

Universidades Lusíada

Antunes, Pedro Manuel Sobral Pereira, 1998-

**As cláusulas limitativas à liberdade de trabalho
do praticante desportivo profissional**

<http://hdl.handle.net/11067/8804>

Metadados

Data de Publicação

2025

Resumo

A presente dissertação visa abordar as cláusulas limitativas da liberdade de trabalho do praticante desportivo, pelo que, perante o crescimento exponencial do direito desportivo e a sua consequente complexificação, surgem novos conceitos e novas medidas em que se torna imperativo dar resposta. Com a globalização do desporto, e o incremento da competitividade em particular no mundo do futebol, os clubes, enquanto entidades empregadoras, procurarão albergar para si os melhores jogadores, na procur...

The aim of this dissertation is to address clauses limiting the freedom of labour of sports players. Given the exponential growth of sports law and its consequent complexification, there are new concepts and new measures that need to be addressed. With the globalisation of sport and the increase in competitiveness, particularly in the world of football, clubs, as employers, will seek to attract the best players in their incessant search for sporting and financial success and, at the same time, t...

Palavras Chave

Contrato Desportivo Profissional - Portugal, Atletas - Estatuto Legal, Leis, Etc. - Portugal, Desporto - Direito e legislação - Portugal, Direito do trabalho - Portugal

Tipo

masterThesis

Revisão de Pares

Não

Coleções

[ULL-FD] Dissertações

Esta página foi gerada automaticamente em 2026-10-29T21:59:59Z com informação proveniente do Repositório



UNIVERSIDADE LUSÍADA

FACULDADE DE DIREITO

Mestrado em Direito

**As cláusulas limitativas à liberdade de trabalho do
praticante desportivo profissional**

Realizado por:

Pedro Manuel Sobral Pereira Antunes

Orientado por:

Professor Doutor Lúcio Miguel Teixeira Correia

Constituição do Júri:

Presidente:	Professor Doutor José Alberto Rodríguez Lorenzo González
Orientador:	Professor Doutor Lúcio Miguel Teixeira Correia
Arguente:	Professor Doutor Sérgio da Conceição Pires Brás

Dissertação aprovada em: 24 de junho de 2026

Lisboa

2025



UNIVERSIDADE LUSÍADA

FACULDADE DE DIREITO

Mestrado em Direito

As cláusulas limitativas à liberdade de trabalho do praticante desportivo profissional

Pedro Manuel Sobral Pereira Antunes

Lisboa

Junho 2025



UNIVERSIDADE LUSÍADA

FACULDADE DE DIREITO

Mestrado em Direito

As cláusulas limitativas à liberdade de trabalho do praticante desportivo profissional

Pedro Manuel Sobral Pereira Antunes

Lisboa

Junho 2025

Pedro Manuel Sobral Pereira Antunes

As cláusulas limitativas à liberdade de trabalho do praticante desportivo profissional

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da
Universidade Lusíada para a obtenção do grau de Mestre
em Direito.

Área científica: Ciências Jurídico-Empresariais

Orientador: Professor Doutor Lúcio Miguel Teixeira Correia

Lisboa

Junho 2025

FICHA TÉCNICA

Autor Pedro Manuel Sobral Pereira Antunes
Orientador Professor Doutor Lúcio Miguel Teixeira Correia
Título As cláusulas limitativas à liberdade de trabalho do praticante desportivo profissional
Local Lisboa
Ano 2025

CASA DO CONHECIMENTO DA UNIVERSIDADE LUSÍADA - CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO

ANTUNES, Pedro Manuel Sobral Pereira, 1998-

As cláusulas limitativas à liberdade de trabalho do praticante desportivo profissional / Pedro Manuel Sobral Pereira Antunes ; orientado por Lúcio Miguel Teixeira Correia. - Lisboa : [s.n.], 2025. - Dissertação de Mestrado em Direito, Faculdade de Direito da Universidade Lusíada.

I - CORREIA, Lúcio Miguel Teixeira, 1973-

LCSH

1. Atletas - Estatuto legal, leis, etc. - Portugal
2. Contrato desportivo profissional - Portugal
3. Desporto - Direito e legislação - Portugal
4. Direito do trabalho - Portugal
5. Universidade Lusíada. Faculdade de Direito - Teses
6. Teses - Portugal - Lisboa

1. Athletes - Legal status, laws, etc. - Portugal
2. Professional sports contracts - Portugal
3. Sports - Law and legislation - Portugal
4. Labor laws and legislation - Portugal
5. Universidade Lusíada. Faculdade de Direito - Dissertations
6. Dissertations, academic - Portugal - Lisbon

LCC

1. KKQ1435.P76 A73 2025

AVISO LEGAL

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela. Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

Agradecimentos

A realização desta obra foi um processo longo e demorado, pelo que, aquando da sua complexidade, morosidade e necessidade de um grande investimento de tempo, sem a presença de determinadas pessoas, não seria possível finalizar a presente obra científica.

Aos meus pais, pelos conselhos de vida e pelo esforço incessante de me possibilitar tudo o necessário para a realização desta dissertação. Em especial à minha mãe, que pela sua resiliência e ternura, tornou tudo possível.

À minha irmã, por estar sempre ao meu lado e nunca me deixar desistir.

Aos meus amigos, em especial ao Hugo, ao Miguel, ao Henrique e ao Gonçalo pela motivação, paciência e pertinentes conselhos que me deram ao longo da realização da dissertação.

À Universidade Lusíada, por me ter proporcionado esta oportunidade, por ter ressuscitado o meu gosto pelo direito, através de um ambiente fraterno e atencioso, e por ter sido a minha casa nesta etapa académica.

Um agradecimento especial ao Professor Doutor Lúcio Miguel Correia por ter aceitado o desafio que lhe propus e pela disponibilidade que teve comigo, pela sábia ajuda que se revelou determinante para a realização desta obra.

Siglas e abreviaturas

AAC – Associação Académica de Coimbra

AAFDL – Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa

Ac. – Acórdão

Art./arts. – Artigo, artigos

CAS – Court of Arbitration for Sport

CC – Código Civil

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

Cfr. – Confrontar

Cit. – Citado, citada

CHF – Franco Suíço

CP – Código Penal

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DL – Decreto-Lei

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

FIFA – Fédération Internationale de Football Association

FPF – Federação Portuguesa de Futebol

Idem – O mesmo

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LBAFD – Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto

pp. – Páginas

nº - Número

RD – Real Decreto

RJCTD – Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo, do Contrato de Formação Desportiva e do Contrato de Representação ou Intermediação

ROA – Revista da Ordem dos Advogados

RSTJ – Regulamento do Status e da Transferência de Jogadores

SAD – Sociedade Anónima Desportiva

ss. – seguintes

TAS – Tribunal Arbitral du Sport

TFUE – Tratado de Funcionamento da União Europeia

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

UE – União Europeia

UEFA – Union of European Football Association

Vol. – volume

Apresentação

A presente dissertação visa abordar as cláusulas limitativas da liberdade de trabalho do praticante desportivo, pelo que, perante o crescimento exponencial do direito desportivo e a sua consequente complexificação, surgem novos conceitos e novas medidas em que se torna imperativo dar resposta. Com a globalização do desporto, e o incremento da competitividade em particular no mundo do futebol, os clubes, enquanto entidades empregadoras, procurarão albergar para si os melhores jogadores, na procura incessante de sucesso desportivo e financeiro e, concomitantemente, garantir e segurar os principais ativos e mais-valias que lhes permitam deter uma vantagem relativamente aos competidores diretos. Nesse sentido, perante estas pretensões, é necessário acautelar a posição do praticante desportivo, que sendo um trabalhador ao abrigo do contrato de trabalho desportivo, é livre de escolher a sua profissão, nos termos da prerrogativa constitucional, e cuja liberdade de escolha muitas vezes encontra-se constrangida por essa tentativa da entidade empregadora de, ao abrigo da sua gestão, procurar manter os seus serviços o maior tempo possível.

