Universidades Lusíada

Correia, Lúcio Miguel Teixeira, 1973-

O preço da responsabilidade pela rutura contratual de um contrato de trabalho desportivo

http://hdl.handle.net/11067/976
https://doi.org/10.34628/qtze-f838

Metadados

Data de Publicação 2014-07-15

Resumo Como se sabe, em Portugal o nosso legislador entendeu consagrar um regime especial para o contrato de trabalho do praticante desportivo. Não podemos esquecer que só em 1995, é que o legislador criou um regime jurídico específico para os praticantes desportivos – Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de Novembro -, que viria a ser revogado pelo diploma actualmente em vigor – Lei n.º 28/98, de 26 de Junho (doravante RJCTD). Nos termos da al. a) do art.º 2.º RJCTD, define-se contrato de trabalho do pratica...

Palavras Chave Atletas profissionais - Estatuto legal, leis, etc. - Portugal, Contrato desportivo profissional - Portugal, Rescisão de contratos - Portugal

Tipo article

Revisão de Pares Não

Coleções [ULL-FD] LD, s. 2, n. 10 (2012)

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-04-25T10:06:33Z com informação proveniente do Repositório

http://repositorio.ulusiada.pt

O PREÇO DA RESPONSABILIDADE PELA RUTURA CONTRATUAL DE UM CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO

Lúcio Miguel Correia [1]

1. Introdução

Como se sabe, em Portugal o nosso legislador entendeu consagrar um regime especial para o contrato de trabalho do praticante desportivo.[2]

Não podemos esquecer que só em 1995, é que o legislador criou um regime jurídico específico para os praticantes desportivos – Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de Novembro -, que viria a ser revogado pelo diploma actualmente em vigor – Lei n.º 28/98, de 26 de Junho (doravante RJCTD).[3]

Nos termos da al. a) do art.º 2º RJCTD, define-se contrato de trabalho do praticante desportivo como aquele em que o praticante desportivo se obriga, mediante retribuição, a prestar actividade desportiva a uma pessoa singular ou colectiva, que promova ou participe em actividades desportivas, sob autoridade

---

[1] Mestre em Direito; Docente da Universidade Lusíada de Lisboa; Advogado.

[2] Semelhante opção tiveram os Legisladores em Espanha (Real Decreto-1006/85, de 26 de Junho), na Bélgica (Lei de 24 de Fevereiro de 1978), na Itália (Lei nº 91, de 23 de Março de 1981), na Grécia (Lei nº 1958/1991 que foi alterada pela Lei nº 2725/1999) e no Brasil, (Lei 9.615, de 24 de Março de 1998, denominada Lei Pele atualizada pela Lei n.º 12.395, de 16 de Março de 2011).

[3] De referir que antes de 1995, a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol haviam celebrado uma Convenção Colectiva de Trabalho que em muitas matérias (designadamente da cessação injustificada do contrato) afastavam-se das normas do regime laboral comum na altura em vigor, publicada no BTE, 1ª Série n.º 5, de 08/02/11991. Sendo certo que, posteriormente, em 1999, as referidas outorgantes procederam a diversas alterações à aludida convenção colectiva, mantendo o afastamento do regime laboral comum, publicado no BTE, 1ª Série n.º 33, de 08/09/1999.

e a direcção desta.[4]

Por consequência, desportista profissional de acordo com a al. b) do art.º 2º do RJCTD será aquele que, através de contrato de trabalho desportivo e após a necessária formação técnico-profissional, pratica uma modalidade desportiva como profissão exclusiva ou principal, auferindo por via dela uma retribuição.

O aludido regime jurídico específico, apresenta inúmeras especificidades, relativamente ao regime geral comum, designadamente, quanto á duração do contrato, formas de cessação e responsabilidade das partes pela cessação contratual, que outrora, e em diversos momentos distintos, já tivemos oportunidade de analisar e questionar das controversas soluções legais constantes deste regime jurídico que subsidiariamente, remete para as regras aplicáveis ao contrato de trabalho conforme dispõe o art.º. 3º do RJCTD. [5]

2. Enquadramento e especificidades do regime Jurídico-Laboral Desportivo face à relação Laboral Comum

O modelo laboral comum português, como se sabe, assenta na regra da contratação por tempo indeterminado, conforme dispõe o n.º 1 do art. 140º do Código do Trabalho[6] (doravante CT), que não se coaduna com a realidade da relação laboral desportiva, onde impreterivelmente, devido à natureza da actividade e às exigências físicas a ela associadas, determina o seu carácter

[4] Segundo JOSÉ MARTINS CATHARINO, o contrato de trabalho desportivo será "aquele pelo qual uma (ou mais) pessoa natural se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços desportivos a outra (natural ou jurídica) sob direcção desta", in Contrato de emprego desportivo no direito brasileiro, São Paulo, LTr, 1969, p.9.

[5] a) Veja-se, por exemplo, LÚCIO MIGUEL CORREIA in Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo, Petrony, Lisboa, 2008, p. 50 e segs.
b) Também no Direito Brasileiro, tendo em conta as peculiaridades e especificidades desta relação laboral, aplicam-se subsidiariamente, as normas gerais da legislação trabalhista, e não pode ser "relegada", mesmo por vontade das partes, aplicando-se "ao contrato de trabalho desportivo profissional as normas de protecção aos trabalhadores em geral, tais como as atinentes ao descanso semanal remunerado de 24 horas, e às 11 horas de intervalo entre as jornadas" como observa JAYME EDUARDO MACHADO, in O novo contrato desportivo profissional, Sapucaia do Sul : Notadez, 2000, p. 26.
c) Também no Brasil, como escreve ÁLVARO MELO FILHO, in "Lei Pelé" Comentários a Lei n.º 9.615/98, Brasília : Brasília Jurídica, 1998, p.99, " o trabalho desportivo sujeita-se a um regime jurídico contratual ou a um estatuto sui generis resultante das especificidades e peculiaridades expressas nesta lei ou em contrato de trabalho, que outorgam natureza e fisionomia próprias ao vínculo laboral-desportivo, recorrendo-se as normas gerais das legislações trabalhista e previdenciária, enquanto regime subsidiário."

[6] Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, alterado pela Lei nº 53/2011, de 14 de Outubro, Lei nº 23/2012, de 25 de Junho, pela Rectificação nº 38/2012, de 23 de Julho e pela Lei nº 47/2012, de 29 de Agosto.

obrigatoriamente temporário. [7]

Na relação laboral desportiva, o contrato não pode ter duração inferior a uma época desportiva nem superior a oito épocas, de acordo com o art. 8º do RJCTD. [8]

[7] a) Também no ordenamento jurídico Brasileiro se partilha de entendimento semelhante. Com efeito, como refere JOSÉ MARTINS CATHARINO: justamente ao contrário do que ocorre com o contrato de emprego comum, o contrato de emprego desportivo é, na maioria dos casos, celebrado por tempo determinado e a termo resolutivo certo (certus na et certus quando), embora também possa o ser a termo resolutivo incerto (certus na et incertus quando). Isso quanto aos atletas e aos treinadores (físicos e técnicos de futebol). Quanto a outros auxiliares desportivos (médicos, massagistas, roupeiros, sapateiros, etc), celebram-se contratos por tempo indeterminado. In Contrato de emprego desportivo no Direito Brasileiro, São Paulo: LTr, 1969, p. 17.

Relativamente a esta questão, durante algum tempo perdurou alguma celeuma quanto á duração do contrato de trabalho desportivo no Brasil, que veio a ser resolvido pelo art. 30º da Lei Pele, recentemente actualizado pela Lei n.º 12.395, de 16 de Março de 2011, que dispõe:

"O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos.

Parágrafo único. Não se aplica ao contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional o disposto nos arts. 445 e 451 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 10 de Maio de 1943."

b) O Real Decreto 1006/85, de 26 de junho, regula as relações laborais dos desportistas profissionais em Espanha. Um aspecto interessante, neste regime jurídico, é a ausência de estipulação de prazos mínimo e máximo para o contrato de trabalho, embora o art. 6º preveja que o contrato deve necessariamente ser de prazo determinado.

[8] a) Porém, de acordo com o n.º2 do art. 8º do RJCTD, podem ser celebrados por período inferior a uma época desportiva:

a1) Contratos de trabalho celebrados após o início de uma época desportiva para vigorarem até ao fim desta;

a2) Contratos de trabalho pelos quais o praticante desportivo seja contratado para participar numa competição ou em determinado número de prestações que constituam uma unidade identificável no âmbito da respectiva modalidade desportiva.

Ainda de acordo com o n.º4 da aludida disposição considera-se celebrado por uma época desportiva, ou para a época desportiva no decurso da qual for celebrado, o contrato em que falte a indicação do respectivo termo.

