



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# O Controlo da Vida Privada do Praticante Desportivo Profissional pela Entidade Empregadora Desportiva

Manuela Teixeira Ferreira Thimoteo

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto  
2024



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# O Controlo da Vida Privada do Praticante Desportivo Profissional pela Entidade Empregadora Desportiva

Manuela Teixeira Ferreira Thimoteo

Orientadora: Ana Cristina Ribeiro Costa

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto  
2024

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, especialmente, aos meus pais, Alda e Pedro, e meus irmãos, Julia e João Pedro. Só os quatro sabem verdadeiramente o desafio que foi estudar em outro país e aqui viver sem a presença física, próxima, de nenhum deles. Só com o apoio deles, também, é que foi possível concluir mais essa etapa na minha formação.

Não menos importantes são meus tios e tias e primos e primas, brasileiros e portugueses, que, aqui vivendo, me acolheram de forma tão calorosa quando tomei a decisão de vir à esse país e investir no meu futuro.

E como nem sempre a família de sangue é suficiente, agradeço também aos meus queridos (e novos) amigos, que, também somando, me fizeram um pouco mais inteira durante esse período: obrigada por tudo.

Meu obrigada aos professores e trabalhadores dessa incrível faculdade que é a Universidade Católica do Porto.

Por fim, agradeço especialmente à Exma. Professora Doutora Ana Cristina Ribeiro Costa, que aceitou me ajudar a realizar esse trabalho, pela paciência e disponibilidade.

## RESUMO

Contratos de trabalho celebrados entre um praticante desportivo profissional e uma entidade empregadora desportiva estão sujeitos a normas trabalhistas previstas em legislação específica, e, no que não lhe for incompatível, às previsões gerais do Código do Trabalho, sendo a atividade amplamente aceita como forma de trabalho organizado.

As especificidades da profissão justificam a existência de lei especial, o que também justificaria a discussão acerca da observação (ou não) dos direitos de personalidade do trabalhador, especialmente no que se refere à limitação ao respeito da sua vida privada e intimidade em razão de pretenderem as entidades desportivas, cada vez mais, garantir que os atletas estejam em ótimas condições físicas e proporcionem os melhores resultados nas partidas, para além dos treinos diários.

Esta questão mantém-se atual em razão do desenvolvimento de novas tecnologias que possibilitam o controlo, por parte da entidade empregadora, das atividades do praticante desportivo não apenas durante o trabalho, mas também durante o período em que não estaria à disponibilidade desta – ou seja, suas condutas extra laborais.

Por esse motivo, a presente dissertação versa sobre quais serão (ou se existem) os limites a esse controlo exercido pela entidade desportiva sobre o praticante desportivo em relação a questões da sua vida privada e intimidade. Para isso, trataremos do contrato de trabalho desportivo, dos direitos de personalidade dos trabalhadores e, especialmente, do atleta e as especificidades previstas na Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, para além daquilo que consta da Constituição da República Portuguesa e do Código do Trabalho. Por fim, então, analisaremos efetivamente a existência (ou não) de restrições ao controlo da intimidade e da privacidade do praticante desportivo por parte da entidade empregadora.

**Palavras-chave:** Contrato de Trabalho Desportivo; Praticante Desportivo; Direitos de Personalidade; Direito à Vida Privada e à Intimidade.

## **ABSTRACT**

An employment contract signed between a football club and a player is subjected to labour regulations and specific legislation, as well as the Labour Code, provided the law is compatible, with professional football being broadly accepted as a mean of organised work.

The particularities of football as an activity justify the existence of specific legislation, which can also be seen as in regards to what would be the rationale behind the questioning of the need to (or not to) comply with players' personality rights by the football team, especially in regards to not respecting their right to privacy and intimacy as a consequence of trying to ensure that their athletes are in their best physical condition to achieve the best results in matches the players participate in.

This matter is still current, because of the development of new technologies that allow football clubs to control their athletes' activity not only during work hours, but also when the player would typically not be available to be controlled in such a way – in other words, in regards to what they do outside of work.

These are the reasons why this dissertation will focus on what would be the limits (or if there are any) to what a football club can control in regards to the players' lives and actions if it means they would not be respecting their right to privacy and intimacy. In order to do so, we will talk about contracts for professional athletes, worker's personality rights, specially football players', including specificities in conformity with Law n. 54/2017, of 14<sup>th</sup> of July, while also mentioning the Constitution of the Portuguese Republic and the Labour Code. At last, we will analyse if there are (or there are not) limitations to the club's control over the players' right to privacy and intimacy.

**Keywords:** Contracts for Professional Athletes; Sports Player; Personality Rights; Right to Privacy and Intimacy.

# ÍNDICE

RESUMO .....	4
ABSTRACT .....	5
ÍNDICE .....	6
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS .....	7
INTRODUÇÃO .....	8
I. O CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO .....	10
II. OS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR.....	15
1. Os Direitos de Personalidade do Trabalhador Subordinado.....	16
2. Os Direitos de Personalidade do Trabalhador Desportivo .....	21
III. A RESPONSABILIDADE DA ENTIDADE EMPREGADORA DESPORTIVA EM MATÉRIA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO.....	24
IV. O CONTROLO DA INTIMIDADE E PRIVACIDADE DO PRATICANTE PROFISSIONAL DESPORTIVO PELA ENTIDADE EMPREGADORA DESPORTIVA.....	27
CONCLUSÃO .....	40
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	43
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS EM MEIO ELETRÓNICO.....	46

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Art.	artigo
Arts.	artigos
BFDUC	Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra
CC	Código Civil
CT	Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro
CRP	Constituição da República Portuguesa
Consult.	Consultado(s)
CTD	Contrato de Trabalho Desportivo
CCT de Futebol	Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol
LCTD	Lei do Contrato de Trabalho Desportivo, Lei nº 54/2017, de 14 de julho, que trata do regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, do contrato de formação desportiva e do contrato de representação ou intermediação
nº	número
<i>Op. cit.</i>	<i>Opus citatum</i>
p.	página
pp.	páginas
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

## INTRODUÇÃO

O desporto, enquanto atividade reconhecida como profissão e apta a tratar seus praticantes como efetivos trabalhadores, é uma construção relativamente recente na sociedade internacional.

Mais do que isso, é inegavelmente uma profissão com peculiaridades – não à toa, é regida por lei especial no ordenamento jurídico português, assim como o fazem grande parte dos países nos quais o desporto ocupa lugar tão importante no mercado de trabalho nacional, seja pelo número de adeptos, seja pelos altos valores que essa indústria movimenta regularmente.

Daí que se entenda que quando se fala em direitos garantidos aos profissionais dessa atividade, ainda haja dúvida quanto a quais deles seriam efetivados (ou não) aos praticantes desportivos.

Nesse sentido se observa em relação aos direitos de personalidade.

Apesar de estarem consagrados na Constituição da República Portuguesa – ainda que não taxativamente –, ao exemplo do que ocorre no art. 26.º (para além dos arts. 24.º e 25.º) – motivo pelo qual seria mais facilmente compreendido e aceito como direito de todos os cidadãos independentemente da profissão na qual atuam –, há ainda, por parte da doutrina, atual e constante discussão jurídica quanto à efetividade e observação destes direitos em sede do contrato de trabalho desportivo<sup>1</sup>.

Dessa maneira, interessante se faz uma análise da hipótese envolvendo, então, o contrato de trabalho desportivo, os direitos de personalidade e os motivos e hipóteses pelos quais esses direitos poderiam ser comprimidos da esfera jurídica dos praticantes desportivos.

Para isso, será tratado inicialmente o contrato de trabalho desportivo, para ser possível compreender algumas peculiaridades a ele inerentes que justificam o olhar diferenciado em relação aos direitos de personalidade.

---

<sup>1</sup> Nesse sentido são os questionamentos feitos por AMADO, João Leal (2023), *Contrato de Trabalho Desportivo: Lei n.º 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, Coimbra: Almedina, pp. 96-97 quanto à possibilidade de compressões dos direitos de personalidade dos praticantes desportivos; também DRAY, Guilherme, “Comunicações Eletrónicas e Privacidade no Contexto Laboral”, in *Prontuário de Direito do Trabalho: Centro de Estudos Judiciários*, n.º II (2016), 2016, p.115, quanto ao direito à reserva da intimidade do praticante desportivo. Igualmente, VENTURA, Victor Hugo (2020), *O regime do contrato de trabalho do praticante desportivo*, Coimbra: Almedina, p. 127, contribui para essa discussão ao tratar que há muitas práticas realizadas nessa atividade que limitam os direitos de personalidade desse atleta.

Após, serão abordados os direitos de personalidade, em especial, estabelecendo-se as esferas existentes no ordenamento jurídico português, quais sejam, em sede constitucional, cível e, então, trabalhista, incluindo-se uma breve análise da hipótese do trabalho desportista.

Chega-se, então, à hipótese que justificaria uma eventual supressão ou afastamento dos direitos de personalidade em relação aos praticantes desportistas: a necessidade, em razão de previsão na LCTD, de que a entidade empregadora desportiva garanta um ambiente que se preocupa com a saúde e segurança no trabalho e, igualmente, com a garantia de que os trabalhadores desportistas irão realizar a sua atuação de maneira mais eficaz e produtiva para a equipa, em observância aos deveres a eles incumbidos pelo art. nº 13º da LCTD, especialmente no que diz respeito às suas condições físicas.

Por fim, então, caberá analisar propriamente o embate entre os direitos de personalidade dos praticantes desportivos e se haveria de facto motivo para que seus direitos fossem suprimidos ou limitados em razão da natureza da atividade que exercem como profissão.

Nesse sentido, importante será um foco maior no direito à reserva da intimidade e vida privada enquanto principal direito de personalidade possivelmente atacado pelo empregador para que seja possível o melhor e maior aproveitamento do praticante desportivo. Trata-se, afinal, do agente do qual depende a entidade desportiva para ter bons resultados nas partidas, frente aos milhares de adeptos das equipas e também em relação aos demais clubes.

Igualmente será necessário atentar-se que, apesar de os direitos de personalidade dos praticantes desportivos não terem sido sempre respeitados pelas entidades empregadoras, o facto de cada vez mais e novas tecnologias estarem a ser desenvolvidas contribui para a importância desse questionamento. Afinal, “com o aumento da possibilidade de controlo e da vigilância (...) o tema da privacidade das pessoas, em geral, e dos trabalhadores, em especial, adquire importância extraordinária e excepcional”<sup>2</sup>.

Nesse sentido, por exemplo, é possível destacar algumas tecnologias que, apesar de não serem exatamente novas, podem ser incluídas no presente caso, pois implicam justamente num maior controlo e vigilância por parte do empregador sobre a vida privada do atleta. É o caso do controlo realizado por meio dos chamados *smart watches* (relógios inteligentes) que, entre outras funções, conseguem identificar a localização, por meio de GPS, e monitorizar os batimentos cardíacos de quem o está a usar – tudo isso, é claro, à distância.

---

<sup>2</sup> MOREIRA, Teresa Coelho (2016). “As novas tecnologias de informação e comunicação e o poder de controle electrónico do empregador” in *Estudos de direito do trabalho, Volume I*, Coimbra: Almedina, p. 13.

Para além da tecnologia disponível às entidades desportivas, também estas podem estabelecer condutas proibidas por si só aos praticantes desportivos profissionais, sem que esses comportamentos necessariamente resultassem em consequências negativas para os trabalhadores (e, especialmente, para suas *performances*) ou para as entidades empregadoras – como é o caso da proibição de consumir determinadas comidas (como *fast food*) ou bebidas alcoólicas de maneira absoluta. Igualmente seria o caso da aplicação de uma sanção ao trabalhador após a realização de eventual conduta extra laboral, ainda que essa não fosse proibida, mas que pudesse vir a afetar negativamente a entidade desportiva, especialmente a visão que os seus adeptos têm da qualidade ou capacidade da equipa, quando não há efeitos sobre a condição física dos atletas.

Importante também ressaltar que o presente trabalho vai tratar e analisar especialmente o caso do futebol como atividade realizada pelo praticante desportivo profissional e, dessa forma, este será o trabalhador cuja vida privada pode vir a ser (ou não) controlada pela entidade empregadora. O regime jurídico objeto de estudo, no entanto, aplica-se indistintamente a várias modalidades de desporto profissional, não limitado ao caso do futebol.

