¹¹² Vejamos o exemplo de um jogador com uma cláusula de rescisão de 50.000.000€. Ao que tudo indica este jogador sairá sempre por um valor próximo ao fixado na cláusula, pois será esse valor que comandará as negociações para uma possível transferência, sendo este um valor de referência. Ora, quanto mais alto for o valor da cláusula, maior será a margem negocial para potenciar o lucro.

¹¹³ Cfr. art. 334º do CC.

¹¹⁴ Esta solução é também defendida por MENDES BAPTISTA, Albino, “Breve apontamento...”, *ob. cit.* p. 146 e por CORREIA, Lúcio, *ob. cit.* pp. 287 e ss.

escrupulosamente os limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito.

Ora, o principal pressuposto deste instituto jurídico é o princípio da boa fé¹¹⁵. Efetivamente, segundo MENEZES CORDEIRO, “a boa fé (...) exprime os valores fundamentais do sistema”¹¹⁶ do abuso do direito. De facto, “a boa fé concretiza-se (...) em regras impostas do exterior, que as partes devem observar na atuação do vínculo obrigacional (...), através de uma valoração a efetuar pelo julgador”¹¹⁷.

O princípio da boa fé no sentido objetivo ou normativo¹¹⁸, enquanto corolário do Direito Civil e definindo-se como regra de conduta a adotar pelos sujeitos jurídicos, encontra acolhimento no instituto do abuso do direito, na medida em que o exercício de um direito que, em princípio, seria lícito, pode tornar-se ilegítimo se, por parte do sujeito, houver violação da boa fé¹¹⁹.

Com efeito, o abuso do direito, enquanto instituto protetor do exercício ilegítimo de um direito numa situação aparentemente típica, encontra divisão em cinco subinstitutos diferentes¹²⁰, entre os quais, relevante para nós, o desequilíbrio do exercício, que abarca todas as formas de abuso de direito que não encontram expressão nos outros subinstitutos. Enquadram-se aqui, por esse motivo, as situações em que o direito é exercido com a intenção de prejudicar alguém, como parece ocorrer com a aposição de valores exorbitantes nas cláusulas de rescisão por parte da entidade empregadora.

¹¹⁵ MENEZES CORDEIRO, António, “Do abuso do direito: Estado das questões e perspectivas”, in *Revista da Ordem dos Advogados*, II, Ano 65 (2005), pp. 329 e pp. 379 e ss. Sobre a concretização do princípio da boa fé, *vd.* MENEZES CORDEIRO, António, *Direito das Obrigações*, Associação Académica da Faculdade de Lisboa, Vol. I, 1986 (reimpressão), pp. 141 e ss.

¹¹⁶ *Ibidem*, p. 379.

¹¹⁷ Conforme concretiza MENEZES LEITÃO, Luís, *Direito das Obrigações*, Almedina, Vol. I, 11ª Edição, 2014, p. 50.

¹¹⁸ O art. 334º do CC prevê a boa fé objetiva, não estando ela relacionada diretamente ao sujeito, mas antes a elementos que orientem o seu comportamento.

¹¹⁹ Neste sentido, MENEZES LEITÃO, Luís, *ibidem*, pp 51 e ss. Para o A., o abuso de direito corresponde a “uma manifestação específica do princípio da boa fé que consiste em tornar ilegítimo o exercício de certas posições jurídicas quando ele se apresenta no caso concreto como contrário aos vetores fundamentais do sistema.”

¹²⁰ Assim, MENEZES CORDEIRO, António, “Do abuso...”, *ob. cit.*, pp. 348 e ss., identifica o *venire contra factum proprium*, inalegabilidade, *supressio, tu quoque* e desequilíbrio no exercício como os cinco subinstitutos do abuso de direito.

No subinstituto em causa, o desequilíbrio no exercício das posições jurídicas ocorre, mormente, nos casos em que existe uma grave desproporção entre o benefício que o titular do direito pode retirar e o sacrifício por ele imposto a outrem¹²¹. O titular do direito atua, nestas situações precisas, contra os vetores elementares do sistema, não obstante o facto de estar a exercer um direito que lhe pertence.