Assim, ao longo da presente dissertação procurar-se-á delimitar a área de objeto de estudo, desde analisar o contrato de trabalho e a relação laboral comum como forma de contextualizar as especificidades do contrato de trabalho desportivo, que será analisado de seguida. Por fim, abordaremos as cláusulas limitativas da liberdade de trabalho do praticante desportivo, analisando cada uma delas, e procuraremos apresentar soluções que se coadunem com a letra da lei para que se propugne pela sua validade ou invalidade, sustentando-nos sempre na base legal, nomeadamente, a Constituição da República Portuguesa, o Código do Trabalho e ainda o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo.

Palavras-chave: Liberdade de Trabalho, Contrato de Trabalho, Contrato de Trabalho desportivo, Cláusulas Limitativas

Abstract

The aim of this dissertation is to address clauses limiting the freedom of labour of sports players. Given the exponential growth of sports law and its consequent complexification, there are new concepts and new measures that need to be addressed. With the globalisation of sport and the increase in competitiveness, particularly in the world of football, clubs, as employers, will seek to attract the best players in their incessant search for sporting and financial success and, at the same time, to guarantee and secure the main assets and added value that will give them an advantage over their direct competitors. In this sense, it is necessary to safeguard the position of the sportsperson, who, as a worker under a sports labour contract, is free to choose his profession, under the terms of the constitutional prerogative, and whose freedom of choice is often constrained by the employer's attempt to keep his services for as long as possible.

Therefore, throughout this dissertation we will try to delimit the area of study, from analysing the employment contract and the common employment relationship as a way of contextualising the specificities of the sports employment contract, which will be analysed next. Finally, we will address the clauses limiting the freedom of labour of the sportsperson, and we will analyse each one of them and try to present solutions according with the letter of the law so that we can argue for their validity or invalidity, always based on the legal basis, namely the Constitution of the Portuguese Republic, the Labour Code and the Legal Framework for Sports Employment Contracts.

Índice

Introdução.....	14
Capítulo I.....	16
1.1) O Desporto, o direito e a Constituição	16
1.2) O contrato de trabalho e a liberdade de trabalho na relação laboral comum – características fundamentais	20
1.2.1) O contrato de trabalho	20
1.2.2) A liberdade de trabalho na relação laboral comum	22
1.3) A admissibilidade de cláusulas limitativas da liberdade de trabalho na relação laboral comum.....	27
1.3.1) O pacto de não concorrência	27
1.3.2) O pacto de permanência.....	33
1.3.3) Pacto de exclusividade.....	40
Capítulo II.....	47
2.1) As principais características do regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo (Lei nº 54/2017, de 14 de Julho).....	47
2.1.1) Deveres	52
2.2) Especificidades da Liberdade de Trabalho na relação laboral desportiva	57
2.3) A admissibilidade de cláusulas limitativas da liberdade de trabalho na relação laboral desportiva	61
2.3.1) O pacto de opção	61
2.3.1.1) O pacto de opção a favor da entidade empregadora desportiva	62
2.3.1.2) Pacto de opção a favor do praticante desportivo	70
2.3.1.3) Pacto de opção mútuo ou recíproco	73
2.3.1.4) Pacto de opção singular (com ou sem recompra obrigatória) durante a execução de um contrato de cedência	74
2.3.1.5) Pacto de opção singular após um contrato de transferência	77

2.3.2) O Pacto de Preferência	79
2.3.2.1) Pacto de preferência a favor do empregador com quem o praticante desportivo profissional mantém uma relação de trabalho	79
2.3.2.2) Pacto de preferência a favor de uma entidade empregadora desportiva com a qual o praticante desportivo profissional não tem uma relação de trabalho	81
2.3.2.3) Pacto de preferência singular na sequência de um contrato de cedência temporária.....	83
2.3.2.4) Pacto de preferência singular após contrato de transferência definitiva do praticante desportivo profissional.....	84
2.3.2.5) A (in)validade dos pactos de preferência no contrato de trabalho do praticante desportivo profissional.....	85
2.3.3) As denominadas cláusulas de rescisão.....	91
2.3.4) As denominadas cláusulas anti-rivais	97
2.3.4.1) Definição e contextualização	97
2.3.4.2) Características.....	99
2.3.4.3) A Complexa Posição da FIFA.....	101
2.3.4.4) Análise do artigo 18ºbis do Capítulo V referente às "Regulations on the Status and Transfer of Players" da FIFA: a proibição da “third party influence”	104
2.3.4.5) A admissibilidade das cláusulas anti-rivais à luz do direito português	107
2.3.4.6) Jurisprudência relevante	113
2.3.4.6.1) CAS 2021/A/8076 (Sport Lisboa e Benfica SAD v. Fédération Internationale de Football Association).....	114
2.3.4.6.2) Club Atlético Osasuna vs Torino FC: A disputa sobre a Cláusula Anti-Rival	115
2.3.4.6.3) CAS 2020/A/7417 Arsenal FC v. Fédération Internationale de Football Association	116
2.3.4.6.4) CAS 2020/A/7158 Real Madrid C.F. c. FIFA.....	118
2.3.4.7) Tomada de posição	120
Capítulo III	127

3) Conclusões	127
Bibliografia.....	136

Introdução

A presente dissertação foca-se, em grande medida, nas cláusulas limitativas da liberdade de trabalho do praticante desportivo e a sua relação com o contrato de trabalho do praticante desportivo profissional. O presente tema assume uma particular preponderância no mundo desportivo atual, nomeadamente, no que toca aos contratos laborais desportivos, às frequentes transferências dos jogadores, e ainda às eventuais cláusulas que possam vir a ser adotadas no correspondente contrato desportivo profissional. Nesse sentido, existem interesses que, por certo, influenciam e condicionam o atleta em questão, uma vez que podem contender com a sua vida e carreira profissional.

Perante o crescente mediatismo, empoderamento e movimento de ativos relacionados com o desporto, mais concretamente ao futebol, surgem, naturalmente, interesses relacionados com a competitividade. Nesse sentido, poderá emergir um particular interesse em adotar, no seio dos contratos de trabalho dos praticantes desportivos, cláusulas que potenciem a restrição da liberdade de contratação por clubes terceiros e que permitam a um determinado clube destacar-se dos demais em termos concorrenciais, nomeadamente, com pactos de opção ou de preferência, que permitem aos clubes proteger os investimentos feitos com a formação ou aquisição de um determinado jogador, maximizando e tirando máximo proveito das prestações laborais desportivas deste último. No entanto, não se pode deixar de considerar que do outro lado encontramos a situação do praticante desportivo, que, para que o mesmo possa competir profissionalmente, com a dedicação que lhe é exigida, terá de lhe ser garantido um contrato laboral que vise atender não só aos seus deveres, mas também aos seus direitos como trabalhador. Assim, o praticante desportivo é um verdadeiro trabalhador. O praticante desportivo gozará, então, da prerrogativa constitucional atinente à liberdade de trabalho. Assim, e perante a aposição e adoção de cláusulas por parte dos clubes, enquanto entidades empregadoras, que visem limitar ou constranger ilegítimamente a liberdade de trabalho do praticante desportivo terão de ser declaradas como nulas, sendo inconstitucionais num seio em que, como se verá, revela algumas adaptações específicas oriundas da especialidade do trabalho em causa, que é o caso, do contrato de trabalho desportivo.

