



**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

**A INOPERABILIDADE DO PERÍODO EXPERIMENTAL  
NO CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO**

Liliana Paiva Santos

Faculdade de Direito – Escola do Porto

2019



**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

**A INOPERABILIDADE DO PERÍODO EXPERIMENTAL  
NO CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO**

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

Liliana Paiva Santos

Faculdade de Direito – Escola do Porto

2019

*À minha filha Clara,  
Aos meus afilhados Gabriel e Tomás,  
À Paula e ao Ricardo (mana e cunhado) e  
Aos meus queridos Pais!*

*Não faz sentido experimentar o que já está experimentado.*

(BAPTISTA, 2006, p.89)

## **AGRADECIMENTOS**

Grata ao meu Orientador Doutor Armando Triunfante por partilhar da minha paixão pelo Direito do Desporto, em geral, e do Futebol, em particular, e por me incentivar nesta investida científica.

## **RESUMO**

A dissertação de mestrado que ora se apresenta tem o propósito de evidenciar a inoperabilidade do instituto do período experimental em sede de laboração desportiva. Para esse efeito elencam-se argumentos que procuram demonstrar, por um lado, a frágil adequação da aposição desta figura jurídica aos contratos de trabalho desportivos e, por outro, a sua instrumentalização pelas entidades empregadoras. É desta equação que resulta a defesa pela supressão de tal instituto do regime jurídico do contrato de trabalho desportivo.

Nesta reflexão crítica procura-se não perder de vista a realidade desportiva, pois é com base nela e para ela que deve se nortear a lei do trabalho desportivo.

Palavras-chave: período experimental; contrato de trabalho desportivo; praticante desportivo; denúncia do contrato de trabalho;

## **ABSTRACT**

The present master dissertation has the purpose of showing the inoperability of the institute of the probationary period in the context of sports work. For this purpose, arguments were put forward to demonstrate, on the one hand, the fragile adequacy of the affixing of this legal figure to sports work contracts and, on the other hand, its instrumentalization by the employers. It is from this equation that results the defence for the suppression of such institute of the legal regime of the contract of sport work.

In this critical reflection it is sought not to lose sight of the sporting reality, because it is based on her and for her that should be guided the law of sports work.

Key words: probationary period; sports labour contract; sportsman; termination of the labour contract;

## ÍNDICE

ADVERTÊNCIA	8
ABREVIATURAS E SIGLAS	9
INTRODUÇÃO	10
PARTE I – O PERÍODO EXPERIMENTAL NA LEI GERAL	11
I. <b>Da Proteção Constitucional</b>	11
II. <b>Do Fundamento</b>	12
III. <b>Dos Debates Doutriniais</b>	13
IV. <b>Do Regime: algumas considerações</b>	16
PARTE II – O PERÍODO EXPERIMENTAL NO CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO	23
I. <b>Da Especialidade do Contrato de Trabalho Desportivo</b>	23
II. <b>Da evolução legislativa do período experimental na lei laboral</b>	27
<b>desportiva</b>	
III. <b>Do período experimental no regime vigente</b>	30
IV. <b>Da Subsidiariedade do Contrato de Trabalho</b>	32
V. <b>Da Relação da Lei do Contrato de Trabalho Desportivo com IRCTs</b>	37
VI. <b><i>De iure condendo</i></b>	42
CONCLUSÃO	52
BIBLIOGRAFIA	54

## ADVERTÊNCIA

No presente estudo adota-se um sistema de referência próprio, que tem por base as normas da APA, a saber:

- Os autores são citados, não em texto, mas em nota de rodapé do seguinte modo: autor(es), ano da publicação e página(s). Este método foi utilizado indistintamente quer se trate de monografias, artigos em revistas, anotações em obras ou capítulos de livros.
- A bibliografia geral apresenta-se neste esquema: Apelido, Nome. (ano de publicação). *Título do livro* (itálico). Vol. (se existir). N.º Edição; Local de edição, Editor.
- A jurisprudência em citação apenas surge com a referência ao Tribunal, data e n.º Processo, estando todos disponíveis em dgsi.pt. Na referência final, acrescenta-se o relator e o respetivo *link*.

Em relação aos vocábulos, de notar que os que decorrem do latim e de língua estrangeira surgem em itálico e os que têm sentido ambíguo aparecem entre aspas angulares, de modo a não se confundirem com as citações (aspas curvas).

Quanto à escrita dos numerais optou-se, em regra, pela forma de algarismo (e não por extenso), por uma questão de economia de caracteres.

Finalmente, ao longo da dissertação utiliza-se indistintamente as expressões “período experimental”, “período de prova”, “experimentação”, “experiência jurídica” ou “prova” para significar o mesmo (período experimental), em razão de evitar a repetição dos termos.

## ABREVIATURAS E SIGLAS

Ac.	Acórdão
Al. / Als.	Alínea / Alíneas
Art. / Arts.	Artigo / Artigos
BTE	Boletim do Trabalho e Emprego
CC	Código Civil
CCNS	<i>Convention Collective Nationale du Sport</i>
CCT	Contrato Coletivo de Trabalho
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
DL	Decreto-Lei
DR	Diário da República
IRCT / IRCTs	Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho / Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho
I.E.	Isto é
LBAFD	Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto
LBD	Lei de Bases do Desporto
LBSD	Lei de Bases do Sistema Desportivo
LCCT	Lei da Cessação do Contrato de Trabalho e do Contrato a Termo
LCTD	Lei do Contrato de Trabalho Desportivo
N.º / N.ºs	Número / Números
P. / Pp.	Página / Páginas
Publ.	Publicado
SJPF	Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TRC	Tribunal da Relação de Coimbra
TRG	Tribunal da Relação de Guimarães
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto
Últ. Alt.	Última alteração

## INTRODUÇÃO

A laboralização do fenómeno desportivo tem gerado, nas últimas duas décadas, grande fulgor doutrinal – patente na dedicação crescente a esta literatura jurídico-laboral.

O regime jurídico que regulamenta o contrato de trabalho desportivo é o resultado de três diplomas legislativos datados de 1995, 1998 e 2017, respetivamente. De uns para os outros foram-se afinando alguns aspetos na tentativa de aproximação à realidade laboral desportiva, demarcando-se, por seu turno, do regime geral do trabalho.

É justamente na ideia desse apuramento que surge o presente ensaio crítico que procura evidenciar que o instituto do período experimental é desajustado ao contexto do trabalho desportivo. Para o demonstrar foi adotado o seguinte percurso metodológico:

- i) iniciou-se com uma abordagem sintética sobre a figura do período experimental no regime geral do CT, enunciando o seu fundamento, o princípio constitucional subjacente, algumas discussões doutrinárias e os aspetos relevantes do seu regime;
- ii) posteriormente, dirigiu-se o enfoque para o contrato de trabalho desportivo, onde se aludiu às suas notas de especialidade e à evolução legislativa do regime ao longo dos três diplomas, tendo passado pela discussão da subsidiariedade do Código do Trabalho com o regime específico dos contratos de trabalho desportivos, bem como, pelo fenómeno da negociação coletiva, descortinando a sua margem de manobra perante este peculiar setor laboral; e
- iii) finalizou-se o presente estudo com a proposta pela supressão do período experimental nestes contratos especiais, cuja argumentação tem a pretensão de, pelo menos, incutir no leitor a reflexão ou a reponderação desta problemática.

## PARTE I – O PERÍODO EXPERIMENTAL NA LEI GERAL

O estudo do período experimental não é novidade entre nós – em tempos JÚLIO GOMES referia que este instituto não merecia grande atenção doutrinária<sup>1</sup>, cingindo as suas referências aos ilustres clássicos RAÚL VENTURA e PUPO CORREIA. Volvidos quase vinte anos desde a sua afirmação, os estudos sobre esta figura proliferaram na literatura do Direito do Trabalho, sendo tratada pelos mais referenciados doutrinadores juslaboralistas da atualidade.

A presente análise do período experimental no regime geral procura ser breve e sintética, realçando, não obstante, algumas notas que se julgam essenciais.

### I. DA PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL

O artigo 53.º da CRP, que surge na *pole position* dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, consagra o direito à segurança no emprego, proibindo expressamente os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos. O seu âmbito de proteção não se esgota no direito a não ser despedido discricionariamente ou pelos motivos concretizados na norma constitucional, mas pretende abranger todas as situações que reflitam uma “injustificada precariedade da relação de trabalho”<sup>2</sup>, onde se insere a figura do período experimental.

Nesta aceção, a Lei Fundamental e o próprio Direito do Trabalho encaram o referido instituto com cautela, na medida em que ele afronta o enunciado princípio constitucional ao permitir a denúncia das partes *ad nutum*.

Destarte, este regime apenas é justificável enquanto potenciador de uma seleção de vínculos laborais mais ajustados aos interesses das partes<sup>3</sup>, filtrando os que são desadequados, num contexto paradigmático de contratação por tempo indeterminado e enquanto contrapeso da existência de um regime rígido e

---

<sup>1</sup> GOMES, 2000, p.31.

<sup>2</sup> CANOTILHO e MOREIRA, 2007, p.711.

<sup>3</sup> Mecanismo facilitador da seleção de pessoal. VALENCIA, 1995, p.9.

imperativo de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sobretudo após o decurso do período de experiência<sup>4</sup>.

É nesta ótica que o direito constitucional pressupõe e não é incompatível com a existência de um período precário, cuja disciplina se acha limitada pela imposição de limites temporais e pelo dever da boa fé na tarefa de apreciação do interesse mútuo<sup>5</sup>. Apesar de permitir tal precariedade, o período experimental opera e contribui, através da sua superação, para a sua definitividade<sup>6</sup>.

## II. DO FUNDAMENTO

O período experimental coincide com o início de execução do contrato de trabalho e visa que as partes afirmem do seu interesse na manutenção do vínculo laboral em causa (art. 111.º, n.º 1, do CT).

Em cada contrato individual de trabalho haverá necessariamente este elemento natural – espécie de “acordo implícito”<sup>7</sup> –, que opera por força da lei<sup>8</sup>, divergindo de outros ordenamentos jurídicos europeus – como França, Espanha, Itália ou Alemanha –, cujo instituto opera supletivamente, dependendo da sua avocação pelos contraentes no acordo individual ou resultando de previsão em sede de regulamentação coletiva. Nestes contextos jurídicos externos, o período de prova tem caráter eventual – é um elemento acidental do negócio – e integra frequentemente uma cláusula acessória do contrato, designada de *période de essai*<sup>9</sup><sup>10</sup>, *patto di prova*<sup>11</sup>, *período de prueba*<sup>12</sup> <sup>13</sup> ou *probezeit*<sup>14</sup>.

---

<sup>4</sup> ALMEIDA, 2007, pp.72-73.

<sup>5</sup> CANOTILHO e MOREIRA, 2007, pp.711-712; CORDEIRO, 2019, p.348.

<sup>6</sup> Neste sentido, o Ac. STJ de 09-09-2015, Proc. N.º 499/12.2TTVCT.G1.S1, onde se refere que “a compressão do valor estabilidade na relação de trabalho durante o período experimental visa criar condições para que aquele princípio se venha a exprimir na sua plenitude, após aquele período (...)”.

<sup>7</sup> MARTINEZ, 2017b, p.481.

<sup>8</sup> Sem prejuízo de poder ser afastado por acordo individual (conforme rege o n.º 3 do art. 111º CT).

<sup>9</sup> Em França este instituto depende da convenção das partes, de previsão na contratação coletiva ou pode resultar dos usos. ALMEIDA, 2007, p.70, nota 119.

<sup>10</sup> Previsto nos arts. L1221-19 a L1221-26 do *Code du Travail*.

<sup>11</sup> No sistema jurídico italiano esta matéria está regulada no art. 2096º do *Codice Civile*.

<sup>12</sup> Regulado no art. 14º do *Estatuto de los Trabajadores*, publ. pelo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23-10.

A admissibilidade do período experimental nos contratos de trabalho justifica-se pela necessidade de, num contexto de relações jurídicas desejavelmente duradouras e dado o seu carácter *intuitu persona*, permitir-se às partes aferirem das respetivas qualidades e expectativas depositadas no desenvolvimento do programa contratual acordado.

Aqui se inscreve a *ratio* deste instituto: permitir aos sujeitos do negócio, através da operacionalização do contrato de trabalho, testarem os interesses próprios na relação laboral criada, averiguando se há confiança recíproca para prosseguir o contrato. A sílaba tónica desta figura assenta, portanto, na particular relação fiduciária entre as partes<sup>15</sup> e é ela que fundamenta a necessidade da prova: o empregador quer saber, além da aptidão e adaptação do trabalhador às suas funções, se pode confiar nele, como o trabalhador quer testar as suas expectativas em relação à prestação laboral e à confiança na pessoa do empregador, seja perante ele próprio ou por intermédio dos superiores hierárquicos<sup>16</sup>.

A relevância desta experimentação jurídica resulta do facto de a sua valoração influir no resultado da própria relação laboral: da sua apreciação dependerá a subsistência do vínculo jurídico<sup>17</sup>.

### III. DOS DEBATES DOUTRINAIS

1. A natureza jurídica do período experimental é uma *vexata quaestio*<sup>18</sup>.

Identificam-se várias teses, entre as mais citadas<sup>19 20</sup>:

---

<sup>13</sup> Nos sistemas jurídicos espanhol e italiano este instituto carece de convenção expressa das partes no negócio e a forma escrita é condição de validade da referida cláusula, sob pena de invalidar a cláusula, não o contrato, que fica celebrado sem sujeição ao período de prova. ALMEIDA, 2007, pp.69-70, nota 117.

<sup>14</sup> Na Alemanha, o § 620 do BGB também faz depender de convenção das partes a atuação do período experimental. Para a doutrina alemã não é necessário o acordo escrito, bastando que resulte das circunstâncias a vontade clara das partes em submeter o contrato a uma experiência. *Idem, ibidem*, p.70, nota 118 e pp.82-83, nota 137.

<sup>15</sup> ALMEIDA, 2004, p.591.

<sup>16</sup> MARTINEZ, 2017, p.483.

<sup>17</sup> ALMEIDA, 2007, pp.23-24, nota 12.

<sup>18</sup> VENTURA, 1961, pp.254 e ss.; ALMEIDA, 2004, pp.609-610 e 2007, p.171; CORDEIRO, 2019, p.349.

<sup>19</sup> RAMALHO, 2014, p.204; GOMES, 2000, pp.271-274.

<sup>20</sup> Há outras teses mais complexas juridicamente.

- i) a que defende a autonomização da experiência da relação jurídica experimentada<sup>21</sup>, concebendo-a como um negócio preliminar e temporário, balizado exclusivamente pelo tempo de prova; é seguida por BERNARDO LOBO XAVIER, CLÁUDIA PÓVOA e MENEZES CORDEIRO<sup>22</sup>;
- ii) a que configura o período experimental como fase de um vínculo contratual único e uma única relação, cujo início de execução marca o arranque da contagem do tempo da experiência, que, uma vez finalizada, permitirá a prossecução do contrato como um vínculo duradouro (definitivo). Isto explica também o facto de a antiguidade<sup>23</sup> do trabalhador contar desde o início dessa experimentação (como dispõe o n.º 6, do art. 112º CT)<sup>24</sup>. É a tese maioritária, seguida por autores como PALMA RAMALHO, MENEZES CORDEIRO, MONTEIRO FERNANDES ou ROMANO MARTINEZ<sup>25</sup>; e
- iii) a tese que reconduz o instituto do período experimental a uma modalidade específica de cessação do contrato de trabalho, por constituir uma forma de cessar o vínculo – assim, FURTADO MARTINS<sup>26</sup>.