No caso das cláusulas de rescisão no contrato de trabalho desportivo, parece evidente que o clube desportivo goza da posição de desigualdade que as partes ocupam no momento da formação do contrato para convencionar um valor abusivo e de tal forma irreal que nenhum outro clube apresente capacidade para pagar esse valor, ficando o praticante coagido a permanecer ao serviço do clube com o qual tem vínculo contratual, até este findar. Este desequilíbrio contratual que opera em benefício dos clubes e em prejuízo dos jogadores converte, na esmagadora maioria dos casos, a cláusula de rescisão em abusiva, contrariando a sua *ratio*.

A atuação do empregador traduz-se “num exercício ilegítimo do direito à liberdade de estipulação do conteúdo do contrato de trabalho do praticante desportivo e aos limites impostos da boa fé, (...) violando os princípios fundamentais da liberdade contratual e de trabalho do praticante desportivo”¹²².

Quando ocorrem as situações *supra* referidas, observamos por parte da entidade empregadora uma violação inequívoca dos limites impostos pela boa fé, no momento da formação do contrato de trabalho, restringindo ao máximo a liberdade de trabalho do atleta, o que nos leva a crer que a respetiva entidade empregadora atua num claro abuso do direito¹²³.

Vimos pois, que o que está em causa é, claramente, a violação do princípio da liberdade de circulação e de trabalho do desportista profissional. Não obstante e como referimos *supra*, defendemos que a liberdade do praticante desportivo pode ser restringida desde que observe determinados parâmetros, sem que isso signifique um sacrifício total à liberdade do praticante. Não é o que acontece com a estipulação de valores abusivos nas cláusulas de rescisão.

Assim, a aposição de cláusulas desproporcionadas que, indiscutivelmente, visem afetar a liberdade do praticante e coáigi-lo a cumprir o contrato até ao seu termo, constituem um claro

¹²¹ *Ibidem*, p. 361.

¹²² CORREIA, Lúcio, ob. cit. p. 293.

¹²³ Assim defende também CORREIA, Lúcio, *ibidem*, pp. 287 e 288.

abuso do direito por parte da entidade empregadora, levando a que o praticante desportivo possa requerer a redução judicial desse valor.

De facto, entendemos que mecanismo da redução judicial, em termos equitativos, nos termos do art. 812º do CC, é a melhor solução para combater as ações abusivas praticadas pelas entidades empregadoras, na estipulação do valor das cláusulas de rescisão¹²⁴. Isto sucede porque, de acordo com a doutrina, o preceito acima mencionado “é aplicável a todas as espécies de penas convencionais”¹²⁵, sendo que a norma visa, fundamentalmente, “corrigir excessos ou abusos decorrentes do exercício da liberdade contratual (...), pelo que o critério que legitima a atuação judicial terá de ser o da equidade”¹²⁶.

Sendo o art. 334º do CC o preceito a indicar para obter a redução judicial do montante exorbitante acordado na aludida cláusula, o juiz deverá ter em conta diversos fatores para aferir a respetiva redução equitativa, nomeadamente, o interesse do credor na prestação, as condições em que foi negociado, a índole do contrato, entre outros¹²⁷. Efetivamente, destinando-se a evitar abusos por parte do clube desportivo, a atuação do juiz na redução judicial deve ser efetuada a pedido do devedor e tendo, então, em consideração esses fatores mencionados.

E, como tem sido nossa posição, essa redução poderá, ainda assim, fixar-se num valor superior ao das retribuições que o praticante iria auferir até ao termo do contrato, não tendo que se aplicar o art. 27º do RJCTD. O que importa, independente do valor da cláusula, é “encontrar um ponto de equilíbrio entre os casuais danos sofridos pelas entidades empregadoras desportivas que ficam sem a possibilidade de poder continuar a contar com o atleta (...), devendo ser ressarcidos por isso, e pela sua eventual formação desportiva, mas sem

¹²⁴ Neste sentido, *vd.* CORREIA, Lúcio, *ibidem*, pp 290 e ss. e MENDES BAPTISTA, Albino, “Breve apontamento...”, *ob. cit.*, pp. 146 e 147.