É, no entanto, perfeitamente natural que os clubes se queiram destacar perante os demais competidores diretos, razão pela qual, com o tempo, foram aperfeiçoando técnicas e instrumentos que lhes permitam assegurar a permanência de ativos estratégicos, procurando

garantir a competitividade da equipa e uma assegurando a presença de uma mais-valia que lhes permita deter uma vantagem e distanciarem-se um pouco mais em relação aos rivais, estando assim mais perto de alcançar, por um lado, o sucesso desportivo que lhes poderá trazer glória e reconhecimento internacional (bem como acesso às principais competições europeias, fonte de receita nos dias de hoje muito importante) bem como sucesso financeiro (uma vez que, estando o profissional ao serviço do clube e ao exhibir-se a grande nível, aumenta a sua cotação de mercado e nesse sentido, poderá eventualmente acarretar vantagens financeiras para o clube). Para tal, os clubes justificadamente procurarão reter os seus melhores jogadores no plantel e ao serviço do clube em questão, através de cláusulas limitativas da liberdade de trabalho que, inevitavelmente, poderão sacrificar desmesuradamente a liberdade de trabalho do praticante desportivo. Reconhece-se então que existe uma ténue linha entre a reserva de autonomia privada, que permite as partes celebrarem e estipularem os termos dos contratos como bem lhes aprouver, contando que essas cláusulas não denegriam nem colidam com as prerrogativas constitucionais da liberdade de trabalho do praticante desportivo, pelo que se procurará analisar cada uma das cláusulas que têm vindo a ser adotadas no seio no mundo desportivo, e concluir pela sua admissibilidade ou inadmissibilidade.

Assim, em função da crescente controvérsia em torno do tema, procurar-se-á, através dos instrumentos ao dispor, contribuir para que se alcance uma posição concreta sobre esta matéria, bem como encontrar uma solução justa, que se coadune com a realidade atual. Procurar-se-á então, analisar as mais variadas cláusulas limitativas da liberdade de trabalho do praticante desportivo profissional e propugnar pela sua legitimidade e validade ou se, por outro lado, as mesmas restringem ilegitimamente a liberdade de trabalho do praticante desportivo.

Capítulo I

1.1) O Desporto, o direito e a Constituição

O desporto, enquanto forma de praticar uma atividade física, de forma metódica, com uma participação casual ou competitiva, visa ainda a melhoria da aptidão física, bem como da saúde. No entanto, a definição de desporto tem-se revelado conturbada, pelo que, considerando a definição presente na Carta Europeia do Desporto, “entende-se por “desporto” todas as formas de atividades físicas que, através de uma participação organizada ou não, tem por objetivo 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”.

Nesse sentido, o desporto acompanhou, desde cedo, o desenvolvimento civilizacional da humanidade, passando de geração em geração. Com o decorrer do tempo, o Homem foi desenvolvendo jogos e desportos, como meios de conviver com os seus semelhantes, para desenvolver proezas, habilidades e destrezas de índole física e ainda para o próprio entretenimento¹. Não procurando dissecar exaustivamente o que se entende por desporto, cabe referir que a atividade desportiva remonta já à época egípcia, onde já eram praticadas competições de luta, remo e de justas aquáticas, cerca de 3 a 4 mil anos antes da Era Cristã. No entanto, foi na Grécia Antiga que, pela primeira vez na história da Humanidade, os exercícios físicos e os jogos atléticos se converteram em instituição, em algo que, integrando-se nos costumes e na vida nacional, adquiriu um carácter educativo, religioso e estético². Os primeiros desportos tiveram origem em Creta, há cerca de 3500 anos, onde os jovens desafiavam animais (como touros) com as mais diversas acrobacias, bem como o boxe. As competições detidas em público, influenciaram o aparecimento de novos desportos, ao longo dos séculos que se seguiram. Em Olympia, destacavam-se os jogos mais importantes, em honra de Zeus, os Jogos Olímpicos: praticavam-se corridas, de resistência e sprint, bem como corridas com utilização de armadura; praticava-se também o lançamento do disco, que detinha também uma utilidade militar (podia abrandar o inimigo, e ao acertar-lhe com o disco, abrandá-lo-ia). Em Roma, os exercícios físicos contendiam com a exigibilidade da preparação militar, ainda que por outro

¹ FERREIRA, FERNANDO - *Síntese da história do desporto*- in Povos e Culturas nº9, Lisboa, Universidade Católica Portuguesa Editora, 2004, p. 151

² Idem, p. 152

lado, tornou-se um espetáculo preferencial para divertir as multidões, esquecendo-se, nessa medida, a sua finalidade de sistema complementar da instrução³. Em Portugal, no entanto, as referências portuguesas a respeito das práticas desportivas são escassas. O rei D. Duarte, no século XV, escreveu “O leal conselheiro”, bem como o “Livro de ensinança de bem cavalgar toda a sela”, e mais tarde, proveniente das ideias de educação integral no seio da Europa, com o rei D. José, começaram a surgir atividades de esgrima, equitação e dança⁴.

No entanto, o desporto foi adquirindo uma preponderância social ao longo dos últimos tempos, onde a partir do século XIX, surgiram as primeiras organizações desportivas que culminaram nas que conhecemos hoje, a federação desportiva de futebol na Europa e em Inglaterra, a Football Association em 1863⁵. Perante a crescente importância social e económica que o Desporto tem vindo a assumir, e enquanto pilar fundamental da educação, cultura e da vida social atual, o Direito tem necessariamente de intervir como forma de regularizar o fenómeno desportivo, uma vez que dada a sua elevada complexidade, poderão sentir-se repercussões quanto à sua dinâmica⁶.

Contudo, nem sempre o Direito e desporto se relacionaram, e, no caso português, muitos conflitos se pautaram nessa relação, especialmente durante a época do Estado Novo. O desporto, nos anos 30 era visto como algo prejudicial à saúde, pernicioso ao indivíduo e em especial, às crianças e jovens⁷, e quer na doutrina, quer na legislação portuguesa da época, verificava-se uma incompreensível hostilidade para com o desporto, pelo que esta atividade deveria ser considerada como de menor importância, dado que a atividade desportiva, era uma espécie de vírus social contagiante, que convinha não propagar⁸. É possível patentear este entendimento com o decreto nº 21 110 de 16 de Abril de 1932, onde se diz que “*a primeira indicação a atender é procurar afastar do espírito do professor de educação física a ideia errónea de que esta educação visa o músculo como seu primeiro e melhor factor (...). O esforço atlético sem freio, tam característico do momento atual, tem conduzido grande parte da nossa mocidade a êsse estado mórbido (...). Esta rotina, de consequências perigosas, já encontra em certos meios familiares uma reprovação empírica no protesto dos pais de família, que veêm com maus olhos os desportos e até mesmo a ginástica oficial, na sua influência nefasta sobre*

³ Idem, p. 156

⁴ Idem, p. 164 e 165

⁵ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA - *Regime Jurídico dos Praticantes Desportivos Profissionais em Portugal e Espanha* - Lisboa, Quid Juris, 2022, p. 27

⁶ Idem, p. 28

⁷ MEIRIM, JOSÉ MANUEL - *Direito do Desporto* - Lisboa, Vol. I, Universidade Católica Editora, 2017, p. 8