2. Concebido como fase<sup>27</sup> de “adaptação e conhecimento recíproco das partes e de verificação das condições em que será oferecida e recebida a prestação de trabalho”, o período experimental cumprirá o seu desígnio se as partes atuarem em conformidade<sup>28</sup> – assim dispõe o n.º 2 do dito preceito.

---

<sup>21</sup> Esta tese levantaria uma série de questões de difícil resolução, elencadas por TATIANA ALMEIDA, a saber: Como enquadrar juridicamente esses vínculos contratuais “pretensamente autónomos”? Havendo sucesso na experiência tratar-se-ia de “novação do vínculo primário”? Como justificar a autonomia da experiência se ela se concretiza durante a execução do contrato? ALMEIDA, 2007, p.33 e p.55.

<sup>22</sup> PÓVOA, 2011, p.79 e 83; CORDEIRO, 1994, p. 580; XAVIER, 2018, pp.662-663.

<sup>23</sup> Soares Ribeiro considera, tese que não se acompanha, que durante a fase da experiência não há um verdadeiro contrato de trabalho, fundamentando tal posição na letra da lei (na época 104.º, n.º 1, do CT de 2003: “*tempo inicial de execução do contrato*”), no facto de a lei ter valorado a antiguidade desde início do período experimental, visto que, não seria necessário afirmá-lo caso existisse um verdadeiro contrato de trabalho e por colidir com o art. 53.º da CRP. RIBEIRO, 2007, pp. 142-143, nota 15 e pp.144-145.

<sup>24</sup> MARTINEZ, 2017, pp.482-483.

<sup>25</sup> RAMALHO, 2014, p.204; CORDEIRO, 2019, pp.339-340; FERNANDES, 1983, p.240; MARTINEZ, 2017, p.482.

<sup>26</sup> MARTINS, 2017, p.623.

<sup>27</sup> O legislador não definiu período experimental – essa delimitação resulta da contribuição da doutrina e da jurisprudência – ele apenas revelou como ele opera. ALMEIDA, 2004, pp. 594-595; RIBEIRO, 2007, p.141.

<sup>28</sup> MONTEIRO, 2017, p.315.

Em tempos, discutiu-se a questão do reconhecimento de um dever autónomo de realização da experiência comum a ambos contraentes<sup>29</sup>. RAÚL VENTURA, a propósito do regime da Lei n.º 1952, considerava que o trabalhador não tinha interesse autónomo na experiência, mas unicamente na prestação do trabalho<sup>30 31</sup>.

Este não foi o caminho seguido pela maioria da doutrina e pela jurisprudência, que o foram reconhecendo como tal e que culminou com a sua consagração expressa no CT de 2003 (art. 104º, n.º 2, correspondente ao atual n.º 2 do art. 111º).

Hoje parece indiscutível a sustentação de um verdadeiro dever de realizar a prova que impende sobre as partes. É de tal modo relevante esse dever que a denúncia do contrato em período experimental será considerada abusiva<sup>32</sup> se, aquele que a invoca, não teve oportunidade de concretizar e avaliar a experiência, i.e., se o empregador não teve chance de conhecer das capacidades do trabalhador ou se este não teve possibilidade de apreciar as condições de trabalho oferecidas por aquele.

3. Foi, ainda, alvo de discussão doutrinal a tutela dos interesses pelo instituto: unilateral (interesse exclusivo do empregador) ou bilateral (interesses de ambas as partes)?

Apesar de se reconhecer maior vantagem para o empregador, que deparando-se diante um regime de cessação rígido do contrato de trabalho por sua iniciativa após o decurso da experiência e tendo em conta o carácter previsivelmente

---

<sup>29</sup> ALMEIDA, 2007, pp.91 e ss.

<sup>30</sup> VENTURA, 1961, p.267.

O “incipiente instituto” (Lei n.º 1952) assumia-se claramente como unilateral, a favor do empregador. GOMES, 2014, p.351, nota 8.

<sup>31</sup> A tese da unilateralidade dos interesses não vingou entre nós, tendo proliferado nos ordenamentos que adotam um regime de experiência de base convencional. ALMEIDA, 2007, p. 183. Num *limbo*, segundo cremos, parece ter ficado SOARES RIBEIRO para quem a “bilateralidade (...) não é essencial ao período experimental”. RIBEIRO, 2007, p.153, nota 60.

<sup>32</sup> Quanto aos efeitos da denúncia abusiva a doutrina divide-se: i) uma parte sustenta a aplicação do regime do art. 381.º do CT do despedimento ilícito (assim ABÍLIO NETO, RAÚL VENTURA, JÚLIO GOMES); e ii) outra parte propõe a aplicação do regime geral da responsabilidade civil (como FURTADO MARTINS). MARTINS, 2017, p. 627; NETO, 2013, pp. 229-230; GOMES, 2000, pp.268-271. Exceciona-se o caso da denúncia efetuada após o decurso do período experimental que configura uma hipótese de despedimento ilícito. *Vide* Ac. TRP de 13-06-2018, Proc. N.º 79/16.3T8VFR.P1.

duradouro do vínculo, se acha tentado (e terá, por isso, maior proveito) a recorrer às faculdades extintivas oferecidas pela atuação do instituto, o regime do período experimental no nosso ordenamento jurídico foi configurado pelo legislador de modo bilateral<sup>33</sup>, pelo menos formalmente<sup>34</sup>.

JÚLIO GOMES examina com clareza que o período experimental serve ambos os interesses em jogo, mas “não na mesma medida”: ainda que interesse a ambos, interessa sobremaneira ao empregador<sup>35</sup>.

Pese embora a preponderante utilidade prática do interesse do empregador nesta figura, tal circunstância não afetará a marca de “bilateralidade enquanto traço característico do desenho legal do instituto”<sup>36</sup>, não se podendo desconsiderar o interesse do trabalhador na atuação do instituto<sup>37</sup>.

#### IV. DO REGIME: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

1. Durante o período experimental, qualquer um dos contraentes pode, nos termos do n.º 1, do art. 114º do CT, denunciar<sup>38 39</sup> o contrato, sem necessidade

---

<sup>33</sup> MARTINEZ, 2017, p.484; XAVIER, 2018, p.662. À imagem dos sistemas jurídicos italiano e espanhol. ALMEIDA, 2007, p.40.

<sup>34</sup> AMADO, 2016, p.156; ALMEIDA, 2004, p.592.

<sup>35</sup> GOMES, 2000, p. 41 e 2007, p. 184; CORDEIRO, 2019, p. 347; AMADO, 2016, p.156.

<sup>36</sup> ALMEIDA, 2007, pp.181-182.

<sup>37</sup> GOMES, 2014, p.351 e MARTINEZ, 2006, p.738. ROMANO MARTINEZ ilustra o caso dos contratos de trabalho sem liberdade de denúncia como o contrato de trabalho desportivo, do qual mantemos reservas.

<sup>38</sup> A lei não qualificou desde sempre a cessação do contrato de trabalho durante o período experimental como denúncia, que existe como tal desde o CT de 2003; findou aqui uma questão controvertida, vingando o termo denúncia, tal como propugnado por FURTADO MARTINS. MARTINS, p.623.

Da mesma opinião TATIANA ALMEIDA. ALMEIDA, 2007, pp.157-159.

Não obstante, tal busca de rigor jurídico concetual, não terá “ (...) qualquer relevo modificativo da sua natureza quaisquer motivos invocados, formalismo adoptado ou qualificação técnica dada para tal efeito extintivo”. (sublinhado nosso) – posição sustentada no Ac. do TRC de 07-04-2016, Proc. N.º 639/14.7T8LRA.C1.

<sup>39</sup> Há quem considere uma categorização tripartida da figura da denúncia, como ROMANO MARTINEZ: i) em sentido técnico, enquanto forma de cessar relações contratuais determinadas por tempo indeterminado; ii) como declaração de oposição à renovação; e iii) enquanto desistência do contrato em execução. É nesta última categoria, que se relaciona com a liberdade de desvinculação, que se insere a denúncia do período experimental. MARTINEZ, 2017a, pp.60-66.

de aviso prévio, alegação de justa causa e sem pretensões indenizatórias. Esta liberdade de denúncia é a característica mais distintiva<sup>40</sup> deste regime.

Esta faculdade extintiva constitui um dos efeitos jurídicos possíveis da atuação do instituto e traduz-se na “consequência jurídica do insucesso ou fracasso da avaliação e valoração”<sup>41</sup> da experiência realizada, sem a qual se esvaziaria de sentido útil a apreciação da prova. Trata-se de uma faculdade:

- i) eventual, em razão de se tratar de uma mera possibilidade;
- ii) excecional, porque atua num quadro legal que se assume como duradouro;
- iii) específica, no sentido de que parte da falta de interesse de pelo menos um dos contraentes na manutenção do vínculo; e
- iv) autônoma: mercê da sua demarcação das demais modalidades de cessação da relação laboral previstas no regime geral da cessação do CT<sup>42</sup>.

2. Do ponto de vista do seu conteúdo, não carece de alegação ou motivação da decisão de pôr termo ao contrato de trabalho durante o período experimental. Sem embargo, isso não significa arbitrariedade ou insindicabilidade – posição sustentada pela generalidade da doutrina e da jurisprudência<sup>43</sup> – pois deverá ser reveladora da frustração ou apreciação negativa da experiência<sup>44</sup>, sob pena de ser exercida abusivamente e, conseqüentemente, ser ilícita. Ela não pode contrariar “a função para que foi instituído o próprio período experimental”<sup>45</sup>.

Segundo MONTEIRO FERNANDES, “a lei presume, em absoluto<sup>46</sup>, que a cessação do contrato é determinada por inadaptação do trabalhador ou por inconveniência das condições de trabalho oferecidas pela empresa”<sup>47</sup>. Cabem nesta

---

<sup>40</sup> GOMES, 2000, p.258 e 2007a, p.486.

<sup>41</sup> ALMEIDA, 2007, p.148.

<sup>42</sup> *Idem, ibidem*, p.42, nota 61.

<sup>43</sup> São muitos os casos ilustrados na jurisprudência, *v.g.*, o Ac. do TRC de 07-04-2016 *supra* citado, onde o Tribunal entendeu ter havido abuso de direito por parte do empregador ao utilizar a figura da denúncia no período experimental sem razões objetivas; o despedimento deveu-se a questões político-ideológicas: a trabalhadora era dirigente sindical.

<sup>44</sup> ALMEIDA, 2007, p.160.

<sup>45</sup> RAMALHO, 2014, p.203.

<sup>46</sup> Não no sentido técnico-jurídico *de iure et de iure*.

<sup>47</sup> FERNANDES, 1983, p.237.

última aceção uma panóplia de situações alheias<sup>48</sup> ao desempenho do trabalhador, i.e., que não se cingem à mera prestação deste, desde que não configurem hipóteses de abuso de direito ao abrigo do disposto no art. 334.º do CC<sup>49</sup>. Daí MENEZES CORDEIRO referir, legitimamente, que a denúncia podia “invocar uma justa causa objetiva”<sup>50</sup>.

Outrossim, as hipóteses que transcendem os “limites da permissão específica” do dispositivo no n.º 1 do art. 114.º do CT serão qualificadas de ilícitas e sujeitas ao regime do abuso de direito<sup>51 52</sup>.

Em resumo, pode-se afirmar que atualmente, “a denúncia presume-se justificada, mas pode ser abusiva”<sup>53</sup>.

3. Conforme sustenta o referido preceito laboral, a regra é a da desnecessidade de aviso prévio, sem prejuízo de os contraentes o poderem prever no contrato individual de trabalho.

Há duas exceções, patente nos números seguintes, cuja exigibilidade do aviso prévio dependerá da duração do período de prova decorrido: se está em curso há mais de 60 dias (n.º 2, do art. 114.º) ou mais de 120 dias (n.º 3, do art. 114.º) sob o empregador impende o dever de aviso prévio de 7 ou 15 dias, respetivamente, i.e., antes do termo do período experimental<sup>54</sup>. A ideia que preside a ambas as exceções é a de tutelar as expectativas daquele trabalhador no sentido da subsistência da relação laboral<sup>55</sup>.

O n.º 4 do art. 114º veio colmatar a lacuna da lei (e findar a discussão em torno do efeito jurídico pela omissão desse dever ou pelo seu cumprimento extemporâneo<sup>56</sup>) definindo a consequência jurídica pela violação da obrigação de

---

<sup>48</sup> MARTINS, 2017, p. 626. Ou “situações estranhas”. MARTINEZ, 2017b, p. 484.

<sup>49</sup> Eis alguns casos selecionados tratados na jurisprudência, *v.g.*, o Ac. do STJ de 09-09-2015, Proc. N.º 499/12.2TTVCT.G1.S1 e o Ac. STJ de 22-06-2017, Proc. N.º 5571/13.9T2SNT.L1.S1.

<sup>50</sup> CORDEIRO, 2019, p.348.

<sup>51</sup> ALMEIDA, 2007, pp.165-167.

<sup>52</sup> No Ac. TRP de 04-02-2013, Proc. N.º 247/10.1TTVRL.P1, foi declarada ilícita a denúncia do contrato de trabalho em período experimental de uma trabalhadora, contratada por tempo indeterminado, como enfermeira, tendo-se apurado que o real motivo da denúncia foram diferenças partidárias.

<sup>53</sup> MARTINEZ, 2017b, p.484, nota 965.

<sup>54</sup> *Idem, ibidem*, p.485, nota 968.

<sup>55</sup> MONTEIRO, 2017, p.323.

<sup>56</sup> ALMEIDA, 2007, p.163 e p.164, nota 307.

dar aviso prévio, optando por uma solução menos dramática das sugeridas pela doutrina<sup>57</sup>, sem, no entanto, e tendo oportunidade, ter esclarecido outras questões, de que é exemplo a forma que deverá revestir o aviso prévio – vale o princípio da liberdade de forma?<sup>58</sup>

4. No que concerne à subtração do direito de indemnização subjaz a ideia de “atribuir o risco pela frustração da experiência à parte relativamente à qual se presume a responsabilidade por tal insucesso, (...) de inaptidão para o serviço ou pela insuficiência das condições oferecidas”<sup>59</sup>. Assim, a parte que invoca a denúncia não terá de compensar a contraparte pela rutura contratual<sup>60</sup>.

5. As normas que fixam os prazos legais do período experimental constam do art. 112.º CT e gozam de imperatividade relativa, não admitindo derrogação no sentido da sua ampliação<sup>61</sup>.