Optamos por centrar a nossa análise apenas no futebol porquanto para além do alto nível de treino e ingerência na vida privada do praticante profissional desportivo que se presume quando este é o desporto em questão, com as condições físicas tipicamente exigidas aos desportistas inseridos nesta atividade, tem-se também a intensa difusão dessa modalidade de desporto nos media a nível nacional e internacional, o que possibilita maior divulgação e, assim, acesso a casos concretos em que os direitos de personalidade desses praticantes serão eventualmente violados ou limitados.

## **I. O CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO**

Antes de analisar aspetos particulares do contrato de trabalho desportivo, é necessário estabelecer, de maneira geral, os limites e características que perfazem esse modelo de contrato, celebrado entre o praticante desportivo profissional e a entidade empregadora desportiva.

Nesse sentido, impõe-se uma breve análise da LCTD, que, no que aqui releva, estabelece o “[r]egime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo”<sup>3</sup>.

O seu art. 2.º, ao tratar das definições para efeitos da LCTD, estabelece que o contrato de trabalho desportivo seria aquele no qual o praticante desportivo profissional assume a obrigação, “mediante retribuição, a prestar atividade desportiva a uma pessoa singular ou coletiva que promova ou participe em atividades desportivas, no âmbito de organização e sob a autoridade e direção desta”.

Pode-se dizer, assim, que resta expresso na lei, de certa forma, que o contrato de trabalho desportivo possui os mesmos conceitos abstratos previstos no CT em relação ao contrato de trabalho em geral<sup>4</sup>: a atividade laboral, a retribuição, e a situação de o trabalhador se encontrar subordinado à autoridade e à organização da entidade empregadora<sup>5</sup>.

Trata-se, porém, de um contrato especial de trabalho que deve seguir as regras previstas na LCTD, mas ao qual podem ser aplicadas as determinações previstas no CT em relação aos contratos de trabalho em geral, de maneira subsidiária, desde que haja compatibilidade entre elas, conforme o n.º 1 do art. 3.º da LCTD<sup>6</sup>, bem como o art. 9.º do CT<sup>7</sup>.

Ainda no que diz respeito ao praticante desportivo, mas, agora, especificamente em relação aos jogadores profissionais de futebol, importa destacar que também o CCT de Futebol<sup>8</sup> estabelece, na sua cláusula 4.ª, ao tratar do “Regime jurídico”, que “serão aplicáveis (...), subsidiariamente, as disposições aplicáveis ao contrato de trabalho, com exceção daquelas que se mostrem incompatíveis com a natureza específica da relação laboral dos futebolistas profissionais”.

Este carácter supletivo das regras gerais previstas pelo Direito do Trabalho tende a repetir-se nos demais ordenamentos jurídicos, como é o caso da Espanha, em atenção à

---

<sup>3</sup> Apesar de também estabelecer os regimes jurídicos “do contrato de formação desportiva”, bem como “do contrato de representação ou intermediação”, conforme sumário do referido diploma legal.

<sup>4</sup> Nesse sentido, AMADO, João Leal (2023). *Contrato de...*, p. 22.

<sup>5</sup> RAMALHO, Rosário Palma (2023). *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, pp. 23-64.

<sup>6</sup> “Às relações emergentes do contrato de trabalho desportivo aplicam-se, subsidiariamente, as regras aplicáveis ao contrato de trabalho que sejam compatíveis com a sua especificidade”.

<sup>7</sup> “Ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade”.

<sup>8</sup> Publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 30, Vol. 89, de 15 de agosto de 2022 e disponível em [https://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2022/bte30\\_2022.pdf](https://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2022/bte30_2022.pdf), pp. 3443-3455, tendo sido alterado o artigo 32.º-A, disponível em [https://files.diariodarepublica.pt/bases\\_especiais/regtrab/2023/07/31/220172292.pdf](https://files.diariodarepublica.pt/bases_especiais/regtrab/2023/07/31/220172292.pdf), consult. em 16/Abr/2024.

determinação do art. 21 do Real Decreto 1006/1985<sup>9</sup>, e também do Brasil, conforme previsão do parágrafo 4º do art. 28 da Lei nº 9.615 de 1998<sup>10</sup>.

O carácter especial desta modalidade de contrato e atividade é corroborado pela própria Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto, Lei nº 5/2007, de 16 de Janeiro, que não apenas estabelece, no seu art. 34.º, nº 2, a necessidade de se definir em lei específica o “regime jurídico contratual dos praticantes desportivos profissionais”, mas também afirma expressamente a sua “especificidade em relação ao regime geral do contrato de trabalho”.

Este aspeto do desporto enquanto trabalho, especial em relação ao regime geral, pode ser verificado (e justifica-se) por diversas características próprias da atividade desportiva.

Seguindo os ensinamentos de LEAL AMADO, podemos destacar a “brevidade da carreira profissional do praticante desportivo”, que normalmente se inicia perto dos 18 anos e tem fim não muito depois do 30<sup>11</sup>; bem como a circunstância de que a atividade por ele realizada “insere-se num espetáculo, não raro num espetáculo mediático”<sup>12</sup> e, de maneira mais relevante, que é irrefutável que “a subordinação jurídica (...) assume (...) contornos particularmente intensos”<sup>13</sup>.

VICTOR HUGO VENTURA assinala que algumas das razões para esta especialidade quanto ao contrato de trabalho desportivo estão ligadas à própria singularidade que envolve a subordinação jurídica existente na relação de trabalho em questão, como o facto de que “alguns praticantes desportivos auferem remunerações que permitem afastar a situação de dependência que, normalmente, está associada aos trabalhadores subordinados”<sup>14</sup> e que “os atletas são, em regra, trabalhadores informados e tecnicamente assessorados e têm ao seu dispor meios para «medir forças» com a sua entidade empregadora que são inacessíveis ao trabalhador comum”<sup>15</sup>.

É a questão da subordinação jurídica com “contornos particularmente intensos” que merece especial atenção no presente trabalho. Com efeito, é em razão desta característica que

---

<sup>9</sup> Art. 21. *Derecho supletorio. En lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales.*

<sup>10</sup> Art. 28. (...) § 4º *Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes: (...).*

<sup>11</sup> AMADO, João Leal (2023). *Contrato de...*, pp. 37-38.

<sup>12</sup> *Idem*, p. 38.

<sup>13</sup> *Idem*, p. 38.

<sup>14</sup> VENTURA, Victor Hugo (2020). *O regime...*, p. 22., apesar de o autor acertadamente destacar que “essa elite representa apenas «a ponta do icebergue» e não pode ser vista como uma amostragem do universo dos desportistas até porque a condição negocial varia ainda em função do desporto concretamente em causa”, p. 21.

<sup>15</sup> *Idem*, p. 22.

se observa uma verdadeira invasão do poder diretivo da entidade desportiva sobre a vida privada do praticante desportivo, com a conseqüente mitigação dos limites entre a sua vida profissional e sua vida extraprofissional<sup>16</sup>.

Nesse sentido, a LCTD, ao tratar dos direitos, deveres e garantias das partes envolvidas nessa modalidade de contrato de trabalho, traz, em seu Capítulo III, e de modo particularmente relevante ao que aqui nos interessa, no art. 11.º, os “[d]everes da entidade empregadora desportiva”; no art. 12.º, os “[d]ireitos de personalidade e assédio”; e, no art. 13.º, os “[d]everes do praticante desportivo”<sup>17</sup>.

Quanto aos deveres da entidade desportiva, importa aqui destacar que, além de prever a possibilidade de alargamento do rol de obrigações a ela atribuídas por instrumento de regulamentação coletiva, a LCTD estabelece, no art. 11.º, que cabe à entidade empregadora o dever de garantir que os praticantes desportivos tenham as “condições necessárias à participação desportiva” (alínea b)), bem como deve ela providenciar que seus atletas realizem não só os exames, mas também os tratamentos clínicos que sejam necessários para realizar a “prática da atividade desportiva” (alínea c)).

Em seguida, determina expressamente, no art. 12.º, que é também obrigação da entidade empregadora que ela respeite justamente os direitos de personalidade do jogador, tendo, porém, ressalvado que esse respeito ocorra “sem prejuízo das limitações justificadas pela especificidade da atividade desportiva” (nº 1), para além de proibir o assédio (nº 2).

O art. 13.º, então, trata dos deveres do praticante desportivo e novamente, antes de estabelecer, em suas alíneas, um rol inicial, possibilita o seu alargamento por meio de instrumento de regulamentação coletiva. No que nos é relevante destacar, o preceito prevê que o praticante deve “[p]restar a atividade desportiva para que foi contratado”, no que inclui comparecer não apenas aos treinos devidos, mas também aos estágios e “outras sessões preparatórias das competições”. Mais, estabelece que esse dever deve ser feito com aplicação e diligência e, portanto, de maneira séria e dedicada pelo praticante desportivo, em compatibilidade com “suas condições psicofísicas e técnicas” e em concordância com “as instruções da entidade empregadora desportiva” (alínea a)).

---

<sup>16</sup> *Idem*, p. 38.

<sup>17</sup> Tratando, ainda, do “Direito de imagem” (artigo 14.º), da “Retribuição” (artigo 15.º), do “Período normal de trabalho” (artigo 16.º), das “Férias, feriados e descanso semanal” (artigo 17.º) e, por fim, do “Poder disciplinar” (artigo 18.º).

Cumprir-nos, é certo, atribuir maior destaque à alínea c) do artigo em questão, que estabelece como um dos deveres do atleta que ele preserve as suas “condições físicas” de modo que possa participar na competição desportiva para a qual foi contratado pela entidade empregadora, ou seja, sua efetiva atividade realizada.

Ora, esta última obrigação não envolve apenas a incumbência de treinar, seja em que capacidade for, de maneira a se preparar para as competições das quais deve participar enquanto atuar pela sua entidade desportiva – inclusive por ser certo que essa imposição está incluída na determinação da alínea a) do mesmo artigo –, mas também a de descansar, com vista a garantir a sua recuperação após intensas atividades das quais participou em prol da sua equipa, para além de se abster de realizar atividades ou ter comportamentos que prejudiquem suas condições físicas.

É necessário, porém, destacar novamente o art. 12.º, acima mencionado, pois estabelece expressamente que o empregador deve respeito aos direitos de personalidade do praticante desportivo, apesar de possibilitar a incidência de “limitações justificadas” a estes.

É certo que o CT, para além de dedicar uma subsecção inteira aos direitos de personalidade (arts. 14.º a 22.º), expressamente determina, no nº 1 de seu art. 15.º que tanto o empregador quanto o trabalhador devem, de maneira recíproca, respeitar os direitos de personalidade um do outro e, para isso, devem “guardar reserva quanto à intimidade da vida privada”.

Dessa maneira, concluímos que não se pretendeu apenas repetir a determinação legal de respeito pelos direitos de personalidade entre o empregador (entidade empregadora desportiva) e o trabalhador (praticante desportivo). Mais do que isso, o legislador estabeleceu concreta e definitivamente que também em relação ao praticante desportivo deve ser garantida a observância e respeito dos seus direitos de personalidade.

Assim, o “praticante desportivo não é propriedade do clube que representa”<sup>18</sup>, uma vez que “não é uma mercadoria, mas sim uma pessoa”<sup>19</sup>. É, de facto, trabalhador<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> AMADO, João Leal (2023). *Contrato de...*, p. 20.

<sup>19</sup> *Idem*, p. 95.

<sup>20</sup> Nesse sentido, e apesar de não tratar especificamente do praticante desportivo, MOREIRA, Teresa Coelho (2016). “Direitos de personalidade”, in *Estudos do direito do trabalho*, Coimbra, Almedina, p. 67, destaca que “o respeito pela privacidade dos trabalhadores é, simplesmente, a reafirmação do trabalhador como pessoa”.

## II. OS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

Os direitos de personalidade têm como foco básico e essencial a pessoa enquanto sujeito, justamente em razão da sua natureza humana.

Trata-se, pois, de direitos que visam a garantia da dignidade da pessoa humana – e, nesse sentido, pode-se “exigir dos outros que o não tratem como cousa, ou mero meio para seus fins arbitrários, senão como ente racional e exteriormente livre”<sup>21</sup>.

Mais, envolve o facto de que o direito tem em vista “todos e cada um dos homens em concreto, com a sua dignidade de pessoas” e de que “na base de toda a ordem jurídica encontra-se, portanto, a pessoa, como ente individual dotado de razão e de liberdade e destinado a um fim transcendente, fixo e necessário, cuja realização ao direito compete assegurar”<sup>22</sup>.

Os direitos de personalidade, assim, foram inicialmente inseridos no ordenamento jurídico português no primeiro CC do país, de 1867, e, portanto, de forma infraconstitucional.

