



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Limitações à Liberdade Contratual do Profissional Desportivo

Bruno Miguel Bessa Ribeiro

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto
2019



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Limitações à Liberdade Contratual do Profissional Desportivo

Bruno Miguel Bessa Ribeiro

Orientador: Professor Doutor Armando Triunfante

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto
2019

Aos meus pais,

*“Juris Praecepta Sunt haec:
Honeste Vivere, Alterum Non
Laedere, Suum Cuique Tribuere.”*
(Ulpiano)

“Citius, Altius, Fortius!”
(Henri Didon)

Agradecimentos

Aos meus pais, por todo o apoio, incentivo e amor dado ao longo dos anos. Sem eles esta caminhada não era possível, com eles tornou-se um “passeio”.

Aos meus avós, por toda a inspiração; por me mostrarem sempre que, independentemente da forma das mãos, é do trabalho que nasce a obra.

À Daniela, o meu porto de abrigo, impulsionadora nos momentos de hesitações, luz nos períodos de escuridão e suporte em tempos de dificuldades.

Resumo

O desporto, desde há muitos séculos, é parte integrante das nossas vidas. Quer seja com objetivos recreativos, competitivos, de melhorias de saúde ou laborais a prática desportiva evolui lado a lado com o Homem.

No entanto, a partir do século XXI, com o desenvolvimento da indústria desportiva surge a necessidade de o Direito regular o crescente número de relações desportivas.

No meio destas relações desportivas encontra-se o praticante desportivo profissional, sendo que este, não poucas as vezes, pratica o desporto ao abrigo de um contrato de trabalho.

É sobre a figura do praticante desportivo e as limitações à sua liberdade contratual que se debruça a presente dissertação.

Deste modo, numa primeira análise abordaremos o surgimento e a evolução histórica do direito desportivo laboral, bem como o regime especial do contrato de trabalho desportivo.

De seguida, tendo por base a Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, que estabelece o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, do contrato de formação desportiva e do contrato de representação ou intermediação, mais concretamente o seu artigo 19.º respeitante à liberdade contratual, procuraremos abordar todos os institutos legais que possam limitar a liberdade contratual do praticante desportivo.

Palavras-chave: contrato de trabalho desportivo; praticante desportivo; limitações à liberdade contratual; pacto de preferência; pacto de não concorrência; pacto de opção; cláusula de rescisão; direito desportivo; direito laboral

Abstract

Sport, for many centuries, is an integral part of our lives. Whether with recreational, competitive, health or labor goals, sports practice has evolved side by side with Man.

However, since the XXI century, following the development of the sports industry, the need arises for the Law to regulate the growing number of sports relations.

In the center of these sports relations, we find the professional sportsman, who often practices sports under an employment contract.

It is on the figure of the sportsman and his limitations on freedom of contract that the present dissertation lays on.

Thus, in a first analysis, it addresses the emergence and historical evolution of labor sports law, as well as the special regime of the sports employment contract.

Then, based on the Law no. 54/2017, of July 14, which establishes the legal regime of athlete's employment contract, the sports training contract and the representation or intermediation contract, more specifically its 19th article on freedom of contract, we will seek to address all legal institutes that may limit the freedom of contract of the sportsman.

Keywords: sports contract; sportsman; limitations on freedom of contract; preference pact; non-competition pact; option pact; buyout clause; sports law; labor law.

Índice

Modo de Citar	x
Lista de Abreviaturas.....	xi
I. Desporto e Trabalho: O Direito Laboral Desportivo	1
i. Surgimento e Evolução.....	1
ii. O Prisma Constitucional do Direito Desportivo Laboral	3
II. O Contrato de Trabalho Desportivo: Um Regime Especial	4
III. A Liberdade de Trabalho do Profissional Desportivo.....	8
IV. Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo.....	11
i. Breve Enquadramento	11
ii. Pacto de Não Concorrência.....	11
iii. Pacto de Preferência.....	13
iv. Pacto de Opção.....	18
v. Cláusula de Rescisão	24
a. A Cláusula de Rescisão Como “Cláusula Penal”	25
b. A Cláusula de Rescisão Como “Multa Penitencial”	26
c. A Cláusula de Rescisão Como “Condição Resolutiva”	28
d. O Regime Jurídico das Cláusulas de Rescisão	29
vi. Cláusula “Anti Rival”	31
Conclusão	35
Bibliografia	37

MODO DE CITAR

As referências bibliográficas são citadas através da identificação do seu autor, título, editora, local de edição, data e página(s).

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

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

LISTA DE ABREVIATURAS

CC	Código Civil
CCT	Contrato Coletivo de Trabalho
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Contrato de Trabalho
DLG	Direitos, Liberdades e Garantias
LBAFD	Lei de Bases da Atividade Física e Desportiva
LPFP	Liga Portuguesa de Futebol Profissional
RJCTD	Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo
SJPF	Sindicato de Jogadores Profissionais de Futebol
STJ	Supremo Tribunal de Justiça

I. Desporto e Trabalho: O Direito Laboral Desportivo

i. Surgimento e Evolução

Estudar a relação entre o Direito – aqui entendido como “sistema de regras de conduta social, obrigatórias para os membros de uma certa comunidade, a fim de garantir no seu seio a justiça, a segurança, os direitos humanos, sob ameaça de sanções estabelecidas para quem violar tais regras”¹ – e o Desporto² é uma tarefa arduosa, pois interfere com a racionalidade necessária e inerente ao estudo do Direito e a paixão, sentimento nunca ausente do Desporto.

Umberto ECO, de forma sublime, realça a importância do Desporto “na vida quotidiana do planeta, enquanto fenómeno quase omnipresente”³ distinguindo três instâncias constitutivas do desporto: o *desporto na primeira pessoa*, representado por aqueles que o praticam, o *desporto ao quadrado*, personificado naqueles que assistem ao espetáculo desportivo, e o *desporto ao cubo*, representado por aqueles que dele falam. No entanto, parece-nos que com a profissionalização do desporto impera destrinçar o plano daqueles que o praticam, separando aqueles que o fazem de forma lúdica ou recreativa, daqueles que fazem da prática desportiva o seu labor diário e, por isso, são remunerados.

Ora, o trabalho – aqui entendido como atividade humana, física ou intelectual, integrada num sistema de relações sociais – para além de revestir uma importância fundamental no desenvolvimento pessoal, social e económico do sujeito, simboliza também pedra angular para a sua saúde e bem-estar.

Como sabemos, o advento da Revolução Industrial resultou naquilo a que J. Rivero e J. Savatier resumem na “*incrível miséria da classe operária*”⁴, fenómeno que exigiu uma aproximação do Direito ao Trabalho.

Neste seguimento, e com a proliferação das relações laborais, ganha força o “acordo de vontades” entre trabalhador e empregador, pelo qual o primeiro,

¹ AMARAL, Diogo Freitas, *Manual de Introdução ao Direito*, Vol. II, Almedina, 2004.

² Segundo a Carta Europeia do Desporto para Todos, “entende-se por «desporto» todas as formas de actividades físicas que, através de uma participação organizada ou não, têm por objectivo a expressão ou o melhoramento da condição física e psíquica, o desenvolvimento das relações sociais ou a obtenção de resultados na competição a todos os níveis.”

³ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo*, Lei n.º 54/2017 de 14 de julho – Anotada, Almedina, 2018, p. 9.

⁴ RIVERO, J., SAVATIER, J., *Droit du Travail*, Thémis, 6a. Ed., 1975, p. 32.

mediante retribuição, se obriga a colocar à disposição do segundo – pessoa singular ou coletiva – a sua atividade, sob a sua direção (o contrato de trabalho).

Com a conquista de melhores condições de trabalho – *máxime* a redução da jornada diária de trabalho e a consagração do descanso semanal – o trabalhador passa a dispor de mais tempo livre, o qual dedicou, em grande parte, à prática desportiva. Estava, desta forma, dado o *pontapé de saída* para a afirmação do desporto (profissional) no mundo.

Deste modo, somos a concordar com a afirmação de que a “emergência do tempo livre (inclusive do *tempo livre desportivo*) corresponde à afirmação histórica do Direito do Trabalho”⁵.

Assim, paulatinamente, o desporto e, mais especificamente, o desporto profissional triunfaram por todo o globo, multiplicando as relações laborais entre praticante desportivo e entidade empregadora desportiva, mas também criando uma rede económica de escala mundial – o chamado *Sportsbiz*⁶. Fazendo, aos dias de hoje, todo o sentido a feliz expressão de João Leal AMADO “sociedade desportivista”⁷.

Aliás, a profissão de praticante desportivo é, sem margem para dúvidas, hoje uma das mais procuradas no mundo – *ultimum exemplum* o futebolista profissional –, principalmente pelas camadas mais jovens da sociedade.

Em Portugal, foi em 1995 que a “crescente complexidade que vem assumindo o fenómeno desportivo, em especial no atinente à actividade desportiva orientada para o rendimento, suscita, com premência maior, conflitos de interesses que ao direito cabe harmonizar. É o que sucede, com particular acuidade, no domínio do contrato de trabalho dos praticantes desportivos, onde a necessidade de intervenção legislativa se justifica em razão das especialidades que a actividade desportiva comporta e a que o regime geral do contrato de trabalho não pode responder inteiramente.”⁸

⁵ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo*, Lei n.º 54/2017 de 14 de julho – Anotada, Almedina, 2018, p. 9.

⁶ A chamada indústria do Desporto tem uma preponderância crescente na economia global, incidindo sobre diversas áreas de negócio: vestuário, publicidade, turismo, esino, etc.

⁷ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo*, Lei n.º 54/2017 de 14 de julho – Anotada, Almedina, 2018, p. 9.

⁸ Excerto do preâmbulo do Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de novembro, que aprovou o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo e do Contrato de Formação Desportiva.

Mas perante este cenário, como posicionamos o praticante desportivo? A prática desportiva profissional está enquadrada numa relação laboral típica? Quais os direitos do praticante desportivo profissional?

ii. O Prisma Constitucional do Direito Desportivo Laboral

É líquido que o Desporto assume na sociedade contemporânea um papel impar e que, por força do mediatismo que envolve o fenómeno desportivo, não escapa à atenção de ninguém. Aliás, o nosso estilo de vida cada vez mais sedentário tem originado uma crescente aposta do poder público em campanhas de incentivo à prática do Desporto, sempre sob a máxima *mens sana in corpore sano*⁹.

O Desporto, classificado por VITAL MOREIRA como “um interesse público absoluto por interessar a toda a comunidade”¹⁰, está consagrado nas mais diversas fontes de direito.

Ora, como fontes externas temos as Convenções Internacionais – que garantem a sua aplicabilidade no ordenamento jurídico português por via de uma cláusula de receção condicionada prevista no art.º 8.º, n.º 2 da Constituição da República Portuguesa (CRP) -, os Regulamentos e Diretivas da União Europeia que têm aplicabilidade direta na nossa ordem interna, conforme o disposto no art.º 8.º, n.º 3 da CRP e os acordos celebrados no âmbito da UEFA (recomendações, usos e costumes).

No que respeita às fontes internas temos, desde logo, a Constituição – sobre a qual nos debruçaremos com especial atenção – as leis, os decretos-lei, os decretos legislativos regionais, os regulamentos (do governo, regiões autónomas, autarquias locais, etc.), podendo – e devendo – ainda ser referidos os diversos usos e costumes que compõe o mundo do Desporto.

Então, ao nível constitucional, a alínea d) do art.º 9.º da CRP impõe como tarefa fundamental do Estado “promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo”, deixando aqui uma clara alusão à promoção do Desporto.

⁹ Locução latina que significa “mente sã em corpo são”. Esta expressão, atribuída ao poeta JUVENAL, defendia que o home de bom juízo só pede aos céus a saúde da alma com a saúde do corpo; com o tempo foi-se desviando do seu sentido original, passando a exprimir que a saúde do corpo é condição essencial da saúde da alma.

¹⁰ MOREIRA, Vital, *Auto-regulação profissional e administração pública*, Almedina, 1997.

De seguida, releva mencionar o art.º 46.º da CRP, referente à liberdade de associação, pela importância que estas associações têm para a promoção e prática do desporto, nomeadamente para as faixas etárias mais jovens da sociedade.

No entanto, é no art.º 79.º da CRP, inserido no Capítulo dos Direitos e Deveres Culturais, que “o legislador constituinte de 1976, de uma forma inovadora e sem precedentes no movimento constitucionalista contemporâneo”¹¹ prevê o direito universal ao desporto¹², especificando que incumbe ao Estado, em colaboração com as escolas e as associações e coletividades desportivas, promover, estimular, orientar e apoiar a prática e a difusão da cultura física e do desporto, bem como prevenir a violência no desporto.

Ora, apesar deste artigo não se encontrar no catálogo dos direitos, liberdades e garantias (DLG) previsto no Título II da CRP, no nosso entender este direito ao desporto deve ser entendido como um direito análogo a DLG¹³.

Sucedo que, a evolução e profissionalização do fenómeno desportivo originou a necessidade de regulação das relações laborais que, pela sua especificidade, serão merecedoras de um regime especial, como adiante estudaremos.