Conjugando os arts. 111º, n.º 3 e 112.º, n.º 5, ambos do CT, resulta a suscetibilidade de redução dos prazos por acordo individual ou regulamentação coletiva ou a sua exclusão quando acordada (apenas) singularmente. Sendo certo que tal convenção – de redução ou de exclusão – depende, como condição de validade, da sua redução a escrito<sup>62 63</sup>.

Anota ROMANO MARTINEZ que esta imperatividade, apanágio do regime geral do instituto, surge como uma exceção face o regime do CT, onde, em regra, se permite maior manobra interventiva aos IRCTs do que ao contrato de trabalho (art. 3.º, n.º 5, do CT). Ora, no âmbito desta figura do período experimental assistimos ao inverso: há maior margem de manobra em sede de contratação individual do que em sede de contratação coletiva: “o instrumento de regulamentação coletiva

---

<sup>57</sup> Aplaudindo a opção legislativa PALMA RAMALHO e JÚLIO GOMES. RAMALHO, 2014, p. 203; GOMES, 2007a, pp.493-494.

<sup>58</sup> ALMEIDA, 2007, p.160.

<sup>59</sup> ALMEIDA, 2004, p.698.

<sup>60</sup> MARTINEZ, 2017b, p. 416 e 2017a, p.987.

<sup>61</sup> MONTEIRO, 2017, p. 321; MARTINS, 2017, p.632.

<sup>62</sup> Sob pena de invalidade do acordo, valendo o prazo definido na lei. MARTINS, 2017, pp.631-632.

<sup>63</sup> MARTINEZ, 2017, p.485, nota 968: o CT resolveu aqui a lacuna que existia ao abrigo da LCCT (art. 55.º, n.º 3).

pode o menos (alteração do prazo) e o contrato de trabalho pode o mais (alterar o prazo e excluir o período experimental)”<sup>64</sup>.

6. A contagem<sup>65</sup> do prazo do período experimental faz-se a partir do início de execução do contrato de trabalho (art. 113.º, n.º 1, do CT). Esta experiência há de ter necessariamente carácter transitório, relevando apenas para este efeito de contabilização a efetividade<sup>66</sup> da prestação laboral.

É neste contexto que se inscrevem as características da temporalidade e da temporaneidade do período experimental, referidas por TATIANA ALMEIDA<sup>67</sup>: a primeira, enquanto delimitação temporal do fenómeno da experiência (“sob pena de fraude”<sup>68</sup>) e a segunda, ligada ao momento em que se realiza a experiência – precisamente a fase inicial do contrato laboral.

Não se consideram nessa contagem os dias de falta (mesmo justificada), de licença, de dispensa ou de suspensão<sup>69</sup> do contrato (art. 113.º, n.º 2, do CT), ao invés das ações de formação, exigidas pelo empregador, ministradas ou determinadas por ele, desde que esse período formativo não exceda metade da duração do período experimental<sup>70</sup>.

O cômputo do prazo, não existindo referência expressa, segue, supletivamente, o disposto no art. 279.º do Cód. Civil, o que significa que começa a

---

<sup>64</sup> MARTINEZ, 2017, pp.488-489.

<sup>65</sup> A contagem releva quer para a determinação dos prazos de duração do período de prova, quer para efeitos da determinação do aviso prévio. RIBEIRO, 2007, p.147.

<sup>66</sup> O CT 2003 clarificou esta questão, que levantava questões na legislação precedente. MARTINEZ, 2006, p.739 e 2017, p.486. JÚLIO GOMES já fazia essa leitura e elencou as dúvidas a propósito. GOMES, 2000, p.57.

<sup>67</sup> ALMEIDA, 2007, pp.29-30.

<sup>68</sup> GOMES, 2000, p.55.

<sup>69</sup> No Ac. do TRP de 07-11-2011, Proc. N.º 242/10.OTTOAZ.P1, discutiu-se a questão da suspensão da contagem do período experimental invocada pelo empregador. Na dita decisão declarou-se que o “período experimental não pode suspender-se durante o período em que a entidade patronal, por decisão unilateral, esteja ausente da empresa e não disponha de outrem que avalie o desempenho do trabalhador em regime experimental nem providencie por outra forma de avaliação do seu desempenho”. O Tribunal decidiu assim pela ilicitude dessa interpretação, sob pena de, em situações limite, se estar a permitir criar um subterfúgio para os empregadores que, gozando de períodos de ausência indiscriminados, poderiam manter os trabalhadores a cumprir as suas tarefas continuamente, alargando assim consideravelmente o período de prova e prestando o trabalho “sem ter qualquer segurança sobre o momento em que se constitui o carácter definitivo do vínculo”.

<sup>70</sup> Não caberão aqui contratos de estágio ou de aprendizagem. ALMEIDA, 2007, p.139, nota 246. São formações específicas e objetos distintos do contrato de trabalho: formação do estagiário ou formando *versus* prestação de trabalho subordinado. MARECO, 2012, pp.274-275.

contar no dia após a verificação do evento, logo, não conta o dia em que inicia o prazo (al. b) do referido preceito normativo<sup>71</sup>.

7. *The last but not the least*, a questão da sucessão de contratos e quais as implicações que daí decorrem para o regime do período experimental.

A lei regula esta matéria no art. 112.º, n.º 4, do CT – uma novidade deste CT de 2007<sup>72</sup> <sup>73</sup>. Já se vinha anunciando a necessidade de ser repensada a razão de ser do período experimental em sede de contratação sucessiva<sup>74</sup>. A sua introdução teve como finalidade, afirma FURTADO MARTINS, “combater práticas fraudulentas destinadas a tornear diversas limitações que a lei impõe a formas precárias de contratação”<sup>75</sup>.

A norma pretende abranger quaisquer relações de trabalho, com ou sem subordinação jurídica, onde já houve oportunidade pelo empregador de verificar, testar ou conhecer das capacidades técnicas, qualidades e aptidões do trabalhador. Por outras palavras, radica a sua razão de ser na “presumida desnecessidade da sujeição do novo contrato ao normal período experimental, por as partes já terem um conhecimento mútuo que justificará a sua redução ou exclusão”<sup>76</sup>. “As partes já se conhecem e sabem o que esperar uma da outra”<sup>77</sup>, logo não há razão para se insistir na fixação de um período experimental, dada a “falta do pressuposto fático subjacente à figura”<sup>78</sup> e do qual decorre “quase óbvia a ilegitimidade da denúncia contratual que por via dele [período experimental] fosse operada”<sup>79</sup>.

Deste modo, será ilegítima a estipulação de períodos de experiência em contratos de trabalho sucessivos, com exceção do primeiro deles, salvo se houver

---

<sup>71</sup> A contestar esta ideia, a posição de algumas decisões dos tribunais. Assim, o Ac. TRG de 04-02-2016, Proc. N.º 482/14.3TTBCL.G1, no qual se considera inaplicável o regime do art. 279.º do CC ao período experimental: não há motivos para se suprimir o primeiro dia de trabalho na contagem do prazo.

<sup>72</sup> Solução já sugerida por JÚLIO GOMES no âmbito do CT de 2003. GOMES, 2007a, p. 487. *Vide* Ac. TRL de 04-06-2014, Proc. N.º 685/12.5TTLRS.L1-4 e Ac. TRP de 13-06-2018, Proc. N.º 5333/17.4T8PRT.P1.

<sup>73</sup> NETO, 2013, p.226.

<sup>74</sup> QUINTAS, 2005, p.238.

<sup>75</sup> MARTINS, 2017, p.633.

<sup>76</sup> *Idem, ibidem*, p.633.

<sup>77</sup> QUINTAS, 2005, p.239.

<sup>78</sup> GOMES, 2014, p.356.

<sup>79</sup> MONTEIRO, 2017, p.320.

alteração das funções que implique a formação de “um novo juízo sobre a adequação do trabalhador”<sup>80</sup>.

---

<sup>80</sup> NETO, 2013, p.230.

## PARTE II – O PERÍODO EXPERIMENTAL NO CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO

### I. DA ESPECIALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO

Desde há muito se reconhece a especialidade do contrato do trabalho desportivo, pela lei<sup>81</sup> e pela doutrina nacionais<sup>82</sup>, mercê de um conjunto de características próprias, notoriamente distintas do regime comum, a saber:

i) É desde logo um contrato formal, exigindo a sua redução a escrito nos termos do art. 6.º, n.º 2, da Lei n.º 54/2017, de 14-07 (doravante LCTD), afastando-se assim do princípio geral de liberdade de forma previsto no regime geral (art. 110.º do CT). Trata-se de uma formalidade *ad substantiam*, logo, a sua inobservância é fator invalidante, não do termo (como acontece no CT, art. 147.º, n.º 1, al. c, 1ª parte), mas do próprio contrato de trabalho, que será nulo (art. 6.º, n.º 2, da LCTD). Além da celebração por escrito, o dito contrato carece de registo (art. 7.º da LCTD) na respetiva federação desportiva, sendo condição de eficácia perante ela<sup>83</sup>: é pelo registo que o praticante fica habilitado a participar nas competições desportivas.

ii) É um contrato celebrado obrigatoriamente a termo resolutivo (arts. 6.º, n.º 3, al. f e 9.º, n.º 5, da LCTD), demarcando-se da lei laboral geral que encara como excecional o regime da contratação a termo (art. 140.º, n.º 1, do CT).

Ao abrigo do art. 9.º, n.º 1, da LCTD, a duração mínima do contrato é, em regra, de uma época desportiva e a máxima de cinco épocas. Se os limites mínimos e máximos não forem respeitados valerão os prazos preceituados no

---

<sup>81</sup> Lei n.º 1/90, de 13-01 (LBSD) entretanto, revogada pela Lei n.º 30/2004, de 21-07 (LBD), por sua vez, revogada pela Lei n.º 5/2007, de 16-01 (LBAFD, atualmente em vigor).

<sup>82</sup> Reconhecimento que foi mais precoce nos ordenamentos jurídicos que nos são culturalmente mais próximos: assim, em Espanha resultou do art. 2.º, n.º 1, apartado *d*, do *Estatuto de los Trabajadores*, na versão da Lei n.º 8/1980, de 10-03, regime posteriormente consagrado no Real Decreto n.º 1006/1985, de 26-06; em Itália surgiu com a Lei n.º 91/1981, 23-03.

<sup>83</sup> AMADO, 2018, p.346.

referido artigo (art. 9.º, n.º 7), não funcionando a conversão em contrato de trabalho sem termo conforme prevista no CT (arts. 147.º, n.º 1, al. c e n.º 2, al. b).

A razão de ser de existir um único modelo de contratação (a prazo) no âmbito laboral desportivo deve-se ao facto de se tratar reconhecidamente de uma profissão associada à caducidade física dos atletas – vulgarmente, de «desgaste rápido».

Este termo designa-se de “estabilizador”<sup>84</sup> devido ao facto de a sua aposição ao contrato de trabalho apontar para a obrigação do praticante desportivo cumprir o prazo estipulado no contrato. O objetivo não é só definir o termo (o prazo do contrato), mas sim garantir a regularidade das competições desportivas (evitando o *player riding*), disciplinar o mercado e restringir a concorrência entre os (clubes) empregadores.

iii) A sujeição necessária a termo tem várias implicações<sup>85</sup> no contrato de trabalho desportivo, designadamente, a: a) não aplicação da regra da renovação automática, nem, por conseguinte, os limites da renovação da lei geral (art. 149.º do CT) e por isso, verificado o seu termo, ele caduca sem mais<sup>86</sup>; b) desnecessidade de motivação para a contratação a termo, bastando-se com o fundamento objetivo da prática desportiva profissional; c) desconsideração da antiguidade; e d) inexigibilidade do dever de aviso prévio para acionar a caducidade.

iv) Vínculo onde se revela com grande acuidade a sujeição jurídica do praticante desportivo<sup>87</sup>. É a própria noção de contrato de trabalho desportivo do diploma de 2017 a dar nota dessa subordinação jurídica, (art. 2.º, al. a), tendo sido alterada em relação às leis precedentes no sentido da formulação prevista no art. 11.º do CT.

---

<sup>84</sup> Terminologia de RAÚL VENTURA generalizado na doutrina, *apud* BAPTISTA, 2006, p.17.

<sup>85</sup> Ensinamentos Oraís de LEAL AMADO.

<sup>86</sup> “O contrato de trabalho temporalmente limitado cessava quando chegasse ao termo – (...) não havia, então, qualquer despedimento, antes se interrompendo, pura e simplesmente, as relações entre as partes”. CORDEIRO, 1994, p.617.

<sup>87</sup> GOMES, 2018, p. 100 e AMADO, 2017, p.28.

Atente-se aos períodos de tempo (art. 16.º da LCTD) em que o praticante desportivo está na dependência do empregador – estágios, treinos, tratamentos e exames clínicos, viagens que antecedem e precedem jogos, etc. – muito para lá dos limites do período normal de trabalho regulado no CT (art. 203º), não relevando para este efeito nem os estágios de concentração nem o tempo despendido nas deslocações para as provas desportivas (art. 16.º, n.º 2, da LCTD).

Note-se, ainda, às constantes alterações dos horários de trabalho, *maxime* do programa semanal de treinos, essencialmente devido aos ajustes das horas ou dos dias das provas desportivas por razões de transmissão televisiva ou para permitir o descanso mínimo<sup>88</sup>, de pelo menos uma das equipas em confronto, entre outras razões. Também o período de férias do praticante desportivo é afetado pela realidade desportiva, sobretudo, a época de gozo das mesmas – ocorrerá após o final da época desportiva e até o estágio de preparação da nova época (forçosamente entre os meses de maio e junho)<sup>89</sup>.

v) Diferente do que ocorre no regime geral, o praticante desportivo não goza da liberdade, após o decurso do prazo do período experimental, de fazer cessar livremente, *ad nutum* e *ante tempus* o contrato de trabalho a que está vinculado nos precisos termos do CT (art. 400.º). O praticante só poderá cessar o contrato com justa causa ao abrigo do art. 23.º, n.º 1, al. *d*, da LCTD.

Que alternativas tem o praticante desportivo para se desvincular?

Na lei anterior (art. 26.º, n.º 1, al. *g*) havia a possibilidade de rutura unilateral sem justa causa através da figura do abandono do trabalho (exigia a observância dos requisitos previstos no art. 403.º do CT); hoje, esta forma de cessar não consta da LCTD.

---

<sup>88</sup> A regra é a das 72 horas de intervalo de descanso entre jogos oficiais de competição nacional e quando um clube participa nas competições da UEFA. Art. 44.º, n.º 5, als. *a*) e *d*) do Regulamento das Competições, organizadas pela Liga Portugal.

<sup>89</sup> Esta disponibilidade do praticante desportivo para o empregador e ainda a sua sujeição ao mediatismo e à crítica jornalística (e pública) implicam, também, a atenuação da fronteira entre vida privada e profissional da atleta profissional. GOMES, 2018, p.100.