Importante, porém, foi a previsão do Código Civil de 1966, com o qual os “direitos de personalidade ganharam autonomia e vigor”<sup>23</sup>, em razão da “exequibilidade e (...) eficácia poderosas”<sup>24</sup> do art. 70.º, que trata da “Tutela geral da personalidade”, inserido na Secção II, “Direitos de personalidade” do Capítulo I do Subtítulo I do Título II do Código.

Em relação a este preceito, relevante é, também, o comentário de PIRES DE LIMA e ANTUNES VARELA<sup>25</sup>, que destacam que apesar de o art. 70.º ser “genérico” e “muito suscinto” ao tratar da “ilicitude das ofensas ou das ameaças à personalidade física ou moral dos indivíduos”, pois não pormenorizadas, dessa “referência genérica pode, sem dúvida inferir-se a existência de uma série de direitos (à vida, à integridade física, à liberdade, à honra, ao bom nome, à saúde e até ao repouso essencial à existência física, etc.), que a lei tutela nos termos do n.º 1 do artigo”.

---

<sup>21</sup> PAIVA, Vicente Ferrer Neto (1857). *Elementos de Direito Natural*, Imprensa da Universidade, Coimbra APUD VASCONCELOS, Pedro Pais de (2017). *Direito de Personalidade*, Coimbra: Almedina, p. 14.

<sup>22</sup> SILVA, Manuel Gomes da, “Esboço de uma Concepção Personalista do Direito”, in *vol. XVII da Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, Lisboa, 1965, APUD VASCONCELOS, Pedro Pais de (2017). *Direito de Personalidade*, Coimbra: Almedina, p. 31.

<sup>23</sup> VASCONCELOS, Pedro Pais de (2017). *Direito de Personalidade*, Coimbra: Almedina, p. 32.

<sup>24</sup> *Idem*, p. 33.

<sup>25</sup> LIMA, Andrade Pires de; VARELA, João de Matos Antunes. *Código Civil: Anotado*, I, 4ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 1987, artigos 70.º a 81.º, págs. 103-110.

Dessa maneira, conforme bem assinalado por SOUSA RIBEIRO, mesmo antes de a CRP prever expressamente a proteção aos direitos de personalidade, o CC já previa um sistema de vasta proteção desses direitos<sup>26</sup>.

Ainda assim, importante foi a constitucionalização desses direitos em 1976, momento em que já fora incluído, entre os direitos de personalidade, o direito à intimidade, ademais do “direito ao bom nome (...), para além do direito à vida, o direito à integridade moral e física, o direito à liberdade e à segurança e o direito à identidade pessoal, para além de certos direitos relacionados com a utilização da informática”<sup>27</sup>.

Com isso, houve um aprofundamento da proteção dos direitos de personalidade, que, antes, com a sua previsão estabelecida no Código Civil, garantia os direitos de personalidade em um âmbito privado, em relações entre particulares; e, após a sua constitucionalização, também o faz com respeito ao próprio Estado, incluindo-se casos de violações cometidas por entes públicos.

## 1. Os Direitos de Personalidade do Trabalhador Subordinado

Sendo certo que o Direito do Trabalho é um ramo individualizado em relação ao Direito Civil<sup>28</sup>, importa destacar que o trabalhador, nessa qualidade, não deixa de ser cidadão e pessoa humana enquanto está a trabalhar.

Dessa forma, não é pelo simples facto de ser trabalhador que deixam de lhe ser garantidos os direitos de personalidade de que são sujeitos todos os cidadãos, todas as pessoas enquanto tal. Trata-se, afinal, de direitos que, como visto, visam a proteção da dignidade humana.

---

<sup>26</sup> RIBEIRO, Joaquim de Sousa. “Constitucionalização do Direito Civil”, in *BFDUC*, nº 74, 1998, pp.735-736.

<sup>27</sup> *Idem*, p. 736.

<sup>28</sup> Nesse sentido, AMADO, João Leal *et al.* (2022). *Direito do Trabalho – Relação Individual*, Coimbra, Almedina, pp. 16-18, destaca que o Direito do Trabalho é “um direito jovem, com pouco mais de século de existência” e um “produto tardio da Revolução Industrial”, conectando-o, também, com a “Questão Social” causada pela inexistência de leis trabalhistas que limitassem uma visão apenas “hiper-contratualista” dos trabalhos que passaram a existir, então, a partir da revolução industrial. O “Movimento Operário”, por sua vez, como destacado pelo autor, também foi decisivo para a criação desse direito, para que sua atuação primordial fosse no sentido de reprimir a concorrência “desenfreada” entre os trabalhadores. Mais, destaca o autor que “a formação deste ramo no ordenamento jurídico assenta na constatação histórica da insuficiência/inadequação do livre jogo da concorrência no domínio do mercado de trabalho”. Também SILVA, Jorge Pereira da (2015). *Deveres do estado de protecção de direitos fundamentais: fundamentação e estrutura das relações jusfundamentais triangulares*, Lisboa, Universidade Católica, pp. 61-62 destaca que “o desabrochar do direito do trabalho encerra em si uma verdadeira revolução teórica”, uma vez que seria a primeira vez em que teria sido admitida a falácia da existência de suposta igualdade entre os particulares, e, ao revés, sido reconhecida verdadeira desigualdade entre os particulares envolvidos em uma relação de trabalho, especialmente empregador e trabalhador.

Ainda assim, o Código do Trabalho de 2003 inseriu, pela primeira vez, na legislação que respeita específica e diretamente ao direito laboral, normas que tratavam dos direitos de personalidade do trabalhador e da sua proteção e garantia, com a obrigação de observação pelas partes das previsões dos seus arts. 15.º a 21.º.

Os referidos preceitos estavam incluídos numa subsecção que tratava especificamente dos “Direitos de personalidade” (Subsecção II da Secção II do Capítulo I do Título II).

O CT continuou a prever em artigos específicos a tutela de direitos de personalidade do trabalhador (e do empregador), agora enumerados de 14.º a 22.º.

A inclusão de normas a tratar especificamente dos direitos de personalidade do trabalhador é, como sustenta JÚLIO GOMES, ao mesmo tempo, “expressão de uma certa constitucionalização da relação laboral” assim como da comunicação especialmente aos agentes de uma relação de trabalho quanto ao facto de que o trabalhador não se limita a essa sua característica, e não seria, portanto, ou trabalhador ou cidadão, “mas antes a pessoa que é simultaneamente cidadão e trabalhador subordinado”<sup>29</sup>.

Como defende GUILHERME DRAY, as especificidades inerentes ao Direito do Trabalho “não só justificam, como aconselham a consagração de um regime autónomo no domínio dos direitos de personalidade”<sup>30</sup>.

É necessário ter em mente que as partes de uma relação de trabalho possuem interesses que, se defendidos sem a observância de limites aos poderes de cada uma delas, podem levar à violação de direitos da outra. Em especial, destaca-se a maior vulnerabilidade que experimenta o trabalhador, considerando-se o desequilíbrio natural característico da subordinação a que ele está submetido.

Nesse sentido, observa também GUILHERME DRAY que para o empregador, “eleva-se a desiderato principal a salvaguarda dos interesses da empresa, mediante o recurso a instrumentos de gestão dinâmicos e flexíveis”, enquanto para o trabalhador, paralelamente, são os “interesses pessoais e patrimoniais” que se objetivam, a exemplo de, como citados pelo autor, “a segurança no emprego, a garantia salarial, a conciliação entre a vida profissional e a vida privada e o exercício dos respetivos direitos de cidadania”<sup>31</sup>.

---

<sup>29</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira (2007). *Direito do trabalho*, Coimbra: Almedina, pp. 265-266.

<sup>30</sup> DRAY, Guilherme Machado (2022). *O Direito do trabalho e cidadania*, Coimbra: Almedina, p. 65.

<sup>31</sup> *Idem.*, pp. 65-66.

E justamente por esses motivos é necessária a existência de uma previsão expressa quanto à garantia dos direitos de personalidade, principalmente em relação ao trabalhador, uma vez que, além de cidadão, é também o “contraente mais débil”<sup>32</sup>.

Tem-se, então, os direitos de personalidade expressamente assegurados ao trabalhador pelo CT como uma limitação ao empregador no que diz respeito ao que a ele está disponível resultante do contrato de trabalho e do poder de direção que exerce(rá) sobre o trabalhador.

Esse fator é especialmente importante quando se considera a sociedade tecnológica atual, uma vez que, como defende GUILHERME DRAY<sup>33</sup>, ao empregador sempre estarão disponíveis novos meios de controlo dos trabalhadores, especialmente com o uso “da ciência, da tecnologia e da Inteligência Artificial”. Assim, a “panóplia de meios suscetíveis de atingir a esfera privada e a dignidade das pessoas alargou-se” – e continua a ampliar-se. E, por esse motivo, de forma cada vez mais específica ao Direito do Trabalho devem ser pensados os direitos de personalidade, não porque seriam suficientemente autónomos ou diferentes, mas porque justificam uma atenção especial devido à maior vulnerabilidade do sujeito, que pode ver seus direitos violados – e pelo seu próprio empregador.

No mesmo sentido, JÚLIO GOMES<sup>34</sup> destaca que é o próprio dinamismo do Direito do Trabalho, causado pelo facto de que esse ramo do direito envolve “uma realidade económica e produtiva em constante adaptação a novas tecnologias”, que faz com que seja também, “frequentemente, o primeiro, ou um dos primeiros, a ser confrontado com novos perigos” – que aqui estão focados nas possíveis violações aos direitos de personalidade dos trabalhadores justamente em razão do desenvolvimento dessas novas tecnologias e o seu uso por parte dos empregadores.

É assim, por exemplo, que se observa o controlo, realizado pela parte empregadora, normalmente mais forte e com mais recursos financeiros à sua disponibilidade, sobre o trabalhador, incluindo-se, por exemplo, a monitorização da sua localização e batimentos cardíacos, como será visto posteriormente. O facto é que o empregador então, de posse desses novos meios de tecnologia, consegue realizar uma fiscalização mais rigorosa e de maior pressão sobre os trabalhadores, e, nesses momentos, com superiores chances de violar eventuais direitos do trabalhador, especialmente no que diz respeito aos direitos de personalidade.

---

<sup>32</sup> *Idem.*, p. 66.

<sup>33</sup> *Idem.*, pp. 66-67.

<sup>34</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira (2007). *Direito do trabalho*, Coimbra: Almedina, pp. 268-269.

Ora, também TERESA COELHO MOREIRA<sup>35</sup> destaca que continua atual a preocupação do Direito do Trabalho com a salvaguarda dos direitos de personalidade dos trabalhadores, também como forma de “compatibilizar” a competitividade existente nas empresas, com a necessidade de “controlo e tratamento de dados”, que é natural e decorre mesmo da existência de um contrato de trabalho entre empregador e trabalhador.

Dito isso, cumpre elencar os direitos de personalidade consagrados expressamente no texto do CT – que, porém, não formam um rol taxativo<sup>36</sup>.

O art. 14.º do CT trata da “Liberdade de expressão e de opinião” e reconhece “no âmbito da empresa, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e do empregador (...) e do normal funcionamento da empresa”.

Cumpre destacar, acredita-se, que se trata de previsão que poderia até mesmo ser considerada desnecessária, uma vez que o direito à liberdade de expressão já se encontra garantido pela CRP em seu art. 37.º. Como destaca MARIA REGINA REDINHA<sup>37</sup>, porém, vale pontuar que essa liberdade de expressão não é “irrestrita fora do âmbito da empresa”.

Já o art. 15.º trata da “Integridade física e moral”, garantidas tanto ao empregador e às pessoas singulares que o representam quanto ao trabalhador.

O art. 16.º prevê o direito à “Reserva da intimidade da vida privada”, tendo sido previsto no n.º 1 que tanto o empregador quanto o trabalhador devem respeitar reciprocamente os direitos de personalidade um do outro e “guardar reserva quanto à intimidade da vida privada”. O n.º 2, por sua vez, estabelece em que compreende a “reserva da intimidade e da vida privada”, especialmente para incluir tanto o acesso quanto a divulgação de “aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes”, pelo que se observa um maior detalhamento desse direito de personalidade aqui em questão, enquanto esses “aspectos” da esfera íntima da pessoa são apenas exemplificados no artigo (como aqueles “relacionados com a vida familiar, afectiva e

---

<sup>35</sup> AMADO, João Leal *et al.* (2022). *Direito do...*, pp. 121-122.