Acrescentando ainda o n.º5 do referido art. 8º do RJCTD que: "Entende-se por época desportiva o período de tempo, nunca superior a 12 meses, durante o qual decorre a actividade desportiva, a fixar para cada modalidade pela respectiva federação dotada de utilidade pública desportiva."

b) A nosso ver, não existem quaisquer excepções ao prazo máximo (8 épocas), de acordo com o art.º 9º da presente Lei. Com efeito, uma profissão de desgaste rápido, que requer um aperfeiçoamento físico e uma condição atlética apurada, deve ser compatível com a juventude e pouco frequentemente ultrapassará os 30 a 35 anos, devendo por isso o praticante desportivo abandonar a carreira desportiva relativamente jovem, o que

Estamos portanto, perante um regime de contratação obrigatória a termo, associada à natureza transitória da actividade desportiva, objecto do contrato.[9] [10]

Na sequência da referida conclusão, constata-se sem dúvida que o RJCTD, é omisso quanto a algumas matérias (nomeadamente quanto às consequências da caducidade do contrato de trabalho desportivo), o que aliado ao carácter subsidiário do regime geral do contrato de trabalho consagrado no art.º 3º da referida Lei 28/98, induz inevitavelmente à conclusão inicial que o regime jurídico previsto no CT, relativamente aos contratos de trabalho a termo, aplicar-se-ia de igual modo aos contratos de trabalho desportivo.

Desta forma, a dúvida instala-se, relativamente a algumas questões essenciais decorrentes do facto do contrato de trabalho desportivo ser obrigatoriamente um contrato de trabalho a termo, como já vimos anteriormente.

A primeira questão essencial prende-se com a eventual necessidade de denúncia prévia do contrato pela entidade empregadora desportiva, sob pena de, aparentemente, o contrato com o praticante desportivo se renovar automaticamente por igual período.

Como se sabe, no regime laboral comum, o n.º1 do art. 149º do CT estatui que: «As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação.»

Acrescentando o n.º2 do referido artigo que: «Na ausência de estipulação a que se refere o número anterior e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado entre as partes.»[11]

---

explica a inexistência de excepções ao prazo (bastante longo apesar de tudo) máximo de duração do contrato de trabalho desportivo.

c) De acordo o art. 30 da Lei 9.615, de 24 de Março de 1998 (alterado quer pela Lei n,º 9.981, de 2000 e pela Lei n.º 12.395, de, 16 de Março de 2011), veio esclarecer todas as dúvidas dispondo o seguinte:

O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos.

Parágrafo único. Não se aplica ao contrato especial de trabalho desportivo do atleta profissional o disposto nos arts. 445 e 451 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 10 de Maio de 1943.

[9] Em igual sentido defende JOÃO LEAL AMADO, Vinculação versus Liberdade: O Processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo, Coimbra: Coimbra Editora, 2002; pp.218-222 e ANDRÉ DINIS DE CARVALHO, Da Liberdade de Circulação dos Desportistas na União Europeia, Porto: Coimbra Editora, 2004, p. 67.

[10] Segundo MAGIER, o contrato a termo representa o melhor meio para as entidades empregadoras desportivas manterem sob controlo os seus jogadores in La Mobilité Professionnelle du Sportif Rémunéré, Bruxelas : Kluwer Éditions Juridiques, 1999, p. 18.

[11] Como se sabe, a Lei nº 3/2012, de 10 de Janeiro, consagrou um regime transitório que permite a renovação dos contratos de trabalho a termo certo, afastando as regras gerais que limitam a duração dos contratos a termo.

A renovação extraordinária introduzida pela referida Lei é consentida quando os limites

Por outro lado o n.º1 do art.º 344º do CT estabelece que: «O contrato de trabalho caduca no final do prazo estipulado ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, quinze ou oito dias antes de o prazo expirar.»

Ora aplicarmos, o aludido regime geral em sede de contrato de trabalho desportivo, não faz qualquer sentido.

Desde logo, porque no regime geral de trabalho o legislador indica (ainda que de forma não taxativa) as situações em que é lícito recorrer à contratação a termo (art. 140º do CT), impondo ao empregador, algum formalismo na sua celebração (arts. 141º n.º1 e 144º do CT) atendendo à instabilidade do vínculo da relação laboral que se institui, e a evidenciação dos factos que justificam a celebração da contratação a termo, sendo certo que, a precariedade deste vínculo poderá conduzir à sua conversão em contrato de duração indeterminada, se se exceder a duração máxima ou o número limite de renovações legalmente permitidas. (vide arts. 147º n.º1 als. a) e b) e n.º2 al. b) e 149º do CT), o que jamais poderá suceder, na relação laboral desportiva.

Ora estas disposições que também, têm em conta o respeito pelo princípio fundamental da estabilidade no emprego (art.º 53º da CRP)[12], não se coadunam, nem se conseguem ajustar com o RJCTD, que nem sequer admite a existência de contratos de trabalho desportivo sem termo.

Por isso, no meu entendimento, não faz qualquer sentido que a entidade empregadora desportiva tenha de comunicar a denúncia prévia de um contrato de trabalho desportivo a termo, sabendo de antemão, que não se pode converter num contrato de trabalho sem termo.

A segunda questão essencial decorrente da referida omissão legislativa, incide sobre os efeitos indemnizatórios que a lei faz derivar da caducidade do contrato de trabalho comum.

Como se sabe, o art.º 344 n.º2 do atual CT estabelece que: «Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito à compensação prevista no artigo 366.º»[13]

---

máximos de duração do contrato a termo sejam atingidos até 30 de Junho de 2013. Por contraposição, ficam fora do âmbito de aplicação do diploma, as situações em que a duração máxima consentida pelo Código do Trabalho é atingida depois de 30 de Junho de 2013, uma vez que esse limite tanto podem respeitar à duração total do contrato como ao número de renovações.

[12] Dispõe o art. 53º da CRP que: É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

[13] Como se sabe a Lei nº 23/2012, de 25 de Junho remete para o artigo 366º e introduziu diversas modificações no regime da compensação por caducidade do contrato de trabalho em análise com aquilo que dispunha o nº2 do art. 344º do CT de 2009:

Em primeiro lugar, eliminou-se a diferenciação em função da duração do contrato, pelo

Será esta norma aplicável ao RJCTD?

A nossa resposta terá de ser mais uma vez negativa, atendendo à natureza especial do vínculo laboral desportivo.

Na verdade, a *ratio* que deste direito indemnizatório consiste em compensar o trabalhador pela situação de precariedade contratual em que se encontrou durante aquele período, e de alguma forma, a desincentivação da contratação a termo.

Ora, se a entidade empregadora desportiva não pode contratar de outro modo, senão a termo, não faz sentido que ainda assim, ficasse onerada com uma compensação especial, quando lhe está vedado a contratação com uma duração indeterminada. [14]

Trata-se portanto, de um contrato de trabalho com um termo eminentemente estabilizador, apontando para o respeito e cumprimento do contrato, uma vez que, como adiante iremos ver, o praticante não pode romper o contrato *ante tempus*, excepto se, tiver justa causa para o efeito.

3. Formas de cessação da Relação Laboral Desportiva e da Relação LAboral Comum

No RJCTD, o Legislador Português, estabeleceu no seu art. 26º que o contrato de trabalho desportivo pode cessar por:

a) Caducidade;
b) Revogação, por acordo das partes;
c) Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva;
d) Rescisão com justa causa por iniciativa do praticante desportivo;
e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
f) Despedimento colectivo;
g) Abandono do trabalho.[15]

---

que, a compensação por caducidade devida nos contratos até seis meses, passou a ser igual à dos contratos com duração superior;

Em segundo lugar, em vez de a compensação ser fixada pior referência a certo número de dias de retribuição por cada mês de contrato, aplica-se a regra geral prevista para o artigo 366º-A, que é de 20 dias de retribuição-base e diuturnidades por cada ano de contrato, o que equivale a 1,66 dias por cada mês;

Por fim, a fórmula de cálculo da retribuição diária passou a ser de 1/30 mensal, quando na versão originária do Código de 2009 esse valor era determinado a partir da retribuição horária (o que equivale a 1/22 do valor mensal).

[14] Nesta linha, veja-se as doutas palavras de ALBINO MENDES BAPTISTA in A compensação de antiguidade a que se refere o art.º 46º n.º3 da LCCT, é aplicável ao contrato de trabalho desportivo?, RMP, n.º 85, 2001, pp. 145-6.