Sobra uma chance, sem prejuízo do art. 24.º (despedimento sem justa causa e demissão sem justa causa<sup>90</sup>), a preceituada no art. 25.º da LCTD (e art. 23.º, n.º 1, al. g): “denúncia por iniciativa do praticante desportivo, quando contratualmente convencionada” – esta opção de “escolher entre o cumprimento integral do contrato ou a cessação antecipada do mesmo”, mediante um preço<sup>91</sup> já resultava do CCT dos futebolistas (atual art. 39.º, al. e); trata-se de uma rutura prematura (*media tempore*) e sem justa causa pelo praticante desportivo, cujo pagamento constitui “condição de eficácia do ato rescisório”<sup>92</sup>.

vi) Neste tipo de contratos de trabalho desportivos, segundo o art. 15.º, n.º 2, da LCTD, é admissível a aposição de cláusula que determine o aumento ou a diminuição da retribuição em caso de subida ou descida de escalão competitivo. O praticante desportivo não desfruta da garantia genérica do art. 129.º, n.º 1, al. d, do CT (princípio da irredutibilidade da retribuição) e também não lhe aproveita a proibição geral do empregador ceder trabalhador para utilização de terceiro. A cedência ocasional ou temporária (vulgo «empréstimo»), tida com desconfiança<sup>93</sup> no regime geral, tem grande amplitude no domínio laboral desportivo (arts. 20.º e 21.º da LCTD).

vii) No que concerne às obrigações específicas das partes, destaca-se o dever de o praticante desportivo preservar a sua condição física (art. 13.º, al. c, da LCTD) e o dever, do lado do empregador, de ocupação efetiva do trabalho pelo desportista, com menor intensidade do que o previsto na lei laboral geral (129.º, n.º 1, al. b). No contexto laboral desportivo há um espaço insindicável: a opção técnica e é sob este pretexto que ocorrem situações de abuso de poder por parte dos clubes empregadores, que excluem atletas, não

---

<sup>90</sup> Duas hipóteses que não resultam da letra da lei, que apenas refere o despedimento com justa causa do empregador e a resolução com justa causa do praticante desportivo. AMADO, 2017, p.149.

<sup>91</sup> CORREIA, 2018, p.137.

<sup>92</sup> *Idem, ibidem*, p.137.

<sup>93</sup> BAPTISTA, 2006, p.25.

por razões técnicas, mas por motivos contratuais. Aqui inscrevem-se também episódios de *mobbing*<sup>94</sup>.

viii) Em jeito de síntese, realça-se ainda a vulgarização das «transferências» de atletas profissionais no mercado laboral desportivo; a previsão de uma compensação para a formação, promoção e valorização do jovem atleta (art. 19.º, n.º 2, da LCTD); a atenuação do princípio *favor laboratoris* na LCTD<sup>95</sup> em prol de um *favor clubis*.

A articulação contratos de trabalho *versus* contratos de trabalhos especiais será cada vez menor. Daí LEAL AMADO salientar a atual dispersão do direito do trabalho, em consequência do “pluralismo tipológico do contrato de trabalho” vigente, que justificará, a seu ver, a passagem da “visão tradicional da ordem juslaboral como Direito do contrato de trabalho” para outra que a conceba como “Direito dos contratos de trabalho”<sup>96</sup>.

## II. DA EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO PERÍODO EXPERIMENTAL NA LEI LABORAL DESPORTIVA

A prática desportiva em Portugal enquadrou-se na Lei n.º 2104 de 30-05-196097 até à publicação da LBSD (Lei n.º 1/90, de 13-01)<sup>98</sup>, que veio revogá-la (art. 43.º, n.º 1, al. b) e cujo artigo 41.º impunha ao legislador a criação de um regime jurídico contratual para os praticantes desportivos. Da consciência de que o regime geral do contrato de trabalho não era satisfatório para regular as especificidades

---

<sup>94</sup> Resulta da lei vigente a primeira menção expressa ao assédio moral neste contrato (art. 12.º LCTD). Vide GOMES, 2018, p.99.

<sup>95</sup> BAPTISTA 2003, p.37.

<sup>96</sup> AMADO, 2017, pp.25-26.

<sup>97</sup> Nos termos da Base IV definia-se os praticantes profissionais como aqueles que eram “remunerados pela sua atividade desportiva”.

<sup>98</sup> Nos termos do n.º 3, do art. 14.º, da Lei n.º 1/90, praticante desportivo profissional é aquele que exerce a sua atividade desportiva como profissão exclusiva ou principal. A LCTD hoje, “incompreensivelmente”, não dispõe de qualquer norma com essa definição. Assim, LÚCIO CORREIA. CORREIA, 2018, p.120.

que a atividade desportiva laboral comporta surgiu a primeira regulamentação do contrato de trabalho do praticante desportivo com a aprovação do Decreto-Lei n.º 305/95, de 18-11<sup>99</sup>.

Neste diploma de 95, num único artigo (art. 11.º), foi regulado o período experimental. À semelhança da lei geral, o instituto adotava uma solução de base legal. Prescrevia o dito dispositivo no n.º 1 que a duração do período experimental não podia exceder 15 dias. O n.º 2 surgiu para acautelar os interesses do clube formador ao permitir a exclusão do período experimental no caso de o primeiro contrato de trabalho ter sido celebrado após a vigência de um contrato de formação com a entidade formadora, evitando que, após a sua contratação, o atleta denunciasse o referido contrato. O n.º 3 do art. 11.º, ao invés, tutelava o trabalhador desportivo ao permitir que cessasse automaticamente o período experimental, que estivesse em curso, logo que o praticante desportivo participasse numa competição oficial. Trata-se de normas ímpares, sem reflexos na LCCT<sup>100</sup> que evidenciam que o legislador teve sensibilidade neste aspeto da relação laboral desportiva.

O apontado traço típico deste instituto foi regulado entre as formas de cessação do contrato de trabalho (art. 20.º), como era usual na legislação geral da época e adota o mesmo termo – “*rescisão*” – usado na LCCT (arts. 3.º, n.º 1, al. e, 43.º, n.º 1, e 55.º, n.º 1) para qualificar esta modalidade de extinção do vínculo de trabalho. O sentido e alcance desta faculdade de rescindir resulta, por remissão (*ex vi* art. 2º), do positivado na lei geral (arts. 43.º e 45.º da LCCT): assim, uma desvinculação sem aviso prévio, sem invocação de justa causa e sem direito a qualquer indemnização.

Pouco tempo depois da publicação do Decreto de 95, foi aprovado o Acórdão Bosman<sup>101</sup> cuja relevância adveio do facto de pela primeira vez se ter adotado o princípio da livre circulação de trabalhadores do Direito da União aplicado ao contexto desportivo. Decorrido um mês da sua aprovação, a recente lei

---

<sup>99</sup> CORREIA, 2018, p.119.

<sup>100</sup> Publ. pelo DL n.º 64-A/89, de 27-02.

<sup>101</sup> Acórdão do TJCE, de 15-12-1995, ASBL v Jean-Marc Bosman, Proc. N.º C-415/93.

estaria já desajustada. Neste seguimento surgiu a Lei n.º 28/98, de 26-06, que se manteve em vigor no nosso ordenamento jurídico durante quase duas décadas.

Tal como o diploma que o precedeu, a Lei n.º 28/98 regulou o período experimental no art. 11.º e partindo daquele desenvolveu essencialmente o seu n.º 3, acrescentando uma alínea. O n.º 1 alterou a duração do prazo do período experimental de 15 para 30 dias. O n.º 2 manteve-se *ipsis verbis*. O n.º 3 fazia cessar automaticamente o período experimental se se preenchesse qualquer uma das condições previstas nas alíneas *a* e *b*.

Em relação à lei antecessora, à al. *a*, do n.º 3, do art. 11.º, acrescentou-se ao seu teor, *in fine*: “nas modalidades em cuja regulamentação tal participação impeça ou limite a participação do praticante ao serviço de outra entidade empregadora desportiva na mesma época ou na mesma competição” – clarificando, assim, o legislador a razão de ser da referida estipulação: essa participação em competições é fator invalidante, segundo os regulamentos federativos, da celebração de novo contrato laboral com outro clube, na mesma época desportiva, o que, na hipótese de denúncia do contrato de trabalho desportivo, condicionaria seriamente a liberdade de trabalho do profissional do desporto.

A al. *b* do dispositivo *sub judice* veio proteger outra situação, a de lesão do praticante desportivo, cuja recuperação pudesse ser morosa o suficiente que o impedisse de praticar a sua atividade para lá do tempo do período experimental. Normativo que visa permitir ao atleta profissional não só a prossecução do vínculo (estabilidade) neste quadro hipotético bem como a sua recuperação a cargo do clube empregador.

LEAL AMADO considera que este n.º 3 do art. 11.º devia ser interpretado restritivamente<sup>102</sup> de modo a que o acionamento automático das hipóteses não impedisse de todo em todo a desvinculação do praticante desportivo, caso esse o entendesse – leitura que acabou por ter consagração na lei (art. 10.º, n.º 3, da LCTD).

A possibilidade de cessação do contrato de trabalho desportivo em sede de período experimental encontrava-se regulada na al. *e*, do n.º 1, do art. 26.º, da Lei

---

<sup>102</sup> AMADO, 2002, p.212.

n.º 28/98 e, conforme a lei anterior, enquadrava-se sistematicamente entre as formas de cessação do contrato de trabalho. Permaneceu ainda a mesma qualificação jurídica quanto a essa faculdade específica de pôr termo ao contrato de trabalho de “rescisão”. O legislador teve oportunidade de o alterar, porém, essa não era a preocupação maior, além do mais estaria ainda em sintonia com lei geral, que só viria a operar essa mudança terminológica para “denúncia” aquando da aprovação do CT de 2003.

Atualmente, o contrato de trabalho desportivo deve a sua regulamentação à Lei n.º 54/2017, cuja análise será desenvolvida no ponto subsequente.

### III. DO PERÍODO EXPERIMENTAL NO REGIME VIGENTE

A lei n.º 54/2017, de 14-07 acarretou alterações no regime jurídico do contrato de trabalho desportivo, de entre as quais a matéria do período experimental, mas, no essencial, conservou a estrutura da lei predecessora<sup>103</sup>.

O período experimental coincide com a fase inicial de execução do contrato e “permite a certificação [mútua] *a posteriori* daquilo que não é possível certificar *a priori*”<sup>104</sup>. Tal instituto consente às partes denunciar o contrato de trabalho, sem aviso prévio, sem invocação de justa causa e sem pretensões indemnizatórias – este é, grosso modo, o regime geral do contrato de trabalho (art. 114.º do CT) e também o é o do contrato de trabalho do praticante desportivo (art. 23.º, n.º 1, al. e, da LCTD)<sup>105</sup>.

O dito instituto é reconfigurado<sup>106</sup> na sua base: deixa de assentar num suporte legal e passa a resultar *ex contractu*, isto é, passa a depender de regulação convencional, sob a forma de cláusula ou pacto de experiência, demarcando-se, assim, definitivamente da lei geral laboral<sup>107</sup>, evidente no n.º 1 do art. 10.º da LCTD.

---

<sup>103</sup> XAVIER, 2018, p.405.

<sup>104</sup> JORGE LEITE, Jorge – *Direito do Trabalho*, vol. II, p.75, *apud* AMADO, 2016, p.155.

<sup>105</sup> AMADO, 2017, p.66.

<sup>106</sup> Mudança designada de “*inovadora*” no relatório que resultou da Comissão para a Revisão da Lei nº 28/98, de 26-06, criada pelo Despacho n.º 3932/2015, DR, 2.ª série, n.º 77, de 21-04-2015.

<sup>107</sup> Esta já era a solução para os contratos a prazo na legislação de 1966 (DL n.º 47032, de 27-05, art. 44.º, n.º 1) que previa a existência de um período de prova apenas para os contratos sem prazo; para os

O período experimental assumido como geral no âmbito da contratação laboral integrando, *naturalmente*, o clausulado do contrato, surge agora como um elemento accidental do contrato de trabalho desportivo. Esta mudança “consagra a regra segundo a qual neste domínio não existirá, em princípio, período experimental”<sup>108</sup>. Agora sujeito à vontade das partes, exige-se a sua estipulação por escrito, por força da al. g, do n.º 2, do art. 6.º da LCTD, sob pena de invalidade da cláusula (ou seja, inexistência de período experimental nos termos do art. 10.º, n.º 1, da LCTD).

O n.º 2, do art. 10.º, trata da duração do prazo de experiência que agora é variável em função da duração do contrato de trabalho – idêntica solução da prevista para a contratação laboral a termo no regime geral – sendo de 15 dias ou 30 dias conforme o contrato desportivo dure até ou mais de duas épocas desportivas. Deixou de figurar a norma que permitia à entidade formadora que celebrasse um contrato de trabalho com o praticante *formado* excluir o período experimental, que constava da Lei n.º 28/98.

Ao n.º 3 do dito preceito, na senda protetiva do praticante desportivo, acrescenta-se uma hipótese normativa face as leis precedentes (al. c), impedindo o clube desportivo, sobre quem impende a inscrição do atleta na respetiva federação, de, fazendo-se valer do seu inadimplemento, denunciar o contrato. A consequência legal já não comporta a cessação automática da experiência (conforme se previa na Lei n.º 28/98), mas sim a insuscetibilidade de o empregador lançar mão da faculdade de denunciar<sup>109</sup>, mantendo a porta aberta da denúncia nesse período para o atleta profissional<sup>110</sup>.

---

contratos a termo só vigorava tal regime se convencionado pelas partes (art. 44.º, n.º 2). De igual modo o art. 44.º, n.ºs 1 e 2, do DL 49408, de 24-11-1969. Algumas dúvidas quanto à LCCT (43.º, n.º 1). A lei geral atual do contrato de trabalho sujeita a contratação a termo a um período de prova de aplicação genérica – *quid iuris?*

<sup>108</sup> AMADO, 2017, p.67.

<sup>109</sup> AMADO, 2017, pp.69-70.

<sup>110</sup> Apesar de conceber o alcance da norma, entende-se que as hipóteses práticas sejam tão remotas que apenas são concebíveis em teoria. Que atleta lesionado irá pretender usar da faculdade de denúncia do seu contrato de trabalho quando, mesmo desagradado com a experiência no clube, lhe é assegurada a sua recuperação sem custos e com acompanhamento clínico devido e profissional e, além do mais, um vínculo definitivo? Ou, que interesse terá o atleta em denunciar o contrato neste período quando a sua inscrição na federação desportiva não foi atempada e se vê, por isso, impedido de jogar oficialmente tanto no seu atual clube como para um terceiro? A propósito desta última questão – das limitações que encerram as disposições regulamentares desportivas à liberdade de trabalho do

Mais uma vez o legislador não logrou adotar a sistematização da lei geral, deixando a possibilidade de extinguir o vínculo laboral regulada entre as formas de cessação, concretamente, na al. e, do n.º 1, do art. 23.º, ao invés de integrar no próprio instituto do período experimental. Não obstante, alterou a qualificação jurídica dessa forma de cessar de “rescisão” para “denúncia”, estando em sintonia com o regime geral e acabando com a falta de rigor terminológico que o caracterizava<sup>111</sup>.

#### IV. DA SUBSIDIARIEDADE DO CONTRATO DE TRABALHO

Declarado o caráter especial do contrato desportivo importa analisar a relação entre a lei que o regula e o Código do Trabalho. Por outras palavras, neste ponto debater-se-á a questão da aplicabilidade da lei geral ao contrato laboral desportivo, designadamente, as regras constantes nos arts. 111.º a 114.º do CT.