II. O Contrato de Trabalho Desportivo: Um Regime Especial

É hoje consensual entre a doutrina nacional e internacional o reconhecimento da existência de contratos de trabalho que, preenchendo os habituais elementos caracterizadores do contrato de trabalho típico, merecem pelas particularidades inerentes ao fenómeno desportivo uma regulação “especial”¹⁴.

Já no plano normativo nacional, é errada “a ideia de que as relações entre o Direito e o desporto em Portugal são uma novidade, quase que balizada

¹¹ PESSANHA, Alexandra, *As Federações Desportivas – Contributo para o Estudo do Ordenamento Jurídico Desportivo*, Coimbra Editora, 2001

¹² Cfr. CANOTILHO, J. J. Gomes/ MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 933 a 938

¹³ Sobre este assunto veja-se: VAZ, Manuel Afonso/ BOTELHO, Catarina Santos/ CARVALHO, Raquel/ FOLHADELA, Inês/ RIBEIRO, Ana Teresa, *Direito Constitucional – O Sistema Constitucional Português*, 2ª Ed., Universidade Católica Editora, Porto, 2015, p. 227.

¹⁴ “A desadequação do Direito do Trabalho (comum) à realidade do Desporto é tão flagrante que a prática social se encarregou de criar para o trabalho desportivo um regime diferente”. – RAMOS, Rafael Teixeira, *Sistemática rescisória (Cláusulas Indemnizatórias e compensatória) do contrato de trabalho desportivo brasileiro e sua relação com importantes institutos do passado e do presente*, Desporto & Direito, Nº28, Coimbra Editora, Coimbra, 2012, p. 9.

temporalmente com o surgir de uma Lei de Bases do Sistema Desportivo, a qual, pela sua própria natureza, reclamou um intenso trabalho de desenvolvimento normativo.”¹⁵¹⁶.

A Lei de Bases da Atividade Física e Desportiva¹⁷ (LBAFD) dispõe, no n.º 2 do artigo 34.º, que o regime jurídico contratual dos praticantes desportivos é definido na lei, tendo em atenção a sua especificidade em relação ao regime geral do contrato de trabalho. Assim, através do Decreto-Lei n.º 305/95, posteriormente revogado e substituído pela Lei n.º 28/98, de 26 de junho e, mais recentemente, pela Lei n.º 54/2017, de 14 de julho estabeleceu-se o regime jurídico do contrato de trabalho desportivo (RJCTD). Aliás, cumpre referir, que o próprio Código do Trabalho, no seu artigo 9.º, reconhece a existência destes contratos de trabalho regulados por um regime especial.¹⁸

O RJCTD define mesmo o contrato de trabalho desportivo como “aquele pelo qual o praticante desportivo se obriga, mediante retribuição, a prestar atividade desportiva a uma pessoa singular ou coletiva que promova ou participe em atividades desportivas, no âmbito de organização e sob a autoridade e direção desta”¹⁹.

Com efeito, devemos referir que a definição de contrato de trabalho desportivo da alínea a) do art. 2.º do RJCTD mostra-nos uma grande semelhança com a noção genérica de contrato de trabalho, vertida nos arts. 1152.º do Código Civil (CC) e 11.º do Código Trabalho. Aliás, neste conceito estão presentes os “três habituais elementos caracterizadores do contrato de trabalho”²⁰: a prestação de trabalho, a remuneração e a subordinação jurídica.

No entanto, existem duas características típicas deste contrato que o distinguem dos demais: a primeira é o facto de o contrato de trabalho desportivo estar sujeito a

¹⁵ “Desporto e Direito ou Direito do Desporto”, Estudos em Homenagem a Cunha Rodrigues – Vol. II, Coimbra Editora, Coimbra, 2001, p. 367.

¹⁶ Desde o início dos anos 70 do século passado e até à publicação do DL n.º 305/95, de 18 de novembro o contrato de trabalho do praticante desportivo “estava regulado por convenção coletiva – a PRT dos jogadores profissionais de futebol, de 1975, convertendo-se em CCT após 1990”, conforme nos recorda RELÓGIO, Luís Paulo, *in* 1º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo, Vida Económica, 2018, p. 171.

¹⁷ Lei n.º 5/2007, de 16 de Janeiro.

¹⁸ Artigo 9.º do Código do Trabalho: “Ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade.”

¹⁹ Cfr. Art. 2.º, alínea a) da Lei N.º 54/2017, de 14 de julho.

²⁰ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo*, Lei n.º 54/2017 de 14 de julho – Anotada, Almedina, 2018, p. 16.

termo resolutivo certo²¹²², e, a segunda, a rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador estar dependente da existência de justa causa²³.

Pese embora a lei não defina o praticante desportivo, seguimos o entendimento de André Dinis de CARVALHO que o define como “aquele que recebe uma retribuição que não só compensa gastos, como também constitua retribuição direta pela sua atividade, a favor de um determinado clube (ou seja, será profissional, aquele atleta que faça do Desporto o seu modo de vida, sendo a sua atividade a fonte do seu sustento, mesmo que não seja a única ou até a principal), não importando para o efeito se essa atividade é efetiva ou não”²⁴.

Neste sentido, LEAL AMADO entende que “o que interessa para efeitos das leis do trabalho é averiguar se o praticante exerce a sua atividade desportiva ao abrigo de um contrato, isto é, mediante retribuição e com regime de subordinação jurídica. Se não há subordinação jurídica, ele não é um trabalhador por conta de outrem; se não há retribuição, ele não é um profissional. Se ambas existem, pouco interessa saber se essa é a sua profissão exclusiva, principal ou secundária”²⁵.

No entanto, nos dias que correm, o praticante desportivo não é só percecionado como um trabalhador, mas também como um verdadeiro ativo financeiro com valor de mercado para a entidade empregadora²⁶ que, não poucas vezes, conta com ele para a sua estabilidade financeira ou planeamento desportivo futuro.

Importa agora perceber as razões justificativas desta regulação por lei especial. Em primeiro lugar – e como já tivemos oportunidade de notar –, tal regulação deve-se, desde logo, ao facto de estarmos perante uma relação laboral composta por

²¹ Cfr. Artigo 9.º, n.º 1, do RJCTD.

²² O contrato de trabalho desportivo, ao contrário do contrato de trabalho comum, é sempre um contrato a termo, justificado pela natureza da profissão em questão, que se traduz no desgaste rápido a que os atletas estão sujeitos.

Para AMADO, João Leal, a exigência do termo neste contrato “justificar-se-á como mecanismo de proteção do desporto, da própria competição desportiva profissional e, porventura, das entidades empregadoras”, in *Vinculação versus Liberdade: O Processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo*, Coimbra Editora, 2002, p. 109.

Neste âmbito, veja-se ainda MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 3.ª Edição, Almedina, 2006, p. 665, onde o autor é imperativo a afirmar que “...o contrato de trabalho desportivo é celebrado necessariamente a termo certo”.

²³ Cfr. Artigo 23.º, n.º 1, alínea d) do RJCTD e artigo 47.º, do CCT.

²⁴ CARVALHO, André Dinis, *Da Liberdade de Circulação dos Desportistas na União Europeia*, Coimbra Editora, 2004, p. 55.

²⁵ AMADO, João Leal, in *Vinculação versus Liberdade: O Processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo*, Coimbra Editora, 2002, p. 50.

²⁶ Recordemos que o Decreto-lei n.º 10/2013, no seu preâmbulo, estabelece a obrigatoriedade para os clubes desportivos que “a participação em competições desportivas profissionais se concretize sob a forma jurídica societária.”.

sujeitos *mui sui generis*: de um lado um praticante desportivo que “trabalha jogando e joga trabalhando”²⁷, do outro uma entidade empregadora que visa alcançar o sucesso na vertente desportiva, mas também económica. Neste sentido, diz-nos João Leal Amado que a finalidade do “contrato de trabalho desportivo é mista, pois o seu objeto, *latu sensu*, é dual – laboral e desportivo”²⁸.

Outra fundamentação para a necessidade deste regime especial diz respeito à “curta duração e desgaste rápido”²⁹ da carreira do praticante desportivo – note-se que, regra geral e ao contrário da generalidade das carreiras profissionais, o praticante desportivo começa a sua atividade profissional aos 18 anos e cessa pouco depois dos 30 anos.

Neste seguimento, surge a necessidade do contrato de trabalho do praticante desportivo - ao contrário do previsto no regime geral - ser um contrato celebrado necessariamente a termo certo³⁰, tendo, salvo raras exceções³¹, o prazo mínimo de uma época desportiva e o prazo máximo de cinco épocas desportivas (artigo 9.º, n.º1 do RJCTD).

Também a “vigilância sufocante e constante subordinação jurídica”³² à entidade empregadora a que o praticante desportivo está sujeito assume contornos violentos quando comparados com uma relação jurídica laboral comum³³.

²⁷ AMADO, João Leal, *Aspectos gerais do trabalho desportivo em Portugal*, Artigo publicado em Direito do Trabalho e Desporto, Leonardo Andreotti de Oliveira (coord.), Quartier Latin, São Paulo, Brasil, 2014, p. 413.

²⁸ AMADO, João Leal, *Aspectos gerais do trabalho desportivo em Portugal*, Artigo publicado em Direito do Trabalho e Desporto, Leonardo Andreotti de Oliveira (coord.), Quartier Latin, São Paulo, Brasil, 2014, p. 414.

²⁹ EVANGELISTA, Joaquim, 1º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo, Vida Económica, 2018, p. 87.

³⁰ Neste sentido, afirma ROQUETA BUJ, Remedios, “(...) el contrato de los deportistas profesionales ha de ser siempre de duración determinada. La temporalidad es un elemento esencial, o al menos natural, del contrato de trabajo del deportista profesional, fundamentalmente porque la actividad deportiva se puede desarrollar durante muy pocos años, habida cuenta sus especiales exigencias de forma física, destreza, habilidad,...etc.”, in *El trabajo de los deportistas profesionales: Fundación del Fútbol Profesional*, Tirant to Blanch, 1996, p. 145.

Para AMADO, João Leal, a exigência do termo no contrato de trabalho desportivo “justificar-se-á como mecanismo de proteção do desporto, da própria competição desportiva profissional e, porventura, das entidades empregadoras (ou pelo menos de algumas delas)”, in *Vinculação versus Liberdade: O Processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo*, Coimbra Editora, 2002, p. 109.

³¹ O n.º2 do artigo 9.º do RJCTD prevê a possibilidade de, em alguns casos especiais, o contrato de trabalho desportivo ser celebrado por período inferior a uma época desportiva.

³² CORREIA, Lúcio, *Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo*, Petrony, 2008, p. 76.

³³ Referimo-nos aqui às condicionantes a que a vida pessoal e social do atleta está sujeita por força das imposições da entidade empregadora que, muitas vezes, impõe aos atletas profissionais o número de horas que devem descansar, aquilo que devem ingerir às refeições, entre outras limitações.

Por tudo o que foi sumariamente referido – e pelo que havia ainda para referir³⁴ - podemos concluir estar perante um verdadeiro contrato de trabalho especial que procura, “suprir as lacunas, despertadas pela especificidade do mundo do trabalho desportivo, no regime geral do contrato de trabalho, sendo evidente a necessidade de um regime capaz de dar voz a essas relações”³⁵.

III. A Liberdade de Trabalho do Profissional Desportivo

Face ao existente conjunto de normas e princípios constitucionais estruturantes da relação laboral, é impensável falarmos de liberdade de trabalho sem referirmos o enquadramento constitucional laboral existente no nosso Ordenamento Jurídico, por vezes designado de “Constituição Laboral”³⁶ ou “bloco constitucional do trabalho”³⁷.

Ora, os princípios basilares que, em larga medida, influenciam o direito laboral estão plasmados na CRP, quer no capítulo dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, quer no capítulo dos direitos económicos).

O artigo 58.º, n.º1 da Constituição da República Portuguesa consagra o direito universal de acesso ao trabalho, tendo como finalidade a plena realização e desenvolvimento pessoal. Ademais, a nossa *Grundnorm* estabelece que o Estado tem a obrigação de executar “políticas de pleno emprego”, garantindo este direito fundamental (vide o disposto no n.º2 do artigo 58.º da CRP).

Neste sentido, AMADO, João Leal., entende que “algumas exigências por vezes feitas pelos clubes aos praticantes – tais como não sair de casa a partir de determinada hora, não se deslocar para distâncias superiores a *n* quilómetros, não frequentar certo tipo de estabelecimentos, deitar-se a *x* horas, recomendações/imposições no tocante à sua vida sexual, etc. – revelam-se, a este propósito, seguramente desproporcionadas, traduzindo uma inadmissível militarização (para não lhe chamar presidiarização) da relação laboral do praticante desportivo”, in *Vinculação versus Liberdade: O Processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo*, Coimbra Editora, 2002, p. 49.

³⁴ Atente-se aos requisitos para a formação do contrato de trabalho desportivo, as especificidades do período experimental e do direito de ocupação efetiva, relativamente à execução do contrato, a possibilidade de cedência do praticante desportivo durante a pendência do contrato, a intervenção do empresário desportivo e a cessação do contrato de trabalho do praticante desportivo.