[15] Segundo o § 5º do art. 28º da Lei 9.615, de 24 de Março de 1998, denominada Lei Pele,

Enquanto no regime laboral comum, o contrato de trabalho pode cessar por:
a) Caducidade;
b) Revogação;
c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
d) Despedimento colectivo;
e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
f) Despedimento por inadaptação;
g) Resolução pelo trabalhador;
h) Denúncia pelo trabalhador.[16]

Na verdade, o elenco descrito no art.º 26º do RJCTD, corresponde praticamente ao antigo art.º 3º da LCCT (Decreto-Lei n.º64-A/89, de 27 de Fevereiro) entretanto revogado, com a entrada em vigor do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de Agosto, alterado sucessivamente pela Lei nº 53/2011, de 14 de Outubro e Lei nº 23/2012, de 25 de Junho e pela Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto, pelo que se impõe a sua actualização, face às sucessivas e importantes novidades introduzidas por este novo diploma, não se compreendendo o autismo do legislador laboral desportivo.

4. Da responsabilidade pelas partes pela cessação do contrato de trabalho desportivo

Por força do disposto no art. 389 , n 1, do CT, sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

a) **A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não**

com a redacção dada pela Lei n.º 12.395, de, 16 de Março de 2011: "O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante constitui-se com o registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto, tendo natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais:
I - com o término da vigência do contrato ou o seu distrato;
II - com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva ou da cláusula compensatória desportiva;
III - com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, nos termos desta Lei;
IV - com a rescisão indirecta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista; e
V - com a dispensa imotivada do atleta. "

[16] a) As modalidades de cessação do contrato de trabalho encontram-se previstas no art. 340º do Código do Trabalho.
b) Sobre o significado, alcance e modalidades do regime da cessação do contrato de trabalho, vide por todos, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, Direito do Trabalho, 15ª Edição, Lisboa, Almedina, 2010, p. 551 e segs e PEDRO FURTADO MARTINS, in Cessação do Contrato de Trabalho, 3ª Edição, Principia, 2012.

patrimoniais, causados;(negrito e sublinhado nosso)

b) Na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos artigos 391º e 392º.[17]

Sendo certo que, relativamente aos contratos de trabalho a termo, o art. 393º n.º2 do CT dispõe que, sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

a) No pagamento de indemnização dos danos patrimoniais e não patrimoniais que não deve ser inferior às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se aquele termo ocorrer posteriormente; (negrito e sublinhado nosso)

b) Caso termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão judicial, na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

Julgamos ser de aplaudir a solução que determina que, em caso de despedimento ilícito, a indemnização se estende a todos os danos causados,

[17] Os casos previstos nos artigos 391º e 392º do CT, referem-se à indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador ou a pedido do empregador.
Assim, de acordo com o art. 391º referindo-se à indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador, estatui-se o seguinte:
1 – Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381.º. 2 – Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial. 3 – A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.
O art. 392º do CT, referindo-se à indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador dispõe que:
1 – Em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.
2 – O disposto no número anterior não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivo político, ideológico, étnico ou religioso, ainda que com invocação de motivo diverso, ou quando o fundamento da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador.
3 – Caso o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, nos termos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo anterior, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

abrangendo os danos patrimoniais[18], mas também, **os danos não patrimoniais**.

Também no ordenamento jurídico francês se parte do pressuposto que a indemnização se deve estender a todos os danos causados, inclusive, diria que naturalmente, os não patrimoniais.

Ainda que a matéria não esteja regulada no Código do Trabalho, "é amplamente aceite pela doutrina e pela jurisprudência francesa a possibilidade de o trabalhador obter uma indemnização especialmente por danos morais quando o despedimento seja considerado vexatório e seja qualificado de abusivo", por aplicação do art. 1382. do CC francês.

Nestes termos, no direito francês aponta-se para a indemnização por todos os prejuízos causados, e não apenas para a compensação pela rutura do contrato desligada do apuramento do dano.

Nas palavras de HELENA YSAS MOLINERO: "A legislação francesa, diferentemente da espanhola, não estabelece quantias fixas, sendo as quantias estabelecidas na lei mínimos, podendo ser aumentadas em sede judicial. Quer dizer, o juiz valora livremente a quantia da indemnização a receber pelo trabalhador, sem poder outorgar menos do que estabelecido na lei mas sem um limite máximo, com excepção da indemnização por vício de forma no despedimento, para a qual a lei fixa uma quantia máxima."[19]

Ao invés, voltando à legislação nacional, quanto ao regime jurídico do contrato de trabalho desportivo, no art. 27º do RJCTD, sob a epígrafe de Responsabilidade das partes pela cessação do contrato", dispõe o seguinte:

1 - Nos casos previstos nas alíneas c) e d) do n. 1 do artigo anterior, **a parte que der causa à cessação ou que a haja promovido indevidamente incorre em responsabilidade civil pelos danos causados em virtude do incumprimento do contrato, não podendo a indemnização exceder o valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo**. **(negrito e sublinhado nosso)**

2 - Quando se trate de extinção promovida pela entidade empregadora, o disposto no número anterior não prejudica o direito do trabalhador à reintegração no clube em caso de despedimento ilícito.

3 - **Quando, em caso de despedimento promovido pela entidade empregadora, caiba o direito à indemnização prevista no n.° 1, do respectivo montante devem ser deduzidas as remunerações que, durante o período**

[18] De acordo com o art. 564º do Código Civil com a epígrafe de "Cálculo da indemnização" dispõe que:

1. O dever de indemnizar compreende não só o prejuízo causado, como os benefícios que o lesado deixou de obter em consequência da lesão.

2. Na fixação da indemnização pode o tribunal atender aos danos futuros, desde que sejam previsíveis; se não forem determináveis, a fixação da indemnização correspondente será remetida para decisão ulterior.

[19] HELENA YSAS MOLINERO, "Efectos indemnizatorios del despido sin causa y seria en derecho francos", La Extinción del Contrato de Trabajo, cit., p. 530.

correspondente à duração fixada para o contrato, o trabalhador venha a receber pela prestação da mesma actividade a outra entidade empregadora desportiva.

(negrito e sublinhado nosso)

Como já se referiu, a relação laboral desportiva tem uma natureza obrigatoriamente temporária, não podendo o praticante desportivo cessar o vínculo laboral, excepto se tiver justa causa para esse efeito, ao contrário do que sucede na relação laboral comum, conforme prevê o art. 400º do Código do Trabalho.[20]

Assim, de acordo com o art. 27º n.º1 do RJCTD, no caso de despedimento sem justa causa por iniciativa do praticante desportivo, ou promovido pela entidade empregadora desportiva, a parte que der causa à cessação ou que a haja promovido indevidamente, incorre em responsabilidade civil pelos danos causados, em virtude do incumprimento do contrato, não podendo a indemnização exceder o valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato tivesse cessado no seu termo.

Como se sabe, o Legislador do Código do Trabalho (desde 2003) deixou de estabelecer um limite máximo da indemnização e passou a estabelecer um limite mínimo.

E se assim é, então a Lei n.º 28/98 (RJCTD) está em conflito com o Código do Trabalho desde então. Ou melhor dizendo, a Lei n.º 28/98 que estaria em harmonia com a LCCT (entretanto revogada) passou a 'colidir' com o Código do Trabalho, em termos do montante da indemnização a atribuir ao trabalhador em caso de rescisão com justa causa do contrato de trabalho a termo.[21] Faz algum

[20] De acordo com o art. 400º do Código do Trabalho, com a epígrafe de Denúncia com aviso prévio:

1 – O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 – O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e o contrato de trabalho podem aumentar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou direcção, ou com funções de representação ou de responsabilidade.

3 – No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.

4 – No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.

5 – É aplicável à denúncia o disposto no n.º 4 do artigo 395.º.

[21] Depois, mesmo na vigência da LCCT, em que a indemnização pela rutura contratual injustificada, não cobria (expressamente) todos os danos, conforme já referimos, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, defendia, face à clara, mas incompreensível, resistência da jurisprudência em aceitar a ressarcibilidade dos danos não patrimoniais em caso de

sentido esta dualidade de regimes?

Ora, desde há muito que defendemos que, esta disposição corresponde a uma visão ridiculamente conservadora da realidade desportiva e ignora princípios fundamentais e estruturantes da Constituição da República Portuguesa, não fazendo sentido, ainda hoje, mantê-la.

Para além, de custar a perceber, como é que esta disposição normativa resiste ainda às normas do Código do Trabalho de 2003, e posteriores e importantes alterações efetuadas no Código do Trabalho de 2009 e 2012.

Este art. 27º n.º1 do RJCTD é uma autêntica miscelânea, que faz a sobreposição da responsabilidade civil das partes no âmbito da cessação do contrato de trabalho desportivo, e depois, incompreensivelmente, limita-a ao valor das retribuições vincendas.

E isto, porque como se sabe, o princípio subjacente à matéria da responsabilidade civil, consagrado no art. 562º do Código Civil[22], é o da reparação integral dos danos, sem qualquer limite, e incluindo-se obviamente os danos morais e/ou não patrimoniais.