O art. 3.º da LCTD trata do direito subsidiário e da relação entre fontes e prescreve no n.º 1 que se aplicam “subsidiariamente, as regras aplicáveis ao contrato de trabalho que sejam compatíveis com a sua especificidade”. Já o CT no seu art. 9.º esclarece que: “Ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade”. Da conjugação dos dois preceitos resulta que:

- i) Aos contratos de trabalho com regime especial, em que se insere o contrato de trabalho desportivo, aplicam-se as regras gerais do CT<sup>112</sup>, em tudo o que não for incompatível com as suas peculiaridades<sup>113</sup>;
- ii) Tratando-se de um regime especial, em primeiro lugar, valerão as regras definidas em diploma próprio, e, em segundo lugar, as regras comuns reguladas na lei geral<sup>114</sup>.

---

praticante desportivo – e da inovação da LCTD introduzida pelo art. 27.º, n.º 3, *vide* AMADO, 2018, p.352 e ss.

<sup>111</sup> ALMEIDA, 2004, p.606.

<sup>112</sup> Quais são as regras gerais do CT: apenas os princípios gerais do art. 10.º (NUNES CARVALHO) ou todas as regras contidas no CT? CARVALHO, 2011, pp.32-33. Na senda de CATARINA CARVALHO entendemos serem aplicáveis todos os normativos do CT, desde que compatíveis. Ensinamentos Oraís de Catarina Carvalho.

<sup>113</sup> MARTINEZ, 2006, p.742;

Em relação à lei anterior (Lei de 98), acrescentou-se à lei atual: “*que sejam compatíveis com a sua especificidade*”. Tal formulação já decorria do CT e o legislador parece ter pretendido estar em sintonia com a lei geral ou recalcar a importância do “teste de compatibilidade com o regime do trabalho desportivo”<sup>115</sup>, dado que outros motivos não se alcançam.

A incompatibilidade não se presume, exige antes uma análise casuística tendo em conta a razão de se ter definido um regime contratual distinto do previsto no CT. Importa por isso aferir até que ponto se articulam os dois regimes em sede de período experimental.

O Acórdão da Comissão Arbitral Paritária, de 22-08-2005 ao analisar esta questão (famigerado “Caso Miguel”), ao abrigo da Lei n.º 28/98, entendeu ser “profundamente desadequado e descaracterizador do regime do contrato de trabalho desportivo a aplicação subsidiária das regras relativas ao período experimental vertidas no CT [de 2003]”. Acrescentando ainda que: “(...) a aplicação das regras do CT relativas ao período experimental é incompatível com a especificidade deste regime especial de contrato de trabalho, levando à sua não aplicação”<sup>116</sup>. A declaração de incompatibilidade não parece ter sido assertiva mercê dos argumentos invocados:

- i) a Lei n.º 28/98 não estabelecia qualquer prazo, apenas referia o limite máximo de duração do período de prova;
- ii) a Lei n.º 28/98 fixava regras especiais no art. 11º para o período experimental.

Destas razões não se infere, sem mais, a incompatibilidade entre os dois regimes. O facto de a lei estabelecer um prazo de 30 dias apenas significa que não valem os limites máximos estabelecidos para os contratos de trabalho a termo (à

---

<sup>114</sup> *Idem, ibidem*, pp.742-743.

<sup>115</sup> AMADO, 2017, p.36.

<sup>116</sup> MARTINEZ, 2006, p.743.

data, no art. 107.º do CT). Porém, como referiu ROMANO MARTINEZ, raciocínio que se acompanha, daqui não se pode sustentar a inconciliabilidade entre os regimes<sup>117</sup>.

A doutrina divergia nesta matéria: havia quem sustentasse, a propósito da Lei n.º 28/98, não existir incompatibilidades entre o regime do período experimental dos contratos desportivos (à data de base legal) e o mesmo regime previsto na lei geral laboral – é o caso de ROMANO MARTINEZ<sup>118</sup>; havia quem assumisse a posição divergente – como MENDES BAPTISTA – para quem, acerca da mesma lei, considerava que “as regras gerais relativas ao período experimental (...) não são adequadas à relação laboral desportiva”<sup>119</sup>, facto explicado pela existência de regras especiais, como a do art. 11.º, n.º 3 (atual 10.º, n.º 3, als. *a* e *b*, da LCTD). Argumento que não parece convencer dado que não são as regras especiais que expõem a incompatibilidade, elas apenas evidenciam a existência de um regime diverso do regime regra, complementando-o<sup>120</sup>.

Atualmente, os regimes do CT e LCTD distanciaram-se, desde logo, no que concerne às distintas opções legais, prevalecendo este sobre aquele sob o pretexto da *lex specialis derogat lege generali*. Na lei desportiva só há período de prova se as partes o convencionarem por escrito (art. 10.º, n.º 1, da LCTD) ao passo que a lei geral laboral postula a aplicação genérica do instituto a todos os contratos de trabalho, sejam com ou sem termo (art. 112.º, n.º 1 e 2, do CT), apenas excecionando o contrato em comissão de serviço (art. 112.º, n.º 3, do CT). O n.º 2, do art. 10.º, do diploma de 2017 estabelece limites máximos de duração do período experimental e o n.º 3 é, como se referiu, um preceito específico da realidade laboral desportiva, sem paralelo na lei geral.

Interessa, em seguida, apurar se as questões não reguladas pelo legislador laboral desportivo encontram solução compatível no regime geral. Começamos esta análise por averiguar que aspetos do regime geral do período experimental (arts. 111.º e ss. do CT) não se encontram regulados no contrato de trabalho desportivo (art. 10.º LCTD) e se os mesmos são ou não incompatíveis. Vejamos:

---

<sup>117</sup> MARTINEZ, 2006, p.744.

<sup>118</sup> *Idem, ibidem*, p.744.

<sup>119</sup> BAPTISTA, 2006, p.72.

<sup>120</sup> As normas de direito especial não consagram uma disciplina oposta à do direito comum, mas sim uma disciplina nova adaptada às relações que pretendem regular. MACHADO, 2011, p.95. Na mesma senda, JÚLIO GOMES. GOMES, 2007b, p.256.

- i. O art. 111.º «define», no n.º 1, período experimental e, no n.º 2, consagra-se o dever de realizar a experiência. São dispositivos que delimitam o conteúdo do conceito jurídico de período experimental, logo, conciliáveis com o regime especial em análise. O n.º 3 postula que o período de prova pode ser excluído por acordo escrito das partes. Este normativo *in hoc tempore* não tem aplicação, em virtude de o período experimental no contrato de trabalho estar dependente da vontade das partes, o que automaticamente o inutiliza, senão vejamos: se for convencionado pelos contraentes deixa de ter sentido a faculdade de se poder excluir o instituto e no silêncio das partes não há sequer período de prova, e logo, nem necessidade de o poder excluir.
- ii. A duração do período experimental está consagrada no art. 112.º do CT. Desde normativo apenas tem pretensões de aplicação o n.º 2 (contratos a termo), mas a lei especial derrogará estes limites. Por sua vez, não se empregam os n.ºs 1 (contratos por tempo indeterminado) e 3 (comissão de serviço) por motivos óbvios:
- a. para a realidade desportiva laboral a contratação a termo é a única categoria contratual admitida<sup>121</sup>; e
  - b. o trabalho em comissão serviço é um contrato de trabalho com particularidades de regulamentação tratado nos arts. 161.º e ss. do CT, sendo a norma exclusiva desse regime.
- O n.º 4 trata do funcionamento do instituto em caso de contratos sucessivos e não nos gera incómodo a sua aplicação, com as devidas adaptações, ao regime do contrato de trabalho desportivo<sup>122</sup>.
- O n.º 5 permite a intervenção da negociação coletiva ou individual no sentido *favor laboratoris*, logo, no sentido da redução do prazo. Este

---

<sup>121</sup> BAPTISTA, 2003, p.61.

<sup>122</sup> Neste sentido, o art. 11.º, n.ºs 1 e 3, do CCT assinado entre o SJPF e a Liga de Clubes (CCT dos futebolistas), publ. no *BTE*, n.º 8, de 28-2-2017 (o período experimental manteve-se inalterado desde o CCT de 1999, publicado no *BTE*, n.º 33, de 8-9-1999).

Em França a renovação do período experimental apresenta-se expressamente como excepcional, carecendo de motivação e redução a escrito, conforme se dispõe no capítulo 4.2.2 da CCNS, de 21-11-2006.

normativo está em sintonia com a realidade desportiva e é replicado, para este efeito do regime, na própria LCTD (art. 3.º, n. 2º).

O n.º 6 regula a valoração da antiguidade em sede de período experimental, sendo muito discutível uma aplicação pacífica no contrato laboral desportivo, uma vez que as movimentações frequentes dos praticantes desportivos no mercado laboral não permitem consolidar um “direito” de antiguidade do qual possam reclamar qualquer utilidade prática, como as que resultam da lei geral (em caso de, *v.g.*, caducidade do contrato) – “estruturalmente ligada a uma lógica de clara preferência pela contratação sem termo”<sup>123</sup>. Nem a atividade desportiva pretende onerar os clubes empregadores com compensações devidas pela cessação dos contratos, o que seria asfixiante por dois motivos: pela sua repetitividade e pelo seu apuramento partir da variável da retribuição, que, neste contexto laboral, pode assumir valores exorbitantes.

iii. O art. 113.º trata das regras da contagem do período experimental, sendo conciliável com o trabalho desportivo com exceção da 2ª parte do n.º 1, do dito preceito do CT.

iv. Quanto à denúncia, a lei desportiva apenas refere essa faculdade extintiva de cessar o contrato de trabalho, não esclarecendo o seu conteúdo. Assim, o regime há de ser preenchido por remissão para o CT, concretamente para o art. 114.º, que informa que essa denúncia é livre de aviso prévio, de alegação de justa causa e de direito indemnizatório (n.º 1 do art. 114.º).

Os n.ºs 2 e 3 abordam o dever de o empregador dar aviso prévio com antecedência mínima de 7 ou 15 dias consoante a duração do período experimental. Ora, será de difícil adequação este dever aos contratos de trabalho desportivos porquanto essa antecedência foi pensada para períodos experimentais que estão em curso há 60 ou 120 dias, respetivamente. Na prática, esses 7 ou 15 dias corresponderiam à própria duração do período

---

<sup>123</sup> BAPTISTA, 2003, p.61.

experimental no contrato desportivo<sup>124</sup> – não se alcançando, assim, relevo no seu emprego.

Por conseguinte, não é aplicável a consequência prevista pelo incumprimento do dever de dar aviso prévio pelo empregador (n.º 4, do art. 114.º, do CT).

Posto isto, afiguram-se intransponíveis tais normativos do CT ao contrato de trabalho desportivo.

A despeito das diferentes opções legislativas quanto ao funcionamento do regime adotadas pela lei geral e lei especial, exíguos aspetos do período experimental do CT superaram o teste de compatibilidade, podendo admitir-se a aplicação supletiva do CT à LCTD em relação à matéria do período de prova, mas muito residualmente.

## V. DA RELAÇÃO DA LEI DO CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO COM IRCTS

Que margem de manobra confere a lei à negociação coletiva?

No âmbito da regra prevista no n.º 1 do art. 3.º do CT, as normas legais que regulam o contrato de trabalho admitem derrogação por instrumento de regulamentação coletiva (doravante, IRCT) *in melius ou in pejus*, o que quer dizer que já não prevalece, como outrora, o princípio do tratamento *favor laboratoris*. Só assim não será quando:

- i) da norma resultar o contrário (art. 3.º, n.º 1, in fine, do CT),
- ii) quando se tratar das matérias elencadas no n.º 3 do art. 3.º do CT e
- iii) quando estiverem em causa normas relativa ou absolutamente imperativas (derrogam num certo sentido ou são insuscetíveis de derrogação de todo em todo, respetivamente).

Conjugando a lei geral com o disposto no n.º 2, do art. 3.º da LCTD, consente-se que os seus dispositivos sejam desenvolvidos por convenção coletiva

---

<sup>124</sup> Note-se que a LCTD impõe como limites máximos 15 e 30 dias.

desde que em prol do favorecimento destes trabalhadores. Não se acompanha a opinião de BERNARDO XAVIER que entende ser de difícil justificação “a ruptura sistemática com o critério geral de articulação de fontes de Direito do trabalho consagrado no art. 3.º do CT”<sup>125</sup> – não se encara como ruptura, mas como a exceção permitida ao abrigo da válvula de escape patente na norma.

Nesta matéria da contratação coletiva, para o setor dos profissionais de futebol, o contrato coletivo *sub judice*<sup>126</sup> apenas admite (n.º 1 do art. 11.º) a aposição de um período experimental no “primeiro contrato celebrado entre o mesmo jogador e o mesmo clube”. Este dispositivo pretendeu dissipar a controvérsia quanto à exclusão deste regime no âmbito da sucessão de contratos do mesmo atleta com o mesmo clube, cuja praxis vinha suscitando.

Parece evidente que o fundamento do período experimental deixa de existir aquando da celebração do segundo contrato e não será o argumento de uma pretensa autonomia do segundo contrato que virá anular a existência de um conhecimento prévio, e até privilegiado, das partes contratantes. Se o clube e o atleta voltam a vincular-se é porque há interesse mútuo na prossecução do contrato de trabalho, caindo por terra qualquer fundamento na convocação de novo período experimental no clausulado do contrato. No mesmo sentido, o n.º 3 do art. 11.º onde se prevê a inadmissibilidade do instituto “no primeiro contrato de trabalho desportivo celebrado pelo jogador com o clube que lhe deu formação”. Solução positivada no Decreto de 95 e na Lei de 98 e que permitiu a LEAL AMADO defender, a nosso ver assertivamente, a existência da supressão do período experimental em caso de contratação laboral sucessiva entre os mesmos sujeitos, à luz do que previa a CCT, através da interpretação extensiva (por identidade de razão) da norma contida no art. 11.º, n.º 2, do diploma de 98<sup>127 128</sup>.

Em situações de prorrogação ou renovação contratual não há motivo para se consagrar um período experimental – o CCT teve essa sensibilidade, alguma

---

<sup>125</sup> XAVIER, 2018, p.405.

<sup>126</sup> CCT dos futebolistas.

<sup>127</sup> AMADO, 2002, p.208, nota 359.

<sup>128</sup> Diversamente, ROMANO MARTINEZ: sendo uma norma excepcional, não admite analogia à sucessão de contratos. MARTINEZ, 2006, p.745 e 2017, p.487.

doutrina também (LEAL AMADO, MARIANA TEIXEIRA<sup>129</sup>)<sup>130</sup>, mas a LCTD ainda não, dado que esse dispositivo normativo não logrou de consagração. Invocar como argumento a mudança de treinador da equipa não convence<sup>131</sup>, porque ninguém se pode vincular a prestar o seu trabalho para um treinador em concreto, nem tão pouco a importância do treinador se resume ao período experimental – ela releva nele e fora dele<sup>132</sup>. Um período experimental em contratos sucessivos de trabalho com o mesmo objeto, mesmos sujeitos e de relativa proximidade temporal consubstancia uma avocação abusiva<sup>133</sup>. Em razão da sua favorabilidade aos trabalhadores desportivos, os n.ºs 1 e 3 do art. 11.º do CCT são admissíveis à luz do disposto no art. 3.º, n.º 2, da LCTD – “sinal verde”, adotando a semaforização de LEAL AMADO<sup>134</sup>, para estas disposições que procuram arredar o período de prova dos contratos de trabalho desportivos dos futebolistas.