³⁵ GONÇALVES, Joana Marta, *Os pactos de opção no contrato de trabalho desportivo*, Revista de Direito do Desporto, N.º 2, AAFDL Editora, p. 38.

³⁶ Cfr. MENEZES CORDEIRO, António, *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, 1991, p. 138.

³⁷ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo*, Lei n.º 54/2017 de 14 de julho – Anotada, Almedina, 2018, p.42.

Por seu turno, o artigo 47.º da CRP tem por epígrafe “Liberdade de escolha de profissão e acesso à função pública” e dispõe no seu n.º 1 que todos têm o “direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho”.

Como referem GOMES CANITILHO e VITAL MOREIRA “a liberdade de escolha de profissão é um direito fundamental complexo, comportando vários componentes. Enquanto direito de defesa a liberdade de profissão significa duas coisas: (a) não ser forçado a escolher (e a exercer) uma determinada profissão; (b) não ser impedido de escolher (e exercer) qualquer profissão para a qual se tenha os necessários requisitos, bem como a obter estes requisitos” e é, continuam aqueles autores, “uma componente da liberdade de trabalho que embora sem estar explicitamente consagrada de forma autónoma na Constituição, decorre indiscutivelmente do princípio do Estado de direito democrático” e “inclui obviamente a liberdade de escolha do género de trabalho, não se esgotando todavia aí (liberdade de não trabalhar, proibição de trabalho forçados, etc.)”³⁸.

Enfim, podemos afirmar que “a liberdade de trabalho é, qualificadamente, liberdade de profissão, entendida esta como ocupação de vida através da qual se realiza a personalidade e se granjeiam meios de subsistência”. De acordo com esta perspetiva, “ela revela-se tanto liberdade de *escolha* quanto liberdade de *exercício*”³⁹, estando, deste modo, vedado qualquer condicionamento à liberdade de trabalho (do praticante desportivo).

Deste modo, a liberdade de escolha da profissão é somente a liberdade do trabalhador “efetuar uma escolha, uma opção, ao escolher a atividade profissional a exercer, a sua entidade empregadora, e o conteúdo do seu contrato de trabalho”⁴⁰. Por outro lado, a liberdade de exercício da profissão “congrega vários, nomeadamente o direito de escolher o lugar de exercício da profissão e o direito de não ser privado do exercício da profissão.”⁴¹.

O RJCTD, sob a epígrafe “Liberdade de trabalho” estabelece, no seu artigo 19.º, n.º1, a nulidade de todas as cláusulas inseridas em contrato de trabalho desportivo

³⁸ CANOTILHO, Gomes; MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 3.ª edição, Coimbra Editora, 1993, pp. 261 e 262.

³⁹ MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, 2.ª Edição. Coimbra Editora, 2010, p. 967.

⁴⁰ GONÇALVES, Joana Marta, *Os pactos de opção no contrato de trabalho desportivo*, Revista de Direito do Desporto, N.º 2, AAFDL Editora, p. 35.

⁴¹ GONÇALVES, Joana Marta, *Os pactos de opção no contrato de trabalho desportivo*, Revista de Direito do Desporto, N.º 2, AAFDL Editora, p. 35.

que visem condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo em momento posterior ao término do vínculo contratual. Assim, procura o legislador “garantir a liberdade de trabalho do praticante desportivo, assegurando que este, após a extinção do anterior vínculo contratual (e qualquer que seja a forma de extinção do mesmo), será livre para celebrar novo contrato de trabalho desportivo com a entidade empregadora que quiser e em condições livremente acordadas com a última”⁴².

No entanto, face ao anteriormente exposto e à peculiar lógica empresarial subjacente ao desporto profissional⁴³, é notória a impossibilidade de a liberdade de trabalho do praticante desportivo ser igual à do trabalhador comum, justificando assim a criação de “mecanismos que limitem a concorrência, sem que isso signifique o suprimir dos fundamentais direitos do praticante desportivo profissional.”⁴⁴.

Assim, como refere JOÃO LEAL AMADO: “O regime jurídico do contrato de trabalho desportivo deverá, por conseguinte, procurar estabelecer um razoável ponto de encontro, uma plataforma de compromisso, entre a tutela do trabalhador/praticante desportivo e a tutela do jogo/competição desportiva”⁴⁵, salvaguardando sempre alguma forma de compensação – porventura económica – do praticante desportivo pela aceitação da referida limitação à sua liberdade contratual⁴⁶.

O profissional desportivo – qual equilibrista – traça, então, o seu percurso por uma estreita corda, suportado, por um lado, pelos direitos que consagram a sua

⁴² AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo*, Lei n.º 54/2017 de 14 de julho – Anotada, Almedina, 2018, p.106.

⁴³ Sabemos que o fenómeno desportivo vive da incerteza do resultado e, naturalmente, da competitividade desportiva das equipas que o compõe. Neste sentido, se os clubes economicamente mais fortes pudessem contratar aos clubes economicamente mais débeis os seus melhores desportistas, o desequilíbrio competitivo aumentaria e o “espetáculo” perderia todo o seu entusiasmo e interesse. Para uma visão de como a lógica de mercado totalmente livre colocaria em causa a própria sobrevivência desta indústria, atente-se: GERRARD, Bill, *Team Sports as Free-market Commodity*, New Political Economy, Vol. 4, n.º 2, 1999, pp. 273-338.

⁴⁴ CORREIA, Lúcio, *Limitações à liberdade contratual do praticante desportivo*, Petrony, 2008, p. 86

⁴⁵ AMADO, João Leal, *Temas laborais*, Coimbra Editora, 2005, p. 170.

⁴⁶ Segundo CARRO, Cardenal, *Deporte y Derecho: las relaciones laborales em el depore profesional*, Universidade de Murcia, 1996, p. 305, o desporto profissional necessita que se limite a concorrência no mercado de trabalho, pois o sucesso do espetáculo desportivo depende da incerteza do resultado e, se assim não fosse, o fosso entre as equipas com maior e menor potencial económico agravar-se-ia, correndo o espetáculo desportivo o risco de perder todo o interesse e entusiasmo. Assim, impõe-se alguns mecanismos de solidariedade e de estabilização do mercado de trabalho desportivo.

liberdade de trabalho e pressado, por outro, pelas restrições a essa mesma liberdade impostas pela necessidade de equilíbrio competitivo de uma competição desportiva.

IV. Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo

i. Breve Enquadramento

No mundo jurídico-laboral, em geral, e no jurídico-laboral desportivo, em particular, é comum a utilização de diversos elementos limitativos da liberdade do trabalhador.

Assim, pese embora a crescente “afirmação de direitos e garantias laborais”⁴⁷ do profissional desportivo – veja-se o exemplo do art. 136.º, n.º1 do CT que diz que “é nula a cláusula de contrato de trabalho ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, por qualquer forma, possa prejudicar o exercício da liberdade de trabalho após a cessação do contrato” e do art. 19.º do RJCTD, que consagra um amplo artigo exclusivamente à liberdade de trabalho do praticante desportivo e às suas limitações.

No entanto, apesar de todo este esforço, elementos como as cláusulas de não concorrência, os pactos de preferência, os pactos de opção e as famosíssimas cláusulas de rescisão são comumente utilizadas pelos clubes por forma a limitar a liberdade contratual do trabalhador desportivo.

Neste sentido, debruçar-nos-emos sobre estes meios limitativos da liberdade de trabalho do praticante desportivo, procurando fazer uma análise clara e expositiva dos mesmos.

ii. Pacto de Não Concorrência

Do art. 128.º, n.º 1, al. f) CT resulta a consagração expressa de um *dever de lealdade* do trabalhador para com o empregador durante o desenvolvimento das relações contratuais, “nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.”

⁴⁷ EVANGELISTA, Joaquim, *1º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo*, Vida Económica, 2018, p. 90.

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

Assim, somente por acordo com o trabalhador pode a entidade patronal acautelar os seus interesses futuros, evitando que o trabalhador venha a transmitir para uma empresa concorrente saberes empresariais confidenciais, conhecimentos técnicos especializados e outros recursos, e, *maxime*, a própria clientela. Tal acordo é tradicionalmente designado por «pacto de não concorrência»⁴⁸ e a lei admite-o no art. 136.º, n.º 2 do CT, desde que a sua duração temporal cumpra os limites definidos e se verifiquem, cumulativamente, certas condições.

O pacto de não concorrência pode ser entendido como “um acordo por virtude do qual o trabalhador se obriga a não desenvolver a sua atividade por forma que possa ser prejudicial para a anterior entidade patronal, comprometendo-se, designadamente, a não trabalhar para uma empresa concorrente ou a não exercer por conta própria atividades concorrentes.”⁴⁹⁵⁰

No entanto, atendendo à especificidade do labor do praticante desportivo⁵¹, será lícita a cláusula negocial que obrigue o profissional desportivo a abster-se no futuro de praticar a sua atividade profissional ao serviço de uma determinada entidade empregadora?

Ora, a verdade é que o art. 19.º do RJCTD apenas prevê a nulidade das cláusulas limitativas da liberdade do praticante desportivo “inseridas em contrato de trabalho desportivo”, olvidando-se o legislador da possibilidade de serem inseridas cláusulas limitativas da liberdade de trabalho do praticante desportivo em acordo de revogação outorgado por ambas as partes. Portanto, dir-se-á, com razão, que aceitar a inclusão de uma cláusula desta índole em pacto acessório ao contrato de trabalho poderia até ser aceitável.

⁴⁸ Também designado *patto di non concorrenza*, em italiano, e *Wettbewerbsabrede*, em alemão.

⁴⁹ PINTO, Mário, MARTINS, Pedro Furtado e NUNES DE CARVALHO, António – *Comentário às leis do trabalho*, Volume I, Lex, Lisboa, 1994, p. 171.

⁵⁰ Vide, de qualquer modo, a noção avançada por LEITE, Jorge – *Direito do Trabalho, Volume II*, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2004, p. 64.

⁵¹ Carreira de curta duração e desgaste rápido, caracterizada pela obrigatoriedade de contratação a termo certo.

Neste sentido, salientamos ainda que o praticante desportivo não pode alegar que a sua liberdade de trabalho se encontra condicionada, quando foi o próprio a consentir na sua limitação à luz da sua liberdade contratual.

iii. Pacto de Preferência

O regime jurídico do pacto de preferência encontra-se previsto nos arts. 414.º a 423.º do CC, sendo que a nossa lei civil o define do seguinte modo: “O pacto de preferência consiste na convenção pela qual alguém assume a obrigação de dar preferência a outrem na venda de determinada coisa.”.

Ora, nas palavras de ANTUNES VARELA, o pacto de preferência é entendido como o “contrato pelo qual alguém assume a obrigação de, em igualdade de condições, escolher determinada pessoa (a outra parte ou terceiro) como seu contraente, no caso de se decidir a celebrar determinado negócio”⁵²⁵³, importando assim afirmar que nos encontramos perante um contrato de cariz não sinalagmático.⁵⁴

Esta figura - embora podendo apresentar algumas semelhanças – distingue-se do contrato-promessa⁵⁵, sendo essa distinção bem aclarada por ALMEIDA COSTA quando refere que no pacto de preferência “o promitente não assume uma obrigação ou vinculação pura e simples, mas antes condicionada. O promitente fica adstrito a dar preferência a outrem na realização de determinado contrato; todavia, apenas se compromete a preferi-lo, tanto por tanto, se vier a existir um projeto de realização desse contrato e se tal projeto, comunicado ao promissário, for por ele aceite. Há, assim, algo menos do que no contrato-promessa.”⁵⁶.

⁵² ANTUNES VARELA, João, *Das Obrigações em Geral*, vol. I, 6ª edição, Coimbra, 1989, p. 339.

⁵³ Sobre o pacto de preferência vide, entre outros, MENEZES CORDEIRO, A., *Direito das Obrigações*, 1.º Vol., Lisboa, 1990, pp. 483 e ss.; MENEZES LEITÃO, L., *Direito das Obrigações*, Vol. I, Coimbra, 2005, pp. 234-235.

⁵⁴ Como reitera BARATA, Carlos Lacerda, *in Da Obrigação de Preferência*, Coimbra, 1990, pp. 19: "o obrigado à preferência está adstrito a uma prestação que consiste em escolher o titular do direito de preferência para contraparte, caso decida efetuar o contrato a que a relação de preferência se reporta (e o preferente se disponha a contratar nos termos em que terceiro o faria)".

⁵⁵ Sobre o contrato-promessa veja-se: SILVA, Calvão, *Sinal e Contrato-promessa*, 8.ª Ed., Coimbra Editora, 2001; ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral*, 10.ª Edição, revista e atualizada, Vol. I, II, Almedina, 2003; ALMEIDA COSTA, Mário Júlio, *Direito das Obrigações*, 9.ª Edição, Revista e Aumentada, Almedina, 2004; COSTA GOMES, Manuel Januário, *Em Tema de Contrato-Promessa*, 5.ª Reimpressão, Lisboa, AAFDL, 2003.

⁵⁶ ALMEIDA COSTA, Mário Júlio, *Direito das Obrigações*, 9.ª Edição Revista e Aumentada, Coimbra, 2004, p. 405.