<sup>36</sup> Nesse sentido, DRAY, Guilherme Machado (2022). *O Direito...*, p. 69, destaca que “os preceitos sobre direitos de personalidade que constam de uma Subsecção específica do Código do Trabalho consagram um conjunto meramente indicativo de direitos de personalidade: à semelhança do que sucede nos artigos 71.º e seguintes do Código Civil, enunciam-se apenas os direitos de personalidade que à partida aparentam ter uma maior projecção na relação de trabalho”.

<sup>37</sup> REDINHA, Maria Regina (2004). “Os Direitos de Personalidade no Código do Trabalho: Actualidade e Oportunidade da sua Inclusão”, in AAVV, *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, p. 164.

sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas”), dando-lhe maior atenção e destaque, mas não previstos de forma taxativa.

Assim, o facto de ter sido estabelecido expressamente no CT, entre os direitos de personalidade ali consagrados, um preceito específico para tratar do “direito à reserva da intimidade da vida privada” eleva-o “à categoria de direito de personalidade em especial, com contornos próprios”<sup>38</sup>.

De maneira mais relevante no que diz respeito a esse direito de personalidade especificamente, a reserva da intimidade da vida privada encontra-se prevista no n° 1 do art. 26.º da CRP, pelo que se trata, então, de direito assegurado constitucionalmente, com a devida maior proteção que de tal facto se depreende.

Assegura o art. 17.º do CT o direito à “Proteção de dados pessoais”, inclusive para proibir ao empregador que exija informações que digam respeito à vida privada do trabalhador ou candidato a emprego ou, ainda, à sua saúde ou estado de gravidez, conforme estabelece o n° 1, para além de tratar, nos demais números, de como deve ser feito o tratamento dessas informações nos casos em que seja necessária a divulgação dessa informação.

O art. 18.º prevê a possibilidade de tratamento de “Dados biométricos” do trabalhador pelo empregador, enquanto o art. 19.º estabelece a impossibilidade de o empregador exigir “Testes e exames médicos”, incluindo-se testes de gravidez (n° 2), tendo sido previsto no n° 1 que, como exceção, se encontram as “situações previstas em legislação relativa a segurança e saúde no trabalho”.

Os arts. 20.º, 21.º e 22.º preveem, então, respetivamente, o regime aplicável aos “Meios de vigilância a distância”, a “Utilização de meios de vigilância a distância” e a “Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação”.

Essas normas concluem a matéria dos direitos de personalidade que estão previstos de maneira expressa no CT, que, a partir do seu art. 23.º, passa então a tratar da “Igualdade e não discriminação” (Subsecção III).

São estes os direitos de personalidade que devem ser, a princípio, assegurados aos trabalhadores em geral, aos quais são aplicadas as normas previstas no CT. Devem ser analisados, então, os casos particulares que, em razão das próprias características das atividades

---

<sup>38</sup> DRAY, Guilherme Machado (2022). *O Direito...*, pp. 86-87.

a que dizem respeito, justificam a aplicação de outros direitos de personalidade – ou até, se for o caso, a supressão deles, como veremos.

## **2. Os Direitos de Personalidade do Trabalhador Desportivo**

É certo que o trabalhador desportivo é, como o nome o diz, um trabalhador.

Igualmente, porém, como visto acima, este praticante possui um contrato de trabalho especial, aplicando-se a ele as regras próprias previstas na lei específica (LCTD) e, naquilo que a ela não for contrário, as determinações previstas no CT aplicáveis aos contratos de trabalho em geral, subsidiariamente, e com a necessidade de compatibilidade entre elas, conforme o nº 1 do art. 3.º da LCTD, bem como o art. 9.º do CT.

Especificamente no que diz respeito aos direitos de personalidade do trabalhador desportivo, será necessário, então, analisar as previsões particulares da LCTD sobre o tema para se depreender a compatibilidade desse tema com as peculiaridades da categoria profissional e as determinações legais.

Desde já, é importante destacar, contudo, que isso não significa que o trabalhador desportivo não possua direitos de personalidade – afinal, como visto acima, trata-se de direitos inerentes a todo o cidadão, característica que não deixa de possuir o trabalhador desportivo em razão da atividade que exerce. No mesmo sentido foi tratado em relação ao trabalhador subordinado: sendo cidadão, deve ter sua dignidade protegida independentemente de ser trabalhador ou não, ou de estar no local de trabalho, sob subordinação do empregador ou não.

De maneira mais relevante, a LCTD expressamente prevê, em seu art. 12.º, que a “entidade empregadora deve respeitar os direitos de personalidade do praticante desportivo” ao tratar de “Direitos de personalidade e assédio”.

Não há, portanto, como se observa no CT, menção expressa a determinados direitos de personalidade do praticante desportivo, mas apenas uma previsão geral de que esses direitos devem ser respeitados.

Ainda assim, é necessário atentar para a ressalva feita na parte final do nº 1 do art. 12.º da LCTD quanto ao dever de a entidade empregadora respeitar os direitos de personalidade do praticante desportivo, nomeadamente que essa observância será feita “sem prejuízo das limitações justificadas pela especificidade da atividade desportiva”.

Assim, a própria legislação especial, aplicada especificamente para a relação de trabalho desenvolvida entre o praticante desportivo profissional e a entidade empregadora desportiva, concebe que a esse trabalhador caberá a imposição de limites aos seus direitos da personalidade. E é dessa possibilidade que originam os questionamentos (e problemáticas) envolvendo os direitos de personalidade do praticante desportivo.

A justificação, poderia compreender-se, estaria justamente nos motivos pelos quais essa atividade possui um carácter especial, em razão, por exemplo, da atenção que esses profissionais detêm por parte daqueles que acompanham o desporto, bem como das próprias exigências que são feitas ao praticante desportivo profissional – a exemplo dos já anteriormente mencionados “contornos particularmente intensos”<sup>39</sup> da subordinação jurídica exigida desse trabalhador – e a necessidade de que este se mantenha na sua melhor condição física<sup>40</sup> durante os (curtos) anos de sua carreira profissional.

LEAL AMADO<sup>41</sup> sustenta que a limitação dos direitos de personalidade do praticante desportivo resulta de um “problema de conflito de interesses” praticamente inerente a esse tipo de contrato de trabalho especial. Nesse sentido, “os legítimos interesses do empregador e a posição de inequívoca supremacia que este detém na relação de trabalho desportivo implicam necessariamente, uma certa compressão ou modulação daqueles direitos do praticante”.

Percebe-se, porém, que não há um critério minimamente objetivo quanto às “limitações justificadas pela especificidade da atividade desportiva” que, por previsão legal, seriam capazes de restringir os direitos de personalidade do trabalhador desportivo. Ao contrário, é algo bastante incerto<sup>42</sup>.

Ainda assim, entendemos que o art. 12.º da LCTD não trata, em si, de quais seriam os direitos de personalidade garantidos ao praticante desportivo profissional, mas, em verdade, basicamente sobre a possibilidade de que estes direitos sejam limitados caso as peculiaridades inerentes à atividade desportiva exercida por esse trabalhador assim justifique.

---

<sup>39</sup> LEAL AMADO, João (2023). *Contrato de...*, p. 38.

<sup>40</sup> Que, como defende RAMALHO, Rosario Palma (2023). *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, Coimbra: Almedina, pp. 556 e 558, é justificado “pelo facto de a actividade laboral em causa depender directamente do estado físico do praticante”, e pelo facto de que “a manutenção da boa «forma física» do praticante é um requisito essencial para o desempenho da actividade desportiva”

<sup>41</sup> LEAL AMADO, João (2023). *Contrato de...*, p. 96.

<sup>42</sup> RAMALHO, Rosario Palma (2023). *Tratado... Parte IV*, p. 558.

ROSÁRIO PALMA RAMALHO destaca que é importante atentar ao facto de que a norma “não identifica quais os direitos de personalidade do trabalhador que podem ser restringidos”<sup>43</sup> em razão das especificidades do trabalho desportivo. Por isso, caberia uma primeira análise relativa a quais seriam os direitos de personalidade do praticante desportivo que poderiam ser limitados em razão da atividade por ele exercida.

É nesse sentido que se compreende, inicialmente, a existência de limitações ao direito à reserva da vida privada do praticante, apesar de se tratar de direito de personalidade consagrado no art. 80.º do Código Civil e art. 16.º do CT, por força do próprio art. 12.º da LCTD. Justamente em razão das especificidades da atividade do desportista e da mencionada necessidade de sua ótica *performance* e manutenção de uma ótica saúde – principalmente física –, admite-se certa invasão do empregador “ao seu estado de saúde e até a alguns dos seus hábitos de vida”<sup>44</sup>.

É verdade, também, porém, que ainda que o art. 12.º da LCTD possibilite e autorize expressamente a limitação de direitos de personalidade do praticante desportivo, não é qualquer situação que permite essa limitação – afinal, esta precisa ser justificada, conforme previsão legal. Assim, apesar de não haver um critério objetivo e pré-estabelecido quanto à definição dessa justificação, “as restrições a direitos de personalidade do praticante desportivo têm que se fundar em motivos sérios e objectivos atinentes à actividade desportiva e não devem ser desproporcionadas, cabendo sempre ponderar os vários interesses em conflito”<sup>45</sup>.

Dessa maneira, a análise a ser feita deve obedecer ao princípio da proporcionalidade<sup>46</sup>, observando-se que os direitos de personalidade, que são muitas vezes também garantidos como direitos fundamentais, apenas sofram restrições “objectivamente justificadas e reduzidas ao mínimo”, para além de obedecer à previsão do art. 81.º do CC. Nesse sentido, o preceito mencionado trata da “Limitação voluntária dos direitos de personalidade”, no que se incluem eventuais restrições/limitações aos direitos de personalidade do praticante desportivo que sejam “pactuadas no próprio contrato de trabalho desportivo”<sup>47</sup>.

---

<sup>43</sup> *Idem*, p. 558.

<sup>44</sup> *Idem*, p. 558.

<sup>45</sup> *Idem*, p. 559.

<sup>46</sup> Nesse sentido, LEAL AMADO, João (2023). *Contrato de...*, p. 96, relembra que essa análise da proporcionalidade deve ser feita considerando-se a “sua tríplice dimensão”: “conformidade ou adequação, exigibilidade ou necessidade, proporcionalidade *stricto sensu*”. Especificamente sobre o princípio da proporcionalidade, ver MENDES, Gilmar Ferreira (2017). *Curso de direito constitucional*, São Paulo: Saraiva, pp. 167-168, 194-208.

<sup>47</sup> RAMALHO, Rosario Palma (2023). *Tratado... Parte IV*, p. 559.

### **III. A RESPONSABILIDADE DA ENTIDADE EMPREGADORA DESPORTIVA EM MATÉRIA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

Inicialmente, cumpre destacar que não vão ser tratadas, aqui, as previsões da Lei nº 48/2023, de 22 de agosto. Apesar de entendermos também ser importante tratar da saúde e segurança do trabalho em relação aos praticantes desportivos, bem como da responsabilidade da entidade empregadora desportiva em garantir ambientes e condições aptas a tal, trata-se, afinal, de norma legal que estabelece “o regime relativo à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho dos praticantes desportivos profissionais”, tema que foge ao que aqui é abordado.

Ao contrário, serão analisadas na presente dissertação a responsabilidade e as obrigações da entidade desportiva para garantir aos trabalhadores desportivos que sua ocupação laboral seja realizada de maneira segura e adequada às suas atividades e de que modo poderia a entidade empregadora, atuando com o objetivo de assegurar o cumprimento de suas obrigações previstas na legislação especial, invadir os direitos de personalidade do praticante desportivo profissional e, especialmente, impor algum tipo de controlo sobre a sua vida privada.

Como já mencionado anteriormente, a LCTD traz os direitos e deveres das partes deste contrato de trabalho em seus arts. 11.º, 12.º, e 13.º.

Quanto aos deveres da entidade desportiva, estabelece o art. 11.º que esta deve “[p]roporcionar aos praticantes desportivos as condições necessárias à participação desportiva” (alínea b)) e “[s]ubmeter os praticantes aos exames e tratamentos clínicos necessários à prática da atividade desportiva” (alínea c)).

Será, assim, também responsabilidade da entidade empregadora garantir as condições adequadas aos praticantes desportivos, bem como assegurar que estes realizem exames e tratamentos fundamentais para aquela atividade.

O art. 13.º, então, determina os deveres do praticante desportivo e prevê que deve participar de treinos, estágios e “outras sessões preparatórias das competições” de maneira diligente e aplicada, observando as “suas condições psicofísicas e técnicas” e em concordância com “as instruções da entidade empregadora desportiva” (alínea a)), além de estabelecer que é dever do atleta que este trabalhe e viva a sua vida de maneira a preservar suas “condições

físicas” com o objetivo que garantir que ele participe das competições desportivas para as quais foi contratado – e continue a fazê-lo – (alínea c))<sup>48</sup>.