A lei permitia, ontem como hoje (110.º, n.º 1, do CT de 2003 e 112.º, n.º 5, do CT), a redução do prazo via negociação coletiva. O IRCT tem “luz verde” para reduzir os prazos legais do período de prova. Sem margem para discussão, o prazo máximo de prova, no contrato de trabalho do desportista profissional de futebol, era de 30 dias quer para a Lei n.º 28/98 (11.º, n.º 1), quer para o CCT (11.º, n.º 2, 1ª parte).

Atualmente, a lei especial e o CCT geram alguma tensão neste ponto: o art. 10.º, n.º 2, da LCTD prevê dois, e não um, limites temporais consoante a duração dos contratos de trabalho em causa. Assim, se o vínculo laboral desportivo for celebrado por um período de duas épocas desportivas, o período experimental aplicável, em caso de o regime ter sido estipulado expressamente pelas partes, não poderá ultrapassar 15 dias, segundo a lei, mas o CCT admite os 30 dias – *quid iuris?*

O CCT poderia, abstratamente, segundo a regra do art. 3.º, n.º 1, do CT, afastar a norma legal em qualquer sentido, mas revestindo um carácter de

---

<sup>129</sup> TEIXEIRA, 2009, p.32.

<sup>130</sup> ROMANO MARTINEZ defende, raciocínio que não acompanhamos, a existência, em regra, de período experimental nos contratos sucessivos celebrados com as mesmas partes na atividade laboral desportiva mercê da autonomia e independência dos contratos sucessivos em relação ao primeiro e em virtude da imperatividade da contratação a termo. MARTINEZ, 2006, pp.745-746 e 2017, p.486.

<sup>131</sup> BAPTISTA, 2006, p.78.

<sup>132</sup> *Idem, ibidem*, p.90.

<sup>133</sup> GOMES, 2000, p.248, nota 11.

<sup>134</sup> AMADO, 1995, pp.186-192.

imperatividade mínima ou cabendo na exceção prevista no referido normativo in fine, a autonomia coletiva apenas poderia dispor dela no sentido da diminuição do prazo legal (art. 3.º, 2, da LCTD; outrossim, art. 112.º, n.º 5 do CT, *ex vi*, art. 3.º, n.º 1, da LCTD). Logo, quando o CCT prevê a aplicação de um prazo máximo de 30 dias a todos os contratos de trabalho desportivo celebrados até dois anos, colide com os 15 dias previstos em sede da LCTD. Nesta medida, porque permite ultrapassar o prazo máximo legal, o preceito do CCT viola imperativos legais (art. 10.º, n.º 2, 1ª parte da LCTD: “*não pode exceder 15 dias*”<sup>135</sup>) e, por conseguinte, será nulo porquanto admite o aumento do tempo de experiência – “sinal vermelho” para o art. 11.º, n.º 2, 1ª parte, do CCT.

Mas a grande querela que se colocava nas leis antecessoras era a de saber se podia o CCT excluir o “período de quarentena contratual”<sup>136</sup>? No cerne da questão estaria a norma 11.º, n.º 4, do CCT que “consagra uma presunção de inexistência de período experimental”<sup>137</sup>. Este dispositivo gerava dúvidas de aplicação quando confrontado com a Lei n.º 28/98, cujo regime do período experimental ocorreria *ope legis* podendo ser afastado pelos contraentes por acordo escrito individual, por remissão para a lei geral (art. 110.º, n.º 2 do CT, *ex vi* art. 3.º da Lei n.º 28/98). Ora, na falta de estipulação expressa, a lei presumia a existência do período experimental e não o seu contrário, como fazia crer o CCT. O art. 110.º, n.º 2, do CT de 2003, tal como o art. 111.º, n.º 3, do CT vigente, só tolera a exclusão deste regime por acordo individual e não por IRCT. Nessa medida, por violar uma norma imperativa, a cláusula do CCT ter-se-ia como nula<sup>138</sup> – assim JÚLIO GOMES<sup>139</sup> e ROMANO MARTINEZ<sup>140</sup>. O CCT não pode permitir o que a lei proíbe. Neste sentido, é um “sinal vermelho” ao art. 11º, n.º 4, do CCT dos futebolistas. Se

---

<sup>135</sup> Já vimos que por IRCT se pode reduzir o prazo legal do período experimental. Na hipótese dos 15 dias o IRCT podia fixar o período de experiência no intervalo entre 1 dia e os 14 dias! Até quantos dias seria admissível, com razoabilidade, a redução: 7 dias, 5 dias? É este juízo, de prognose, feito neste período, que conduz à vinculação definitiva das partes? Uma redução acentuada redundará facilmente na sua exclusão. Fará sentido o período de prova para atividade laboral desportiva? Lá iremos.

<sup>136</sup> Expressão célebre oriunda do Ac. TRL de 15-6-1994, Dinis Roldão, *apud* GOMES, 2000, p.39, nota 6.

<sup>137</sup> GOMES, 2007b, p.263.

<sup>138</sup> “É nula a cláusula de contrato individual de trabalho ou IRC que estabeleça um período experimental de duração superior ao imperativamente consignado (...)” Ac. do TRP. de 1-3.1999, *apud* NETO, 2013, p.231.

<sup>139</sup> GOMES, 2007b, pp.263-264.

<sup>140</sup> MARTINEZ, 2006, p.749.

bem que, como anotou e bem JÚLIO GOMES, “é ténue a diferença entre excluir o período experimental e reduzi-lo para um dia”<sup>141</sup>.

Hoje, LCTD e este concreto CCT de futebol convivem melhor, porque há maior harmonia entre os seus dispositivos, salvo a questão do prazo analisada supra, senão vejamos:

- i) o regime especial do contrato de trabalho desportivo prevê a existência de período experimental se as partes o convencionarem (10.º, n.º 1, da LCTD); o CCT, adotando outra formulação, vai esclarecer o mesmo efeito, que a omissão do período de prova fará presumir a intenção das partes em não o consagrarem no contrato de trabalho (11.º, n.º 4, do CCT);
- ii) a previsão da proibição de convenção de período experimental nos contratos sucessivos (11.º, n.º 1, do CCT) é mais favorável ao trabalhador desportivo e, logo, suscetível de aplicação (pela via do art. 112.º, n.º 4, *ex vi* art. 3.º, n.º 1, da LCTD); se no contrato precedente as partes estipularam por escrito um período de experiência, essa chance fica vedada num segundo contrato com as mesmas partes, inviabilizando qualquer hipótese de denúncia *ad nutum* enquanto decorresse tal re-experimentação;
- iii) o n.º 2 do CCT nada acrescenta à lei, apenas a reproduz (10.º, n.º 2 e 10.º, n.º 3, als. *a* e *b*) – é a designada cláusula de estilo; o n.º 3 do art. 10.º da LCTD já encerra em si próprio a favorabilidade ao trabalhador nada obstando que, por IRCT, sejam aditadas outras hipóteses normativas; e
- iv) a possibilidade de se excluir o período de prova no primeiro contrato celebrado entre o jogador e o clube que lhe deu formação, não consta da lei atual, mas constituindo uma norma *favor laboratoris* é aplicável pelo mesmo raciocínio do art. 11.º, n.º 1, do CCT.

Destarte, salvo melhor opinião, não há atualmente incompatibilidades, afora a nota do prazo, entre os dispositivos previstos na LCTD e do CCT celebrado entre a Liga de clubes e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol.

Por último, de mencionar que não tendo sido outorgados outros contratos coletivos para as outras modalidades desportivas estas “vivem em exclusivo sob o

---

<sup>141</sup> GOMES, 2007a, p.498.

regime legal”<sup>142</sup>. O interesse dos praticantes desportivos dessas modalidades na intervenção da negociação coletiva advém da promessa do favorecimento do praticante desportivo. Não havendo CCT para estes profissionais do desporto a eles não se aplica, pelo menos de forma imediata, a exclusão do período experimental no caso de contratos sucessivos. A LCTD nada refere, apenas restando a solução, se compatível, como a nosso ver é, da lei geral, aplicável por força da remissão para o CT (art. 3.º, n.º 1).

## VI. DE IURE CONDENDO

Depois de apresentado o regime do período experimental na lei do contrato desportivo, a sua evolução, a sua demarcação do regime geral do contrato de trabalho e a sua articulação com a negociação coletiva, discute-se agora a questão da admissibilidade desta figura em sede de contratação laboral desportiva. No seu estudo intitulado “*Vinculação versus Liberdade*”, a primeira questão que LEAL AMADO tece a respeito do regime do período experimental é justamente o da sua admissibilidade neste “peculiar sector de actividade”<sup>143</sup>.

Na legislação precedente a figura da experiência operava por força da lei, podendo as partes afastá-lo por escrito, via remissão para as regras gerais (110.º, n.º 2, do CT de 2003 ou 111.º, n.º 3, do CT, consoante o diploma em vigor, *ex vi*, art. 3.º, n.º 1, da Lei n.º 28/98). Existia um período experimental, cujo prazo máximo se achava limitado, que fazia *naturalmente* parte do acordo individual de trabalho, caso as partes não tivessem convencionado no sentido contrário, ou seja, no sentido da sua exclusão. Atualmente, *de iure condito* só existe período experimental se as partes o estipularem expressamente no acordo de trabalho (art. 10.º, n.º 1, da LCTD).

Adivinhava-se a evolução da lei no sentido de, pelo menos, alterar o figurino para um regime dependente de declaração expressa das partes. Assim apontava a

---

<sup>142</sup> BAPTISTA, 2006, p.75.

<sup>143</sup> AMADO, 2002, p. 205 e 2017, p.66.

doutrina, como MENDES BAPTISTA<sup>144</sup>, LEAL AMADO<sup>145 146</sup>, LUÍS PAULO RELÓGIO<sup>147</sup>, assim se patenteava no CCT dos futebolistas<sup>148</sup> (art. 11.º, n.º 4) e nos ordenamentos jurídicos espanhol e francês<sup>149 150</sup>.

Como sustentar a adoção de um sistema de período experimental de aplicação legal aos contratos a termo? Aplicar “um sistema experimental genérico ou legal à contratação a termo conflituava de modo evidente com o próprio fundamento de tal modelo específico de contratação, onde a nota de precariedade do vínculo se assume como seu traço mais carregado”<sup>151</sup>. A mudança foi, por isso, positiva<sup>152</sup>, mercê da lei anterior ser desconcertante em relação à realidade que pretendia regular, cabendo agora às partes averiguar e determinar no caso concreto a atuação do período de prova.

A solução vigente – que evoluiu de uma base legal para convencional – apesar de se ter aproximado das legislações europeias que nos são culturalmente mais próximas, na realidade continua desfasada da prática desportiva e está ainda longe de garantir a *ratio* do instituto do período experimental, conforme é concebido.

No fundo, as distintas opções legislativas (legal e convencional) acabam por ter o mesmo efeito: a de deixar nas mãos da entidade empregadora a decisão de existir ou não período experimental, no primeiro caso, podendo eliminá-lo por acordo, por remissão para a lei geral, no segundo caso, por simplesmente não o contemplar (sugerir) no contrato de trabalho.

---

<sup>144</sup> BAPTISTA, 2006, p.73.

<sup>145</sup> AMADO, 1995, p.44 (ao abrigo do DL n.º 305/95).

<sup>146</sup> AMADO, 2017, p.67.

<sup>147</sup> RELÓGIO, L. P. (1998). Novo regime para o contrato de trabalho desportivo. In *O Jogador*, n.º 15, pp.12-13, *apud* BAPTISTA, 2006, p.73, nota 12.

Solução proposta também para a contratação a termo do regime geral por JÚLIO GOMES. GOMES, 2000, p.276.

<sup>148</sup> À data o CCT dos futebolistas de 1999.

<sup>149</sup> Em Espanha esta matéria está regulada no art. 5.º do Real Decreto 1006/1985, de 26-06, cujo preceito remete para a o Estatuto de los Trabajadores.

Em França, para os praticantes desportivos, o *période d’essai* está previsto no capítulo 4.2.2 da CCNS, de 21-11-2006, atualizada em janeiro de 2015.

<sup>150</sup> Da lei especial italiana (Lei n.º 91/1981 de 23-03, alterada pela Lei n.º 586/1996, de 18-11) não resulta diretamente a aposição ao contrato de trabalho desportivo de uma cláusula de prova. Não obstante, a doutrina parece admiti-la por remissão para a lei civil.

<sup>151</sup> ALMEIDA, 2007, p.132.

<sup>152</sup> Neste sentido, TIAGO AZEVEDO. AZEVEDO, 2017, p.290.

Eis as razões que sustentam a nossa posição no sentido da supressão do período experimental do contrato de trabalho desportivo:

- i. A prestação de trabalho ocorre em público, quer nos jogos, quer, inclusive, nos treinos e muitas vezes sujeita a “ampla cobertura mediática”<sup>153</sup> – desempenho, capacidades técnicas e *performance* são passíveis de ser aferidos nestes contextos.
- ii. O trabalho ou desempenho dos atletas é escrutinado à lupa no contexto do mercado laboral em que se inserem, daí as constantes movimentações contratuais dos praticantes desportivos, e esse exame, prévio à contratação, passa:
  - a. Pela visibilidade do praticante desportivo aquando da participação em jogos oficiais e jogos «amigáveis»;
  - b. Aquando da participação em torneios de preparação que antecedem as épocas desportivas;
  - c. Pelo trabalho dos técnicos de *scouting*, vulgo, “olheiros<sup>154</sup>”, que, através de indicadores próprios ou através de critérios previamente definidos pelos clubes, elaboram relatórios e estatísticas, documentos em suporte de vídeo e todo o tipo de instrumentos que permitam quantificar a qualidade dos atletas visados;
  - d. Pela “ida à experiência”<sup>155</sup> para o clube. É recorrente no contexto laboral desportivo e permite que o atleta treine (e não jogue oficialmente) com a finalidade de, sendo testado no terreno, dar a conhecer o seu trabalho, competências técnicas, forma física e todo o tipo de *skills* que interessam aferir. Desta “experiência”, que não é jurídica, onde o praticante desportivo se sujeita a uma posição de grande fragilidade, poderá resultar ou não um contrato de trabalho.

Repare-se, ademais, como é possível ir prolongando uma situação de «prova». O atleta pode estar à experiência um mês (ou mais) sem qualquer expectativa tutelada de vinculação e depois celebra um contrato

---

<sup>153</sup> AMADO, 2017, p.66.

<sup>154</sup> “Olheiros” podem trabalhar para um certo clube ou vários clubes ou para agentes desportivos.