Figura igualmente distinta do pacto de preferência é a venda a retro⁵⁷, figura assente na existência de uma cláusula resolutiva do contrato. Na venda a retro a resolução do contrato “depende apenas da vontade do vendedor, sendo confiada apenas ao seu poder discricionário, não tendo ele de invocar os fundamentos da sua decisão de resolver o contrato”⁵⁸.

Por seu turno, o pacto de preferência prevê a possibilidade de realização de um contrato futuro, sobre o qual o titular do direito de preferência o exerce, tendo de pagar o preço que o terceiro deu ou se propôs a dar.

Antes de avançarmos para a análise do regime jurídico do pacto de preferência importa, de modo sintético, distingui-lo ainda do pacto de opção.

Então, enquanto no pacto de opção temos uma “proposta irrevogável, em que só falta a aceitação do destinatário para que o novo contrato seja concluído”⁵⁹, no pacto de preferência – como já afloramos - é prevista a realização de um futuro contrato, “em que o titular do mesmo goza, em igual condições com um terceiro, do direito de ser preferido na celebração do referido contrato (...)”⁶⁰.

Vejamos!

O pacto de preferência, enquanto “negócio preliminar de um outro contrato a celebrar”⁶¹, é utilizado no mundo das relações laborais desportivas⁶², nomeadamente nos casos em que os clubes identificam um potencial desportivo no atleta e procuram, assim, acautelar a aquisição do ativo desportivo que, de outro modo, poderiam perder para um rival.

Uma exemplificação daquilo que pode ser esta figura no contrato de trabalho desportivo é-nos dada por LEAL AMADO: “É o que sucede, por exemplo, se o praticante desportivo A celebrar com o clube B um contrato de trabalho, pelo prazo de duas épocas desportivas, sendo inserida neste contrato uma cláusula nos termos

⁵⁷ Dispõe o artigo 927.º do CC: “Diz-se a retro a venda em que se reconhece ao vendedor a faculdade de resolver o contrato”.

⁵⁸ Cfr. Acórdão da Relação do Porto, de 11/7/1994, disponível na página da internet: <http://www.dgsi.pt/jtrp>.

⁵⁹ CORREIA, Lúcio, “Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo”, Petrony, 2008, p. 208.

⁶⁰ CORREIA, Lúcio, “Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo”, Petrony, 2008, p. 208.

⁶¹ CORREIA, Lúcio, “Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo”, Petrony, 2008, p. 209.

⁶² Segundo ANTUNES VARELA, “O pacto de preferência é admitido relativamente a todos os contratos onerosos em que faça sentido a opção por certa pessoa sobre qualquer outros concorrentes.”, *Das Obrigações em Geral*, 10.ª Edição, revista e atualizada, Vol. I, II, Almedina, 2003, p. 377.

da qual, decorridas que sejam essas duas épocas e expirado o seu prazo, A ficará obrigado a conceder preferência a B para seu futuro parceiro contratual. Deste modo, A vincula-se a, em igualdade de condições, escolher B de preferência a qualquer outro clube. Ou, vendo as coisas sob outro prisma, A compromete-se a não contratar com um terceiro clube, se B estiver disposto a contratar em iguais condições.”⁶³.

Então, importa perceber qual a validade dos pactos de preferência constantes de contratos de trabalho de praticantes desportivos. Serão estas cláusulas contratuais válidas ou inválidas?

Na opinião de LEAL AMADO “a limitação da liberdade contratual do praticante desportivo, poder escolher qual a entidade empregadora desportiva que pretende representar, poderá implicar a nulidade deste pacto, quer por se tratar de preceitos imperativos inderrogáveis, quer pela dimensão da liberdade do praticante desportivo”⁶⁴.

Aliás, a tese da *indiferença remuneratória* do pacto de preferência sustentada por alguma doutrina não colhe, para este autor, pois “as exigências ligadas à liberdade de trabalho vão muito mais longe (dir-se-ia: muito mais fundo) do que isso, não se circunscrevendo a aspetos de ordem patrimonial: a liberdade de trabalho do praticante postula a liberdade de escolher o clube/empregador; postula, inclusive, a liberdade de escolher um clube que ofereça piores condições remuneratórias (mas que, porventura, ofereça melhores condições desportivas, humanas, ambientais, educacionais, etc.)”⁶⁵, concluindo que este pacto de preferência deve ser tido como nulo⁶⁶.

Em sentido diverso, LÚCIO CORREIA entende que “em certas situações, o atleta pode ser beneficiado pela compressão da sua liberdade de trabalho, podendo verificar-se de igual modo quanto à verificação de um pacto de preferência durante

⁶³ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo*, Lei n.º 54/2017 de 14 de julho – Anotada, Almedina, 2018, pp. 106 e 107.

⁶⁴ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo: Anotado*, Coimbra Editora, 1995, p. 85; *Vinculação versus Liberdade: O processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo*, Coimbra Editora, 2002, p. 128.

⁶⁵ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo*, Lei n.º 54/2017 de 14 de julho – Anotada, Almedina, 2018, p.107.

⁶⁶ O autor entende que “estas irrecusáveis dimensões da liberdade de trabalho do praticante desportivo são cerceadas através da figura do pacto de preferência, pelo que este deverá ter-se como nulo”, AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo*, Lei n.º 54/2017 de 14 de julho – Anotada, Almedina, 2018, p.107.

a execução do contrato de trabalho do praticante desportivo.”⁶⁷, acrescentando que “a admissibilidade do pacto de preferência no contrato de trabalho do praticante desportivo traduz a necessidade de combinação entre a autonomia deste regime laboral específico face ao regime geral de trabalho (...)”⁶⁸.

Referindo ainda que “o pacto de preferência, não induz o praticante desportivo a escolher determinada entidade empregadora desportiva, nem reduz a sua liberdade laboral e/ou contratual, sendo certo que, o referido pacto não tem consequências negativas remuneratórias para o praticante, antes pelo contrário, pois a preferência, só vale se o seu titular igualar as condições oferecidas por um Clube terceiro.”⁶⁹.

Assim, entende este autor que “como em qualquer cláusula contratual, o pacto de preferência tem de ser analisado e interpretado em função de critérios de ponderação e de tendencial equilíbrio entre as partes, tornando-se imperioso introduzir um juízo de adequação para lograr saber se, a aposição do referido pacto preferencial, segundo o normal curso dos acontecimentos, tem de *per si*, aptidão para produzir certo resultado que, surgindo na sequência da manifestação da vontade das partes, afigura-se como sendo juridicamente desvalioso”⁷⁰.

É nosso entendimento que a posição defendida por LEAL AMADO, ao concluir pela nulidade de tal cláusula, carece de alguma ponderação, merecendo, por isso, ser perreccionada de outro prisma.

Em primeiro lugar, importa referir que a utilização das cláusulas de preferência no regime laboral desportivo compreende bastantes diferenças quando comparada com a utilização no direito civil.⁷¹ Ou seja, ao passo que no direito civil a contra

⁶⁷ CORREIA, Lúcio Miguel, “Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo”, Petrony, 2008, p. 218.

⁶⁸ CORREIA, Lúcio Miguel, “Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo”, Petrony, 2008, p. 220.

⁶⁹ CORREIA, Lúcio Miguel, “Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo”, Petrony, 2008, p. 221.

⁷⁰ CORREIA, Lúcio Miguel, “Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo”, Petrony, 2008, p. 220.

Acrescentando ainda: “tornando-se imperioso introduzir um juízo de adequação para lograr saber se, a aposição do referido pacto preferencial, segundo o normal curso dos acontecimentos, tem de *per si*, aptidão para produzir certo resultado que, surgindo na sequência da manifestação de vontade das partes, afigura-se como sendo juridicamente desvalioso.”

⁷¹ Escreve BOSCH CAPDEVILA, Esteve, “(...) a utilização do direito de preferência na esfera desportiva, pelo contrário apresenta muitos problemas, motivados pelo facto de a contraprestação oferecida por terceiro nunca pode dizer-se que seja completamente fungível. Efectivamente, um requisito sempre exigido pelas normas civilísticas reguladoras do direito de preferência é o de que a contraprestação deve ser fungível. Desta forma, o direito de preferência procederá quando o proprietário transmita a coisa a um terceiro a troco de dinheiro (bem fungível), mas não já quando, por exemplo, a contraprestação consista numa obra de arte.”, in *Os Direitos de Opção e de Preferência para a Prestação de Serviços por parte de*

prestação deve ter um caráter fungível, no regime laboral desportivo, a referida contraprestação incide sobre a atividade desportiva do praticante desportivo, não tendo, por isso, essa natureza.

Em segundo lugar, cumpre salientar que a aposição de tal cláusula de preferência num contrato de trabalho desportivo é uma decorrência da autonomia negocial das partes, conforme disposto no artigo 405.º do CC⁷²⁷³.

Deste modo, as cláusulas contratuais acordadas entre as partes, devem ser rigorosamente cumpridas pelas mesmas, conforme o princípio da *pacta sunt servanda*, consagrado no art.º 406.º, n.º 1 do CC⁷⁴.

Para além disso, a liberdade de trabalho não pode ser entendida como um valor absoluto e imutável. Ela, para além de comportar várias restrições, pode ainda, em certas circunstâncias, ser objeto de disposição por parte do seu titular.

Face ao exposto, é nossa convicção que, *ab initio*, não devemos seguir o caminho da invalidade generalizada dos pactos de preferência presentes no contrato de trabalho desportivo.

Em boa verdade, como já foi aludido, os pactos de preferência no contrato de trabalho desportivo não refletem negativamente na retribuição do praticante desportivo, nem constituem uma total limitação à liberdade do praticante desportivo.

Assim, só após uma análise completa do conjunto de circunstâncias que compõem, *in concreto*, a relação jurídica laboral onde está inserido o pacto de preferência é que o intérprete estará em condições de se pronunciar sobre a validade ou invalidade desta figura.

No entanto, reiteramos o nosso entendimento de que o pacto de preferência – salvo os casos em que este produz efeitos jurídicos intoleráveis e violadores da liberdade de trabalho do praticante desportivo – pode ser utilizado no âmbito das relações laborais desportivas.

Desportistas Profissionais: O Caso Eto 'o (Tradução de João Leal Amado), Desporto & Direito, - Revista Jurídica do Desporto, Ano III – n.º 7, Coimbra Editora, 2006.

⁷² O art.º 405.º, n.º1 do CC estabelece que “dentro dos limites da lei, as partes têm a faculdade de fixar livremente o conteúdo dos contratos, celebrar contratos diferentes dos previstos neste código ou incluir nestes as cláusulas que lhes aprouver.”

⁷³ A autonomia privada, segundo alguns autores tem mesmo assento constitucional. Atente-se, para o efeito, nas palavras de CORREIA, Sérvulo, *Legalidade e Autonomia Contratual nos Contratos Administrativos*, Almedina, 1987, p. 438.

⁷⁴ Artigo 406.º, n.º1 do CC: “O contrato deve ser pontualmente cumprido, e só pode modificar-se ou extinguir-se por mútuo consentimento dos contraentes ou nos casos admitidos na lei.”

iv. Pacto de Opção

Embora a lei civil do nosso ordenamento jurídico não preveja a figura do pacto de opção⁷⁵, a doutrina nacional – por força da sua grande aplicação prática - tem-se debruçado sobre esta figura historicamente associada ao contrato de compra e venda, mas com crescente predominância nas “relações de tipo obrigacional (como a locação e, porventura, o contrato de trabalho)”⁷⁶, pendendo, ao abrigo do princípio da liberdade contratual (art.º 405.º do CC), para a sua admissibilidade.

De acordo com ALMEIDA COSTA⁷⁷, o pacto de opção “consiste no acordo em que uma das partes se vincula à respetiva declaração de vontade negocial, correspondente ao negócio visado, e a outra tem a faculdade de aceitá-la ou não, considerando-se essa declaração da primeira uma proposta irrevogável”⁷⁸⁷⁹.

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

Assim, no âmbito das relações laborais desportivas, a doutrina⁸⁰ aponta, essencialmente, três tipos de pactos ou cláusulas de opção: i) o pacto de opção a favor da entidade empregadora desportiva (aquele que é comumente utilizado e

⁷⁵ O pacto de opção está previsto, por exemplo, na lei italiana (art. 1331.º do Código Civil), a respeito da formação do contrato. Este diploma legal equipara, para os efeitos previstos no art. 1329.º, o pacto de opção à proposta irrevogável, mas tratam-se de figuras distintas, pois num caso estamos perante um contrato e no outro um negócio unilateral. Vd. Sobre o pacto de opção em Itália, entre outros, ERNESTO CESÁRIO, “Opzione nel contratto”, *Enciclopédia del Diritto*, XXX, 1980, pp. 561 e ss.

⁷⁶ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo*, Lei n.º 54/2017 de 14 de julho – Anotada, Almedina, 2018, p.108.

⁷⁷ ALMEIDA COSTA, Mário Júlio, “Direito das Obrigações”, 9.ª Edição Revista e Aumentada, Coimbra, 2004, p. 347.

⁷⁸ Ainda neste sentido entende AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo*, Lei n.º 54/2017 de 14 de julho – Anotada, Almedina, 2018, p.107, que: “através do pacto de opção, uma das partes vincula-se completamente, deixando-se à outra inteira liberdade para vir a aderir, ou não, àquela proposta contratual.”.