¹²⁵ Assim referem MENDES BAPTISTA, Albino *idem*, CORREIA, Lúcio, *idem* e PINTO MOTEIRO, *ob. cit.* p. 730, refere que o “art. 812º é suscetível de ser aplicado não só a todas as espécies de cláusulas penais, como também, ainda que indiretamente ou por analogia, ao sinal (...), à chamada “compensação de imobilização à pena independente, a certos tipos de sanções de índole disciplinar do foro associativo ou laboral – bem como à multa penitencial – de que é exemplo a “cláusula de rescisão” em análise: ponto é que estejam preenchidos (...), os pressupostos do referido art. 812º do Código Civil”.

¹²⁶ CORREIA, Lúcio, *idem*.

¹²⁷ Assim, *vd.* CORREIA, Lúcio, *ob. cit.* p. 293.

que isso, signifique um clausuramento contratual que prejudique a liberdade de trabalho do praticante desportivo”¹²⁸.

Posto isto, as cláusulas de rescisão, sendo admissíveis e fruto da autonomia privada das partes, não são, por si só, uma limitação à liberdade de trabalho do desportista profissional, mesmo quando estipulado um valor superior ao das retribuições vincendas, desde que não se caia em abusos e sejam aplicadas quantias tão absurdas que nenhum outro clube desportivo consiga dispender fundos financeiros para a pagar.

¹²⁸ Cfr. CORREIA, Lúcio, *idem*. *Vd. Ainda*, neste sentido, MENDES BAPTISTA, Albino, “Breve apontamento...” ob. cit. pp. 146-147.

CONCLUSÃO

As cláusulas de rescisão, objeto da nossa dissertação, têm levantado alguns problemas, isto porque, o intuito com que foram criadas, no sentido de proteger o trabalhador, dando-lhe possibilidade de rescindir o seu contrato de trabalho, ainda que sem justa causa, foi subvertido. Ainda que admissíveis e em conformidade com as normas constitucionais e europeias, como vimos, a sua aplicação, nos dias de hoje, tem suscitado algumas dúvidas.

Na verdade, constatámos que o primeiro objetivo deste género de cláusula contratual, atualmente, é a “blindagem do contrato”, procurando, com valores exorbitantes, coagir o praticante desportivo a cumprir o vínculo contratual até ao *terminus* do contrato ou, em caso de transferência, potenciar ao máximo o lucro a obter com o atleta em causa.

Este tipo de cláusula cujo a sua natureza jurídica é idêntica à de uma multa penitencial, não se podendo confundir com uma cláusula penal, representa o preço a pagar pelo praticante desportivo, previamente acordado pelos sujeitos desportivos, para recuperar a sua liberdade de trabalho *ante tempus*, sem sofrer quaisquer consequências, como ocorreria em situações de incumprimento contratual.

Apesar disso, e por força dos clubes passarem a utilizar esta figura para coartar a liberdade dos seus praticantes, vimos que algumas dessas cláusulas tornam-se, sem dúvida, abusivas pois são-lhes atribuídos montantes indemnizatórios desproporcionais aos danos causados ao clube com a desvinculação antecipada do praticante desportivo. Ao serem estipulados valores abusivos, entendemos que as aludidas cláusulas poderão constituir uma enorme limitação à liberdade de trabalho, o que colocaria dúvidas sobre a sua admissibilidade neste tipo de casos.

Na aplicação de valores abusivos às cláusulas de rescisão, o clube desportivo exerce ilegitimamente um direito que lhe pertence, agindo não só em abuso do direito, como violando o princípio da boa fé. No entanto, defendemos, em conformidade com a doutrina, que sempre que o seu uso seja considerado abusivo, o praticante poderá recorrer ao mecanismo da redução judicial, previsto no art. 812º do CC, já que esta norma procura, essencialmente, prevenir abusos por parte, no caso concreto, do clube desportivo. A nosso ver, como também defendemos, o valor alcançado com a redução pode, ainda assim, ser superior ao limite previsto no art. 27º do RJCTD.