⁸ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit., pág. 38

o aproveitamento intelectual e moral dos seus filhos (...)”. No entanto, perante a crescente popularização do desporto, este não podia deixar de gerar uma reação do Estado Novo, que, na tentativa de tudo controlar, assumiu uma presença brutal no desporto federado, ao que segundo JOSÉ MANUEL MEIRIM, ainda que “não destruindo a “ordem desportiva”, se veio a colocar no seu topo, dominador e onnipresente”⁹. Podemos patenteá-lo no Decreto-Lei nº32 241, de 5 de Setembro de 1942, onde se afirma que “*A nova direcção geral tem uma grande missão a cumprir. Atribue-se-lhe uma competência que lhe permite tomar todas as iniciativas no capítulo da educação física; conhecer, intervindo, directamente ou através de delegados seus, nas organizações desportivas, tudo o que se passa no seio destas, de modo a conduzi-las no sentido de não sacrificarem nunca o interesse geral ao que lhes parece ser o seu interesse particular (...)*”. Posteriormente, em meados do século XX, o desporto deixou de assumir o carácter prejudicial que até então tinha e adotou um importante fator de evolução económico-social assente em formas de associação muito específicas, sendo erguido a matéria de interesse público, que justificava, novamente, a intervenção, orientação, disciplina e enquadramento no ordenamento jurídico por parte do Estado. Assim, o desporto passou a ser encarado como um instrumento de reparação aos efeitos nefastos que advinham do trabalho, recuperando o ser humano, através da atividade física, o seu equilíbrio natural¹⁰. Nesse sentido, com a aprovação da Lei nº 2104 de 20 de Maio de 1960, consagra-se legalmente o desporto profissional, e que, aquando da queda do regime ditatorial em 1974, assistiu-se à consagração constitucional do direito ao desporto com a CRP de 1976, que, tratando-se de um direito fundamental, incumbia ao Estado o dever de promover, estimular, orientar e apoiar a prática e difusão do desporto. Posteriormente, é publicado em 13 de Janeiro de 1990, a Lei de Bases do Sistema Desportivo, onde por fim, se assistiu a uma profunda alteração do panorama e no fenómeno desportivo nacional, principalmente na forma como o Estado Português começou a olhar para o desporto de uma perspetiva profissional¹¹.

Por esse motivo, o direito à cultura física e ao desporto é atualmente um direito fundamental, como corolário ou incidível do direito ao desenvolvimento da personalidade, compactuando assim, com o direito ao desenvolvimento da personalidade (presente no artigo 26º/1 da CRP), o direito à proteção da saúde (ínsito no artigo 64º/2 da CRP) e ainda ao direito

⁹ Cit. MEIRIM, JOSÉ MANUEL, ob. cit. de 2017, p. 8

¹⁰ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p. 40

¹¹ Idem, p. 41

aos lazeres (patente nos artigos 59º/1 alínea d) e 70º/1 alínea e) da CRP)¹². Assim, e conforme foi tutelado no artigo 24º da Declaração Universal dos Direitos do Homem (publicada em 1948), onde se afirma “Todo o ser humano tem direito a repouso e lazer (...)” foi o mesmo transposto para a Constituição da República Portuguesa de 1976, onde a prática do desporto foi um direito constitucionalmente consagrado, nomeadamente no artigo 79º da CRP, ao que se reporta a dois direitos fundamentais: o direito à cultura física e o direito ao desporto¹³. Nessa medida, o desporto apresenta como dimensões estruturantes o movimento corporal, o esforço ou luta pela obtenção de resultados, a preexistência de regras e formas de organização e a atividade física e desportiva como um fim em si¹⁴. Neste preceito da Constituição, comportam-se duas partes: o número 1 reconhece o direito à educação física e ao desporto como direito fundamental dos cidadãos de natureza social, e o número 2 enuncia as principais incumbências do estado para dar a satisfação a esse direito. Nas palavras de JORGE MIRANDA, RUI MEDEIROS, o texto original do artigo 79º dispunha o seguinte: “*O Estado reconhece o direito dos cidadãos à cultura física e ao desporto, como meios de valorização humana, incumbindo-lhe promover, estimular e orientar a sua prática e difusão*”. Nesse sentido, a revisão constitucional de 1982 introduziu os atuais números 1 e 2, bem como o aditamento da expressão “*bem como prevenir a violência no desporto*”¹⁵. Seguindo a posição dos mesmos autores, dentro da área do desporto, “os profissionais do desporto gozam de todos os direitos dos trabalhadores, quer dos que têm natureza de direitos, liberdades e garantias (artigos 53º e segs.)¹⁶ quer dos que têm natureza de direitos económicos, sociais e culturais (artigo 59º)”.

¹² MIRANDA, JORGE; MEDEIROS, RUI, - *Constituição Portuguesa Anotada* - Vol. I, 2ª edição, Universidade Católica Portuguesa, 2007, p. 1043 e 1044

¹³ CANOTILHO, J. J. GOMES; MOREIRA, VITAL, - *Constituição da República Portuguesa – Anotada* – Vol. I, 1ª edição, Coimbra Editora, 2017, p. 932

¹⁴ Idem, p. 933

¹⁵ MIRANDA, JORGE; MEDEIROS, RUI, ob. cit. de 2019, p. 1043

¹⁶ Idem, p. 1045

1.2) O contrato de trabalho e a liberdade de trabalho na relação laboral comum – características fundamentais

1.2.1) O contrato de trabalho

Toda a relação laboral tem por base um contrato estabelecido entre duas partes, onde o Direito do Trabalho atua delimitado pela situação de trabalho subordinado e delineado pela conformação de um certo tipo de contrato que é aquele em que se funda a prestação de tal modalidade de trabalho, o contrato de trabalho¹⁷. Assim, a noção de contrato de trabalho encontra-se definida no artigo 1152º do CC, onde se estipula que “contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta”. Por sua vez, encontramos também no artigo 11º do CT uma outra definição de contrato de trabalho a saber: “aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas” ao que estas duas definições devem ser conjugadas¹⁸ de forma a poder aferir uma caracterização exata do mesmo.

O contrato de trabalho é um negócio jurídico obrigacional, sendo-lhe aplicáveis as regras gerais do negócio jurídico (artigos 217º e seguintes do CC), dos contratos (artigos 405º e seguintes do CC), do cumprimento das obrigações (artigo 762º do CC) e do não cumprimento das obrigações (artigos 790º e seguintes do CC)¹⁹ ainda que com as devidas adaptações e sem prejuízo das normas específicas para regular a respetiva relação laboral entre privados presente no Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº7/2009, de 12 de Fevereiro e alterado pela lei nº13/2023, de 3 de Abril²⁰. O direito ao trabalho é reconhecido na CRP no artigo 58º/1²¹, e o seu conteúdo é essencialmente o de garantir o desenvolvimento de uma atividade para angariar meios de subsistência e para realização pessoal, ao que incumbe ao Estado essa garantia de prestar o direito ao trabalho²².

¹⁷ FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO - *Direito do Trabalho* - 22ª edição, Coimbra Almedina, 2022, p. 127

¹⁸ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, - *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações laborais individuais* - 7ª edição, Coimbra Almedina, 2019, p. 19 e 20

¹⁹ MARTINEZ, PEDRO ROMANO, - *Direito do Trabalho* - 9ª edição, Coimbra Almedina, 2019, p. 277

²⁰ Note-se, ainda, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, cujo regime encontra-se na Lei nº 35/2014, de 20 de Junho, alterada pelo DL nº 13/2024, de 10 de Janeiro;

²¹ Que indica por sua vez, que “Todos têm direito ao Trabalho”

²² XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, - *Manual de Direito do Trabalho* - 4ª edição, Rei dos Livros, 2020, p. 624

Assim, e perante a noção legal de contrato de trabalho, é nos permitido identificar os elementos essenciais desta figura, a atividade laboral, a retribuição, e a colocação do trabalhador (pessoa singular)²³ sob a autoridade e no âmbito da organização do empregador, a denominada subordinação jurídica²⁴. Caberá então, identificar os elementos essenciais do contrato de trabalho, logo pela atividade produtiva, que constitui, desde logo, o primeiro elemento essencial do contrato de trabalho e corresponde ao dever principal do trabalhador. De acordo com MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, a atividade laboral foi levada a cabo com recurso a três critérios, sendo eles a prestação de facto positiva (dado que se analisa numa conduta humana ativa apta a satisfazer as necessidades de outra pessoa); a exigência de uma atuação positiva do trabalhador (que também se considera cumprida em situações pontuais de inatividade, desde que o trabalhador se mantenha na disponibilidade do empregador e que essa disponibilidade não seja meramente aparente); e ainda o facto de a atividade laboral se caracterizar pela heterodeterminação, no sentido em que as tarefas concretas em que se traduz carecem de ser definidas ao longo da execução do contrato pelo empregador²⁵. A atividade laboral corresponde assim, a uma obrigação de meios, que impõe uma atividade a prosseguir, independentemente da obtenção do seu fim²⁶. Se por algum motivo, desde que não imputável ao trabalhador e o mesmo tenha desenvolvido a sua atividade de forma diligente, o fim visado pelo empregador não se verifique, a remuneração continua a ser devida ao trabalhador²⁷.