Cumprir destacar que esta última alínea mencionada, do art. 13.º da LCTD, merece relevante preocupação não em si mesma, apenas como um dos deveres do praticante desportivo, mas, sim, em conjunto com a necessidade de observância dos seus direitos de personalidade. Como se verá mais adiante, é em grande medida (apesar de não unicamente) o facto de que deve o atleta garantir a optimização de suas “condições físicas” – e as maneiras como poderia atingir o objetivo de conseguir alcançar (e então manter) ótimos resultados físicos – que levariam à possibilidade de violação de seus direitos, em razão de excessos cometidos.

Apesar de a LCTD prever no art. 11.º os “[d]everes da entidade empregadora desportiva”, deixa de tratar especificamente do tema da saúde e segurança no trabalho, pelo que, nos próprios termos da lei especial e do CT, aplicam-se ao contrato do trabalhador desportivo as determinações previstas em relação aos contratos de trabalho em geral – o que não se limita às normas do CT, mas também, por força do seu art. 284.º, da Lei nº 98/2009 (que trata do “regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais”<sup>49</sup>) e da Lei nº 102/2009, de 10 de setembro (que trata da “segurança e saúde no trabalho”).

Nesse sentido, estabelece o art. 11.º da LCTD a obrigação de o clube registar o contrato de trabalho realizado com o praticante desportivo (alínea a)), enquanto o art. 7.º determina que a entidade desportiva deve fazer prova da aptidão física do atleta para poder proceder à anotação (nº 4), “sendo o registo, por sua vez, condição para a participação do atleta nas competições”<sup>50</sup>, nos termos do nº 1 do referido preceito.

Na alínea c) do art. 11.º, por sua vez, prevê a lei que é dever da entidade empregadora desportiva “[s]ubmeter os praticantes aos exames e tratamentos clínicos necessários à prática da atividade desportiva”.

Em contrapartida, a LCTD também estabelece como obrigações do praticante desportivo que este preste a sua atividade desportiva “com a aplicação e a diligência correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas” (alínea a)); que ele preserve “as

---

<sup>48</sup> No Brasil, a Lei nº 9.615 de 1998 (que trata sobre o desporto e, especificamente, prevê o regime jurídico trabalhista aplicável aos praticantes desportivos) também prevê, no art. 35, como deveres do profissional, entre outros, a participação em jogos, treinos e outros com “a aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas”, além de ter de preservar as suas condições físicas para que continue a participar das competições, subentendida a sua alta *performance*, bem como a obrigação de submeter-se a “exames médicos e tratamentos clínicos”.

<sup>49</sup> Observando-se, primeiramente, a Lei nº 48/2023, de 22 de agosto.

<sup>50</sup> VENTURA, Victor Hugo (2020). *O regime...*, p. 149.

condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva objeto do contrato” (alínea c)); e, ainda, que ele deve se submeter “aos exames e tratamentos clínicos necessários à prática desportiva” (alínea d)).

Poderíamos dizer, portanto, que o praticante desportivo profissional deve assegurar que as suas condições físicas (e técnicas) para a prática do desporto em questão estejam e sejam mantidas em elevada qualidade, compatíveis com a sua atividade a nível profissional, para que, ao exercê-la de maneira compatível (incluindo em treinos e “outras sessões preparatórias”), garanta o melhor aproveitamento no desporto – e, conseqüentemente, de resultados positivos a serem aproveitados pela entidade empregadora enquanto organização profissional.

Assim, percebe-se que há “uma particular preocupação do empregador com o estado de saúde do trabalhador”<sup>51</sup>, sendo a sua saúde “uma dimensão absolutamente determinante para o sucesso”<sup>52</sup> da própria atividade desportiva realizada pelo trabalhador, cabendo à entidade desportiva prevenir os riscos profissionais daquela atividade.

É, então, também em razão desse dever de a entidade ter que, enquanto empregadora, diminuir os riscos da atividade exercida pelo praticante desportivo, que podem verificar-se violações aos direitos de personalidade desse trabalhador. No caso, para garantir a preservação das melhores condições físicas do atleta, a responsabilidade parece ter sido compartilhada entre entidade desportiva e o praticante desportivo em razão da previsão legal dos arts. 11.º e 13.º da LCTD, sendo, quanto a este, de maneira própria, uma vez que é quem deve participar de treinos, estágios e “outras sessões preparatórias das competições”, enquanto que àquela foi atribuído o dever de proporcionar ao atleta “as condições necessárias à participação desportiva”, assim como garantir que ele realize “exames e tratamentos clínicos” para a prática do desporto em questão.

---

<sup>51</sup> COSTA, Ana Cristina Ribeiro. “Breves notas sobre o praticante desportivo profissional e a segurança e saúde no trabalho: estará esta fora de jogo?”, in *Revista de direito do desporto - RDD*, nº 4, 2020, p. 24.

<sup>52</sup> *Idem*, p. 24.

#### **IV. O CONTROLO DA INTIMIDADE E PRIVACIDADE DO PRATICANTE PROFISSIONAL DESPORTIVO PELA ENTIDADE EMPREGADORA DESPORTIVA**

Foi visto acima que a LCTD menciona, expressamente, no nº 1 de seu art. 12.º, que devem ser respeitados os direitos de personalidade do praticante desportivo, autorizando, porém, no mesmo dispositivo, que sejam observadas “limitações justificadas pela especificidade da atividade desportiva”.

Também já foi mencionado anteriormente que o direito à “reserva da intimidade da vida privada” se encontra previsto no nº 1 do art. 26.º da CRP. Assim, extrai-se que, mais do que mera proteção legal, se trata de direito assegurado constitucionalmente, com a devida maior proteção que de tal facto depreende.

Cabe, então, a discussão de quais seriam essas “limitações justificadas” que afastariam o dever de a entidade empregadora desportiva respeitar os direitos de personalidade do desportista.

Especialmente no que diz respeito ao praticante desportivo, analisaremos em que ponto poderiam ser consideradas “justificadas” eventuais limitações à intimidade e à privacidade desse trabalhador, entre o âmbito de direitos de personalidade dos trabalhadores.

Inicialmente, é importante destacar que o CCT de Futebol estabelece, na sua cláusula 13.º, que entre os “[d]everes do jogador”, se identifica o de “[o]bedecer à entidade patronal e seus representantes em tudo o que respeite à execução e disciplina da atividade desportiva” (alínea a)).

A mesma norma, porém, limita expressamente esse dever do praticante desportivo, quando prevê, na alínea c), que ele não estaria obrigado a esse dever de obediência “na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias”.

Nesse sentido, cumpre destacar que o art. 3.º da LCTD determina expressamente que as previsões de toda aquela norma legislativa específica podem ser afastadas por meio de convenção coletiva desde que essa alteração realizada “disponha em sentido mais favorável aos praticantes desportivos”.

Assim, apesar de, atualmente, não mais prevalecer, como regra, o princípio do tratamento mais favorável no que diz respeito a alterações realizadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, em razão da redação do art. 3.º do CT, no que diz respeito

à atividade do desporto como trabalho, por se tratar de legislação específica e atividade especial, à qual apenas se aplicam subsidiariamente as previsões do CT, em verdade a própria LCTD prevê que apenas em sentido mais favorável para o trabalhador atleta poderia prever um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho de maneira diversa do que prevê a lei.

Aqui, portanto, resta evidente que o CCT de Futebol, ao determinar que o praticante desportivo não estaria obrigado a obedecer “na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias” possibilitou-lhe optar por não seguir, sem chance de fundamentação ou recusa, eventual determinação do clube quanto esta envolver a “execução e disciplina da atividade desportiva”.

Outrossim, conforme destaca ROSÁRIO PALMA RAMALHO<sup>53</sup>, sendo os direitos de personalidade “direitos de primeira grandeza” – o que é corroborado pelo facto de que se trata, em sua grande maioria, de direitos fundamentais –, “as restrições que lhes sejam impostas devem ser objectivamente justificadas e reduzidas ao mínimo”, conforme se depreende do art. 18.º da CRP, que estabelece, no nº 1, que os “preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são diretamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas”.

Também em relação aos trabalhadores desportistas e a entidade patronal surgem cada vez mais novas ameaças à privacidade dos trabalhadores decorrentes das novas tecnologias de informação e comunicação<sup>54</sup>: até mesmo em razão dos altos valores movimentados quotidianamente pelas grandes equipas de futebol, o avanço e desenvolvimento de novas tecnologias que possibilitam o controlo de hábitos do praticante desportivo no momento fora do trabalho e igualmente aumentar o aproveitamento do condicionamento físico, de saúde desses trabalhadores.

TERESA COELHO MOREIRA<sup>55</sup> chega a tratar essas novas tecnologias e formas de controlar o trabalhador “mesmo na sua vida privada”, como “formas «esquizofrénicas» de controlo”.

Não se quer dizer, porém, que não caberia ao empregador exercer poder de controlo dessa prestação de trabalho realizada, uma vez que tal facto é inerente à própria existência de contrato de trabalho – seja ele geral ou especial como é o caso do contrato de trabalho desportivo. Assim, “[n]ão se pode, desta forma, duvidar da faculdade do empregador controlar

---

<sup>53</sup> RAMALHO, Rosário Palma (2023). *Tratado... Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, Coimbra: Almedina, p. 559.

<sup>54</sup> Nesse sentido, MOREIRA, Teresa Coelho (2016). “As novas tecnologias...”, pp. 11-34.

<sup>55</sup> MOREIRA, Teresa Coelho (2016). “Direitos de personalidade...”, pp. 65-84.

o cumprimento por parte dos trabalhadores das suas obrigações, já que o seu fundamento tem alicerces constitucionais na liberdade de empresa e, também, na própria definição de contrato de trabalho do art. 11º do CT”<sup>56/57</sup>.

De tal modo que não se nega que o poder de direção por parte do empregador seja parte intrínseca da existência de um contrato de trabalho de maneira geral, mas é necessário analisar os limites desse poder de controlo por parte das entidades desportivas.

Nesse sentido, aliás, importa destacar que esse poder de controlo a ser exercido pelo empregador, na hipótese do contrato de trabalho desportivo, se estende também em relação à fiscalização do cumprimento das obrigações do praticante desportivo, especialmente no que diz respeito à previsão do art. 13.º, alínea c), quanto à preservação das “condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva objeto do contrato”

E parece ser justamente tendo como objetivo garantir a otimização e conservação – ou, até mesmo, o avanço – da melhor *performance* possível do praticante desportivo que a entidade empregadora desportiva lança mão de novas tecnologias disponíveis aos clubes “que têm maior efectividade de controlo e com uma capacidade de recolher dados que, por vezes, parecem não ter limites”<sup>58</sup>.

Essa aparente inexistência de limites quanto aos dados recolhidos não envolve apenas a capacidade de armazenamento dos dados que estão disponíveis por meio de novas tecnologias, mas também envolvem efetivamente distâncias físicas. O que se observa é que o controlo exercido pelo empregador pode ser feito à distância, por meio de tecnologias que não dependem da presença física de uma pessoa a acompanhar efetivamente o praticante desportivo. Consequentemente, deixa de existir (e de se exigir) requisitos como a necessidade de que esse controlo seja feito apenas durante o tempo de trabalho ou, ainda, por meio de exames posteriores e limitados.

É o caso, por exemplo, do uso de *smart watches* (relógios inteligentes) para controlo do cumprimento de períodos de descanso orientados (ordenados) pelo treinador ou equipa técnica, especialmente em períodos que antecedem partidas a serem disputadas pelo trabalhador em nome da entidade patronal. O acompanhamento dos batimentos cardíacos do praticante

---

<sup>56</sup> MOREIRA, Teresa Coelho (2016). “As novas tecnologias...”, p. 14.

<sup>57</sup> “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.”

<sup>58</sup> MOREIRA, Teresa Coelho (2016). *Op. cit.*, pp. 16-17.

desportivo em razão de função nem sequer depende da ativação de algum modo de funcionamento, mas apenas que ele esteja a usar o relógio no pulso.

Nesse sentido, aliás, ocorreu com Koninklijke Racing Club Genk, uma entidade desportiva da Bélgica, que anunciou aos seus jogadores que iria “recomendar” que estes utilizassem uma pulseira eletrônica que seria capaz de monitorizá-los 24 horas por dia. Em 2017, época em que foi noticiado o caso, a pulseira, de nome “Whoops” era valorizada no montante de 500 euros por unidade.