⁷⁹ Sobre o pacto de opção vide também SERRA, A. Vaz, *Anotação ao Acórdão do STJ de 2 de junho de 1977*, *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, ano 111.º, n.º 3615, pp. 92 e ss.; MACHADO, João Baptista, “Anotação ao Acórdão do STJ de 16 de fevereiro de 1984”, *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, ano 117.º, n.º 3724, pp. 202 e ss.; FONSECA, Tiago Soares, *Do Contrato de Opção – Esboço de uma Teoria Geral*, Lisboa, 2001; ALMEIDA, Carlos Ferreira, *Contratos I*, Conceito. Fontes. Formação, 3.ª Edição, Coimbra, 2005, pp. 144 e ss.

⁸⁰ Cfr. AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo: Anotado*, Coimbra Editora, 1995; e *Vinculação Versus Liberdade (o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo)*, Coimbra Editora, 2002; BAPTISTA, Albino Mendes, *Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*, Coimbra Editora, 2006, pp. 41-67.

que exemplificamos infra); ii) o pacto de opção a favor do praticante/trabalhador desportivo; e iii) o pacto de opção recíproco.

De seguida, procuraremos – de modo sintético mas preciso - exemplificar cada uma das três formas por nós supra enunciadas, sendo certo que nos debruçaremos, primordialmente, sobre a primeira.

O seguinte exemplo ilustra, então, o pacto de opção a favor da entidade empregadora desportiva (i): o praticante desportivo X celebra um contrato de trabalho desportivo por três épocas com a entidade empregadora desportiva Y, com opção a favor desta última por mais uma época desportiva.

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

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

Ora, o pacto de opção é “profusamente utilizado no mundo do desporto profissional, em particular no futebol”⁸¹, sendo, na maioria dos casos⁸², utilizado a favor da entidade empregadora desportiva⁸³: este, como já vimos, deve então ser entendido como aquele onde o praticante desportivo e determinado clube celebram um contrato por 2 épocas desportivas com opção a favor do segundo por mais 1

⁸¹ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo*, Lei n.º 54/2017 de 14 de julho – Anotada, Almedina, 2018, p.108.

Neste sentido, BAPTISTA MACHADO in *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, ano 117.º, n.º 3724, p. 203: “é também frequente ouvir-se entre nós (e o mesmo acontece no estrangeiro) que determinada coletividade desportiva detém sobre certo jogador um direito de opção por mais uma época. Também aqui se trata de uma cláusula de reserva de um verdadeiro direito de opção inscrita num contrato desportivo (contrato de trabalho)”.

⁸² A título de exemplo damos uma exceção que confirma a regra: veja-se o caso da transferência mediática de Iker Casillas do Real Madrid para o Futebol Clube do Porto (FCP) com quem o guarda-redes celebrou um contrato de trabalho desportivo por duas épocas, com opção a favor do jogador por mais uma época desportiva.

⁸³ GARCIA GARNICA e PALAZON GARRIDO, afirmam que: “Es usual en la practica, incluir en el contracto laboral de los deportistas o acompañar como anexo al mismo un derecho de opción a favor de la entidad deportiva.”, in *Las Restricciones a la libertad contractual de los deportistas profesionales*, REDD, n.º 13, enero/junio, Madrid: Civitas, 2001, p. 49.

época desportiva. No fim da segunda época desportiva, esse clube poderá exercer ou não o seu direito potestativo.⁸⁴⁸⁵

Entre nós, JOÃO LEAL AMADO entende que, nestes casos, o praticante desportivo encontra-se numa posição muito desfavorável, pois “nem recupera a sua liberdade no termo da segunda época de contrato, nem tem garantida a sua ligação até ao termo da terceira época”.

Assim, o praticante desportivo encontra-se numa autêntica situação de sujeição jurídica em relação à vontade futura da entidade empregadora desportiva – de utilizar ou não o seu direito de opção –, devendo, por isso, “o direito de opção obedecer a pressupostos formais, nomeadamente quanto à definição de um pré-aviso razoável, de modo a que a situação não prejudique anormalmente o praticante, para quem um prolongamento excessivo do momento da decisão pode provocar danos na sua carreira profissional.”⁸⁶.

LEAL AMADO reconhece que o disposto no artigo 19º, n.º1 do RJCTD – por considerar nulas as cláusulas inseridas em contrato de trabalho desportivo que visem condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do praticante após o termo do vínculo contratual⁸⁷ – não releva em sede de pacto de opção, pois, através deste “o que está em jogo é a própria duração da vinculação contratual do praticante, tratando-se de saber, tão-só, quando termina tal vínculo (...), pelo que a liberdade de trabalho tutelada pelo art. 19.º/1 da presente lei – uma liberdade de trabalho dir-se-ia, *pós-contratual* – não se verá afetada pelo pacto de opção”⁸⁸.

⁸⁴ Sobre os direitos potestativos, veja-se MENEZES CORDEIRO, António, *Tratado de Direito Civil Português*, Vol. I, Tomo I, 3.ª Ed., Almedina, 2005, pp. 335 e ss.

⁸⁵ Aqui importa ainda ressaltar a diferença entre o pacto de opção e o pacto de preferência: “enquanto o pacto de preferência é celebrado na previsão de um eventual contrato futuro em relação ao qual a preferência irá funcionar, no pacto de opção verifica-se já a declaração contratual de uma das partes num contrato em formação, isto é, uma das partes emite logo uma declaração irrevogável correspondente ao contrato que pretende celebrar, concedendo à outra a faculdade de aceitar ou declinar o contrato, dentro de certo prazo, ficando o contrato concluído com a mera aceitação do destinatário, caso este o aceite nos termos propostos.”, in Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, Processo 457/2002.C1, de 30-01-2017 (<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/0/36018955adb29de28025727a0054c5d7?OpenDocument>).

⁸⁶ BAPTISTA, Albino Mendes, *Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*, Ed. Coimbra, 2006, p. 65.

⁸⁷ O sublinhado é nosso.

⁸⁸ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo*, Lei n.º 54/2017 de 14 de julho – Anotada, Almedina, 2018, p.108.

Contudo, o insigne Professor entende, porém, que este facto “de modo nenhum significa, por si só, que este pacto de opção se mostre conforme com o nosso ordenamento jurídico.”⁸⁹.

Este autor tem defendido a invalidade das cláusulas de opção a favor da entidade empregadora desportiva presentes nos contratos de trabalho desportivos, argumentando que “o pacto de opção a favor do clube surge, cristalino, como um instrumento tendente a defraudar as normas que regem o contrato de trabalho desportivo. Na verdade, se uma qualquer cláusula contratual que permitisse o despedimento *ad nutum* ofenderia aberta e declaradamente uma proibição legal e constitucional – a proibição de despedimento sem justa causa -, bem pode dizer-se que o pacto de opção ofende a mesma proibição de modo disfarçado e oblíquo.”⁹⁰

Entendimento diverso tem JOÃO ZENHA MARTINS, ao julga que “o pacto de opção favorece a ligação do trabalhador com a prossecução dos objetivos da entidade desportiva, congraçando a funcionalidade da autonomia negocial com o pré-ordenamento do tipo de interesses existente, ao que um pretense aparato de proteção, misticamente desentranhado da função tutelar do Direito do Trabalho, pode obviar”⁹².

Também neste sentido, LÚCIO CORREIA refere que “o pacto de opção constitui um instrumento jurídico apto a poder prever ou consagrar alguma situação factual prevista ou imprevista, que poderá condicionar ou deferir a verificação do termo do contrato de trabalho desportivo, pelo que, concluímos que o pacto de opção a favor do clube, nem sempre constitui um condicionalismo ou uma limitação intolerável da liberdade de trabalho do praticante desportivo”⁹³.

⁸⁹ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo*, Lei n.º 54/2017 de 14 de julho – Anotada, Almedina, 2018, p.195.

⁹⁰ AMADO, João Leal, *AB VNO AD OMNES*, 75 anos da Coimbra Editora, 1920-1995, 1998, pp. 1169 a 1180.

⁹¹ LEAL AMADO esclarece ainda: “Ora, sucede que uma tal cláusula de denúncia patronal *ad nutum* seria manifestamente inválida em sede de contrato de trabalho desportivo. O sistema de despedimento livre, *ad nutum*, foi proscrito pelo art. 53.º da CRP, tendo igualmente (e logicamente) sido rejeitado pela presente lei, no seu art. 23.º: o contrato de trabalho desportivo não pode ser denunciado *ante tempus* pela entidade empregadora, a esta apenas sendo lícito proceder a despedimento no caso de existir justa causa ou tratando-se de despedimento coletivo, sempre com a necessária observância de um conjunto de garantias procedimentais para o trabalhador/praticante desportivo.”, in *Contrato de Trabalho Desportivo*, Lei n.º 54/2017 de 14 de julho – Anotada, Almedina, 2018, p.195.

⁹² MARTINS, João Zenha, *A vinculação laboral desportiva e os pactos de opção, Liberdade e Compromisso*, Volume II, estudos dedicados ao professor Mário Fernando de Campos Pinto, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2009, p. 332.

⁹³ CORREIA, Lúcio Miguel, comentário ao Acórdão n.º 48-CAP/2007, da Comissão Arbitral Paritária, in *Desporto & Direito*, revista jurídica do desporto, Ano V, n.º 15, maio/agosto 2008, p. 512.

Ainda com semelhante entendimento, PAULO LEITE GONÇALVES considera que desde que o direito de opção fique devidamente plasmado e concretizado no contrato de trabalho desportivo, quer quanto às condições em que este possa ser exercido, quer quanto ao período da eventual prorrogação do contrato, este deve ser entendido como legal e válido⁹⁴.

Por fim, diz-nos ALBINO MENDES BATISTA que “não é aceitável (...) que o praticante desportivo assine um contrato, de forma livre e esclarecida, para vigorar por certo tempo, com certas cláusulas, e depois queira dar o dito por não dito, aproveitando as normas legais comuns, inaplicáveis atentas as especificidades desta realidade social, para se furtar ao cumprimento do que acordou e satisfazer interesses de clubes que disponibilizam para lhe conceder melhores condições contratuais e, conseqüentemente, para tirar benefícios do incumprimento”⁹⁵.

Se ao nível doutrinal a admissibilidade dos pactos de opção está longe de ser pacífica, parece que ao nível jurisprudencial alguma estabilidade tem sido encontrada nas decisões já tomadas.

A nível nacional, não podemos abordar a validade do pacto de opção no contrato de trabalho desportivo sem mencionar dois litígios: o *Caso N’Doye* e o *Caso Luiz Carlos*.

No primeiro caso, a Comissão Arbitral Paritária⁹⁶ entendeu que a aposição de uma cláusula de opção válida para as duas épocas seguintes ao termo do contrato limitava a liberdade de trabalho do praticante desportivo e era ilegal, por violação do art.º 18.º, n.º 1 da Lei n.º 28/98, de 26 de junho⁹⁷ e do art.º 47.º, n.º 1 da CRP.

Fundamentando a Comissão que “a estabilidade no trabalho adquirida pelo trabalhador ao celebrar o contrato por um ano é desproporcional à adquirida pela

⁹⁴ GONÇALVES, Paulo Leite, *O Direito de Opção na Prestação do Desportista Profissional*, II Congresso de Direito do Desporto, Porto, 12 e 13 de outubro de 2006, coord. Ricardo Costa e Nuno Barbosa, pp. 275 e 276.

⁹⁵ BAPTISTA, Albino Mendes *in Especificidades do Contrato de Trabalho Desportivo e Pacto de Opção*, Estudos sobre o contrato de trabalho desportivo, Ed. Coimbra, 2006, p. 34

⁹⁶ Comissão constituída pelo CCT entre a LPF e o SJPF, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de setembro de 1999 (alterado em 2017), para dirimir os litígios emergentes do contrato de trabalho desportivo.

⁹⁷ Diploma revogado pela Lei n.º 54/2017, de 14 de julho que passa a regular o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, do contrato de formação desportiva e do contrato de representação ou intermediação.

entidade empregadora que, se assim o entender, adquire essa estabilidade por três anos, mas à custa do sacrifício da limitação da liberdade do trabalhador”⁹⁸.

De igual modo, no segundo caso, entendeu o Tribunal de Trabalho de Penafiel⁹⁹ que o contrato de trabalho celebrado entre Luiz Carlos (jogador profissional de futebol) e o Sport Club de Freamunde (entidade empregadora desportiva) para duas épocas, no qual se previa numa cláusula a possibilidade de o clube exercer o seu direito de opção, prorrogando, desse modo, o contrato de trabalho por mais uma época desportiva, limitava a liberdade de exercício do trabalhador, violando o disposto no art.º 47.º, n.º 1 da CRP.

Assim, esta instância concluiu que não tendo o trabalhador retirado qualquer contrapartida económica, o mesmo ficou totalmente condicionado à vontade da entidade patronal, sendo, por isso, a cláusula de opção inválida e, consequentemente, nula.