Por seu turno, a retribuição é também um elemento essencial do contrato de trabalho, a par do dever de ocupação efetiva, uma vez que a atividade laboral é necessariamente retribuída e o pagamento da retribuição constitui o dever principal do empregador. Trata-se de uma prestação de conteúdo patrimonial, e, pelo menos parcialmente, pecuniário, porque deve ser satisfeita, pelo menos em parte em dinheiro (artigo 276º/1 do CT), e periódica, dado que o seu pagamento se repete ao longo do tempo (artigo 258º/2 do CT)²⁸, enquanto vigorar o vínculo.

²³ Cit. AMADO, JOÃO LEAL, - Contrato de Trabalho: Noções Básicas -, 4ª edição, Coimbra Almedina, 2022, p.57 - o Código do Trabalho “afirma, *expressis verbis*, que o trabalhador é, necessariamente, uma pessoa singular, “de carne e osso”, nunca uma pessoa coletiva (já o empregador (...)) tanto poderá ser uma pessoa singular como coletiva”;

²⁴ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2019, p. 19 e 20

²⁵ Idem, pág. 24

²⁶ Diferindo aqui, do contrato de prestação de serviços, ínsito no artigo 1154º CC, onde a prestação de resultado se trata de uma característica essencial, uma vez que é apenas o resultado da eventual atividade que tem interesse para o credor, não a própria prestação da atividade que apenas releva quando se trata efetivamente de um contrato de trabalho.

²⁷ MARTINEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 2019, p. 279

²⁸ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2019(a), p. 28 e 29

E ainda, a questão da subordinação jurídica, que tem que ver com a posição desigual que as partes nele ocupam: na parte do trabalhador, uma posição de dependência que envolve estruturalmente uma componente de inserção organizacional, e da parte do empregador, que assume uma posição de domínio, que decorre da titularidade dos poderes laborais de direção e de disciplina²⁹. A atividade laboral em causa deve ser encaminhada para os fins produtivos debaixo da autoridade empregadora, que a organiza e conjuga, pelas suas ordens e pelos instrumentos e outros fatores produtivos de que disponha. O trabalhador, por sua vez, ao abrigo do contrato de trabalho não promete desempenhar esta ou aquela atividade, concreta e exaustivamente descrita, mas um tipo genérico de atividade laborativa³⁰, especificando-se pela função e categoria que o trabalhador desempenha. Nesse sentido, não individualiza o contrato de trabalho os serviços que o trabalhador é chamado concretamente a desenvolver: neles apenas se refere um tipo genérico de atividade, ao que o conteúdo da prestação do trabalho é relativamente indeterminado³¹, existindo sempre uma especificação a cargo do empregador³². O contrato de trabalho é inacabado, no sentido em que não está tudo definido e fixado no momento da estipulação, bem como exposto ao futuro, dado que os termos do contrato não podem prever o desenvolvimento dos possíveis moldes empresariais produtivos e até da própria carreira do trabalhador³³.

1.2.2) A liberdade de trabalho na relação laboral comum

Na celebração do contrato de trabalho, intervém dois princípios jurídicos fundamentais: o do direito ao trabalho e o da liberdade de trabalho. A conceção de liberdade de trabalho ao trabalhador é, de facto, uma garantia blindada pela Constituição da República Portuguesa, uma vez que o legislador decidiu conferir um estatuto constitucional a esta prerrogativa. Nessa medida, encontramos no artigo 47º/1 da CRP, a referência à liberdade de trabalho que nos diz que “Todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse coletivo ou inerentes à sua própria capacidade”. Sendo o trabalho uma dimensão fundamental da pessoa, e uma vez que o seu desenvolvimento pactua

²⁹ Idem, p. 32

³⁰ XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, ob. cit., 2020, p. 317

³¹ Veja-se, por exemplo, o caso do programador de informática: não se consegue estabelecer quais as tarefas ou operações que o trabalhador terá, em concreto, de executar.

³² XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, ob. cit., 2020, p. 318;

³³ Idem, p. 319

indiscutivelmente com a dignidade do trabalhador, o princípio da liberdade de trabalho é essencial ao princípio do livre desenvolvimento da personalidade (presente no artigo 70º do CC). A liberdade de trabalho traduz-se, por isso, em duas vertentes: o da proteção da personalidade (onde se procura uma proteção do poder de autoconformação reconhecido à pessoa, na sua individualidade concreta) e o da proteção da liberdade geral de ação humana, que se traduz na defesa contra imposições ou proibições violadoras da liberdade geral de ação humana.

O seu sentido consiste assim, na possibilidade de os cidadãos decidirem livremente desenvolver ou não um trabalho, sendo o trabalho como resultado de uma decisão livre e consciente³⁴, o que impossibilita, na sua dimensão negativa, que o Estado ou terceiros vinculem quem quer que seja a certo trabalho em concreto ou determinado empregador³⁵, ou imponham o exercício de um determinado trabalho em ordem à realização do direito ao trabalho³⁶. A liberdade de escolha de profissão é, por isso, segundo GOMES CANOTILHO, VITAL MOREIRA, um direito fundamental de natureza complexa, comportando vários componentes: trata-se de um direito de defesa, que comporta não se ser forçado a escolher (e a exercer) uma determinada profissão, e a não ser impedido de escolher e exercer qualquer profissão para a qual se tenham os necessários requisitos³⁷. Nessa medida, a liberdade de profissão, embora não esteja consagrada explicitamente na Constituição, de forma autónoma, decorre indubitavelmente do princípio de Estado de Direito democrático³⁸, onde se inclui a dignidade da pessoa humana, e, neste âmbito em específico, traduz-se na possibilidade e liberdade de escolha do género de trabalho³⁹.

O conceito de profissão ou de género de trabalho cobre não apenas as profissões de conteúdo funcional estatutariamente definido, mas também toda e qualquer atividade não ilícita

³⁴ MARTINS, JOÃO ZENHA, - *Dos pactos de limitação à liberdade de trabalho* - Coimbra Almedina, 2016, p. 58

³⁵ Note-se que segundo JOÃO ZENHA MARTINS, o trabalho penitenciário ou o serviço cívico imposto a objetores de consciência não colidem com a proibição de trabalho forçado ou obrigatório. Vide MARTINS, JOÃO ZENHA, ob. cit. de 2016, p. 59

³⁶ Idem, pág. 59

³⁷ CANOTILHO, J.J. GOMES; MOREIRA, VITAL, ob. cit. de 2007, p. 653

³⁸ Como nos diz JORGE REIS NOVAIS, existem princípios que “traduzem no domínio jurídico-constitucional a existência de valores sem o reconhecimento dos quais não há Estado de Direito e que, no seu conjunto, só podem existir em Estado de Direito.” A Dignidade da pessoa humana “quando, a partir do seu reconhecimento expresse ou implícito como princípios constitucionais, passam a vincular juridicamente os poderes públicos à respetiva observância, estruturam a existência e o funcionamento de um particular tipo histórico de Estado, bem como de um modo particular de relacionamento entre o Estado e o indivíduo que designamos como sendo próprio de Estado de Direito”. Cit. NOVAIS, JORGE REIS - *Princípios Estruturantes de Estado de Direito* - Coimbra Almedina, 2019, p. 13;

³⁹ CANOTILHO, J.J. GOMES; MOREIRA, VITAL, ob. cit. de 2007, p. 654

suscetível de constituir ocupação ou modo de vida⁴⁰, e, nesse sentido, de acordo com GOMES CANOTILHO, VITAL MOREIRA, “a profissão é cada vez mais uma categoria jurídico-constitucional aberta, rebelde a caracterizações tradicionais e apriorísticas, devendo o seu âmbito de proteção ser oxigenado através do enriquecimento do seu sector normativo”⁴¹, o que nos permite enquadrar a posição dos atletas profissionais que, por razões óbvias, merecem a tutela da constituição respeitante à liberdade de trabalho, apesar de a sua prestação não se conformar nos moldes habituais de um contrato de trabalho, conforme veremos adiante.