Novamente, então, temos não apenas a tecnologia em uso a favor do controlo, por parte da entidade empregadora, do praticante desportivo, mas também o benefício, por empregador que possua maior condição financeira e possa investir em tecnologias de custos elevados – uma vez que seriam individuais por trabalhador –, de modo a corroborar com a observação de que as equipas de futebol têm a seu dispor altos montantes, incluindo para investimento em tecnologias que controlem os seus hábitos até mesmo aqueles extra laborais – ou, pelo menos, as maiores de um país, que cremos serem também as que mais se preocupariam em exercer esse tipo de controlo.

Não há mais, então, necessidade de “alguma forma de intervenção humana e o consentimento ou, pelo menos, o conhecimento por parte dos trabalhadores”, porque a própria tecnologia e o avanço dela tornam possíveis “formas cada vez mais invasoras e ocultas de controlo” e “o aumento do nível da vigilância automática”<sup>59</sup>.

Assim, encontra-se ao alcance da entidade patronal, bastando o investimento em tecnologias específicas, uma verdadeira vigilância do trabalhador desportivo sem a necessidade de um alguém a acompanhá-lo para realizar um controlo. Consequentemente, tem-se que esse poder de controlo do empregador – que não é proibido, mas até mesmo garantido pela CRP e pelo CT – “aumentou de uma forma sem precedentes”, o que faz com que “a panóplia de meios e formas susceptíveis de atingir a dignidade dos trabalhadores alargou-se imenso, sendo que em cada dia surgem novas formas de controlo mais intrusivas dos direitos dos trabalhadores”<sup>60</sup>.

Não se observa, porém, apenas o controlo por meios tecnológicos por parte das entidades empregadoras. Estas continuam também a determinar que os praticantes desportistas

---

<sup>59</sup> MOREIRA, Teresa Coelho (2016). “Direitos de personalidade...”, p. 70.

<sup>60</sup> *Idem*, pp. 72-73.

não tenham determinadas atitudes, principalmente em data próxima a partidas a serem disputadas, especialmente quando envolvam bebidas ou “saídas noturnas”<sup>61</sup>.

Nesse sentido, foi noticiado no Brasil, há alguns anos, a punição disciplinar de 5 atletas por uma das maiores equipas do país, que, em razão de frequentemente saírem à noite e até mesmo realizarem publicações nas redes sociais, juntos, com bebidas alcóolicas em mãos, foram afastados dos treinos, punidos com a aplicação de multa e inicialmente deixaram de ser escalados para as partidas<sup>62</sup>. Eram conhecidos como “Bonde da Stella” justamente em razão das fotos disponibilizadas por eles mesmo nas redes sociais com garrafas da cerveja Stella Artois, tendo assim sido apelidados pelos próprios adeptos da equipa.

A punição em questão foi aplicada, noticiou-se, pelo facto de que a entidade desportiva vivia um “péssimo momento”, tendo sido derrotada em seis dos últimos sete jogos dos quais havia participado e haveria “chance remota” de conquistar uma vaga na Copa da Libertadores da América, competição mais importante na América do Sul.

Apesar de haver autores<sup>63</sup> que sustentam que a vida extra laboral do praticante desportivo deveria ser motivo suficiente para justificar eventual aplicação de sanção disciplinar – ou até mesmo o despedimento com justa causa –, ainda que não fossem verificadas consequências concretas ocorridas em decorrência dessas atitudes do jogador fora do local e horário de trabalho, concordamos com TERESA COELHO MOREIRA quando esta defende que o simples facto de existir uma “especial natureza” que envolve o trabalho do praticante desportivo não é suficiente para justificar (e autorizar) interferência na sua vida particular<sup>64</sup>.

Nesse aspeto, também destaca VICTOR HUGO VENTURA que o simples facto de o contrato de trabalho desportivo possuir natureza especial em relação ao contrato de trabalho genérico “não pode, por si só, servir de fundamento para a supressão de direitos e garantias

---

<sup>61</sup> Ou até mesmo quanto à vida sexual dos praticantes desportivos. Nesse sentido, Antonio Conte, então treinador do Inter de Milão, disse, em uma entrevista realizada em 2019, que provia “conselhos sexuais” aos praticantes daquela equipa, inclusive no sentido de que “Durante a época, as relações sexuais não devem demorar muito” ou quanto à posição sexual na qual seria realizado “o menor esforço possível”, conforme noticiado em <https://cnnportugal.iol.pt/internacional/italia/conte-da-instrucoes-sexuais-aos-jogadores-fiquem-por-baixo> e <https://www.lequipe.fr/Football/Actualites/Les-conseils-sexuels-d-antonio-conte/1082677>, consult. em 16/Abr/2024.

<sup>62</sup> Conforme noticiado em <https://ge.globo.com/futebol/times/flamengo/noticia/2015/10/bonde-da-stella-e-suas-festas-do-destaque-ao-descredito-no-flamengo.html>, consult. em 16/Abr/2024.

<sup>63</sup> Como MORAIS, Luis (1991). *Dois Estudos: Justa causa e motivo atendível de despedimento; o trabalho temporário*, Edições Cosmos, Livraria Arco-Íris, Lisboa APUD MOREIRA, Teresa Coelho (2004). *Da Esfera Privada do Trabalhador e do Controlo do Empregador*, Studia Iuridica, n° 78, BFDUC, Coimbra: Coimbra Editora, p. 434.

<sup>64</sup> MOREIRA, Teresa Coelho (2004). *Da Esfera Privada do Trabalhador e do Controlo do Empregador*, Studia Iuridica, n° 78, BFDUC, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 434-435.

básicos dos trabalhadores desportivos”<sup>65</sup>. Continua, então, para ressaltar que “a “especificidade do Desporto” não pode, em caso algum, ser encarada como uma fonte de Direito.

Mais, destaca o autor que “direitos de personalidade do trabalhador (...) representam (...) as limitações de maior importância ao poder de direção do empregador”.

No mesmo sentido, e com o qual concordamos, destaca TERESA COELHO MOREIRA<sup>66</sup> que o ordenamento jurídico deve garantir ao trabalhador a proteção e efetividade de seus direitos fundamentais, no que se inclui (e se deve destacar) o direito à privacidade. Por esse motivo, seria, então, “um importante limite aos poderes do empregador”, que não poderia avançar não apenas sobre esse direito do trabalhador, mas também sobre outros direitos fundamentais.

Ponto de suma importância, portanto, é justamente entender e identificar se determinada atitude extra laboral do atleta teve efetivas consequências na sua performance de trabalho, nas condições físicas que é obrigado a manter em razão de determinação da LCTD e do CCT de Futebol, para além de cláusulas contratuais próprias que estabelecem no mesmo sentido.

Isso para dizer que eventual comportamento extra laboral do praticante desportivo que, ainda que possa não ser considerado exemplar por ser quem o é, não é suficiente para aplicar-lhe sanções disciplinares, igualmente não podem ser proibidas pela entidade empregadora apenas por supostamente não serem uma boa escolha por parte do atleta<sup>67</sup>.

Nesse sentido, entende ROSÁRIO PALMA RAMALHO<sup>68</sup> que se inclui dentre os deveres acessórios do trabalhador, existentes em razão da existência do vínculo de emprego, o de lealdade por parte do trabalhador. Esse dever, porém, como defende a autora, teria uma dimensão diferenciada que decorre da “componente de envolvimento pessoal do trabalhador no vínculo” e da “componente organizacional”. Assim, em razão da pessoalidade inerente ao contrato de trabalho, esse dever de lealdade seria “até certo ponto, uma lealdade pessoal” e seria essa a justificação para que sejam entendidas como relevantes eventuais condutas extra laborais

---

<sup>65</sup> VENTURA, Victor Hugo (2020). *O regime...*, p. 33.

<sup>66</sup> MOREIRA, Teresa Coelho (2010). *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador*, Coimbra: Almedina, pp. 329-330.

<sup>67</sup> Diferentemente entende SILVA, Ana Margarida, “O relacionamento entre a vida laboral e a vida privada do praticante desportivo: a aliança que as (des)juntam” in *Revista de direito do desporto - RDD*, nº 12, 2022, p. 78, para quem existem comportamentos extra laborais que “são, por si só, violadores dos seus deveres [dos praticantes desportivos]”, a exemplo, justamente, de saídas noturnas e consumos de bebidas alcólicas “ou outro tipo de substâncias”.

<sup>68</sup> RAMALHO, Rosário Palma (2023). *Tratado... Parte II*, p. 350.

por parte de um trabalhador para efeitos de aplicação de sanções disciplinares por parte do empregador, incluindo-se o caso de configuração de justa causa de despedimento.

Também TERESA COELHO MOREIRA<sup>69</sup> trata o assunto, e faz uma importante distinção entre a existência de comportamentos extra laborais realizados por um trabalhador que, ao viver uma “via desregrada”, deixa que essas condutas afectem “o correto cumprimento da prestação de trabalho” e a situação em que, apesar de continuarem a existir esse tipo de comportamento por parte do trabalhador, isto em nada afeta “a sua prestação laboral ou a confiança”, tampouco causa “perturbação no seio da empresa”. Neste último caso, então, defende a autora<sup>70</sup> que não poderia haver, por parte do empregador, a aplicação de sanções disciplinares, em razão do princípio da irrelevância da conduta extra laboral do trabalhador.

A autora, porém, trata especialmente da situação do praticante desportivo profissional como um “caso particular” quanto ao tema das condutas extra laborais, e defende que a sua situação específica implicaria na necessidade de adoção, por parte do trabalhador, de “determinado comportamento coerente com a finalidade da prestação laborativa”<sup>71/72</sup>. Sendo certo que a sua fundamentação é extraída da determinação do art. 13.º, alínea c) da LCTD, que trata do dever de o praticante desportivo manter suas condições físicas, esse seria o tema especificamente tratado na presente dissertação, especialmente quanto à possibilidade de esse direito ser justificativa pura e simples para que se limite os direitos de personalidade desse trabalhador.

Em verdade, conquanto a atitude em questão seja legal – pois entendemos que, sendo ilegal e, especialmente, se constituir tipo penal, a solução seria diferente – e não afete as condições físicas do praticante desportivo e o seu rendimento, uma resposta sancionadora (ou proibitiva) por parte do empregador apenas estaria a atingir a privacidade e intimidade do trabalhador<sup>73</sup>.

---

<sup>69</sup> MOREIRA, Teresa Coelho (2004). *Da Esfera...*, pp. 420-433.

<sup>70</sup> Faz, ainda, a autora, a observação de que, nesse ponto, concorda com os ensinamentos de JORGE LEITE (LEITE, Jorge (1999). *Direito do Trabalho*, Volume II, reimp., Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, Coimbra, 1999. *APUD* MOREIRA, Teresa Coelho, *Op. cit.*, pp. 424-425.

<sup>71</sup> MOREIRA, Teresa Coelho, *Op. cit.*, pp. 433-437.

<sup>72</sup> Igualmente faz essa ressalva REIS, Raquel Tavares dos (2001). “Direitos, Liberdades E Garantias Da Pessoa Do Trabalhador Despedido Em Razão Da Sua Conduta Extra-Laboral”, in *Gestão e Desenvolvimento*, nº 10 (janeiro), 103-105, ao tratar da necessidade de verificação de nexos entre o comportamento extra laboral do trabalhador e o vínculo contratual existente, pelo que seria “excessivo reconhecer efectividade a aspectos pessoais pertencentes à vida privada do trabalhador que não se encontrem entre os requisitos profissionais ou aptidões pessoais exigidas aquando do estabelecimento do vínculo laboral”, ressalvado casos “excepcionais”, como seria o do praticante desportivo profissional.

<sup>73</sup> Nesse sentido, então, MOREIRA, Teresa Coelho (2004). *Da Esfera...* pp. 434-437.

Voltando ao caso do “Bonde da Stella”, por exemplo, percebe-se que parece ter havido claras consequências negativas nas condições físicas e produtividade dos praticantes desportivos envolvidos no grupo em questão. Afinal, foi noticiado que seria um “péssimo momento” para a entidade patronal, com uma série de derrotas e com baixas hipóteses de classificação para um campeonato importante a nível continental.