Tendo em consideração todos os aspetos que foram analisados nesta dissertação, é nosso entendimento que as cláusulas de rescisão, desde que não sejam utilizadas em moldes

abusivos e desproporcionais e respeitem os interesses dos sujeitos da relação laboral desportiva, são admissíveis do ponto de vista jurídico, sendo uma importante arma na preservação do equilíbrio das competições desportivas.

BIBLIOGRAFIA

AMADO, João Leal, “Aspetos Gerais do Trabalho Desportivo em Portugal”, *Direito do Trabalho e Desporto*, Leonardo Andreotti de Oliveira (coord.), Quartier Latin, São Paulo, 2014, pp. 407-429.

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 4ª Edição, 2002.

AMADO, João Leal, “O DL nº 305/95, a relação laboral desportivo e a relação laboral comum”, *Questões Laborais*, Coimbra Editora, Coimbra, nº 6, 1995, pp. 187-192.

AMADO, João Leal, *Vinculação versus Liberdade – O processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*, Coimbra Editora, Coimbra, 2002.

CARVALHO, André Dinis, “Da Livre Circulação de Desportistas Profissionais na União Europeia”, *Tese de Mestrado conducente ao grau de mestrado em Ciências Jurídico-Civilísticas*, Universidade Católica Portuguesa – Faculdade de Direito, 2003, Porto.

CORREIA, Lúcio, *Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo*, Livraria Petrony, Lisboa, 2008.

ESQUIBEL MUÑIZ, Unai “Qué son las denominadas “cláusulas de rescisión” del contrato de los deportistas profesionales?”, in *Revista Jurídica Del Desporte*, Editorial Aranzadi S.A, Año 2000, nº 3, pp. 61-95.

GALVÃO TELLES, Inocêncio, *Direito das Obrigações*, Coimbra Editora, Coimbra, 3ª Edição, 1980.

GONZALEZ DEL RIO, José Maria, “La extinción del contrato de trabajo desportivo en Portugal”, in *Revista Jurídica del Desporte*, Editorial Aranzadi S.A, 2005, pp. 295-321.

GONZÁLEZ DEL RIO, José Maria, “Las cláusulas de rescisión y su incompatibilidad com el Derecho comunitario. Aplicación de la doctrina *Bosman*”, in *Relaciones Laborales*, La Rey, 2001, II, pp. 185-196.

MENDES BAPTISTA, Albino, “Breve apontamento sobre as Cláusulas de Rescisão”, *Revista do Ministério Público*, Editorial Minerva, nº 91, Ano 23, 2002, pp. 141-147.

MENDES BAPTISTA, Albino, *Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*, Coimbra Editora, Coimbra, 2006.

MENEZES CORDEIRO, António, *Direito das Obrigações*, Associação Académica da Faculdade de Lisboa, Vol. I, 1986 (reimpressão).

MENEZES CORDEIRO, António, “Do abuso do direito: Estado das questões e perspectivas”, in *Revista da Ordem dos Advogados*, II, Ano 65, 2005, pp. 327-385.

MENEZES LEITÃO, Luís, *Direito das Obrigações*, Almedina, Coimbra, Vol. I, 11ª Edição, 2014.

MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Jorge, *Constituição Portuguesa Anotada – Introdução Geral, Preâmbulo*, Coimbra Editora, Coimbra, TOMO I, 2005.

PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, Almedina, Coimbra, 2010.

PEREIRA DE CAMPOS, Alice, *Contrato de Trabalho a Termo*, Universidade Católica Portuguesa Editoria, Lisboa, 2013.

PINTO MONTEIRO, António, *Cláusula Penal e Indemnização – Tese de Doutoramento em Ciências Jurídicas*, Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Almedina, Coimbra, 1990 (reimpressão 1999).

ROMANO MARTINEZ, Pedro, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2ª Edição, 2005.

TOROLLO GONZÁLEZ, Francisco Javier, “Las relaciones Laborales Especiales de Los Deportivos y Artistas” in *Revista Española de Derecho del Trabajo – El Estatuto de Los Trabajadores*, Civitas Ediciones, 2000, pp. 177-204.