A norma do artigo 27.º, n.º 1, do RJCTD tem, do ponto de vista do seu alcance tutelador, uma natureza bifrontal, não podendo ser lida como unidirecionada a satisfazer os interesses de um dos lados da relação laboral desportiva.

Porém, ao contrário dos demais regimes jurídico laborais que protegem de uma forma mais incisiva o trabalhador, neste, incompreensivelmente limita-se inexoravelmente o valor indemnizatório devido, pelo comportamento culposo do empregador.

Se a solução do RJCTD, foi definir um tecto máximo indemnizatório em que cada uma das partes ficaria vinculada pela rutura injustificada do contrato, então conclui-se, que a solução adoptada é aberrante, ficando muitas das vezes, quer o praticante desportivo, quer até, a própria entidade empregadora, com diversos danos por ressarcir, nomeadamente, os danos morais, por força da aludida limitação legal.

Acresce ainda que, este regime, frequentemente, é muito mais vantajoso para quem lesa do que para o próprio lesado, isto é, não só se premeia a inércia do praticante "obrigando-o" praticamente a não exercer a sua actividade desportiva até ao termo do prazo estipulado no contrato, como ainda verifica que o *quantum* indemnizatório devido, terá de ser deduzido as retribuições auferidas pela prática da sua actividade profissional ao serviço de outra entidade

---

despedimento ilícito, que o art. 496. , n. 1, do CC era de aplicação geral.

Na verdade ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO escreveu–o no seu Manual de Direito do Trabalho em 1991 (que constituiu um "ponto de viragem" nos estudos jus-laborais), ou seja cerca de 7 anos antes da elaboração do actual regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo.

[22] Segundo o disposto no art. 562º do Código Civil: Quem estiver obrigado a reparar um dano deve reconstituir a situação que existiria, se não se tivesse verificado o evento que obriga à reparação.

empregadora desportiva.

De facto, não se compreende, como é que à custa da celebração de um novo contrato de trabalho desportivo, o clube lesante vem a beneficiar em primeira linha das retribuições pagas ao praticante com o qual já não tem qualquer vínculo, impondo-se assim ao praticante um duplo sacrifício, ou seja, de não receber da sua anterior entidade empregadora durante um certo período de tempo, e ainda verificar que as retribuições que agora aufere pela celebração de um novo contrato, sejam deduzidas a um montante justamente devido **que mais não é, a final, do que uma cifra de carácter indisponível**.

Traduzindo-se a maior parte das vezes numa indemnização de valor ínfimo, **senão igual a zero,** bastando para tanto, que o praticante aufira uma retribuição de valor igual ou superior à que auferia no contrato dissolvido, para já não falar do tempo dispendido nos Tribunais, acrescida dos custos inerentes com o mesmo e com os honorários do Advogado.

Sendo certo que, num país como o nosso, é de conhecimento público que a retribuição mensal dos desportistas profissionais (não só no futebol) está muito aquém dos montantes praticados por outros Clubes e SADs de outros países, como em Espanha, Inglaterra ou Itália, o que levará, obviamente, perante a cobiça destes clubes nos nossos melhores praticantes que exercem a sua actividade em Portugal, em determinados períodos competitivos, poderem colocar as entidades empregadoras desportivas numa difícil e melindrosa situação.

Neste sentido e como muito bem alertava o **Prof. ALBINO MENDES BAPTISTA** "Pense-se na situação de um clube que disputa o título nacional, ou a presença nas competições europeias, ou mesmo a manutenção na respectiva liga. Faz sentido que num momento crucial da competição desportiva (por exemplo, a um ou dois meses do fim do campeonato) o atleta abandone o clube, a troco do pagamento das retribuições devidas até ao final da época ou mesmo da seguinte? Obviamente que não."[23]

Pense-se por exemplo, num clube que despendeu para garantir os serviços desportivos de um atleta, por exemplo 20 milhões de Euros, e poucos meses depois, o praticante desvincula-se sem justa causa, impulsionado por uma melhor proposta financeira tendo apenas de pagar o montante das retribuições vincendas até ao termo do contrato que constitui um valor muito inferior àquele que foi inicialmente despendido aquando da sua aquisição. Fará sentido que o Clube empregador fique despojado do vultuoso investimento que realizou, sem qualquer possibilidade jurídica de o poder tentar rentabilizar desportivamente e/ou financeiramente? Julgamos que não. Não serão também, as entidades empregadoras, enquanto sujeitos de um contrato de trabalho do praticante desportivo também merecedoras de proteção jurídica? Julgamos que sim.[24]

[23] ALBINO MENDES BAPTISTA, Direito Laboral Desportivo...ob.cit.,p. 27. e Breve Apontamento sobre as Cláusulas de Rescisão...ob.cit, p. 143

[24] Para ALBINO MENDES BAPTISTA, no contrato de trabalho desportivo, é possível alu-

Por outro lado, a saída de um praticante desportivo a troco do pagamento das retribuições vincendas até ao termo final do contrato, será extremamente prejudicial para a competição desportiva, e é capaz de provocar o desequilíbrio financeiro dos clubes, vulnerabilizando os menos dotados financeiramente aos clubes com maior capacidade económica, podendo desta forma, possibilitar a concentração dos melhores atletas em poucas entidades empregadoras, desfazendo toda a lógica competitiva subjacente a uma prova desportiva.[25]

Tal veleidade jurídico-formal, viabiliza aos Clubes mais poderosos financeiramente a possibilidade de contratarem os melhores atletas, e os restantes a ficarem cada vez mais empobrecidos, quer a nível desportivo e até financeiro.[26]

Aliás, esta solução legislativa constante do n.º 1 do art. 27º do RJCTD que teima perdurar, no meu entendimento, é manifestamente inconstitucional, por violação dos arts. 13º[27] e 59º[28] da CRP.

---

dir a um princípio do "favor clubis", in Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo...ob.cit., p. 40.

[25] a) Neste sentido ALBINO MENDES BAPTISTA, Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo...ob.cit., p. 30.

b) Como refere JOÃO LEAL AMADO, "Uma competição desportiva (por exemplo, uma corrida de ciclismo ou um torneio de futebol) cujo vencedor fosse conhecido de antemão perderia todo e qualquer poder atractivo – a dúvida quanto ao seu desfecho é vital para o sucesso do espectáculo desportivo e, portanto para o êxito desta indústria." Temas Laborais...ob.cit., p. 159.

[26] a) Como refere CARDENAL CARRO destina-se "basicamente a evitar a concentração de jogadores nas equipas mais ricas e por consequência o desnível desportivo." Deporte y Derecho...ob.cit, p. 312.

b) MARCELLO DI FILIPPO destaca o efeito perverso das indemnizações ao poder constituir um factor que contribui para alargar o fosso entre clubes ricos e pobres ao sublinhar que"(...) essendo commisurate al reddito dal calciatore secondo l'ultimo contratto, fanno si che una societá medio-piccola che voglia acquistare un giocatore da un grosso Club (che paga, ovviamente, stipendi consistenti) si trovi spesso nell'impossibilitá di farlo a causa dell'entitá dellíndennitá dovuta. Cio non fa altro che aumentare il divario, giá esistente, tra le societá ricche e le altre"La Libera Circolazione dei Calciatori Professionisti alla luce della Sentenza Bosman, RIDL, II, 1996, p. 247, nota 42.

[27] De acordo com o Artigo 13.ºda CRP que estabelece o Princípio da igualdade:

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

[28] De acordo com o disposto no art. 59º da CRP, sob a epígrafe Direitos dos Trabalhadores:

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a

Porque será que o trabalhador comum recebe sempre um montante indemnizatório mínimo, e o praticante desportivo, só pode receber esse mesmo montante como limite máximo?

Salvo melhor opinião, não encontramos razões objectivas para a diferença de tratamento de situações iguais: a rescisão com justa causa do contrato de trabalho a termo e o direito à correspectiva indemnização.

O atendimento das exigências próprias da competição e do espectáculo desportivo repercute-se, nomeadamente, no que agora importa, no regime de duração e de cessação do contrato, e são essas razões que justificam que o contrato seja celebrado necessariamente a termo certo.

Sendo igualmente inequívoco que, estamos perante uma contratação obrigatória a termo por, igualmente se entender, que a transitoriedade se encontra associada à actividade e às condições físicas do praticante, necessárias ao bom desempenho das suas funções.[29]

E pelas razões acabadas de indicar, temos que concluir que o disposto no artigo 27.º n.º 1 do RJCTD é inconstitucional, por violar o princípio da igualdade previsto no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, quando interpretado no sentido de que a rescisão do contrato a termo operada pelo

---

facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;

c) A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;

d) Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;

e) À assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego;

f) A assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.

2. Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente:

a) O estabelecimento e a actualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento;

b) A fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho;

c) A especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas;

d) O desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de repouso e de férias, em cooperação com organizações sociais;

e) A protecção das condições de trabalho e a garantia dos benefícios sociais dos trabalhadores emigrantes;

f) A protecção das condições de trabalho dos trabalhadores estudantes.

3. Os salários gozam de garantias especiais, nos termos da lei.

[29] PEDRO ROMANO MARTINEZ in Direito do Trabalho, 3.ª ed., 2006, Coimbra, p. 698.

praticante desportivo, com fundamento em justa causa, apenas lhe confere uma indemnização que nunca pode ser superior às prestações a que ele tinha direito se acaso o contrato de trabalho apenas terminasse no seu termo.

Acresce que o artigo 27.º, n.º, 1 do RJCTD, no meu entendimento ofende igualmente o disposto no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

Com efeito, este preceito constitucional determina que o Estado-Legislador estabeleça as 'condições mínimas' de protecção aos trabalhadores.

Ora, a norma do artigo 27.º, n.º 1, do RJCTD não cumpre tal desiderato **ao limitar a indemnização devida ao praticante desportivo,** já tendo tido oportunidade de defender no sentido da inconstitucionalidade da referida disposição legal.[30]

E foi exactamente neste sentido da inconstitucionalidade desta norma, que já se pronunciou o Tribunal Constitucional no Ac. n.º 199/2009, publicado no DR. 2ª Série, de 1 de Junho de 2009, no qual se concluiu, e passando a citar:

"Em suma, conclui -se que o artigo 27.º, n.º 1, da Lei n.º 28/98, por confronto com o que se estabelece no artigo 443.º, n.º 3, do Código do Trabalho — norma, aliás mantida no artigo 396.º, n.º 4, do Código revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro — , viola o princípio da igualdade, na medida em que prevê um limite máximo para a indemnização a arbitrar ao praticante desportivo que cesse o contrato antes do termo, com justa causa, limite esse que, no regime geral, corresponde ao mínimo indemnizatório a atribuir ao trabalhador do regime comum que cesse o contrato nas mesmas circunstâncias.

Atento o fundamento de inconstitucionalidade encontrado, torna – se desnecessário confrontar a norma desaplicada com o artigo 59.º da Constituição, invocado no acórdão recorrido." [31]

Portanto, para concluir, o preço da rutura injustificada a que alude o regime jurídico do contrato de trabalho desportivo português, e que se cinge ao valor das retribuições vincendas até ao termo do contrato, está longe de ser uma solução adequada à realidade laboral desportiva portuguesa.

Para além disso, não nos podemos esquecer que as normas relativas à cessação injustificada da relação laboral contidas no Código do Trabalho de 2003, e atualizadas sucessivamente no Código de Trabalho de 2009 e 2012, alargaram a responsabilidade pela rutura ilícita do vínculo laboral, mandando e muito bem, indemnizar em toda a extensão do dano, conforme prevê o art. 393º n.º2 do CT, relativamente ao contrato de trabalho a termo, conforme vimos.

Mas como sabem, este quadro normativo anteriormente descrito muda substancialmente de figura, se estivermos perante uma relação laboral desportiva entre um futebolista profissional e um Clube ou SAD filiada na Liga Portuguesa de Futebol Profissional e participante nas provas por esta promovidas.

---

[30] LÚCIO MIGUEL CORREIA in Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo, Petrony, 2008 , p. 279.

[31] Este Acórdão encontra-se disponível na sua íntegra em www.dgsi.pt.

Nesta relação laboral desportiva, como sabem, aplica-se em primeira linha, as normas do CCT[32] celebrado entre a Liga Profissional de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol[33], que aponta para uma solução completamente distinta daquela preconizada para a Lei n.º 28/98, de 26 de Junho.

Como se sabe, o limite máximo a que alude o art. 27º n.º1 do RJCTD, passa a ser de acordo com o disposto nos arts. 48º e 50º do CCT, o limite mínimo indemnizatório devido.

De acordo com o art. 43º do CCT, sob a epígrafe de, Justa causa de rescisão por iniciativa de jogador:

1- Constituem justa causa de rescisão por iniciativa do jogador, com direito a indemnização, entre outros, os seguintes comportamentos imputáveis a entidade patronal:

a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida ou o seu atraso por mais de 30 dias, quando se verifiquem as condições previstas no n.º 2 deste artigo;

b) Violação das garantias do jogador nos casos e termos previstos no artigo 12.º;

c) Aplicação de sanções abusivas;

d) Ofensa à integridade física, honra ou dignidade do jogador praticada pela entidade patronal ou seus representantes legítimos;

e) Conduta intencional da entidade patronal de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 - A falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período superior a 30 dias confere ao jogador o direito a rescisão prevista no número anterior, desde que o jogador comunique a sua intenção de rescindir o contrato, por carta registada, com aviso de recepção, e o clube ou sociedade desportiva não proceda, dentro de três dias úteis, ao respectivo pagamento.

Contudo, de acordo com o art. 48º do CCT sob a epígrafe, Responsabilidade do clube ou sociedade desportiva em caso de rescisão com justa causa:

1 - A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no artigo 43.º confere ao jogador o direito a uma indemnização correspondente ao valor de retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado

[32] Dispondo o artigo 4º do CCT, sob a epígrafe de Regime jurídico que:

"Às relações emergentes de contrato de trabalho desportivo, subscritos pelos futebolistas profissionais e pelos clubes ou sociedades desportivas, serão aplicáveis as normas do Regime Jurídico de Trabalho do Praticante Desportivo e, subsidiariamente, as disposições aplicáveis ao contrato de trabalho, com excepção daquelas que se mostrem incompatíveis com a natureza específica da relação laboral dos futebolistas profissionais, nomeadamente as relativas à duração do trabalho."

[33] O CCT celebrado entre a Liga Profissional de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, foi publicado no Bol. Trab. Emp., 1.ª série, n.º 33, de 8/9/1999

no seu tempo, deduzidas das que eventualmente venha a auferir pela mesma actividade a partir do início da época imediatamente seguinte àquela em que ocorreu a rescisão e até ao termo previsto para o contrato.

2 - As retribuições vincendas referidas no número anterior abrangem, para além remuneração base, apenas os prémios devidos em função dos resultados obtidos até ao final da época em que foi promovida a rescisão do contrato com justa causa pelo jogador.

3 - Se pela cessação do contrato resultarem para o jogador prejuízos superiores ao montante indemnização fixado no n.º 1, poderá aquele intentar a competente acção de indemnização para ressarcimento desse danos.

Por fim, de acordo com o art. 50º do CCT sob a epígrafe, Responsabilidade do jogador em causa de rescisão unilateral sem justa causa:

1 - Quando a justa causa invocada nos termos do artigo 43.º venha ser declarada insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação dos factos imputados, o jogador fica constituído na obrigação de indemnizar o clube ou sociedade desportiva em montante não inferior ao valor das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado o seu termo.

2 - Se pela cessação do contrato resultarem para a entidade empregadora prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no número anterior, poderá aquela intentar a competente acção de indemnização para ressarcimento desses danos, sem prejuízo da produção dos efeitos da rescisão.

Assim, de acordo com as referidas normas do CCT, o preço da rutura contratual injustificada do contrato de trabalho desportivo, não tem tecto indemnizatório devido, dependendo obviamente, do apuramento do montante devido ao Atleta ou ao Clube, e da prova concreta que se faça da existência daqueles danos que careçam de tutela jurídica.

Portanto, a solução preconizada pelo CCT está mais consentânea com os critérios que deverão estar adjacentes ao cálculo do montante indemnizatório devido, decorrente da rutura contratual injustificada de um vínculo laboral desportivo.

Mas no entanto, desenganem-se aqueles que pensam que considero totalmente adequada esta solução normativa.

No meu entendimento, ainda há muito que fazer nesta matéria, quer na Lei n.º 28/98, de 26 de Junho, quer no CCT dos Jogadores Profissionais de Futebol, quanto à matéria da cessação contratual e do apuramento do montante devido pela rutura contratual injustificada.

Considero em ambos os casos que, as soluções legislativas que estão estabelecidas nos aludidos diplomas nacionais, não estão adequadas às realidades desportivas que visam regular, e não defendem muitas vezes os interesses, quer do praticante, quer das entidades empregadoras desportivas, sobretudo as constantes do n.º1 do art. 27 do RJCTD que já tivemos sumariamente, oportunidade de observar.[34]

[34] Veja-se o que anteriormente já referi sobre esta matéria, em Limitações á Liberdade Con-

Mas o carácter *sui generis* desta disposição do art. 27º não fica por aqui.