Assim, a sanção disciplinar aplicada aos atletas em questão parece obedecer ao menos à questão de em que hipóteses seria possível sancionar o atleta que participou de comportamentos legais – inclusive com seus colegas de equipa. Foi, afinal, de facto aplicada após o grupo deixar de cumprir seus deveres previstos legalmente quanto à condição física que devem possuir e os preparos que devem tomar para garantir essa condição e, de maneira mais importante, em uma realidade em que a *performance* destes praticantes desportivos deixava a desejar (vide os resultados da equipa)<sup>74</sup>.

Apesar de o caso do “Bonde da Stella” não ter sido judicializado no Brasil (imaginamos que em razão de a punição aplicada não ter sido o despedimento por justa causa, mais grave de todas), poderíamos tentar analisar como uma situação parecida seria decidida no Judiciário nacional.

No acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo 17/10.7TTEVR.E1.S1, de relatoria do Conselheiro Fernandes da Silva, datado de 03/07/2012<sup>75</sup>, aquela Corte decidiu que, apesar de se tratar de um despedimento por justa causa que teve como fundamento um comportamento extra laboral de um trabalhador, os “deveres acessórios autónomos” devem por este ser observados também aquando da não prestação ou até mesmo durante a suspensão de

---

<sup>74</sup> Pode-se argumentar, no entanto, que no Brasil seria possível que as condutas em questão não precisassem sequer ter afetado os resultados da equipa, conforme observa-se da doutrina nacional. Destaca, por exemplo, BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. “Direito desportivo, Justiça desportiva e principais aspectos jurídico-trabalhistas da relação de trabalho do atleta profissional”, *Revista do TRT da 1ª Região*, v. 21, nº 47, jan/jun 2010, p. 94, que condutas como a “[f]requência a casas noturnas de forma incompatível com o condicionamento físico, vida desregrada, regada a churrascos, bebidas e programas, inobservância das horas necessárias de sono, descontrolo de peso e declarações impensadas dadas à imprensa” poderiam justificar até mesmo o despedimento com justa causa, uma vez que essas atitudes poderiam representar incontinência de conduta pelo atleta; igualmente poderia ocorrer no caso de “ingestão imoderada de álcool”, porque defende o autor que isto seria “absolutamente prejudicial ao condicionamento físico e reflexos do atleta”. Igualmente, BARROS, Alice Monteiro de. “Regulamentação das Relações de Trabalho e a Privacidade do Trabalhador”, *Revista do TRT da 15ª Região*, nº 17, 2001, p. 255 defende que, por ser o ambiente de trabalho do praticante desportivo “mais amplo”, não se restringe ao local físico da entidade desportiva e seria justificada a ingerência desta sobre a vida íntima do trabalhador, pelo que seria motivo de sanção, incluindo o despedimento com justa causa, a ida frequente a “casas noturnas, para encontros amoroso, constantes (...), onde quase sempre o uso imoderado de bebida faz parte da noite”.

<sup>75</sup>

Disponível em <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/16f01a0794df8605802579bb00387430>, consult. em 16/Abr/2024.

trabalho. Assim, continua a subsistir a necessidade de “respeitar e tratar o empregador com urbanidade/respeito e probidade, guardando-lhe igualmente lealdade”, nos termos do art. 128.º, nº 1, alíneas a) e f) do CT. Caso o trabalhador viole um desses deveres, ainda que não esteja efetivamente em horário de trabalho, a aplicação de sanção disciplinar pelo empregador é possível, devendo apenas respeitar a devida proporcionalidade do caso.

O Tribunal da Relação do Porto, no acórdão de 09/21/2015<sup>76</sup> entendeu que o direito à reserva da vida privada é um direito de personalidade consagrado já na CRP (além do CC e CT), pelo que, “em princípio, o trabalhador é livre para tudo aquilo que não diga respeito à execução do seu contrato”. Caso, porém, eventual conduta extra laboral do trabalhador tenha reflexos na relação de trabalho, esse reflexo (e não a conduta original em si) pode ser punido pelo empregador, nomeadamente nos casos em que isto “afecta ou é susceptível de afetar a indispensável confiança por parte do empregador no trabalhador”.

Já o Tribunal da Relação de Lisboa, no acórdão de 11/08/2017<sup>77</sup>, decidiu que o direito à reserva da intimidade poderia ser restringido acaso uma conduta extra laboral do trabalhador tenha “repercussões ou (...) reflexos (...) sobre os interesses do empregador ou os valores jurídico laborais”. Assim, se não se averiguar esses reflexos, não haveria poder disciplinar a ser aplicado no caso concreto, uma vez que é o próprio trabalhador quem tem ingerência sobre o “modo de condução da sua vida” e o direito à reserva da intimidade não poderia ser limitado.

Parece-nos, então, que os tribunais nacionais, acaso fossem chamados a decidir uma situação envolvendo a aplicação de sanções disciplinares em razão de eventual conduta extra laboral, não decidiriam imediatamente pela irrelevância dos atos praticantes no seio da vida privada do trabalhador. Ao contrário, haveria uma análise das consequências dessa conduta extra-laboral que afetassem a relação de trabalho.

Essa decisão, parece-nos, seria tomada tanto quando da avaliação de um processo envolvendo um trabalhador comum quanto de um praticante desportivo, pois a preocupação

---

<sup>76</sup> Processo 993/13.8TTMTS.P1, relator Rui Penha, <https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/2cf1f3473329a37680257ee50051d4fa>, consult. em 16/Abr/2024.

<sup>77</sup> Processo 31543/16.3T8LSB.L1-4, relatora Albertina Pereira, <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/66973343a439817f802581f600415477?>, consult. em 16/Abr/2024.

dos tribunais tende a ser com os reflexos da conduta extra laboral do trabalhador sobre o seu trabalho<sup>78</sup>.

No caso dos praticantes desportivos, porém, é a possibilidade de uma ordem por parte da entidade empregadora atingir a privacidade e a dignidade do trabalhador que ameaça violar os seus direitos de personalidade, em razão do “controlo rigoroso do estado de saúde dos atletas, motivado por circunstâncias como (...) a monitorização da compleição física com vista à melhor *performance* do praticante”<sup>79</sup>.

Nesse sentido, apesar de a LCTD mencionar, em seu art. 12.º, que ao trabalhador desportivo devem ser garantidos os direitos de personalidade, cumpre retornar ao CT e seu art. 16.º. Assim, trata de forma mais aprofundada o próprio direito à reserva da intimidade da vida privada e “concretiza alguns aspetos que integram a esfera íntima e pessoal das partes”<sup>80</sup>: vida familiar, vida afetiva, vida sexual, estado de saúde, entre outros, sendo certo que aqueles mencionados no art. 16.º do CT não formam um rol taxativo<sup>81</sup>.

É importante, porém, destacar que o n.º 2 do art. 80.º do CC determina que aquilo que se entende como reserva da vida privada vai ser determinado de acordo com a hipótese concreta em análise (“a natureza do caso e a condição das pessoas”), pelo que tem-se que, como defende GUILHERME DRAY, “a reserva deve ser definida consoante a natureza do caso, sendo legítima a adoção de diferentes concretizações em função do tipo de atividade laboral e do grau de subordinação do trabalhador”<sup>82</sup>.

Nesse sentido, inclusive, o autor sustenta como exemplo a situação do próprio praticante desportivo e afirma que resulta do regime jurídico do seu contrato de trabalho

---

<sup>78</sup> No Brasil, similarmente, o Tribunal Superior do Trabalho, maior instância de decisão na Justiça do Trabalho do país, em recente acórdão, publicado em 03/10/2022, decidiu que o princípio da irrelevância dos atos da vida privada do trabalhador para efeitos laborais é a regra, da qual, porém, podem haver exceções, caso se observem repercussões desses atos no âmbito do contrato de trabalho, “de modo a ensejar a limitação de direitos fundamentais do trabalhador e até o rompimento do contrato de trabalho”. Destacou aquele tribunal, ainda, que se a vida privada de um trabalhador causa tamanhos reflexos no seu contrato e no seu espaço de trabalho, “a ingerência da empresa é impositiva, sob pena, além de outras consequências, de responsabilização civil”. Processo 1282-34.2017.5.08.0130, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, acórdão de 3/10/2022, disponível em <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/7beb7d07398d54be86c04579bf604e53>, consult. em 16/Abr/2024.

<sup>79</sup> COSTA, Ana Cristina Ribeiro. “Breves notas...”, p. 25.

<sup>80</sup> DRAY, Guilherme Machado (2022). *O Direito...*, p. 88.

<sup>81</sup> Nesse sentido, GUILHERME DRAY, (2022). *O Direito...*, p. 88 defende que pode incluir-se ao rol do artigo 16.º do CT “outros aspetos mercedores de idêntico grau de tutela, nomeadamente gostos pessoais e hábitos de vida do trabalhador”.

<sup>82</sup> *Idem*, p. 89.

“expressamente a obrigatoriedade de o trabalhador dentro e fora do local e tempo de trabalho pautar a sua vida privada de forma a preservar a sua condição física”<sup>83</sup>.

O próprio trabalhador desportivo, então, seria o exemplo de como o conceito de reserva da intimidade da vida privada pode ser limitada, inclusive em razão de previsão expressa na lei, de acordo com o tipo de trabalho realizado pelo trabalhador.

Trata-se, porém, de direito não apenas previsto no art. 12.º da LCTD, 16.º do CT ou, ainda, 80.º do CC, mas na própria CRP, em seu art. 26.º, n.º 1, inserido em capítulo que respeita aos “Direitos, liberdades e garantias pessoais”.

Por esse motivo, deve obedecer também à previsão constitucional do art. 18.º, em seu n.º 2, que estabelece que as restrições a direitos, liberdades e garantias devem “limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos”.

Conjuntamente com o art. 335.º do CC, percebe-se que em caso de “colisão de direitos iguais ou de mesma espécie”, deve o intérprete fazer uso do princípio da proporcionalidade e analisar, no caso concreto, a “tríplice dimensão” deste princípio: conformidade ou adequação, exigibilidade ou necessidade e proporcionalidade stricto sensu.

Como sustenta LEAL AMADO, tem-se uma “dialética aplicação/modulação, vale dizer: i) a tutela da situação pessoal do praticante desportivo pressupõe a aplicação/eficácia dos direitos fundamentais da pessoa humana no âmbito da sua relação de trabalho; ii) os legítimos interesses do empregador e a posição de inequívoca supremacia que este detém na relação de trabalho desportivo implicam necessariamente, uma certa compressão ou modulação daqueles direito do praticante”<sup>84</sup>.

Defende TERESA COELHO MOREIRA, ainda, que, tratando-se de direito garantido constitucionalmente, os direitos de personalidade só poderiam ser suprimidos ao limite daquilo que for “necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos segundo critérios de proporcionalidade e adequação”<sup>85</sup>. Dessa maneira, a limitação de um direito de personalidade – como seria o caso da reserva da intimidade e da vida privada – só poderia ocorrer se, após a análise da proporcionalidade verificada no caso concreto, for possível identificar que o empregador que pretendeu suprimir ou violar os direitos de personalidade do praticante desportivo profissional (ou até se de facto

---

<sup>83</sup> *Idem*, p. 89.

<sup>84</sup> LEAL AMADO, João (2023). *Contrato de...*, p. 96.

<sup>85</sup> MOREIRA, Teresa Coelho (2016). “Direitos de personalidade...”, p. 70.

já o fez) obtiver benefícios baseados em direitos também previstos constitucionalmente que sejam entendidos como superiores aos prejuízos aos quais incorre o trabalhador em razão da compressão verificada<sup>86</sup>.

Poderia falar-se, então, que seria em teoria legítimo à entidade desportiva pretender a limitação prevista no art. 12.º da LCTD quanto ao direito de personalidade envolvendo a intimidade e a reserva da vida privada do trabalhador desportivo para salvaguardar seu direito também constitucionalmente previsto da liberdade de empresarial e, nesse sentido, garantir uma maior efetividade do atleta em se tratando de maior aproveitamento da sua *performance* enquanto praticante desportivo.

LEAL AMADO, ao tratar sobre hipóteses que consideraria aceitáveis para a limitação dos direitos de personalidade do trabalhador desportivo, ainda no que diz respeito à reserva da intimidade da vida privada, elenca como exemplos determinadas interferências realizadas pela entidade empregadora desportiva na vida privada do praticante desportivo profissional que, em verdade, não seriam concebíveis ou toleradas caso se verificassem em relação a um trabalhador comum, como a “hipótese de aquela [entidade] tentar controlar os seus hábitos de consumo e os seus *hobbies*, proibindo o consumo de *fast food* ou que este seja fumador”<sup>87</sup>.