No entanto, mais recentemente e em sentido diverso, o Tribunal da Relação de Lisboa¹⁰⁰, na disputa judicial entre um jogador e o clube acerca da validade de uma cláusula de opção estabelecida no contrato de trabalho, deu razão à entidade empregadora ao considerar válida tal cláusula.

No essencial, foi alegado pelo praticante desportivo que o pacto de opção constante do seu contrato violava a sua liberdade de trabalho e os princípios constitucionais de proibição de despedimentos sem justa causa e segurança no emprego, presentes nos artigos 53.º, 47.º, n.º 1 e 58.º, n.º1 da CRP.

Ora, entendeu o tribunal que a cláusula em causa não padecia de qualquer nulidade ou inconstitucionalidade¹⁰¹.

Após esta ilustração das diferentes visões sobre a legalidade e admissibilidade dos pactos de opção, tendemos a concordar com a posição seguida pelo Tribunal da Relação de Lisboa, em junho de 2018, ao considerar válidas as cláusulas de opção estabelecidas no âmbito de um contrato de trabalho desportivo.

⁹⁸ Acórdão da Comissão Arbitral Paritária emergente do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a LPF e o SJPF, processo n.º 48-CAP/2007.

⁹⁹ Sentença proferida pelo 2.º Juízo, do Tribunal do Trabalho de Penafiel, processo n.º 1440/11.5TTPNF, de 25 de fevereiro de 2013

¹⁰⁰ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 742/16.9T8CSC.L1-4, de 06 de junho de 2018, disponível em www.dgsi.pt

¹⁰¹ O tribunal entendeu que o réu podendo ter escolhido não celebrar o contrato de trabalho ou celebrar outro sem tal cláusula e não o tendo feito há que respeitar os pactos celebrados (princípio *pacta sunt servanda*). Aduziu ainda que esta cláusula nunca pode ser tida como contrária à constituição pois não visa qualquer tipo de despedimento ou coloca em risco a segurança no emprego, antes visa a possível manutenção do contrato de trabalho, por prorrogação do mesmo.

Deste modo, cremos, em primeiro lugar, que as cláusulas de opção presentes no seio da relação laboral desportiva não são violadoras do artigo 19.º, n.º 1 do RJCTD, pois estas não pretendem “limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo após o termo do vínculo contratual”, mas sim prorrogar a própria duração do vínculo contratual do praticante desportivo.

Em segundo lugar, temos de afirmar a nossa inclinação para o integral cumprimento do contratualmente estabelecido entre as partes, atendendo ao princípio da *pacta sunt servanta*, consagrado no artigo 406.º, n.º 1 do CC, desde que o estabelecido não se tenha por contrário à lei.

Por fim, apesar de os pactos de opção estabelecidos em contrato de trabalho desportivo merecem, de um modo geral, a nossa aceitação, não deve isto justificar uma adesão *in tenebris* a este regime, devendo o pacto de opção ser sempre analisado e interpretado.

v. Cláusula de Rescisão

Apesar de o surgimento das cláusulas de rescisão estar intimamente ligado ao ordenamento jurídico espanhol¹⁰², esta figura tem caminhado a passos largos por todo o continente europeu, sendo hoje uma realidade na maioria dos contratos de trabalho dos profissionais desportivos – nomeadamente dos futebolistas¹⁰³.

A cláusula de rescisão é então uma figura com características únicas e singulares que a distinguem de qualquer outra figura existente no horizonte do Direito Laboral. Ora, esta cláusula, aposta num contrato de trabalho desportivo, permite a uma das partes rescindir o contrato *ante tempus* e de forma imediata, sem necessidade de obedecer a qualquer prazo aviso prévio, mediante o pagamento de uma contrapartida pecuniária à sua entidade patronal¹⁰⁴.

¹⁰² Recorde-se que o n.º 1 do artigo 16.º do Real Decreto n.º 1006/1985 dispõe o seguinte: “La extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, sin causa imputable al club, dará derecho, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la Jurisdicción Laboral en función de las circunstancias de orden deportiva, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable”, sendo que a jurisprudência e doutrina espanholas têm retirado da expressão “en ausencia de pacto al respecto” a figura das cláusulas de rescisão.

¹⁰³ Em Portugal, a primeira cláusula de rescisão a constar de um contrato de trabalho de um profissional desportivo remonta a 1999, época em que Carlos Janela – à altura diretor desportivo do Sporting Clube de Portugal – decidiu blindar alguns dos jogadores da equipa com esta cláusula (Diário de Notícias, 02-12-2016: <https://www.dn.pt/desporto/interior/clausulas-de-rescisao-uma-moda-que-ja-vem-do-seculo-passado-5529999.html>)

¹⁰⁴

Face à crescente importância destas cláusulas no mundo jus laboral desportivo, a Doutrina tem-se debruçado sobre a sua natureza jurídica e validade identificando-a, por um lado, com uma efetiva “cláusula penal”, por outro, como uma “multa penitencial” e ainda, por outro, como uma verdadeira “condição resolutiva”.

Assim, para uma análise com propriedade ao regime das cláusulas de rescisão, importa, em primeiro lugar, destrinçar estas três visões.

a. A Cláusula de Rescisão Como “Cláusula Penal”

A cláusula penal é então definida, nos termos do art.º 810.º do CC, como o montante de indemnização exigível pelo não cumprimento e definido por acordo entre as partes.

Nas palavras de PINTO MONTEIRO, a cláusula penal é “a estipulação em que qualquer das partes, ou uma delas apenas, se obriga antecipadamente, perante a outra, a efetuar certa prestação, normalmente em dinheiro, em caso de não cumprimento ou de não cumprimento perfeito (máxime, em tempo) de determinada obrigação, via de regra a fim de proceder à liquidação do dano ou de compelir o devedor ao cumprimento”¹⁰⁵.

Este autor distingue ainda três concepções diferentes da cláusula penal: a) a cláusula penal como cláusula de fixação do montante de indemnização¹⁰⁶; b) a cláusula penal puramente compulsória¹⁰⁷; c) a cláusula penal *stricto sensu*¹⁰⁸, que “visa compelir o devedor ao cumprimento através da ameaça de uma outra prestação, que o credor terá a faculdade de exigir, em vez da primeira, a título sancionatório, caso o devedor se recuse a cumpri-la, e que substituirá a

¹⁰⁵ PINTO MONTEIRO, António, Separata de Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita. Sobre as “Cláusulas de Rescisão” dos Jogadores de Futebol, 2009, p. 250

¹⁰⁶ Esta modalidade de cláusula penal corresponde à consagrada no n.º1 do art.º 810.º do CC e visa, acima de tudo, facilitar a reparação do dano, nos termos definidos pelas partes em momento prévio. Tem uma função eminentemente indemnizatória e não compulsória.

A este respeito, PINTO MONTEIRO, “Numa palavra, acordando-se num montante indemnizatório predeterminado, as vantagens e os inconvenientes que daí poderão advir são partilhados pelos dois contraentes: ambos reconhecem, de antemão, as consequências de um eventual inadimplemento, e um e outro se submetem ao risco de o prejuízo efectivo ser consideravelmente menor ou maior do que a soma prevista”, in *Cláusula Penal e Indemnização*, Almedina, 1999, pp. 602 e 603.

¹⁰⁷ Esta espécie de cláusula penal, como o nome indica, tem uma função compulsória, não constituindo, por isso, uma alternativa ao cumprimento da obrigação. Surge quando as partes pretendem que a pena acresça à execução específica ou à indemnização calculada nos termos gerais.

Cfr. PINTO MONTEIRO, António, *Cláusula Penal e Indemnização*, Almedina, 1999, pp. 604 e 605-

¹⁰⁸ Nesta cláusula penal o devedor opta pelo cumprimento da cláusula, ou pelo cálculo da indemnização e visa, fundamentalmente, compelir o devedor ao cumprimento, conferindo em alternativa ao credor o direito à pena, no caso de o devedor não cumprir, ou o direito à indemnização devida.

indenização, uma vez que o seu valor contempla já a satisfação do interesse do credor”¹⁰⁹.

Já os artigos 811.º e 812.º, ambos do CC, estabelecem o funcionamento da cláusula penal e o regime da redução do valor da cláusula penal, respetivamente.

Em Portugal, uma corrente tem vindo a defender a coincidência entre a cláusula de rescisão e a cláusula penal, como é o caso de LEAL AMADO para quem esta cláusula deve ser entendida como uma “cláusula contratual através da qual se estabelece o montante a pagar à entidade empregadora pelo praticante desportivo que se demita *ante tempus* e sem justa causa”¹¹⁰, defendendo este autor tratar-se mesmo de uma *cláusula penal* que opera em benefício do trabalhador/praticante desportivo, pois entende que a mesma se trata de uma conquista do trabalhador aquando do processo negocial com a entidade empregadora¹¹¹.

Em Espanha, mas com entendimento similar, ROQUETA BUJ diz-nos que “[l]a naturaleza de estas cláusulas de rescisión entronca con la de las cláusulas penales. Éstas son un pacto que se incorpora a la obligación principal que sanciona el incumplimiento o cumplimiento parcial de dicha obligación contractual, a la vez que valora anticipadamente los perjuicios que dicho incumplimiento puede ocasionar al acreedor que queda exonerado de demostrar la cuantía de los daños y perjuicios sufridos”¹¹²¹¹³.

b. A Cláusula de Rescisão Como “Multa Penitencial”

Uma parte da Doutrina nacional tem-se inclinado para perspetivar a cláusula de rescisão como uma efetiva “multa penitencial”.

¹⁰⁹ PINTO MONTEIRO, António, Separata de Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita. Sobre as "Cláusulas de Rescisão" dos Jogadores de Futebol, 2009, p. 251.

¹¹⁰ AMADO, João Leal, *Temas Laborais 2*, Coimbra Editora, 2006, p. 210.

¹¹¹ AMADO, João Leal, in *Vinculação Versus Liberdade (o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo)*, Coimbra Editora, 2002, p.226, diz-nos que “nos meios desportivos (em particular nos meios futebolísticos), a inclusão de uma cláusula de rescisão no contrato de trabalho seja habitualmente vista como uma conquista do praticante e como uma concessão da entidade empregadora.”

¹¹² ROQUETA BUJ, R., *Los deportistas profesionales*, Espanha: Tirant Monografias, 2011, p. 416.

¹¹³ Também neste sentido DEL RÍO, González, *El Deportista Ante La Extinción del Contrato de Trabajo Deportivo*, Espanha: La Ley, 2008, p.391 diz-nos que: “la cláusula de rescisión como cláusula penal se centra en considerar que el deportista que extingue el contrato por el mecanismo establecido en el art. 16.1 del RD 1006/1985 no incumple su contrato (...) ya que la cláusula penal sólo puede operar cuando se produce un incumplimiento del mismo”.

O Prof. Albino Mendes BAPTISTA, rejeita as teses de LEAL AMADO da “qualificação das cláusulas de rescisão como cláusulas penais”, justificando a sua posição do seguinte modo: “por um lado, porque as cláusulas de rescisão operam à margem e sem qualquer conexão com uma situação de incumprimento contratual, e, por outro, “a desvinculação contratual do praticante desportivo é consentida previamente pelo clube ou sociedade desportiva”¹¹⁴.

No entanto, não tendo o Prof. A. M. BAPTISTA concretizado o que para si seriam as cláusulas de rescisão, importa atentar à reflexão de LÚCIO CORREIA que olha para estas cláusulas como “tendo, antes, um carácter liberatório, significando, por isso, que a sua natureza será de uma autêntica multa penitencial enquanto direito de arrependimento, permitindo ao contraente (praticante desportivo) uma desvinculação *ad nutum*, mediante o pagamento de certa contrapartida pecuniária, previamente convencionada a favor da entidade empregadora desportiva.”¹¹⁵.

Ou seja, estaremos perante “uma aceitação apriorística de um valor que as partes fixam e mediante o pagamento do qual o clube assume aceitar a saída do atleta. Não é, portanto, projetada como uma contrapartida pelo incumprimento do contrato, mas sim como uma verdadeira faculdade contratualmente conferida ao atleta de extinguir o contrato de forma lícita.”¹¹⁶.

Este entendimento tem mesmo respaldo no Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional (LPFP) e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol (SJPF)¹¹⁷, nomeadamente no seu art.º 46.º que estabelece a possibilidade de fixação de uma cláusula que salvguarde o direito de o jogador cessar unilateralmente e sem justa causa o seu vínculo laboral mediante o pagamento ao clube de uma indemnização previamente fixada para esse efeito.

¹¹⁴ BAPTISTA, Albino Mendes, *Direito Laboral Desportivo-Estudos*, Volume 1, Lisboa, Quid Juris, 2003, p. 51.

¹¹⁵ CORREIA, Lúcio, *Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo*, Petrony, 2008, p. 257.

¹¹⁶ BATISTA, Vítor Silva (2012) - «Cláusulas de rescisão» no contrato de trabalho desportivo, *Dissertação de Mestrado*. Escola de Direito da Universidade do Minho.