Aquando da própria teleologia do artigo 47º/1 da CRP, retira-se que a redação do mesmo atende ao desenvolvimento da personalidade do trabalhador, ou seja, não poderá, em caso algum, esse mesmo desenvolvimento ser feito à custa de outrem⁴². Nesse sentido, assistimos à proibição e criminalização de condutas pretensamente profissionais, como o lenocínio, que expressa a existência de uma ordem jurídica orientada por valores de justiça e assente na dignidade da pessoa humana, onde não deve ser mobilizada para garantir, enquanto expressões de liberdade de ação e atividades cujo intuito seja o de que uma pessoa, numa qualquer dimensão, possa ser utilizada como puro instrumento ou meio ao serviço da outra⁴³. A liberdade de escolha de profissão compreende o direito de escolher livremente, sem impedimentos ou discriminações, qualquer profissão⁴⁴. De entre as garantias, nenhum cidadão poderá ser prejudicado na sua colocação, no seu emprego, ou na sua carreira profissional em virtude do exercício de direitos políticos, ou do desempenho de cargos públicos⁴⁵. O presente artigo não se poderá somente subsumir à liberdade de profissão, uma vez que a mesma se revela na liberdade de exercício: de acordo com JORGE MIRANDA, RUI MEDEIROS, quando a CRP se refere à liberdade de escolha de profissão, essa mesma escolha pressupõe o exercício, que se refere à questão do como se realiza a modalidade em causa, da mesma maneira que a segunda nada valeria sem a primeira. Em articulação, muitas vezes com a liberdade de exercício, aponta-se para a liberdade de escolher o lugar, no país ou estrangeiro, de exercer essa mesma profissão.⁴⁶

⁴⁰ Idem, p. 654

⁴¹ Cit. CANOTILHO, J.J. GOMES; MOREIRA, VITAL, ob. cit. de 2007, p. 655

⁴² MIRANDA JORGE, MEDEIROS, RUI, ob. cit. de 2017, p. 699;

⁴³ Idem, p. 700

⁴⁴ Bem como a possibilidade de criar uma nova profissão, o direito de escolher uma especialidade profissional e de obter as necessárias qualificações, o direito de escolher o regime de trabalho, o trabalho independente, e ainda o trabalho subordinado por conta do Estado, ou de uma empresa.

⁴⁵ MIRANDA JORGE, MEDEIROS, RUI, ob. cit. de 2017, p. 700

⁴⁶ Idem, pág. 701

Face à redação do artigo 47º/1 da CRP, para além da garantia constitucional ínsita, o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, impõem-se ainda duas restrições, as “legais impostas pelo interesse coletivo ou inerentes à sua própria capacidade”. De acordo com JOÃO PACHECO DE AMORIM, a invocação do “interesse coletivo” por parte do legislador só poderá atribuir um significado útil, ou seja, o de ter o constituinte pretendido com ela abrir uma exceção ao último inciso do artigo 18º/2 da CRP, respeitante aos direitos, liberdades e garantias, e com isto, autorizar o legislador a proteger “valores comunitários relativos”, ou seja, a proteger “aqueles valores que derivam das ideias e fins adotados pelo legislador em matéria social ou económica e que, portanto, haja sido o próprio legislador a elevar no nível de interesses comunitários importantes”⁴⁷. O presente autor indica que as restrições derivadas do interesse coletivo se dirigem quase exclusivamente ao momento do exercício, o que, com esta ressalva, limitou-se o constituinte a prever as restrições à liberdade de exercício de profissão⁴⁸. Assim, na esteira do mesmo autor, de acordo com o artigo 47º/1 CRP, existe um maior grau de liberdade do legislador, que ocorre quando este se confina à restrição do exercício, sem afetar a escolha, isto é, quando só o “como” (realização da modalidade) e não o “se” (realização da substância) seja objeto de uma regulamentação restritiva: é o caso das normas destinadas a evitar a produção de danos em terceiros, valendo aqui a simples restrição ao fim em vista. Estarão excluídos, no entanto, os encargos considerados excessivos, ao abrigo ao princípio da proibição do excesso⁴⁹. Acontece que, para salvaguardar um bem coletivo particularmente importante (um valor comunitário absoluto), objeto de consagração constitucional, se justifica uma restrição à liberdade de escolha de profissão⁵⁰.

Quanto à segunda restrição, relativa às inerentes à capacidade, segundo JOÃO ZENHA MARTINS, as mesmas deverão ser aferidas com base em padrões objetivos, através de exigências legais quanto ao preenchimento de determinados requisitos por parte de quem queira aceder ou exercer determinada profissão ou iniciar uma atividade laboral⁵¹, indicando o autor a

⁴⁷ AMORIM, JOÃO PACHECO DE, - *A liberdade de profissão* – Porto: Universidade Lusíada do Porto, Dissertação, 1994, p. 125 e 126

⁴⁸ Idem, p. 126

⁴⁹ O princípio da proibição do excesso, enquanto princípio fundamental no direito constitucional, procura garantir que as ações do Estado não sejam desproporcionais ou excessivas em relação aos fins que pretendem alcançar, sendo concretizado por três subprincípios: da adequação (segundo a qual os meios devem corresponder aos fins visados), da necessidade (segundo a qual se devem utilizar os meios menos restritivos para atingir os fins) e a proporcionalidade em sentido estrito (que equivale à ponderação entre os bens ou interesses em colisão). Vide NOVAIS, JORGE REIS, ob. cit. de 2019, p. 96;

⁵⁰ AMORIM, JOÃO PACHECO DE, ob. cit. de 1994, p. 127

⁵¹ MARTINS JOÃO ZENHA, ob. cit. de 2016, p. 69

título de exemplo, a fixação de uma idade mínima, ou aquisição de determinados conhecimentos, ou ainda de uma formação escolar apropriada devidamente comprovada e titulada, seja por razões que se prendem com a proteção da integridade física ou psíquica de quem queira trabalhar, seja pelo perigo que o exercício de uma determinada profissão sem as qualificações ou conhecimentos exigidos possa constituir para a comunidade.

1.3) A admissibilidade de cláusulas limitativas da liberdade de trabalho na relação laboral comum

O contrato de trabalho, enquanto negócio jurídico obrigacional, baseia-se na autonomia privada, ao que a qual, para além da liberdade de celebração, engloba também a liberdade de estipulação⁵², respeitando sempre, no entanto, as prerrogativas constitucionais atrás descritas.