A justificativa para que essas exigências e controlo maior por parte da entidade empregadora fossem aceitáveis, em sede de um contrato de trabalho desportivo e, portanto, especial nesse sentido, teria como base a própria “relação laboral desportiva, tendo em conta as exigências de apuro físico inerentes à competição desportiva profissional”<sup>88</sup>.

Em sentido parecido, observa-se também o art. 81.º do CC, que prevê a hipótese de “[I]mitação voluntária dos direitos de personalidade” e determina que será nula a limitação que for “contrária aos princípios da ordem pública”. Trata-se, aqui, de hipótese em que consta no próprio contrato de trabalho especial a previsão de limitações aos direitos de personalidade do praticante desportivo.

Ainda assim, é necessário atentar que os direitos de personalidade, em especial o direito à reserva da intimidade da vida privada, no que aqui importa esclarecer, está previsto e garantido constitucionalmente, pelo que deve seguir também as previsões constitucionais para

---

<sup>86</sup> *Idem*, p. 70.

<sup>87</sup> LEAL AMADO, João (2023). *Contrato de...*, pp. 96-97.

<sup>88</sup> *Idem*, pp. 96-97.

fins de esclarecimento em situações de embate (ou combate) com outras hipóteses igualmente previstas constitucionalmente.

Dessa maneira, e como afirmou GUILHERME DRAY, “a reserva da vida privada deve ser a regra e não a exceção e a sua limitação só é admissível quando interesses superiores o exijam”<sup>89</sup>.

A “limitação ao direito à reserva da intimidade da vida privada” mencionada por esse mesmo autor<sup>90</sup>, porém, não pode ser entendida de maneira irrestrita. Trata-se, afinal, de limitação a um direito garantido constitucionalmente a todos os trabalhadores, não deixando de sê-lo o praticante desportivo em razão da especificidade da sua atividade.

---

<sup>89</sup> DRAY, Guilherme Machado (2022). *O Direito...*, pp. 88-89.

<sup>90</sup> *Idem*, p. 89.

## CONCLUSÃO

Analisou-se, aqui, especialmente, se existiriam e quais seriam os limites existentes à inserção da entidade empregadora desportiva na vida privada do praticante desportivo.

De maneira mais relevante, verificou-se que não serão observados apenas os preceitos previstos na LCTD, que estabelecem que a esses profissionais são garantidos os direitos de personalidade, com a possibilidade de serem limitados à medida que se justificarem em razão da “especificidade da atividade desportiva”, conforme art. 12.º.

Também o CT, aplicável subsidiariamente ao contrato de trabalho desportivo, por força de seus arts. 14.º a 22.º, e o CC, nos arts. 70.º a 81.º, tratam dos direitos de personalidade de maneira generalizada, sem fazer qualquer ressalva à sua não aplicabilidade em razão de atividade profissional específica.

Em verdade, o CC estabelece, em seu art. 81.º, como se procederá a limitação voluntária dos direitos de personalidade; assim como trata, no art. 335.º, sobre o procedimento a ser realizado em hipótese de colisão de direitos.

Ainda mais relevante é o facto de que a CRP, em seu art. 26.º, estabelece como um dos “Direitos, liberdades e garantias pessoais” garantidos a todo cidadão, dentre outros direitos de personalidade, o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

Assim, percebe-se que o praticante desportivo profissional está protegido nos seus direitos de personalidade não apenas a nível infraconstitucional, por meio tanto da lei especial de sua categoria profissional, como do CT, generalizado para as relações de trabalho e a esse trabalhador aplicável subsidiariamente quando houver compatibilidade entre as normas, e também por meio do CC, que trata de maneira generalizada sobre os direitos de personalidade aplicáveis independentemente da atividade profissional exercida pelo cidadão.

Em verdade, a proteção vem já desde a mais importante Lei Fundamental em sede nacional, qual seja, a CRP, pelo que garante, então, a defesa dos direitos de personalidade em nível hierárquico nacional superior aos demais.

Nesse sentido, por se tratar de direito previsto constitucionalmente, a supressão desse direito só pode ser feita em razão de embate com outro direito que esteja inserido também na CRP.

Ainda assim, para que se justifique a limitação dos direitos de personalidade do praticante desportivo, será necessário passar pela análise da proporcionalidade da medida no

caso concreto, em atenção à previsão do art. 18.º, nº 2 da CRP, “na sua tríplice dimensão (...) conformidade ou adequação, exigibilidade ou necessidade, proporcionalidade *stricto sensu*”<sup>91</sup>.

Apenas sendo bem sucedida a análise da proporcionalidade em seus três níveis em face do motivo – que precisa estar fundamentado em direito também previsto constitucionalmente – é que será possível pensar-se na limitação dos direitos de personalidade desse trabalhador.

TERESA COELHO MOREIRA sustenta que “os direitos à privacidade e à dignidade dos trabalhadores nunca podem ceder perante argumentos de maior produtividade ou maior eficácia”<sup>92</sup>. Parece, porém, que, conforme aqui foi visto, seria possível que o direito à privacidade do praticante desportivo cedesse, de certa forma, perante a necessidade de maior produtividade/eficácia da sua performance e condição física para o esporte no qual atua, porque, até certo ponto, seria proporcional que um controlo não exagerado feito pela entidade desportiva com essa finalidade pudesse limitar os direitos de personalidade do trabalhador.

É preciso, porém, que se destaque que não se trata de uma possibilidade sem qualquer limite por parte da entidade empregadora. Como dito, sempre haverá necessidade de atender-se ao critério de proporcionalidade, em razão de se tratar de embate entre direitos previstos constitucionalmente.

Não seria, portanto, de aceitar que é possível suprimir do praticante desportivo seus direitos de personalidade apenas em razão de se tratar de profissional como tal.

Como tratado, importa, também, o concreto efeito que uma atitude extra laboral do atleta vai gerar. Afinal, a realização de mero comportamento extra laboral que em nada afeta a prestação de serviço pelo praticante desportivo não pode, por si só, ser motivo para sanção disciplinar.

Nesse sentido, concluímos que os direitos de personalidade do praticante desportivo – que, mais do que apenas entendido enquanto profissional de desporto, é cidadão e trabalhador – a ele devem ser assegurados, ainda que a sua atividade possa ser considerada especial e peculiar em comparação com os trabalhadores em geral. Trata-se de direito inerente à pessoa humana, para além de estar previsto constitucionalmente, e que não pode ser afastado pelo entender de que determinada atividade profissional dependeria, abstratamente, da invasão sobre esses direitos – resultando na sua conseqüente supressão. Necessário seria, então, a análise de

---

<sup>91</sup> LEAL AMADO, João (2023). *Contrato de...*, p. 96.

<sup>92</sup> MOREIRA, Teresa Coelho (2016). “As novas tecnologias...”, p. 33.

eventual afetação sobre os deveres do praticante desportivo e a maneira como este realiza seu trabalho. Apenas, então, em casos em que relevantemente exista uma alteração na prestação do desportista é que seria possível cogitar da supressão de seus direitos de personalidade em prol dos interesses da entidade de prática desportiva, enquanto empregador.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMADO, João Leal *et al.* (2022). *Direito do Trabalho – Relação Individual*, Coimbra, Almedina

AMADO, João Leal (2023). *Contrato de Trabalho Desportivo: Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, Coimbra: Almedina

BARROS, Alice Monteiro de. “Regulamentação das Relações de Trabalho e a Privacidade do Trabalhador”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, nº 17, 2001, pp. 238-260, disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110320/2001\\_barros\\_alice\\_regulamentacao\\_relacoes.pdf](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110320/2001_barros_alice_regulamentacao_relacoes.pdf)

BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. “Direito desportivo, Justiça desportiva e principais aspectos jurídico-trabalhistas da relação de trabalho do atleta profissional”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, v. 21, nº 47, jan/jun 2010, pp. 77-97, disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/213907/2010\\_rev\\_trt01\\_v0021\\_n0047.pdf](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/213907/2010_rev_trt01_v0021_n0047.pdf)

COSTA, Ana Cristina Ribeiro. “Breves notas sobre o praticante desportivo profissional e a segurança e saúde no trabalho: estará esta fora de jogo?”, *Revista de Direito do Desporto - RDD*, nº 4, 2020, pp. 20-34

DRAY, Guilherme Machado (2022). *O Direito do trabalho e cidadania*, Coimbra: Almedina

DRAY, Guilherme Machado. “Comunicações Eletrónicas e Privacidade no Contexto Laboral”, *Prontuário de Direito do Trabalho: Centro de Estudos Judiciários*, nº II (2016), 2016, pp. 103-129

GOMES, Júlio Manuel Vieira (2007). *Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina

LIMA, Andrade Pires de; VARELA, João de Matos Antunes. *Código Civil: Anotado*, I, 4ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 1987, artigos 70.º a 81.º, págs. 103-110

MENDES, Gilmar Ferreira (2017). *Curso de direito constitucional*, São Paulo: Saraiva

MOREIRA, Teresa Coelho (2004). *Da Esfera Privada do Trabalhador e do Controlo do Empregador*, Studia Iuridica, nº 78, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra: Coimbra Editora

MOREIRA, Teresa Coelho (2010). *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador*, Coimbra: Almedina

MOREIRA, Teresa Coelho (2016). *Estudos do direito do trabalho, Vol. I*, Coimbra: Almedina

RAMALHO, Rosário Palma (2023). *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina

RAMALHO, Rosário Palma (2023). *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, Coimbra: Almedina

REDINHA, Maria Regina (2004). "Os Direitos de Personalidade no Código do Trabalho: Actualidade e Oportunidade da sua Inclusão", in AAVV, *A Reforma do Código do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 161-171

REIS, Raquel Tavares dos (2001). "Direitos, Liberdades E Garantias Da Pessoa Do Trabalhador Despedido Em Razão Da Sua Conduta Extra-Laboral", in *Gestão e Desenvolvimento*, nº 10 (janeiro), 95-127, disponível em [https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/8855/1/gestaodesenvolvimento10\\_95.pdf](https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/8855/1/gestaodesenvolvimento10_95.pdf)

RIBEIRO, Joaquim de Sousa. "Constitucionalização do Direito Civil", in *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, nº 74, 1998, pp.729-755

SILVA, Ana Margarida, “O relacionamento entre a vida laboral e a vida privada do praticante desportivo: a aliança que as (des)une”, *Revista de Direito do Desporto - RDD*, n.º 12, 2022, pp. 74-81

SILVA, Jorge Pereira da (2015). *Deveres do estado de protecção de direitos fundamentais: fundamentação e estrutura das relações jusfundamentais triangulares*, Lisboa, Universidade Católica

VASCONCELOS, Pedro Pais de (2017). *Direito de Personalidade*, Coimbra: Almedina

VENTURA, Victor Hugo (2020). *O regime do contrato de trabalho do praticante desportivo*, Coimbra: Almedina

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS EM MEIO ELETRÓNICO

22 Nov 2019. *Les conseils sexuels d'Antonio Conte à ses joueurs*. L'Equipe.

<https://www.lequipe.fr/Football/Actualites/Les-conseils-sexuels-d-antonio-conte/1082677>,

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (15 Ago 2022). *Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30*. [https://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2022/bte30\\_2022.pdf](https://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2022/bte30_2022.pdf)

Peixoto, E. (29 Out 2015). *O "Bonde da Stella" e suas festas: do destaque ao descrédito no Flamengo*. GE. <https://ge.globo.com/futebol/times/flamengo/noticia/2015/10/bonde-da-stella-e-suas-festas-do-destaque-ao-descredito-no-flamengo.html>

Redação Maisfutebol (22 Nov 2019). *Conte dá instruções sexuais aos jogadores: «Fiquem por baixo»*. CNN Portugal. <https://cnnportugal.iol.pt/internacional/italia/conte-da-instrucoes-sexuais-aos-jogadores-fiquem-por-baixo>

Supremo Tribunal de Justiça, 7 Mar 2012, 17/10.7TTEVR.E1.S1, Relator Conselheiro Fernandes da Silva (Portugal). <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/16f01a0794df8605802579bb00387430>

Tribunal da Relação do Porto, 21 Set 2015, 993/13.8TTMTS.P1, Relator Rui Penha (Portugal). <https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/2cf1f3473329a37680257e50051d4fa>

Tribunal da Relação de Lisboa, 8 Nov 2017, 31543/16.3T8LSB.L1-4, Relatora Albertina Pereira (Portugal). <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497ecc/66973343a439817f802581f600415477?>

Tribunal Superior do Trabalho, 3 Out 2022, 1282-34.2017.5.08.0130, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte (Brasil). <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/7beb7d07398d54be86c04579bf604e53>