¹¹⁷ <https://www.ligaportugal.pt/media/15779/cct-liga-portugal-sjpf.pdf>

Assim, com a cláusula de rescisão o profissional desportivo “pode extinguir o contrato de trabalho, contanto exista o pagamento de um montante pré-fixado à sua entidade empregadora”.¹¹⁸

c. A Cláusula de Rescisão Como “Condição Resolutiva”

Diz-nos Luís Paulo RELÓGIO que com as cláusulas de rescisão as “partes limitam-se a estabelecer uma condição: a de que, verificando-se um facto futuro e incerto, aceitam resolver, por comum acordo, o contrato, consistindo esse facto no pagamento de um determinado valor, determinação essa feita pelas partes no momento da celebração do contrato”¹¹⁹, entendendo estarmos perante uma condição resolutiva¹²⁰, conforme definido no art.º 270 do CC¹²¹ e que esta “não obsta a que o contrato produza os seus efeitos normalmente”¹²².

Neste sentido, GALVÃO TELLES doutrinava que “A condição resolutiva não suspende os efeitos jurídicos – torna-os resolúveis”¹²³.

No entanto, apesar de o art.º 25.º do RJCTD prever a possibilidade de as partes estabelecerem estas cláusulas¹²⁴, o seu n.º 2 estabelece que “o montante convencionado pelas partes pode ser objeto de redução pelo tribunal, de acordo com a equidade, se for manifestamente excessivo, designadamente tendo em conta o período de execução contratual já decorrido”, aduzindo para a necessidade de proporcionalidade no valor estabelecido nas cláusulas de rescisão como condição da sua validade. Aliás, LEAL AMADO entende que o tempo já decorrido deve ser um fator a ponderar para efeito de equilíbrio entre valores do contrato e o montante estabelecido como cláusula de rescisão, bem como “o montante da retribuição paga ao praticante ou a verba que, eventualmente, a

¹¹⁸ MARTINS, João Zenha, Revista Direito e Justiça, *Os Futebolistas Profissionais e as Cláusulas de Rescisão*, Estudos Dedicados ao Prof. Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, 2015, p. 239.

¹¹⁹ RELÓGIO, Luís Paulo, 1º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo, *Vida Económica*, 2018, p. 171.

¹²⁰ O sublinhado é nosso.

¹²¹ Artigo 270.º do CC: “As partes podem subordinar a um acontecimento futuro e incerto a produção dos efeitos do negócio jurídico ou a sua resolução: no primeiro caso, diz-se suspensiva a condição; no segundo, resolutiva”.

¹²² RELÓGIO, Luís Paulo, 1º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo, *Vida Económica*, 2018, p. 171.

¹²³ GALVÃO TELLES, Inocência, *Manual dos contratos em geral – 3.ª Edição*, Lisboa, Manuais da Faculdade de Direito de Lisboa, 1965, p. 222.

¹²⁴ Art.º 25.º, n.º 1, da Lei no 54/2017.

entidade empregadora tenha despendido no mercado de trabalho desportivo para conseguir a sua contratação”¹²⁵.

Aqui chegados, no que respeita à qualificação jurídica das cláusulas de rescisão inclinamo-nos para a tese de Luís Paulo RELÓGIO que percebe estas cláusulas como condições resolutivas, enquadráveis no regime do art.º 270.º CC, e entende que as mesmas “deverão ser conseqüentemente tratadas nos seus efeitos e conseqüências, face à licitude do ato resolutivo, estatuído antecipadamente pelas partes como condição e não, como alguns pretendem, como predefinição de responsabilidade por ato ilícito ou limite sancionatório pela rescisão contratual (...)”¹²⁶.

d. O Regime Jurídico das Cláusulas de Rescisão

Após a caracterização e qualificação jurídica das cláusulas de rescisão, importa perceber qual o regime jurídico subjacente a esta figura cada vez mais relevante no panorama jurídico-laboral desportivo.

O RJCTD, ao contrário do estabelecido no regime laboral comum, diz-nos que o trabalhador só pode resolver o contrato de trabalho desportivo unilateralmente mediante invocação de justa causa resolutive. Aliás, no art. 24.º, n.º 1 do RJCTD fica claro que, caso o trabalhador o faça indevidamente, a sua demissão será, em princípio, ilícita, devendo ele “indemnizar a contraparte pelo valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo.”

No entanto, a lei prevê uma exceção no artigo 23.º, n.º1, alínea g), prevendo a possibilidade de as partes convencionarem no contrato de trabalho desportivo o “direito de o praticante desportivo fazer cessar unilateralmente e sem justa causa¹²⁷ o contrato em vigor, mediante o pagamento à entidade empregadora de uma indemnização fixada para o efeito.”

¹²⁵ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo*, Lei n.º 54/2017 de 14 de julho – Anotada, Almedina, 2018, p. 157-158

¹²⁶ RELÓGIO, Luís Paulo, 1º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo, *Vida Económica*, 2018, p. 175

¹²⁷ O sublinhado é nosso.

Nas palavras de LEAL AMADO, “as partes dispõem de liberdade contratual para fixar, por acordo, o montante de indemnização a pagar pelo praticante que se demita *ante tempus* e sem justa causa, através de uma cláusula de rescisão.”¹²⁸.

O n.º2 do artigo 25.º RJCTD prevê a possibilidade de o tribunal, de acordo com critérios de equidade, reduzir o montante convencionado pelas partes nas “cláusulas de rescisão draconianas”¹²⁹¹³⁰.

Assim, face a tudo o que foi exposto, e representando estas cláusulas para a entidade empregadora uma forma de garantir o integral cumprimento do contrato pelo profissional desportivo e “um verdadeiro «balão de oxigénio» ao longo dos processos negociais com clubes de maior dimensão podendo exercer uma certa pressão sobre o clube pretendente comprador na medida em que este sabe sempre, *ab initio*, qual o valor pelo qual pode contratar o desportista sem dialogar com o clube (entidade patronal)”¹³¹; e para o praticante desportivo uma forma de fortalecer a sua posição no momento da negociação do contrato de trabalho desportivo – ou, posteriormente, nos casos em que se dá a renovação do mesmo –, bem como a possibilidade de se desvincular *ante tempus*, quando surja uma proposta contratual económica ou desportivamente mais atrativa, percebemos a necessidade de regulação legal das mesmas.

No entanto, quando comparados os valores - exorbitantes e praticamente irracionais - em que estas cláusulas de rescisão têm sido fixadas, com os valores exigidos pela indemnização exigível por uma demissão ilícita, surge com pertinência a pergunta sobre qual o sentido em conceder ao praticante desportivo um direito a denunciar o seu contrato de trabalho de modo unilateral, em termos mais onerosos – para si –, do que os resultantes de uma demissão ilícita?

Pois bem, parece-nos que o praticante desportivo, sempre que entender que o montante convencionado é excessivo, pode denunciar o contrato e,

¹²⁸ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo*, Lei n.º 54/2017 de 14 de julho – Anotada, Almedina, 2018, p. 154

¹²⁹ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo*, Lei n.º 54/2017 de 14 de julho – Anotada, Almedina, 2018, p. 155

¹³⁰ LEAL AMADO diz-nos que “Este mecanismo corretor, fundado na equidade, poderá ser utilizado, desde logo, se o montante convencionado pelas partes for manifestamente excessivo, «designadamente tendo em conta o período de execução contratual já decorrido».(...) Vale dizer, aponta-se aqui para uma certa ideia de *amortização gradual do valor da cláusula de rescisão*, à medida que o contrato vai sendo cumprido e se aproxima do seu termo”, in *Contrato de Trabalho Desportivo Anotado*, Almedina, 2018, p. 155

¹³¹ BATISTA, Vítor Silva (2012) - «Cláusulas de rescisão» no contrato de trabalho desportivo, Dissertação de Mestrado. Escola de Direito da Universidade do Minho, p. 25.

posteriormente, solicitar ao tribunal a sua redução, que decidirá de acordo com os critérios de equidade, conforme o disposto no art.º 25.º, n.º2 do RJCTD. Aqui os tribunais terão a importante missão de “ser rigorosos no controle do montante das cláusulas de rescisão”¹³², impondo a curta duração da carreira do praticante desportivo, o seu rápido desgaste e a sua necessidade de competir ao mais alto nível, uma grande celeridade na resposta do julgador.

vi. Cláusula “Anti Rival”

No plano desportivo-contratual nacional é cada vez mais frequente e genericamente aceite a utilização das designadas cláusulas “anti rival”¹³³. No entanto, do ponto de vista do seu enquadramento e admissibilidade jurídica são várias as questões que podem – e devem – ser suscitadas, não se cruzasse esta cláusula com o princípio constitucional da liberdade de trabalho.

Ora, antes de mais, cumpre então identificar e caracterizar estas cláusulas *sui generis*.

As cláusulas “anti rival” constituem autênticas obrigações de não concorrência que estabelecem a impossibilidade de o praticante desportivo celebrar um contrato de trabalho desportivo com uma determinada entidade empregadora desportiva – clube ou Sociedade Anónima Desportiva (SAD) – durante um período temporal estabelecido e subsequente ao da cessação do contrato.

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

Contudo, importa notar que a celebração de uma cláusula “anti rival” entre uma entidade empregadora e um profissional desportivo – efeito *inter partes* – não constitui qualquer tipo de limitação externa suscetível de limitar a contratação desse

¹³² AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo*, Lei n.º 54/2017 de 14 de julho – Anotada, Almedina, 2018, p. 159

¹³³ Recentemente, em Portugal, são vários os casos de cláusulas “anti-rival” estabelecidas em acordos de revogação do contrato de trabalho desportivo, seja no caso de praticantes desportivos, seja no caso de treinadores desportivos.

Veja-se os casos dos jogadores da equipa de futebol profissional da Sporting Clube de Portugal SAD que, em 2018, rescindiram unilateralmente com o clube e continham uma cláusula “anti rival” no seu contrato de trabalho desportivo que os impediria de assinar um contrato de trabalho desportivo com a *Futebol Clube do Porto – Futebol SAD* e a *Sport Lisboa e Benfica – Futebol SAD*.

praticante desportivo pelo clube visado por tal cláusula, tendo este liberdade para encetar negociações e celebrar um contrato de trabalho desportivo com esse praticante desportivo¹³⁴.

No que respeita à posição do praticante desportivo, este, na maioria dos casos, também não se encontra verdadeiramente limitado para celebrar um contrato de trabalho com a entidade empregadora visada pela cláusula “anti rival”, pois esta cláusula fixa, desde logo, a consequência do seu incumprimento – em regra, uma indemnização de montante elevado, por forma dissuadir a celebração do contrato de trabalho desportivo com a entidade desportiva visada pela cláusula “anti rival”.

Ora, importa também referir que, ao contrário daquilo que se observa no comum dos pactos de não concorrência de cariz laboral onde tais cláusulas são celebradas no início da relação contratual ou na pendência do contrato de trabalho, as cláusulas “anti rival” são negociadas no momento da celebração do acordo de revogação do contrato de trabalho desportivo, ou seja, no momento em que o praticante desportivo pretende desatar o seu vínculo com a entidade empregadora originária por forma a celebrar um novo contrato de trabalho desportivo.

Quanto aos efeitos práticos desta cláusula, e mais uma vez contrariando o que sucede numa habitual cláusula de não concorrência, é mister referir que eles não ocorrem em momento imediatamente posterior ao da extinção do contrato de trabalho desportivo. Em boa verdade, ainda que estes efeitos sejam juridicamente eficazes logo após o fim do vínculo jurídico-laboral desportivo, só mais tarde se efetivam perante um putativo regresso após o termo do contrato de trabalho desportivo com o clube para onde o praticante desportivo se havia transferido.

Aqui chegados, há que aferir da validade de tais cláusulas à luz do disposto no RJCTD, mais concretamente o seu art.º 19.º relativo à liberdade de trabalho.

¹³⁴ A tese de a entidade empregadora desportiva visada por tal cláusula “anti rival” e conhecedora da mesma poder ser responsabilizada com fundamento na eficácia externa das obrigações assumidas entre o praticante desportivo e a entidade empregadora de origem, não nos parece que reúna fundamento bastante.

A própria jurisprudência dos tribunais superiores assim o tem entendido. Veja-se, para isso, o Acórdão do STJ de 20/09/2011, processo n.º 245/07.2TBSBG.C1.S1 e o Acórdão do STJ de 29/05/2012, processo n.º 3987/07.9TBAVR.C1.S1, nomeadamente este último onde se diz: “I – É tradicional e prevalente, na doutrina portuguesa, a teoria que nega a eficácia externa das obrigações, assente na conceção clássica da relatividade dos direitos de crédito, que apenas podem ser violados pelas partes, em contraposição com os direitos reais que são oponíveis *erga omnes*. II – Só nos casos que ocorra abuso do direito de terceiro se deve admitir a eficácia externa das obrigações. III – Assim, só em casos particularmente escandalosos – quando o terceiro tenha tido intenção ou pelo menos consciência de lesar os credores da pessoa diretamente ofendida ou da pessoa com quem contrata – é que poderá ser justificado quebrar a rigidez da doutrina tradicional e admitir a eficácia externa das obrigações.”