<sup>155</sup> AMADO, 2017, pp.6-67.

de trabalho por dois anos, o que confere a possibilidade de convocar a experiência, agora jurídica, de mais 30 dias e no decorrer de todo este tempo esta arbitrariedade esteve na mão do clube empregador. Na primeira parte, uma experiência sem proteção jurídica, na segunda, a precariedade de um contrato de trabalho motivada pelo decurso do período experimental. Prática que se consolidou como um uso<sup>156</sup> na atividade laboral desportiva e que gera muitas dúvidas de admissibilidade.

e. A duração dos contratos de trabalho é curta (entre 1 a 5 anos), o que não se compadece com a atuação de um período experimental. É criar a precariedade dentro de uma relação jurídica já precária em si mesma.

iii. A existência de contratações de atletas desportivos que importam a mobilização de verbas elevadas não se compagina com a possibilidade de denúncia prevista no contrato de trabalho desportivo. Se é um dispositivo supletivo, o empregador não vai usar dele, protegendo a contratação acabada de firmar<sup>157</sup>.

iv. A cedência temporária (chamado «empréstimo») de atletas profissionais (arts. 20.º e 21.º da LCTD) de entre uma série de vantagens práticas ajustadas à realidade desportiva, possibilita aos clubes cedente e cessionário avaliar as competências do atleta cedido, ainda que à distância no primeiro caso. Através deste mecanismo o clube cedente pode “rodar” atletas, garantindo-lhes ritmo competitivo e “amadurecimento desportivo”. Para o atleta cedido possibilita que fique “no ativo” e se mantenha em exposto<sup>158</sup>.

Não raras vezes, no final do contrato de cedência e por causa de uma valoração positiva da prestação, o clube cessionário mostra interesse na vinculação do praticante desportivo cedido.

v. Acresce que quem surge a negociar o contrato de trabalho do praticante desportivo não é, geralmente, o próprio, mas sim um agente ou outro intermediário mandatado por ele, que não poucas vezes presta serviços

---

<sup>156</sup> Não na aceção jurídica de fonte específica do direito laboral (art. 1.º do CT), porque, segundo se crê, não passa o crivo da boa fé.

É pelo princípio da Boa Fé que se pode “determinar se o período experimental é ou não utilizado para os seus fins”. PÓVOA, 2011, p.83.

<sup>157</sup> Neste sentido também LEAL AMADO. AMADO, 2002, p.206.

<sup>158</sup> BAPTISTA, 2006, p.26, nota 54.

para a entidade empregadora – é o “terceiro homem” que fala LEAL AMADO<sup>159</sup>, conhecido como empresário desportivo. Não se trata do que deveria ser – um promotor dos interesses do praticante desportivo, um *negotiation equalizer*<sup>160</sup>.

Não obstante esta intermediação, a negociação passa, *maxime*, pelo valor da retribuição (e outras contrapartidas retributivas, *v.g.*, prémios por objetivos pessoais e /ou coletivos) e a duração do vínculo – é isto que interessa sobremaneira ao atleta profissional, que muitas vezes desconhece a figura do instituto do período experimental. Será bastante espectável que confunda os conceitos de «estar à experiência» num clube com «estar em período experimental».

E será também provável que em sede da legislação anterior, o praticante desportivo nem sequer soubesse que estaria à «prova» durante determinado tempo. Quando o atleta profissional assina o seu contrato de trabalho entende que está feita ali a sua vinculação definitiva durante o período previsto de duração do contrato. Ao abrigo da lei atual, pouca ou nenhuma perceção terá o trabalhador do instituto, porque se existe, vale o que se disse para a lei anterior, se não existe o atleta nem percebeu que essa opção fora, estrategicamente, do clube empregador.

Questiona-se, citando LEAL AMADO, se “haverá algo a certificar a posteriori que não possa ser certificado a priori?”<sup>161</sup>. A resposta negativa afigura-se clara, pois, nesta fase (onde há vontade de contratar ou já se encetaram negociações pré-contratuais) o conhecimento acerca das aptidões do atleta já existe e é real. LEAL AMADO refere que os praticantes desportivos são alvo de um conhecimento “quase exaustivo das respectivas aptidões físico-técnicas”<sup>162</sup>. Para MENDES BAPTISTA, “a avaliação do praticante é, em regra, anterior à própria contratação”<sup>163</sup>.

---

<sup>159</sup> AMADO, 2002, pp.487 e ss.

<sup>160</sup> *Idem, ibidem*, p.494.

<sup>161</sup> AMADO, 2017, p.66.

<sup>162</sup> AMADO, 2002, p.205.

<sup>163</sup> BAPTISTA, 2006, p.74.

O que acontecerá, que já podia suceder ao abrigo da lei anterior, é que os clubes desportivos instrumentalizam a figura do período experimental ao sabor das pretensões que têm para o atleta. Explicando melhor dir-se-á que se o atleta profissional a contratar for de considerável valor (de mercado), se as verbas envolvidas na contratação foram elevadas e/ou se houver forte concorrência de outras entidades empregadores, terá interesse o clube que propõe o contrato de trabalho em não convencionar qualquer período experimental. Nestes casos, a falta de estipulação do período experimental servirá apenas para não permitir a desistência do trabalhador (para evitar a denúncia) que pudesse vir a ocorrer durante o período em curso do período experimental mercê de o mesmo ter tido propostas laborais mais atrativas. Da mesma forma que, se o clube tiver algumas dúvidas quanto à contratação de um atleta, ele irá usar da prerrogativa de fazer constar no contrato um período experimental, que lhe permitirá até a termo do mesmo (com muitas reservas que esse juízo seja possível nesse lapso de tempo) aferir se lhe serve desportivamente o atleta ou não.

Assim, a consagração do período experimental fica à mercê, *maxime*, dos desígnios da entidade empregadora, que mediante o atleta em causa, poderá optar, estrategicamente por colocar um período de prova, ou de o omitir, garantindo *a priori* a definitividade da vinculação no prazo acordado.

Daí que a opção por um instituto dependente de convenção das partes não garante a transparência do regime, como referiu LEAL AMADO<sup>164</sup>. A definição do “grau de vinculação”<sup>165</sup> – forte (se não existir período experimental) ou mais fraca (com aposição de uma cláusula de experiência) não fica, na mesma proporção, na mão das partes, mas sim e exclusivamente na mão de uma delas – da entidade empregadora.

Os clubes desportivos, conhecedores da lei porque munidos de empresários, juristas e advogados, não estão no mesmo patamar negocial da grande maioria dos atletas profissionais. São eles que propõem e modelam todo o contrato de trabalho desportivo. Para estes trabalhadores interessará sobretudo a questão remuneratória e o tempo pelo qual estarão vinculados, daí que *detalhes* como o do

---

<sup>164</sup> AMADO, 2017, p.68.

<sup>165</sup> AMADO, 2002, pp.209-210 e 2017, p.68.

período experimental facilmente escaparão ao grosso dos trabalhadores desportivos<sup>166 167</sup>.

A evolução legislativa procurou, indubitavelmente, acautelar a situação do trabalhador, evidente no n.º 3 do art. 10.º, da LCTD, ao vir estendendo as alíneas deste preceito. Todas essas alíneas protegem o trabalhador na fase (inicial) de execução do contrato, mas essa proteção deveria acontecer a montante, i.e., aquando da celebração do contrato. Por mais alíneas que se acrescentem não se conseguirá pôr cobro sobre todos os artificialismos permissivos deste instituto.

Acresce que a *ratio* do período experimental, como já se referiu, reside na possibilidade de as partes tomarem conhecimento uma da outra, formando um juízo de valoração sobre a própria condução da relação jurídica, decidindo no seu decurso pela manutenção ou não da mesma. Sucede que esse necessário conhecimento, que é o grande propósito do instituto, é mitigado pela circunstância de o atleta a contratar já ter sido alvo de uma avaliação positiva, sugerida por empresários, e que firmou a vontade de contratar do clube. Essa avaliação, comprovada por estatísticas, vídeos, olheiros, relatórios, etc., presumirá o conhecimento de que se pretende fazer valer o período experimental. Não há, em contexto desportivo profissional, contratações «à toa»; elas são precedidas de opções que têm na sua base um estudo do atleta.

Da outra face da moeda, também os atletas são conhecedores da grande maioria das condições que os clubes desportivos oferecem, com algumas reservas para os que são oriundos do mercado externo, porque conhecem os colegas das outras equipas, os balneários, alguns agentes e treinadores, a dimensão dos complexos desportivos que oferecem.

Quantos casos são conhecidos da jurisprudência ou dos *media* de denúncia dos contratos de trabalho pelos praticantes desportivos ou pelos clubes empregadores? O escasso ou quase nulo recurso justifica a dispensabilidade do mesmo.

---

<sup>166</sup> Sem escusar a ignorância da lei, que não aproveita (art. 6.º do CC), é esta a realidade.

<sup>167</sup> Apela-se aqui à função tutelar e compensatória do Direito do Trabalho, no sentido de equilibrar “a debilidade contratual originária do trabalhador”. FERNANDES, 2017, pp.28-29.

A sugestibilidade *de iure condendo* aqui exposta não é inovadora. Há doutrina nacional a reconhecê-la, como LEAL AMADO<sup>168</sup> e, sobretudo, estrangeira<sup>169</sup> e há, também, apoiantes da tese divergente: é o caso MARIANA TEIXEIRA, TIAGO AZEVEDO<sup>170</sup> e de JÚLIO GOMES. Para o ilustre Juiz Conselheiro “Não se justifica [a exclusão do período experimental] pela especificidade do trabalho desportivo”, por uma ordem de razões<sup>171</sup>, que se procurarão rebater:

- i) “o contrato de trabalho é muito longo” (8 épocas desportivas, à data) – repare-se que esta longevidade (agora de 5 épocas desportivas) é típica nos contratos de trabalho de jovens atletas em início de carreira, onde há um investimento na sua evolução e maturidade desportivas, não traduzindo a situação mais comum do ponto de vista da durabilidade destes contratos;
- ii) “uniformidade do sistema jurídico”, dado que também para os contratos a termo da lei geral existe este regime de experiência – porventura, seria desejável o funcionamento do período experimental por convenção das partes na contratação laboral a termo; não obstante, o argumento em prol da constância do sistema não subsiste hodiernamente mercê do desvio da lei especial;
- iii) o legislador teve oportunidade, ao criar um regime especial (Lei n.º 28/98), de prever essa particularidade de exclusão e nada fez – o legislador teve essa chance também aquando da Lei n.º 54/2017 e o facto de não consagrar a exclusão do regime para estes contratos especiais, não significa que pretendeu excluí-lo, significa somente que entendeu que a estipulação das partes se adequaria melhor à realidade desportiva.

Em suma, considera-se que, ao contrário do que defende MENDES BAPTISTA, mesmo vigorando um período experimental convencional, ele não

---

<sup>168</sup> AMADO, 2017, pp.67-68.

<sup>169</sup> CARDENAL CARRO, M. (1996). *Deporte y Derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional* (pp. 268-270), Universidade de Múrcia; DE CRISTOFARO, M. (1989). *Legge 23 marzo 1981, n.º 91* (p.594), NLCC; *Apud*, AMADO, 2002, p.206, nota 355.

<sup>170</sup> TEIXEIRA, 2009, pp.31-32; AZEVEDO, 2017, p.288: “(...) independentemente da modalidade desportiva em causa, somos partidários da tese que sustenta a sujeição do contrato de trabalho desportivo a período experimental, salvo se afastado pelas partes”.

<sup>171</sup> GOMES, 2007b, pp.263-264.

satisfará plenamente as partes envolvidas no negócio (clube empregador e praticante desportivo) na “mesma medida”<sup>172</sup>.

A grande vantagem na supressão do período experimental reside no facto de se inviabilizar à entidade empregadora que disponha do instituto abusivamente, evitando que lhe sirva somente a ela e não aos desígnios da lei.

A desvantagem – bem recalcada pelos juslaboralistas – reside na privação da oportunidade de desvinculação livre, *ad nutum* e *ante tempus* (e sem os compromissos indemnizatórios) do praticante desportivo, quando confrontado com a valência do art. 400.º do CT para o trabalhador geral, que garante essa *generosidade* extintiva após o decurso do período experimental. Todavia, esse circunstancialismo desfavorável poderá ser mitigado se atentarmos no seguinte:

- i) Estará também ao alcance ao trabalhador desportista profissional a possibilidade de conhecer previamente a entidade empregadora com a qual está a encetar negociações com vista à sua contratação (como se mencionou supra).
- ii) Num quadro contratual onde existe um regime experimental convencionado como poderá o praticante desportivo aferir do seu interesse na manutenção do vínculo em 15 ou 30 dias de “experimentação” mútua? Neste lapso temporal o que conseguirá discernir não representará muito mais do que conseguiria conhecer der antemão, ainda na fase pré-contratual (por intermédio de colegas de profissão que frequentam ou frequentaram o clube em causa), tais como: as condições que o clube lhe oferece e se o empregador cumpriu o pagamento da primeira retribuição.
- iii) Casos drásticos de experiências desagradáveis (assédio moral, falta de urbanidade, incumprimento contratual grave e culposo, abuso de direito) extravasam o instituto do período experimental e permitem convocar a resolução com justa causa por iniciativa do praticante desportivo (arts. 23.º n.º 1, al. *d*, e n.º 3, da LCTD).
- iv) No decurso do contrato havendo desinteresse de ambas na prossecução do mesmo nada impede as partes de se servirem da cedência do

---

<sup>172</sup> Utilizando a célebre expressão de JÚLIO GOMES. GOMES, 2000, p.40.

atleta (referidas já as suas vantagens), ou de revogarem o contrato de trabalho (ao abrigo do art. 23.º, n.º 1, al. b, da LCTD) e não esperarem pela sua caducidade ou, como aponta LEAL AMADO, ou, em último caso, da decisão unilateral imotivada de qualquer sujeito (despedimento sem justa causa ou demissão sem justa causa) possível pelo art. 24.º da LCTD<sup>173</sup>.

v) Acresce a nova possibilidade de cessação do contrato, adicionada ao elenco do art. 23.º, n.º 1, sob a al. g, da LCTD (art. 25.º), dependente do pagamento de uma indemnização à entidade empregadora, que já resultava do CCT dos futebolistas e agora disponível às demais modalidades.

vi) Conta ainda com a prerrogativa prevista no n.º 4, do art. 23.º, da LCTD: *“Por convenção coletiva pode ser estabelecido o direito de o praticante resolver o contrato em caso de não participação nas competições oficiais ao longo da época desportiva”* – normativo que chama a atenção para a importância do dever de ocupação efetiva do praticante desportivo<sup>174</sup>.

Propugnando a defesa pela supressão do regime experimental no contrato de trabalho desportivo fechamos, ao praticante desportivo, a «porta» da denúncia livre concebida nos moldes do regime geral (do art. 400.º do CT), mas evidenciamos-lhe a panóplia de «janelas» abertas (conforme ilustrado *supra*) que lhe permitem atenuar essa falta de liberdade de trabalho.

Dir-se-á que é um sacrifício menor (bem menor do que, inicialmente, se creria) em prol dos clássicos argumentos da estabilização do mercado desportivo, da restrição de concorrência agressiva entre entidades empregadores e, em maior medida, dos artifícios que tal regime permite ao conceder a graça do direito ao silêncio quanto às reais causas da denúncia do contrato<sup>175</sup>.