Nesse sentido, as partes têm liberdade de conformar as regras contratuais aos interesses que pretendam prosseguir. Contudo, e de acordo com PEDRO ROMANO MARTINEZ, no domínio laboral, a liberdade de estipulação contratual encontra-se limitada, pelo que a especial proteção do trabalhador, que o direito do trabalho visa conferir, leva a que se condicione muitas vezes a liberdade das partes na conformação de regras contratuais, dada a existência de uma situação factual de desigualdade entre as partes, que potencia o estabelecimento de regras desfavoráveis para o trabalhador⁵³. Assim, a lei portuguesa admite três modalidades de pactos restritivos da liberdade do trabalhador, o pacto de não concorrência, o pacto de permanência e o pacto de exclusividade, onde iremos agora, sumariamente, analisar cada um deles.

1.3.1) O pacto de não concorrência

Na sequência e em consonância com o artigo 47º/1 da CRP, encontramos no artigo 136º/1 do CT, o princípio geral que indica 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”. No entanto, a liberdade de trabalho não é plena, comportando importantes limitações: desde logo, encontra-se prevista no nº2 do artigo 136º do CT, respeitante ao pacto de não concorrência, que existe a possibilidade de o empregador e trabalhador acordarem na limitação da atividade do trabalhador durante o período máximo de dois anos subsequente à cessação do contrato de trabalho. No âmbito do seu dever de lealdade (ínsito no artigo 128º/1 f)), mediante a aposição de um pacto de não concorrência, o trabalhador não poderá negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o empregador, durante a relação contratual. No entanto, após o termo dessa relação, o

⁵² MARTINEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 2019, p. 667;

⁵³ Idem, p. 667

empregador pode ainda manter um forte interesse em que o trabalhador não use a sua capacidade profissional, adquirida na empresa, para a pôr à disposição da concorrência⁵⁴. A teleologia da norma advém do facto de, como aponta PEDRO ROMANO MARTINEZ⁵⁵, em determinadas atividades, principalmente quando existe uma acentuada concorrência empresarial e necessidade de grande preparação técnica dos trabalhadores, é facultado às empresas, legitimamente, o poder de condicionar a liberdade de trabalho de alguns dos seus trabalhadores⁵⁶. O facto de o trabalhador ter angariado, por força da prestação do seu trabalho e enquanto este durou, conhecimentos específicos, que caso sejam colocados ao dispor de outros empregadores (designadamente, aqueles que concorrem diretamente no mesmo mercado com o empregador que possibilitou a obtenção desses mesmos conhecimentos) seriam aptos a causar prejuízos à organização produtiva, que, no limite, poderiam por em causa a subsistência dos demais postos de trabalho, o legislador entendeu que a posição do empregador deve ser acautelada. Assim, e perante uma situação análoga, tanto o empregador como o trabalhador devem acordar um pacto de não concorrência⁵⁷.

O pacto de não concorrência terá obrigatoriamente de ser reduzido a forma escrita, conforme indica o artigo 136º/2 a) do CT, que corresponde a uma exigência formal, no sentido de proteger a pessoa do trabalhador. Em função dessa mesma preocupação, a cláusula de não concorrência, enquanto situação que enfraquece a posição dos trabalhadores, implica a forma escrita, tratando-se de uma exigência *ad substantiam*⁵⁸. Assim, e segundo JOÃO ZENHA MARTINS, não será possível que se atribua validade a um pacto celebrado oralmente ou substituir esta formalidade por outro género de prova: a inobservância de forma escrita determina a nulidade do contrato⁵⁹. De facto, pela eventualidade de a cláusula ter de ser inserida no contrato de trabalho ou no acordo de cessação deste, “entronca na necessidade do trabalhador, *ad personam*, ter de concorrer com a sua vontade para a eficácia de um pacto de não concorrência”⁶⁰, e ainda, para que essa renúncia à liberdade de trabalho através do pacto de não concorrência seja operacional, não significa que se interdição a possibilidade de uma convenção coletiva de trabalho densifique o artigo 136º, contanto que ao trabalhador seja

⁵⁴ FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, ob. cit. de 2022, p. 353

⁵⁵ No mesmo sentido, MARECOS, DIOGO VAZ, - *Código do Trabalho Comentado* - 5ª edição, Coimbra Almedina, 2023, p. 426;

⁵⁶ MARTINEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 2019, p. 669;

⁵⁷ MARECOS, DIOGO VAZ, ob. cit. de 2023, p. 426

⁵⁸ In João Zenha Martins, ob. cit., p. 608

⁵⁹ Idem, p. 609

⁶⁰ Idem, p. 610

garantido que o pacto de concorrência só valha se este prestar o seu assentimento⁶¹. Pela utilização do legislador da expressão “nomeadamente”, e segundo DIOGO VAZ MARECOS, nada veda que, para além do mencionado na lei e da convenção coletiva, em alternativa, o pacto de concorrência conste de um outro documento escrito, constituindo um documento próprio⁶².

O artigo 136º/2 b) do CT versa sobre a natureza da própria atividade, que, em dados objetivos, sejam suscetíveis de causar prejuízo ao empregador. Nessa medida, e atendendo ao interesse do empregador que justifica a adoção de um pacto de não concorrência, constitui ponto assente não visar este, sob pena de desproporcionada compressão da liberdade de trabalho do trabalhador, que encontra tutela constitucional, evitar toda e qualquer concorrência, atendendo-se, tão só, como aponta PEDRO ROMANO MARTINEZ, a chamada “concorrência diferencial”, particularmente perigosa para o empregador em função do acesso que o trabalhador teve (fator que leva a uma distinção do mesmo em relação a outros concorrentes), no desempenho das suas funções, a clientes e fornecedores, know-how e demais informações e conhecimentos relativos ao negócio⁶³. Assim, o que releva na teleologia do artigo 136º/2 b) é o interesse sério da entidade patronal, enquanto possibilita ao trabalhador libertar-se da referida cláusula quando o referido interesse venha a desaparecer⁶⁴. JOÃO ZENHA MARTINS, na mesma forma, indica que entre o artigo 128º/1 f) e o 136º/2 b) do CT, surge uma diferença importante: enquanto no primeiro incumbe um dever que diz respeito apenas à própria atividade, bastando-se com prejuízos potenciais, no segundo é necessária uma concorrência efetiva ou a criação de uma condição concreta suscetível de objetivar essa concorrência⁶⁵.

Nos termos do artigo 136º/2 alínea c) do CT, para que seja lícita a cláusula de não concorrência, ter-se-á de “atribuir ao trabalhador, durante o período de limitação de atividade, uma compensação que pode ser reduzida equitativamente quando o empregador tiver realizado despesas avultadas com a sua formação profissional”, o que, por si só, atribui ao pacto de não concorrência um carácter sinalagmático. Nessa medida, o trabalhador terá de ser economicamente compensado pela limitação de atividade a que se obriga, e, segundo ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, tratando-se aqui de uma “compensação”, que não diz

⁶¹ Idem, p. 612

⁶² MARECOS, DIOGO VAZ, ob. cit. de 2023, p. 426

⁶³ MARTINEZ, PEDRO ROMANO, et al. - *Código do Trabalho anotado*- 13ª edição, Coimbra Almedina, 2020, p. 349;

⁶⁴ GOMES, JÚLIO, - *As cláusulas de não concorrência no Direito do Trabalho* – In VAZ, MANUEL AFONSO; LOPES, AZEREDO, J.A., *Juris et de Jure: nos vinte anos da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa* – Porto, Universidade Católica Portuguesa, 1998, p. 15