Escreve LEAL AMADO¹³⁵ que o art. 19.º do RJCTD visa “garantir a liberdade de trabalho do praticante desportivo, assegurando que este, após a extinção do anterior vínculo contratual (e qualquer que seja a forma de extinção do mesmo), será livre para celebrar novo contrato de trabalho desportivo com a entidade empregadora que quiser e em condições livremente acordadas com esta última.”. Acrescentando ainda o autor que “tendo em conta a proibição categórica contida neste n.º 1: qualquer cláusula de não concorrência (através da qual, por exemplo, o praticante se comprometa a não representar o clube A ou o clube B, após a cessação do atual contrato de trabalho), enquanto cláusulas que, por definição, visam «condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo após o termo do vínculo contratual», será nula”.

Ora, face ao exposto surge a necessidade de questionar se esta cláusula “anti rival”, quando celebrada no momento da cessação ou até em momento posterior à cessação do contrato de trabalho desportivo, será admissível?

Parece-nos claro que o n.º1 do art. 19.º do RJCTD alude expressamente à nulidade “das cláusulas inseridas em contrato de trabalho desportivo”, devendo, por isso, esta cláusula ser admitida num acordo de revogação do contrato de trabalho desportivo celebrado entre as duas partes de forma livre e esclarecida.

Alguns autores, entre os quais RICARDO GRILO¹³⁶, afirmam que é errónea uma interpretação literal deste artigo, defendendo que aquilo que se pretende é o “englobamento de toda e qualquer condição de toda e qualquer eventual condição aposta pelas partes na pendência do contrato de trabalho desportivo e até ao momento da sua efetiva cessação que seja suscetível de afetar ou limitar o futuro exercício da atividade profissional por parte do praticante desportivo.”.

No entanto, não seguimos o entendimento apresentado supra pois entendemos que *valores mais altos se levantam*, como o respeito e o estrito cumprimento do princípio da *pacta sunt servanta*¹³⁷. Também a limitação do exercício da atividade profissional causada por uma cláusula “anti rival” destina-se apenas a um determinado clube rival ou grupo de clubes rivais que disputam a mesma competição do clube originário, não tendo, deste modo, um carácter absoluto. Assim, o praticante desportivo vê a sua

¹³⁵ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo*, Lei n.º 54/2017 de 14 de julho – Anotada, Almedina, 2018, p. 106.

¹³⁶ GRILO, Ricardo, *Revista de Direito do Desporto N.º1*, AAFDL Editora, Janeiro-Abril 2019, p. 105.

¹³⁷ Art. 406.º/1 CC: O contrato deve ser pontualmente cumprido, e só pode modificar-se ou extinguir-se por mútuo consentimento dos contraentes ou nos casos admitidos na lei.

liberdade contratual condicionada somente em parte, por via de uma cláusula que celebrou e assumiu também como sua.

CONCLUSÃO

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

Pois bem, foi com esse intuito primordial – o de estudar e melhor compreender cada uma das principais figuras tradicionalmente categorizadas como limitativas da liberdade de trabalho do praticante desportivo – e com outros secundários – como esquematizar em documento único aquelas cláusulas contratuais desportivas que entendemos, ao dia de hoje, levantarem mais dúvidas doutrinárias e até jurisprudenciais.

Importa também, para o efeito, destacar a norma que norteou todo o nosso trabalho: o art. 19.º do RJCTD – referente à liberdade de trabalho – que estabelece como nulas todas as cláusulas inseridas em contrato de trabalho desportivo e que, após o termo do vínculo contratual, limitem a liberdade de trabalho do praticante desportivo.

A verdade é que, à medida que fomos aprofundando o nosso estudo e apurando a nossa investigação, percebemos serem hoje várias as cláusulas inseridas em contrato de trabalho desportivo por forma a limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo.

No entanto, verificamos também, em alguns casos, que esta limitação à liberdade de trabalho do praticante desportivo não era apresentada como *gratuita*, mas sim estabelecida mediante o pagamento de uma compensação ao profissional desportivo que via a sua liberdade condicionada. Noutros casos, notámos que estas cláusulas não eram estabelecidas no contrato de trabalho desportivo, mas sim no acordo de revogação estabelecido entre a entidade desportiva e o profissional desportivo (como é o caso do pacto de não concorrência e da cláusula anti rival). Noutros ainda constatámos que estas cláusulas – como é o caso dos pactos de preferência – não se refletem negativamente na retribuição do praticante desportivo, nem constituem uma total limitação à liberdade do praticante desportivo.

Assim, tendo em consideração tudo aquilo que foi exposto na presente dissertação, é nosso humilde entendimento que estas cláusulas, de um modo geral, quando não utilizadas

com fins abusivos, desproporcionais e atinentes a uma absoluta limitação da liberdade de trabalho e respeitem os interesses dos sujeitos da relação laboral desportiva, devem ser admissíveis do ponto de vista jurídico. Ressalvando que sempre que o praticante desportivo sentir a sua liberdade de trabalho coartada ou limitada tem – como já teve – a possibilidade de recurso às instâncias judiciais para uma avaliação *in casu* da hipotética limitação à sua liberdade de trabalho.

Por fim, no nosso humilde entendimento, a posição por nós adotada parece ser a mais justa e equilibrada para o negócio jurídico-laboral celebrado de forma livre e esclarecida entre duas partes com interesses e vontades diferentes.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Carlos Ferreira, *Contratos I, Conceito. Fontes. Formação*, 3.^a Edição, Coimbra, 2005

ALMEIDA COSTA, Mário Júlio, *Direito das Obrigações*, 9.^a Edição Revista e Aumentada, Coimbra, 2004

AMADO, João Leal, *AB VNO AD OMNES, 75 anos da Coimbra Editora, 1920-1995*, 1998

AMADO, João Leal, *Aspectos gerais do trabalho desportivo em Portugal*, Artigo publicado em *Direito do Trabalho e Desporto*, Leonardo Andreotti de Oliveira (coord.), Quartier Latin, São Paulo, Brasil, 2014

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo: Anotado*, Coimbra Editora, 1995

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

AMADO, João Leal, *Temas laborais*, Coimbra Editora, 2005

AMADO, João Leal, *Temas Laborais 2*, Coimbra Editora, 2006

AMADO, João Leal, *Vinculação versus Liberdade (O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo)*, Coimbra Editora, Coimbra, 2002

AMARAL, Diogo Freitas, *Manual de Introdução ao Direito*, Vol. II, Almedina, 2004

ANTUNES VARELA, João, *Das Obrigações em Geral*, Vol. I, 6.^a edição, Coimbra, 1989

ANTUNES VARELA, João, *Das Obrigações em Geral*, Vol. I, 10.^a edição, revista e atualizada, Vol. I, II, Almedina, 2003

BARATA, Carlos Lacerda, *Da Obrigação de Preferência*, Coimbra, 1990

BAPTISTA, Albino Mendes, *Direito Laboral Desportivo-Estudos*, Volume 1, Lisboa, Quid Juris, 2003

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

BAPTISTA, Albino Mendes, *Especificidades do Contrato de Trabalho Desportivo e Pacto de Opção*, Estudos sobre o contrato de trabalho desportivo, Ed. Coimbra, 2006

BAPTISTA MACHADO, João, *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, ano 117.º, n.º 3724

BATISTA, Vítor Silva (2012) - «*Cláusulas de rescisão*» no contrato de trabalho desportivo, *Dissertação de Mestrado*. Escola de Direito da Universidade do Minho

BOSCH CAPDEVILA, Esteve, *Os Direitos de Opção e de Preferência para a Prestação de Serviços por parte de Desportistas profissionais: O Caso Eto'o* (Tradução de João Leal Amado), *Desporto & Direito*, - Revista Jurídica do Desporto, Ano III - n.º 7, Coimbra Editora, 2006

CANOTILHO, J. J. Gomes/ MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4.ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2007

CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 3.ª edição, Coimbra Editora, 1993

CARRO, Cardenal, *Deporte y Derecho: las relaciones laborales em el depore profesional*, Universidade de Murcia, 1996

CARVALHO, André Dinis, *Da Liberdade de Circulação dos Desportistas na União Europeia*, Coimbra Editora, 2004

CESÀRO, Ernesto, “Opzione nel contratto”, *Enciclopédia del Diritto*, XXX, 1980

CORREIA, Lúcio, *Limitações à liberdade contratual do praticante desportivo*, Petrony, 2008

CORREIA, Lúcio Miguel, comentário ao Acórdão n.º 48-CAP/2007, da Comissão Arbitral Paritária, in *Desporto & Direito*, revista jurídica do desporto, Ano V, n.º 15, maio/agosto 2008

CORREIA, Sérvulo, *Legalidade e Autonomia Contratual nos Contratos Administrativos*, Almedina, 1987

COSTA GOMES, Manuel Januário, *Em Tema de Contrato-Promessa*, 5.ª Reimpressão, Lisboa, AAFDL, 2003

DEL RÍO, González, *El Deportista Ante La Extinción del Contrato de Trabajo Deportivo*, Espanha: La Ley, 2008

EVANGELISTA, Joaquim, *1.º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo*, Vida Económica, 2018

FONSECA, Tiago Soares, *Do Contrato de Opção – Esboço de uma Teoria Geral*, Lisboa, 2001

GARCIA GARNICA, Maria del Carmen, PALAZON GARRIDO, Maria Luisa, *Las Restricciones a la libertad contractual de los deportistas profesionales*, REDD, n.º 13, enero/junio, Madrid: Civitas, 2001

GERRARD, Bill, *Team Sports as Free-market Commodity*, New Political Economy, Vol. 4, n.º 2, 1999

GONÇALVES, Joana Marta, *Os pactos de opção no contrato de trabalho desportivo*, Revista de Direito do Desporto, N.º 2, AAFDL Editora

GONÇALVES, Paulo Leite, *O Direito de Opção na Prestação do Desportista Profissional*, II Congresso de Direito do Desporto, Porto, 12 e 13 de outubro de 2006, coord. Ricardo Costa e Nuno Barbosa

GRILO, Ricardo, *Revista de Direito do Desporto N.º1*, AAFDL Editora, Janeiro-Abril 2019

LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Volume II, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2004

MACHADO, João Baptista, *Anotação ao Acórdão do STJ de 16 de fevereiro de 1984*, Revista de Legislação e de Jurisprudência, ano 117.º, n.º 3724

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 3.ª Edição, Almedina, 2006

MARTINS, João Zenha, *A vinculação laboral desportiva e os pactos de opção, Liberdade e Compromisso*, Volume II, Estudos dedicados ao professor Mário Fernando de Campos Pinto, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2009

MARTINS, João Zenha, *Os Futebolistas Profissionais e as Cláusulas de Rescisão*, Revista Direito e Justiça, Estudos Dedicados ao Prof. Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, 2015

MENEZES CORDEIRO, António, *Direito das Obrigações*, 1.º Vol., Lisboa, 1990

MENEZES CORDEIRO, António, *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, 1991

MENEZES CORDEIRO, António, *Tratado de Direito Civil Português*, Vol. I, Tomo I, 3.ª Edição, Almedina, 2005

MENEZES LEITÃO, Luís, *Direito das Obrigações*, Vol. I, Coimbra, 2005

MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui. *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, 2.ª Edição, Coimbra Editora, 2010

MOREIRA, Vital, *Auto-regulação profissional e administração pública*, Almedina, 1997

PESSANHA, Alexandra, *As Federações Desportivas – Contributo para o Estudo do Ordenamento Jurídico Desportivo*, Coimbra Editora, 2001

PINTO, Mário; MARTINS, Pedro Furtado e CARVALHO, António Nunes – *Comentário às leis do trabalho*, Volume I, Lex, Lisboa, 1994

PINTO MONTEIRO, António, *Cláusula Penal e Indemnização*, Almedina, 1999

PINTO MONTEIRO, António, Separata de Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita. *Sobre as "Cláusulas de Rescisão" dos Jogadores de Futebol*, 2009

RAMOS, Rafael Teixeira, “Sistemática rescisória (Cláusulas Indemnizatórias e compensatória) do contrato de trabalho desportivo brasileiro e sua relação com importantes institutos do passado e do presente”, *Desporto & Direito*, Nº28, Coimbra Editora, Coimbra, 2012

RELÓGIO, Luís Paulo, *1º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo*, Vida Económica, 2018

RIVERO, J., SAVATIER, J., *Droit du Travail*, Thémis, 6a. Ed., 1975

ROQUETA BUJ, Remedios, *El trabajo de los deportistas profesionales: Fundación del Fútbol Profesional*, Tirant to Blanch, 1996

ROQUETA BUJ, Remedios, *Los deportistas profesionales*, Espanha: Tirant Monografias, 2011

SERRA, A. Vaz, “Anotação ao Acórdão do STJ de 2 de junho de 1977”, *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, ano 111.º, n.º 3615

SILVA, Calvão, *Sinal e Contrato-promessa*, 8.ª Edição, Coimbra Editora, 2001

GALVÃO TELLES, Inocêncio, *Manual dos contratos em geral – 3.ª Edição*, Lisboa, Manuais da Faculdade de Direito de Lisboa, 1965

VAZ, Manuel Afonso/ BOTELHO, Catarina Santos/ CARVALHO, Raquel/ FOLHADELA, Inês/ RIBEIRO, Ana Teresa, *Direito Constitucional – O Sistema Constitucional Português*, 2a Ed., Universidade Católica Editora, Porto, 2015