---

<sup>173</sup> AMADO, 2018, pp.362-363.

<sup>174</sup> *Idem, ibidem*, pp.362-363.

<sup>175</sup> GOMES, 2000, p.49 e AMADO, 2016, p.158, nota 152.

## CONCLUSÃO

A configuração de um período experimental de base legal para a contratação laboral a termo é, a nosso ver, inconcebível<sup>176</sup>. O legislador do trabalho desportivo teve, por isso, alguma sensibilidade ao, pelo menos, *desformatá-lo* do regime geral: de elemento *natural* do *iter* contratual a *eventual*, dependente da vontade dos contraentes. Porém, essa evolução, que se antevia, não é ainda ajustável ao contexto de trabalho desportivo. Uma série de argumentos procuraram sustentar a opção pela supressão do regime do período experimental no contrato de trabalho desportivo, *maxime*, enfatizando a existência de um prévio conhecimento das qualidades de praticante desportivo que irá «disfuncionalizar» toda e qualquer necessidade de se invocar esta figura neste contrato de trabalho especial.

JÚLIO GOMES já notara que atendendo ao escopo do período experimental “este pode revelar-se supérfluo (...) em algumas hipóteses”<sup>177 178</sup>. Ora, na nossa perspectiva, esta é uma delas. Se a *ratio* já existe na fase pré-contratual porquê acordar um período de prova que serve para isso mesmo? Qual é vantagem para a entidade empregadora: vai conhecer mais do que aquilo que já sabia sobre o atleta profissional? E para este, que mudou de malas e bagagens de um clube (porventura, de cidade ou de país) para ingressar noutro, qual o seu grande proveito em convencionar a precariedade do seu vínculo, no seio de um contrato que é, ele mesmo, já precário?

Não se alcançam motivos para a existência de períodos de experiência (jurídica) nos contratos de trabalho desportivos, cujo desempenho está sempre, antecipadamente, à prova (física, técnica, psicológica). A “existência de outros meios de determinar a aptidão do trabalhador” conduzem, distintamente do que

---

<sup>176</sup> Assim também JÚLIO GOMES. GOMES, 2000, p.70.

<sup>177</sup> *Idem, ibidem*, p.247.

<sup>178</sup> RAÚL VENTURA escreveu, a propósito dos IRCTs, que nalguns casos “compreende-se que ou a natureza do serviço ou o regime especial em que é prestado (...) tornem inadequado o estabelecimento de um período de prova”. VENTURA, 1961, p.279. Este contexto laboral é, para nós, inadequado para a fixação de um período experimental.

defendeu RAÚL VENTURA<sup>179</sup>, à exclusão necessária deste instituto nesta área laboral.

A grande mais-valia da solução proposta é, além da adequação à realidade desportiva<sup>180</sup>, pôr termo às “marcas patológicas”<sup>181</sup> que ocorrem a pretexto deste regime: ora porque não servem o fim pelo qual foi instituído o regime (esclarecimento da vontade definitiva de vincular), ora porque serve outros que a lei não admitiu.

Perspetivando o instituto na lei geral, LEAL AMADO afirma que “O período experimental não será inconstitucional, mas é inegável que ele se encontra colocado no limiar da inconstitucionalidade”<sup>182</sup>. É unicamente arredando esta figura do quadro contratual desportivo que garantimos a concordância com a lei ordinária e com a “Lei das Leis”.

---

<sup>179</sup> VENTURA, 1961, p.248.

<sup>180</sup> A realidade social muda e o direito tem pretensões de estar em sintonia com essa evolução, num esforço de “atualização contínua” – é a “fatalidade à qual o direito está submetido”. HÖRSTER, 2011, p.12.

<sup>181</sup> ALMEIDA, 2004, p. 611 e 2007, p.41.

<sup>182</sup> AMADO, 2016, p.158.

## BIBLIOGRAFIA

- ALMEIDA, T. G. (2004). Período Experimental: Breves notas para o estudo comparativo dos regimes jurídicos português e espanhol. In FERNANDES, A. M. (Coord.), *Estudos de direito do trabalho em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea* (pp. 589-611). Coimbra: Almedina.
- ALMEIDA, T. G. (2007). *Do Período Experimental no Contrato de Trabalho*. Coimbra: Almedina.
- AMADO, J. L. (1995). *Contrato de Trabalho Desportivo Anotado – Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de novembro*. Coimbra: Coimbra Editora.
- AMADO, J. L. (1995). O DL 305/95, a relação laboral desportiva e a relação laboral comum. In AMADO, J. L., ABRANTES, M. C. e REDINHA, M. R. (Dir.) *Questões Laborais*. Ano II, N.º 6 (pp. 186-192). Coimbra: Coimbra Editora.
- AMADO, J. L. (2002). *Vinculação versus Liberdade: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo*. Coimbra: Coimbra Editora.
- AMADO, J. L. (2017). *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Coimbra: Almedina.
- AMADO, J. L. (2018). Contrato de Trabalho Desportivo: da desvinculação laboral à desvinculação desportiva. In Centro de Estudos Judiciários (Org.) *Prontuário de Direito do Trabalho*. Vol. I (pp. 345-366). Coimbra: Almedina.
- AZEVEDO, T. C. (2017). Contrato de Trabalho Desportivo e Período Experimental. In MEIRIM, J. M. (Coord.) *Direito do Desporto*. Vol. 1 (pp. 273-295). Lisboa: Universidade Católica Editora.
- BALLESTER PASTOR, M. A. (1995). *El Periodo de Prueba*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- BAPTISTA, A. M. (2003). *Direito Laboral Desportivo – Estudos*. Vol. I. Lisboa: Quid Juris.

- BAPTISTA, A. M. (2006). *Estudos sobre o contrato de trabalho desportivo*. Coimbra: Coimbra Editora.
- CANOTILHO, J. J. e MOREIRA, V. (2007). *Constituição da República Portuguesa Anotada*. Vol. I: “Arts. 1.º-107.º”. 4.ª Ed. Rev. (pp. 702-713); Coimbra: Coimbra Editora.
- CARVALHO, A. N. (2011). O artigo 9º do Código do Trabalho e a Situação Laboral dos Treinadores Desportivos, In MEIRIM, J. M. (Dir.) *Desporto & Direito*. Nº 25 (pp. 7-58); Coimbra: Coimbra Editora.
- CORDEIRO, A. M. (1994). *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.
- CORDEIRO, A. M. (2019). *Direito do Trabalho*. Vol. II: “Direito Individual”. Coimbra: Almedina.
- CORREIA, L. M. (2018). A cessação do contrato de trabalho desportivo de acordo com a Lei n.º 54/2017, de 14 de julho. In CORREIA, L. M. e PRADILLO, R. O. (Coords.) *1º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo* (pp. 119-160). Porto: Vida Económica.
- FERNANDES, A. M. (1983). *Noções Fundamentais de Direito do Trabalho*. 5.ª Ed.; Coimbra: Almedina.
- GOMES, J. M. V. (2000). Do uso e abuso do período experimental. In XAVIER, B. G. L. e RODRIGUES, H. N. (Dir. - N.ºs 1 e 2) e XAVIER, B. G. L. e MARTINEZ, P. R. (Dir. - N.ºs 3 e 4) *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, N.ºs 1 e 2, Ano XXXI, jan.-julho (pp. 37-74) e N.ºs 3 e 4, Ano XLI, ago.-dez. (pp. 245-276); Lisboa: Verbo.
- GOMES, J. M. V. (2007a). *Direito do Trabalho*. Vol. I: “Relações Individuais de Trabalho”. Coimbra: Coimbra Editora.
- GOMES, J. M. V. (2007b). Nótula sobre o período experimental no contrato de trabalho desportivo. In COSTA, R. e BARBOSA, N. (Coords.) *II Congresso de Direito do Desporto – Memórias* (pp. 255-265). Coimbra: Almedina.
- GOMES, J. M. V. (2018). Nótula sobre o assédio moral na relação de trabalho desportivo. In CORREIA, L. M. e PRADILLO, R. O. (Coords.) *Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo* (pp. 99-104). Porto: Vida Económica.

- GOMES, M. I. (2014). Calcorreando o período experimental ou período de prova. In REIS, J.; *et al.* (Coords.) *Para Jorge Leite: Escritos Jurídico-Laborais*. Vol. I (pp. 349-365); Coimbra: Coimbra Editora.
- HÖRSTER, H. E. (2011). *A Parte Geral do Código Civil Português – Teoria Geral do Direito Civil*. 6.ª Reimp.; Coimbra: Almedina.
- MACHADO, J. B. (2011). *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*. 19.ª Reimp.; Coimbra: Almedina.
- MARECOS, D. V. (2012). *Código do Trabalho Anotado*. 2.ª Ed. (pp. 267-282); Coimbra: Coimbra Editora.
- MARTINEZ, P. R. (2006). O Período Experimental no Contrato de Trabalho Desportivo. In CUNHA, P. P. (Coord.) *Estudos jurídicos e económicos em homenagem ao Prof. Doutor António de Sousa Franco*. Vol. III (pp. 735-751). Coimbra: Coimbra Editora.
- MARTINEZ, P. R. (2017a). *Da Cessaçãõ do Contrato*. 3.ª Ed.; Coimbra: Almedina.
- MARTINEZ, P. R. (2017b). *Direito do Trabalho*. 8.ª Ed.; Coimbra: Almedina.
- MARTINS, P. F. (2017). *Cessaçãõ do Contrato de Trabalho*. 4.ª Ed.; Cascais: Principia.
- MONTEIRO, L. M. (2017). Anotações aos artigos 111.º a 114.º. In MARTINEZ, P. R., MONTEIRO, L. M., VASCONCELOS, J., *et al.* (Coords.) *Código do Trabalho Anotado*. 11.ª Ed. (pp. 314-323); Coimbra: Almedina.
- NETO, A. (2013). *Novo Código do Trabalho e Legislaçãõ complementar Anotados*. 4.ª Ed. (pp. 223-237); Lisboa: Ediforum.
- PÓVOA, C. V. (2011). A boa fé na formaçãõ do contrato de trabalho e o regime do período experimental. In FERNANDES, A. M. (Org.) *Estudos de Direito do Trabalho* (pp. 7-88). Coimbra: Coimbra Editora.
- QUINTAS, P. (2005). O Contrato de Trabalho a Termo: a precariedade dentro da precariedade ou a demanda dos trabalhadores à procura do primeiro emprego. In FERNANDES, F. L.; LEITE, J. e GOMES, J. (Dirs.) *Questões Laborais*. N.º 24, Ano XI (pp. 225-240). Coimbra: Coimbra Editora.
- RAMALHO, M. R. P. (2014). *Tratado do Direito do Trabalho*. Parte II: “Situações Laborais Individuais”. 5.ª Ed.; Coimbra: Almedina.

- RIBEIRO, J. S. (2007). Aviso Prévio na Denúncia do Contrato no Período Experimental. In MOREIRA, A. J. (Coord.) *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga* (pp. 139-164). Coimbra: Almedina.
- TEIXEIRA, M. R. (2009). *Contrato de Trabalho Desportivo*. 2.ª Ed.; Lisboa: Verlag Dashöfer Portugal.
- VENTURA, R. (1961). O Período de Experiência no Contrato de Trabalho. In CAETANO, M. (Dir.) *O Direito*. N.º 4, Ano 93 (pp. 247-280). Coimbra: Coimbra Editora.
- XAVIER, B. G. L. (2018). *Manual de Direito do Trabalho*. 3.ª Ed.; Lisboa: Rei Livros.

#### JURISPRUDÊNCIA

- Ac. TRP de 13-06-2018, Proc. N.º 79/16.3T8VFR.P1. relator: DOMINGOS MORAIS. Disponível em:  
<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf//DA2D14109CCAB205802582DD0031D9EE>.
- Ac. TRP de 13-06-2018, Proc. N.º 5333/17.4T8PRT.P1, relator: NELSON FERNANDES. Disponível em:  
<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf//A99CB0AB194E06D8802582D4003D72A9>
- Ac. STJ de 22-06-2017, Proc. N.º 5571/13.9T2SNT.L1.S1, relator: CHAMBEL MOURISCO. Disponível em:  
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/68e6c5ae34381d89802581480032efc0?OpenDocument>
- Ac. do TRC de 07-04-2016, Proc. N.º 639/14.7T8LRA.C1., relator: AZEVEDO MENDES. Disponível em:  
<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/b16a7cd7eec118a080257f9b00576ed8?OpenDocument>
- Ac. TRG de 04-02-2016, Proc. N.º 482/14.3TTBCL.G1. relator: SÉRGIO ALMEIDA. Disponível em:  
<http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf//8DE74233B374331680257F78005ABC3A>

- Ac. do STJ de 09-09-2015, Proc. N.º 499/12.2TTVCT.G1.S1, relator: ANTÓNIO LEONES DANTAS. Disponível em:  
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/d94e67abbc a7e0a180257ebc0035372c?OpenDocument>
- Ac. do TRL de 04-06-2014, Proc. n.º 685/12.5TTLRS.L1-4, relator: SEARA PAIXÃO. Disponível em:  
<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/4cec0bd349 720dea80257cef002fd623?OpenDocument>
- Ac. TRP de 04-02-2013, Proc. N.º 247/10.1TTVRL.P1, relator: EDUARDO PETERSEN SILVA. Disponível em:  
<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/0f9f9a7be ec4447f80257b1a00579009?OpenDocument>
- Ac. do TRP de 07-11-2011, Proc. N.º 242/10.0TTOAZ.P1, relator: ANTÓNIO JOSÉ RAMOS. Disponível em:  
<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/b5be3b7df cb3c18d8025794a004f17d6?OpenDocument>

### **LEGISLAÇÃO**

- Constituição da República Portuguesa.
- Código Civil (DL n.º 47344/66, de 25-11).
- Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12-02).
- Decreto-Lei n.º 47 032, de 27-05-1966 (regime jurídico do contrato individual de trabalho).
- Decreto-Lei n.º 49 408, de 24-11-1969 (Lei do Contrato de Trabalho).
- Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27-02 (Lei da Cessação do Contrato de Trabalho e do Contrato a Termo).
- Lei n.º 1/90, de 13-01 (Lei de Bases do Sistema Desportivo).
- Decreto-Lei n.º 305/95, de 18-11 (regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato de formação desportiva).
- Lei n.º 30/2004, de 21-07 (Lei de Bases do Desporto).
- Lei n.º 5/2007, de 16-01 (Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto).

- Lei n.º 28/98, de 26-06 (regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato de formação desportiva).
- Lei n.º 54/2017, de 14 de julho (regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, do contrato de formação desportiva e do contrato de representação ou intermediação).
- *Code du Travail* (Lei de 28-12-1910).
- *Codice Civile* (R. D. de 16-03-1942, n.º 262).
- *Estatuto de los Trabajadores* (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23-10).
- *Legge 23 marzo 1981, n.º 91 (norme in materia di rapporti tra societa' e sportivi professionisti)*.
- *Real Decreto 1006/1985, de 26-06 (régimen jurídico de los deportistas profesionales)*.