É que não podemos esquecer que, o Legislador Português consagrou a possibilidade de reintegração do praticante desportivo ilicitamente despedido, ainda no âmbito do n.º2 do art.º 27º do RJCTD.

Obviamente que, só fará sentido falar em direito à reintegração se o trânsito em julgado da sentença que declare a ilicitude do despedimento, for proferida antes do termo previsto para o contrato, não podendo ser admitido este direito se a verificação do trânsito em julgado for posterior ao do termo do contrato.

No entanto, em termos práticos este direito pode vir a ter consequências verdadeiramente nefastas para a curta carreira do trabalhador desportivo, não só, em termos de execução do contrato (participação efectiva em competições), mas principalmente, a nível da sua valorização profissional, e até no seio da equipa.

Será praticamente incontestável, que obrigar qualquer entidade empregadora desportiva a admitir no seu seio um elemento indesejado, não traz benefícios a nenhuma das partes, sendo quase certo, que esse atleta ficará sempre preterido aquando da disputa de qualquer competição, crispando ainda mais a relação com o seu empregador, produzindo não raramente, e potenciando efeitos perniciosos no balneário dos atletas.

Se compararmos as soluções legislativas portuguesas, com as soluções previstas no Ordenamento Jurídico Espanhol, deparamo-nos neste último, no meu entendimento, com soluções legislativas muito mais liberais e adequadas à realidade desportiva e à sua especificidade.

Considero também, quer se queira, quer não, que uma das razões pela qual, a realidade desportiva Espanhola nada tem a ver com a Portuguesa, passará também, seguramente, pela destrinça dos regimes legais, e das distintas soluções preconizadas por cada um dos ordenamentos, face a matérias semelhantes.

De facto, a originalidade do ordenamento jurídico português, aponta para um caminho completamente distinto, do seu congénere vizinho, onde se constata, a atribuição de uma ampla margem de actuação à autonomia contratual das partes.

De acordo com o art. 16º n.º 1 do Real-Decreto n.º 1006/85, de 26 de Junho[35], que regula a relação laboral dos desportistas profissionais, determina-se que a extinção do contrato, por vontade do praticante, sem causa imputável ao clube, por

tratual do Praticante Desportivo, Lisboa, Petrony, 2008. p. 71 e segs.

[35] Assim, de acordo o art. 16º/1 do RD n.º 1006/1985 «La extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, sin causa imputable al club, dará a éste 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 deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de rutura y demás elementos que el juzgador considere estimable. En el supuesto de que el deportista, en el plazo de un año desde la fecha de extinción, contratase sus servicios con otro club o entidad deportiva, éstos serán responsables subsidiarios del pago de las obligaciones pecuniarias señaladas».

vontade do praticante, dará a este direito a uma indemnização que, **na ausência de acordo**, **será fixado pela Jurisdição Laboral em função das circunstâncias de ordem desportiva, prejuízo causado, motivos da rutura e demais elementos que o Julgador considere relevante**.[36]

Por outro lado, e em caso de despedimento improcedente do praticante desportivo, o art. 15º n.º1 do referido Real-Decreto n.º 1006/85, **determina que este terá direito a uma indemnização que, na falta de acordo, será fixada judicialmente em pelo menos 2 meses de retribuição, devendo para a sua fixação, ponderar-se as circunstâncias concorrentes, especialmente, a relativa á remuneração que o praticante desportivo deixou de auferir, por causa da cessação antecipada do contrato**.

Desta forma, conclui-se que o Legislador Espanhol, teve sobretudo em conta, os seguintes critérios:

1º Ampla Liberdade Contratual da vontade das partes, na determinação de um montante indemnizatório;

2º Fixação de um montante indemnizatório mínimo;[37]

3º Ponderação de todos os circunstancialismos do caso concreto;

4º Atribuição ao Juiz da fixação do valor indemnizatório justo.

Há que mudar urgentemente, as soluções da nossa Lei e do CCT dos Jogadores Profissionais de Futebol, sob pena, de continuarmos alheios à boa realidade legislativa e desportiva internacional.

Por outro lado, se atentarmos, às recentes e inovadoras soluções preconizadas no Ordenamento Jurídico Brasileiro, constatamos com algumas particularidades curiosas no âmbito da lei que regula a relação laboral desportiva, os seja, a Lei 9.615/98, denominada Lei Pele, alterada pela Lei nº 9.981/2000, e agora, ultimamente, pela Lei n.º 12.395, de 16 de Março de 2011.

Naquele regime jurídico, a actividade do atleta profissional é caracterizada por uma remuneração convencionada entre as partes no contrato de trabalho desportivo, no âmbito do qual, deverá constar obrigatoriamente uma cláusula "indenizatória desportiva" e uma cláusula "compensatória desportiva" (cfr. art. 28 da Lei nº 9.615/98 com a redacção dada pela Lei n.º 12.395, de 16 de Março de 2011).

Assim a cláusula "indenizatória desportiva"[38], devida exclusivamente

[36] Sobre esta matéria veja-se EMÍLIO GARCIA SILVERO, La Extinción de la Relación Laboral de los Deportistas Profesionales, Navarra, 2008, p. 285.

[37] Vide FRANCISCO PÉREZ AMORÓS, La extinción del contrato de trabajo de futbolistas profesionales por sua separación arbitraria de la plantilla, La Extinción del Contrato de Trabajo, cit. pp. 504-505.

[38] Note-se que, de acordo com o art. 28º § 1º, esta cláusula será livremente pactuada pelas partes e expressamente quantificado no contrato de trabalho desportivo:
I - até o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para as transferências nacionais; e
II - sem qualquer limitação, para as transferências internacionais.

à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses:

a) transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo; ou

b) por ocasião do retorno do atleta às actividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses;

Sendo certo que, de acordo com o § 2º da referida disposição legal:

São solidariamente responsáveis pelo pagamento da cláusula indenizatória desportiva "o atleta e a nova entidade de prática desportiva empregadora".

Por sua vez, a cláusula "compensatória desportiva", é devida pela entidade de prática desportiva ao atleta, nas seguintes situações:

a) Com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, nos termos desta Lei;

b) Com a rescisão indirecta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista; e

c) Com a dispensa imotivada do atleta.

Acrescentando o § 3º daquela disposição que o valor da cláusula compensatória desportiva "**será livremente pactuado entre as partes e formalizado no contrato especial de trabalho desportivo, observando-se, como limite máximo, 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão e, como limite mínimo, o valor total de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do referido contrato. (negrito e sublinhado nosso)**

Ora, perante as inovadoras soluções preconizadas naquele ordenamento jurídico, salientamos, o respeito pela autonomia contratual das partes, na determinação do montante indemnizatório devido, pela rutura contratual *ante tempus* do vínculo laboral desportivo, quer pela entidade empregadora desportiva, quer pelo praticante desportivo.

Contudo, confessamos que nos apraz alguma perplexidade, quanto à estipulação de um tecto máximo indemnizatório, tal como consta no § 3º do art. 28º, relativamente, ao funcionamento e execução da cláusula compensatória a favor do praticante desportivo.

Com efeito, o limite máximo, 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão, até poderá constituir, um montante quantitativo inferior aos danos desportivos e/ou morais que o praticante desportivo sofreu, em virtude da cessação do contrato laboral desportivo.

Desta forma, não somos defensores da existência de quaisquer tectos indemnizatórios, atendendo à especificidade do Desporto, e o crescente e incessante aumento de valores que ano após ano, se constatam no seu vasto domínio.

Mas, independentemente do sentido crítico aqui vos deixei, quanto às várias soluções apresentadas, relativamente à matéria da cessação contratual injustificada do vínculo laboral desportivo nos diversos ordenamentos jurídicos que muito

sumariamente abordámos, existem um conjunto de princípios fundamentais e factores essenciais que deverá ter-se em conta na análise desta matéria.

Desde logo, e como se sabe, o **Prof. ALBINO MENDES BAPTISTA** defendeu da existência do princípio da justa indemnização,[39] no Direito Português, que assentava no facto da República Portuguesa ser um Estado de Direito Democrático, e basear-se na dignidade da pessoa humana, conforme dispõe os arts. 1º e 2º[40] da Constituição da República Portuguesa (CRP).

Assim sendo, a reparação integral dos danos sofridos, incluindo os morais, constitui uma imposição do princípio do Estado de Direito Democrático, e que abarcará também, as pessoas colectivas.

Quando se efectua a comparação das soluções consagradas no regime laboral comum e as preconizadas para o contrato de trabalho desportivo constata-se uma intolerável incongruência legislativa, que não tem qualquer razão de existir, desde 2003 até aos dias de hoje.

Para além disso, com espanto, constatamos que no ordenamento jurídico português, ignoram-se todas as circunstâncias de ordem desportiva, no apuramento do montante indemnizatório devido, quanto alguma das partes contraentes cessa injustificadamente o vínculo laboral.

5. As cláusulas liberatórias como factor apaziguador na determinação da responsabilidade pelas partes pela cessação de contrato de trabalho desportivo

No meu entendimento, deveria ser legalmente consagrado a possibilidade do Clube e do atleta, pactuarem um determinado montante pecuniário, pela extinção antecipada do contrato, prevendo assim, a possibilidade do praticante desportivo e da entidade empregadora desportiva, melhor salvaguardarem os seus interesses.

Nesta medida, as denominadas Cláusulas de Rescisão (no nosso entendimento *Liberatórias ou Desvinclulatórias*) poderão exercer uma importante função.

Em bom rigor, as aludidas e denominadas Cláusulas de Rescisão, "padecem" de uma nomenclatura equivocada em pressupostos que não coincidem com a realidade.

[39] Vide ALBINO MENDES BAPTISTA in Indemnização pela rutura ilícita do contrato de trabalho, artigo 27º da Lei do Contrato de Trabalho Desportivo e o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 22 de Setembro de 2008, Revista do Ministério Público, Outubro--Dezembro de 2008, n.º 116, p. 52.

[40] O artigo 2º da CRP dispõe que: A República Portuguesa é um Estado de direito democrático, baseado na soberania popular, no pluralismo de expressão e organização política democráticas, no respeito e na garantia de efectivação dos direitos e liberdades fundamentais e na separação e interdependência de poderes, visando a realização da democracia económica, social e cultural e o aprofundamento da democracia participativa.

Com efeito, não há com a denominada Cláusula de Rescisão, um dano real, uma lesão produzida pelo acto rescisório, pois o que sobreleva, é a opção conferida ao praticante desportivo de escolher entre o cumprimento integral do contrato ou a cessação antecipada do mesmo, mediante o pagamento de um preço previamente acordado, que constitui condição de eficácia do acto contratualmente previsto, pelo que, preferimos designar estas cláusulas como ***Cláusulas Liberatórias ou Desvinculatórias***.[41]

A denominação de ***Cláusulas Liberatórias ou Desvinculatórias***, prende-se com o facto da sua verificação, ou seja, com o pagamento do preço previamente convencionado entre o praticante desportivo e a entidade empregadora desportiva implicar para o primeiro a cessação lícita do contrato laboral desportivo e sua subsequente desvinculação, possibilitando-o escolher outra entidade empregadora desportiva para exercer a sua actividade profissional.[42]

De um modo geral, pode dizer-se que, a denominada ***"Cláusula de Rescisão"***, procura compor interesses futuros, que são ainda de algum modo incertos no momento em que é acordada, podendo o praticante (cuja obrigação consiste no desenvolvimento da actividade desportiva sob a autoridade e direcção do clube durante o prazo convencionado), ficar desonerado, mediante a realização de uma outra obrigação (pagamento do montante clausulado), sem necessidade da aquiescência posterior da entidade empregadora desportiva.

Por isso, no nosso entendimento, estamos perante uma figura jurídica que confere ao praticante desportivo a faculdade de se desvincular *ad nutum*, mediante o pagamento de um preço previamente convencionado.

Este preço, será portanto, o chamado "dinheiro de arrependimento" conferindo ao praticante desportivo a faculdade de desvincular do contrato, sendo evidente que enquanto a "multa" não for paga, pode a entidade empregadora desportiva exigir o cumprimento do contrato de trabalho desportivo.[43]

E assim, as ***Cláusulas Liberatórias***, não se confundem com ***Cláusulas Penais***, podendo estas, até co-existir no contrato de trabalho desportivo, pois exercem funções completamente distintas, como acabámos de constatar.

Como elucida **PINTO MONTEIRO** "Não se trata assim de compelir o jogador ao cumprimento de uma obrigação, como sucederia se a "cláusula de rescisão" fosse uma cláusula penal; do que se trata, mais propriamente, é de

[41] Cfr. GIOVANNI GABRIELI, Vincolo contrattuale e recesso unilaterale, Milano : Giuffré, 1985, p. 72 e ss.

[42] Também alguma doutrina francesa tem adoptado esta denominação, nomeadamente KARAQUILLO, La validité de la clause libératoire insérée dans un contrat de travail à durée déterminé (d'un entraîneur de basket-ball.), Paris : Recueil Dalloz Sirey, 1991 ; e MOULY, Les clauses de dénonciation anticipée des contrats de travail à durée déterminée (dans le sport professionnel), Paris : Recueil Dalloz Sirey, n.º 20, 1996, p. 280 e ss.

[43] Trata-se portanto, de um exemplo claro de uma obrigação com faculdade alternativa "a parte debitoris".

uma multa penitencial[44], de um "dinheiro de arrependimento", que permite ao devedor – neste caso ao praticante desportivo – desvincular-se licitamente do contrato celebrado, sem com isso sofrer quaisquer outras consequências, seja de que ordem forem."[45]

Por consequência, julgamos até que esta, constitui uma manifestação da autonomia da vontade das partes e do princípio da livre fixação do conteúdo dos contratos (arts. 405ºe 406º n.º1 do Código Civil) .[46]

Em virtude da prática desportiva profissional, ter normalmente uma duração muito mais curta, quando comparada com outras actividades profissionais, bem como, o facto do contrato de trabalho do praticante desportivo ser obrigatoriamente um contrato a termo deveria a Lei Portuguesa de forma inequívoca, permitir a estipulação de Cláusulas Liberatórias que prevejam a estipulação de um determinado montante pecuniário a pagar à entidade empregadora desportiva, pela desvinculação/recuperação da liberdade contratual do praticante desportivo.

Como constatamos no actual mundo desportivo, estas Cláusulas Liberatórias encontram-se perfunctoriamente ligadas em função de um determinado ciclo contratual[47], sendo não poucas vezes, o *quantum* convencionado, progressivamente amenizado em razão da aproximação do termo do contrato

Por outro lado, não poucas vezes, é a própria entidade empregadora desportiva que juntamente com o praticante desportivo, ou o seu representante

[44] Sobre a distinção entre cláusula penal e multa penitencial pode ver-se PINTO MONTEIRO, Cláusula Penal... ob.,cit, p.185-6; VAZ SERRA, Pena, convencional, separata do BMJ n.º 67, Junho de 1957, pp. 38 e 62; BAPTISTA MACHADO, Pressupostos da resolução por incumprimento, in Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor TEIXEIRA RIBEIRO, Vol. II, Coimbra : Coimbra Editora, 1979, pp. 403-405; BRANDÃO PROENÇA, Do incumprimento do contrato-promessa bilateral. A dualidade execução específica-resolução, Separata dos "Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor FERRER CORREIA", Coimbra : Coimbra Editora, 1987, pp. 64 e ss., JOÃO CALVÃO DA SILVA, Sinal e contrato-promessa,…ob.cit., p. 38-9.

[45] PINTO MONTEIRO, Sobre as "cláusulas de rescisão" dos jogadores de futebol, RLJ, n.º 3934,…ob.cit., p. 23.

[46] a) De acordo com o art. 405º do Código Civil, sob a epígrafe de Liberdade Contratual:
1. 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 claúsulas que lhes aprouver.
2. As partes podem ainda reunir no mesmo contrato regras de dois ou mais negócios, total ou parcialmente regulados na lei.
b) Dispõe o n.º 1 do art. 406º do Código Civil, sob a epígrafe de Eficácia dos Contratos:
1. 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.

[47] Normalmente, coincidente com o fim das épocas desportivas, ou com os períodos limite de inscrição dos praticantes desportivos.

(empresário desportivo[48]), negoceiam com outras entidades empregadoras (Clubes) o valor estipulado naquelas cláusulas, **funcionando o referido montante como um indicador quantitativo negociável, visando desta forma, que todos os intervenientes neste processo estejam em sintonia na realização da transferência, pelo que, a desvinculação contratual do praticante desportivo, é consentida e muitas vezes incentivada previamente, pela actual entidade empregadora, como uma forma de poder angariar receitas essenciais que possibilitem equilibrar os respectivos orçamentos**.

Constatamos ainda que, a verificação destas cláusulas pode beneficiar todos os intervenientes na realização da aludida transferência, (na medida em que por um lado, o Clube que adquiriu os serviços laborais do praticante desportivo, ficará mais forte desportivamente e o Clube "vendedor" ficará ressarcido pelo montante que previamente convencionou para libertar o atleta).

Sendo certo que, em muitos casos, é usual, instituir-se montantes patrimoniais significativos para o atleta se o valor da ***Cláusula Liberatória***, atingir um valor considerável, pelo que, o praticante desportivo até pode beneficiar significativamente da compressão da sua liberdade de trabalho e da aceitação da estipulação da referida cláusula.

Contudo, se as referidas ***Cláusulas Liberatórias ou Penais*** (estas apenas para situações de incumprimento contratual), apresentarem-se, com valores exorbitantes[49] e sem qualquer arrimo com os prejuízos causados pela cessação antecipada ou injustificada do contrato, o que traduz um ilegítimo exercício do direito à liberdade de estipulação do conteúdo do contrato de trabalho do praticante desportivo e aos limites da boa fé, terão de ser sujeitas ao disposto no art. 812º do Cód. Civil,[50] enquanto mecanismo jurídico apto, a combater intoleráveis violações aos princípios fundamentais da liberdade contratual e de

[48] De acordo com o art. 22º do RJCTD, sob a epígrafe de Exercício de Actividade de Empresários Desportivos:

1 - Só podem exercer actividade de empresário desportivo as pessoas singulares ou colectivas devidamente autorizadas pelas entidades desportivas, nacionais ou internacionais, competentes.

2 - A pessoa que exerça a actividade de empresário desportivo só pode agir em nome e por conta de uma das partes da relação contratual.

[49] Segundo ALBERTO PALOMAR OLMEDA, estes valores inseridos nestas cláusulas liberatórias chegam a ser "intimidatórios e realmente impeditivos da liberdade contratual, perdendo qualquer referência a critérios indemnizatórios para passarem a constituir «cláusulas esclavagistas» ou «relações de perpetuidade»", El Regimén Jurídico del Deportista, Barcelona : Editorial Bosch, 2001, p. 59.

[50] Dispõe o art. 812º do Código Civil o seguinte:

1 - A cláusula penal pode ser reduzida pelo tribunal, de acordo com a equidade, quando for manifestamente excessiva, ainda que por causa superveniente; é nula qualquer estipulação em contrário.

2. É admitida a redução nas mesmas circunstâncias, se a obrigação tiver sido parcialmente cumprida.

trabalho do praticante desportivo.

Na referida redução equitativa, deverá atender-se a vários factores, nomeadamente a gravidade da infracção, o grau de culpa, o interesse do credor na prestação, a situação económica de ambas as partes, a boa ou má-fé, a índole do contrato, as condições em que foi negociado e, designadamente, eventuais contrapartidas de que haja beneficiado o devedor pela inclusão da cláusula, bem como, o escopo visado pelos contraentes.[51]

Como conclui **PINTO MONTEIRO** "o postulado da unidade jurídica justifica o recurso a esta norma em sede de contrato de trabalho do praticante desportivo. E isto sem prejuízo do recurso a outras medidas de alcance geral, se for caso disso, como as que permitem reagir contra um contrato opressivo ou de sujeição (Knebelingsvertrag), na hipótese de a "cláusula de rescisão", seja pelo seu elevado montante, seja por quaisquer outras razões, levar a que o contrato do praticante desportivo se transforme num contrato opressivo." [52]

Face ao exposto, e retomando a questão que nos propusemos abordar na realização deste trabalho, concluímos ser essencial, que o Legislador Português (à semelhança do que sucede em Espanha ou no Brasil), proceda a uma abertura da liberdade contratual das partes na estipulação do montante indemnizatório devido, pela cessação antecipada e/ou injustificada do contrato laboral desportivo, **e só na falta de acordo relativamente ao valor devido pela rutura contratual do contrato, deverão ser considerados alguns factores genérico-desportivos essenciais, designadamente, os anteriormente enunciados, tendo em atenção, o circunstancialismo do caso concreto, incluindo-se, o apuramento ou não da existência de danos morais e demais elementos que o Julgador considere relevante, para apurar o *quantum indemnizatório*, mas sem que se imponha a qualquer uma das partes, qualquer limite máximo para o ressarcimento dos danos.**

Por outro lado, igualmente, deve ser responsabilizado subsidiariamente, pelo pagamento dos montantes devidos *ex vi* da rescisão sem justa causa, **o clube com quem o praticante desportivo venha a celebrar um novo contrato de trabalho desportivo no ano subsequente (ou na época desportiva subsequente).**

Daí considerar que, em muitos aspectos, as referidas Cláusulas liberatórias, constituem factor apaziguador e disciplinador na determinação da responsabilidade das partes pela cessação do contrato.

6. Conclusões

Face ao exposto, é urgente que o Legislador Português e as partes outorgantes

[51] Neste sentido veja-se, PINTO MONTEIRO, Sobre as "cláusulas de rescisão" dos jogadores de futebol, RLJ, n.º 3934,…ob.cit, p. 24.

[52] PINTO MONTEIRO, Sobre as "cláusulas de rescisão" dos jogadores de futebol, RLJ, n.º 3934…ob.cit., p. 25.

do CCT dos Jogadores Profissionais de Futebol, tenham em conta, quando se tratar a matéria da cessação injustificada do contrato de trabalho desportivo, um conjunto de factores genéricos, legais e desportivos também.

Factores genéricos esses que, no meu entendimento, são essenciais, para que se obtenha uma legislação mais adequada à realidade laboral desportiva, que continua sucessivamente a mudar, perante o autismo da nossa Lei Laboral Desportiva, e que seguramente também, serão essenciais, para o apuramento do montante indemnizatório devido.

Assim, enunciam-se os seguintes factores genérico-desportivos essenciais, que humildemente pugnamos, para que o Legislador e/ou o Julgador, futuramente devam ter em conta, na avaliação do *quantum* indemnizatório devido:

1º O momento da competição desportiva escolhido para a realização da cessação injustificada do contrato;

2º A quantidade de competições desportivas que a entidade empregadora está envolvida no momento da cessação injustificada;

3º O lugar ocupado pelo praticante desportivo na equipa;

4º As alternativas existentes no próprio grupo de trabalho;

5º As implicações que a referida cessação possa ter no desempenho do colectivo;

6º Os gastos na formação do atleta, caso estes tenham ocorrido;

7º Os custos da própria contratação do atleta;

8º A idade do praticante desportivo;

9º A projecção do futuro do praticante desportivo;

10º A afectação da imagem do Clube ou do praticante desportivo;

11º A cessação ou frustração dos contratos publicitários e de merchandising que são, hoje em dia, essenciais, quer para o Clube quer para o atleta.

Porém, no meu entendimento, os referidos factores genérico-desportivos, deveriam ser somente aplicados, **subsidiariamente, e na falta de acordo expresso das partes na estipulação do montante indemnizatório devido, pela cessação injustificada do vínculo laboral desportivo.**

A autonomia das partes tem de funcionar na Lei portuguesa em termos mais amplos, e relevar os interesses atinentes ao equilíbrio das competições desportivas e à subsequente necessidade de assegurar a estabilidade contratual, sem que isso importe reduzir o elevado poder negocial dos praticantes desportivos e a necessidade de protecção dos praticantes desportivos menos mediáticos.

Seria importante atribuir às partes, a estipulação (obrigatória) do valor indemnizatório devido, que não deveria estar sujeito, obviamente, a limites máximos, quer seja das retribuições vincendas (cfr. art. 27º n.º1 do RJCTD) quer seja, outro montante qualquer, designadamente, o limite máximo, de 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão constante conforme estabelece o Legislador Brasileiro no § 3º do art. 28º da Lei nº 9.615/98 com a redacção dada pela Lei n.º 12.395, de 16 de Março de 2011.

Assim, humildemente, de acordo com o meu entendimento, deixo alguns

critérios que o futuro Legislador Português, deverá atender na quantificação ou apuramento do "preço" decorrente da rutura contratual de um contrato de trabalho desportivo, designadamente:

1º Concessão de uma Ampla Liberdade Contratual das partes, na determinação de um montante indemnizatório, quer para situações de cessação antecipada de contrato (Cláusulas Liberatórias) quer para situações de incumprimento contratual (Cláusulas Penais), sendo certo que, os mesmos podem não ser coincidentes;

2º Na falta de acordo, a ponderação de todos os circunstancialismos (incluindo os de carácter desportivo anteriormente enunciados) do caso concreto;

3º Atribuição ao Juiz da fixação do valor indemnizatório justo, com base nos circunstancialismos e meios de prova carreados para o processo por ambas as partes;

4º Responsabilidade solidária do clube com quem o praticante desportivo venha a celebrar um novo contrato de trabalho desportivo na época desportiva em curso ou subsequente).

Para concluir, é impressionante, como é o RJCTD, persiste na nossa ordem jurídica de forma imutável, desde 1999 até aos dias de hoje, assentando em pressupostos legais, em vias de extinção.

É preciso mudar… Humildemente, aqui deixo o meu singelo contributo nesse sentido.

Lisboa, 11 de Setembro de 2012