⁶⁵ MARTINS, JOÃO ZENHA, ob. cit. 2016, p. 618

respeito a uma prestação de trabalho, mas a uma abstenção do mesmo, é aplicável, por analogia, o regime protetivo que a lei elabora para a retribuição do trabalho⁶⁶. Trata-se, sobretudo, do contravalor de um trabalho que o trabalhador fica privado de prestar, estando os fundamentos da proteção jurídica do salário inteiramente presentes⁶⁷. Em sentido contrário, dispõe JOÃO ZENHA MARTINS, indicando que “atendendo não só a substituição da expressão “retribuição” pela expressão “compensação”, como também aos traços característicos do conceito de retribuição que é trabalhado pela laborística, há todos os motivos para se entender que estamos perante um dispêndio monetário a cargo do empregador que não é reconduzível ao art.258º”⁶⁸, argumentando que, neste caso em concreto, tratando-se de uma prestação remuneratória como retribuição, tem que ter a sua base no contrato de trabalho, em IRCT ou CCT; tem de constituir uma contrapartida regular e periódica do trabalho prestado; e tem de ter um valor patrimonial⁶⁹. Seguimos a posição de JOÃO ZENHA MARTINS. Uma vez que se trata de um acordo que irá produzir os seus efeitos após a cessação do contrato de trabalho, a norma legal respeitante ao artigo 258º do CT não se lhe é aplicável, uma vez que o trabalhador já não faz parte da empresa, não presta qualquer atividade à mesma e contrasta com a disposição final do referido artigo, ao que o “trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho”. Nesse sentido, não respeitando a compensação a uma prestação do trabalhador, mas sim a uma abstenção de trabalhar, a mesma não pode ser, em nossa opinião, reconduzível à figura da retribuição, presente no artigo 258º CT.

A alínea c) do nº2 prevê ainda que a compensação devida ao trabalhador possa ser reduzida equitativamente quando o empregador tiver realizado despesas avultadas com a sua formação profissional, ainda que nada esteja previsto na lei do que se deve entender por despesas avultadas. Nesse sentido, e como aponta DIOGO VAZ MARECOS, estamos perante a utilização de um conceito indeterminado, para que se possa preencher o conceito, ter-se-á de recorrer às alíneas a), b) e c) do artigo 202º do CP, ao que se entende por valor elevado aquele que exceder 50 unidades de conta avaliadas no momento da prática do facto, por valor consideravelmente elevado aquele que exceder 200 unidades de conta avaliadas no momento da prática do facto e por valor diminuto aquele que não exceder uma unidade de conta avaliada no momento prática do facto⁷⁰. Para que se afira o valor da unidade de conta, indica o autor que

⁶⁶ FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, ob. cit. de 2022, p. 354

⁶⁷ Idem, p. 355 e 356;

⁶⁸ Cit. MARTINS, JOÃO ZENHA, ob. cit. de 2016, p. 689;

⁶⁹ Idem, p. 689;

⁷⁰ MARECOS, DIOGO VAZ, ob. cit. de 2023, p. 427

a unidade de conta a vigorar em 2023 continua a ser de 102,00€, pelo que o valor que exceda as 50 unidades de conta (multiplicando 102,00€ por 50) já poderá ser considerada uma despesa avultada⁷¹.

Diz o número 3 do artigo 136º do CT, que caso haja “despedimento considerado ilícito ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em ato ilícito do empregador, a compensação a que se refere a alínea c) do número anterior é elevada até ao valor da retribuição base à data da cessação do contrato, sob pena de não poder ser invocada a limitação da atividade prevista na cláusula de não concorrência”. Assim, caso se insira numa destas situações, o trabalhador tem direito a auferir, como compensação, o valor auferido com a retribuição durante a vigência do contrato de trabalho, ao que se questionará, como se procede na situação inversa, ou seja, se o contrato de trabalho tiver cessado nos moldes ditos “normais”. Ora, como indica PEDRO ROMANO MARTINEZ, este número 3 indica, *a contrario*, que o valor da compensação seja inferior à retribuição auferida pelo trabalhador na vigência do contrato⁷². Nesse âmbito, perguntar-nos-emos então qual será o montante da compensação no pacto de não concorrência. Dentro da letra da lei, não há nada que nos diga exatamente qual é o valor devido, pelo que, conforme indica JOÃO ZENHA MARTINS, sustentando-se no direito comparado, nomeadamente na Alemanha, Polónia e Dinamarca (que indica que o valor a atribuir ao trabalhador terá um valor mínimo de 50% da sua retribuição enquanto vigorava o contrato de trabalho)⁷³. Na Bélgica, por sua vez, o empregador terá de pagar um valor mínimo igual a metade da retribuição bruta do trabalhador durante o período abrangido pela cláusula, valor cuja ausência de inscrição na cláusula determina a ininvocabilidade do acordo⁷⁴. Conforme aponta o autor, a regulação portuguesa é bastante permissiva quanto ao teor do pacto, não adotando um método de cálculo da compensação, ao que embora haja vantagem em estabelecer-se num futuro um limite mínimo legal quanto à compensação a receber pelo trabalhador e em formular um modelo de decisão que seja minimamente praticável, não existe uma referência legal expressa à adequação da compensação⁷⁵. Assim, o montante poderá ser inferior à retribuição base auferida pelo trabalhador à data da cessação do trabalho, pelo que, sempre que o trabalhador esteja sujeito a um tratamento remuneratório manifestamente lesivo, o julgador terá de intervir, indo assim ao encontro do artigo 270º do CT, tendo de se atender a

⁷¹ Idem, p. 428;

⁷² MARTINEZ, PEDRO ROMANO, et al., ob. cit. de 2020, p. 349;

⁷³ MARTINS, JOÃO ZENHA, ob. cit. de 2016, p. 702;

⁷⁴ Idem, p. 702;

⁷⁵ Idem, p. 703 e 704;

um juízo de proporcionalidade e igualdade, sendo estes os elementos fundamentais na atividade prudencial do intérprete-aplicador, que deverá partir de um equilíbrio entre o grau dos princípios da igualdade e proporcionalidade⁷⁶.

De acordo com o número 4 do artigo 136º do CT, são deduzidas do montante da compensação referida no número anterior as importâncias auferidas pelo trabalhador no exercício de outra atividade profissional, iniciada após a cessação do contrato de trabalho, até ao valor decorrente da aplicação da alínea c) do nº 2⁷⁷. Da presente norma depreende-se que, de acordo com JOÃO ZENHA MARTINS, a dedução não opera até ao valor da compensação acordada inicialmente, mas atua com respeito ao valor da compensação prevista no artigo 136º/3 do CT. Assim, “o preceito determina a intangibilidade da compensação inicialmente prevista para os sujeitos, evitando-se que o trabalhador possa ficar em situação substancialmente agravada face à situação em que se encontraria caso o contrato não tivesse cessado por motivo imputável ao empregador”⁷⁸.

O número 5 do artigo 136º do CT vem estabelecer uma norma especial relativa à duração do pacto de não concorrência. O número 2 da mesma norma determina a duração máxima de 2 anos a limitação da atividade do trabalhador, período esse que poderá ser alargado para 3 anos, caso a natureza da atividade desempenhada pelo trabalhador “suponha especial relação de confiança ou que tenha acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência”.

Por fim, questiona-se as consequências que advêm da violação do pacto de concorrência. Uma vez que o Código do Trabalho é completamente omissivo quanto a esta situação específica, e sendo que o pacto produz efeitos após a cessação da relação laboral, não estão à disposição do empregador, como indica ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, os meios disciplinares, nem os mecanismos ressarcitórios que poderiam atuar nas relações entre trabalhador e empregador. Nesse sentido, vigora o regime comum da responsabilidade civil contratual, nos termos do artigo 798º do Código Civil, pelos prejuízos decorrentes da violação

⁷⁶ Idem, p. 705 e 708

⁷⁷ Nesse sentido, tomando como exemplo um trabalhador que celebra um pacto de não concorrência com o empregador, e fica estabelecido que o primeiro tem direito a uma compensação de 5000 euros após a cessação do seu contrato de trabalho, e após essa mesma cessação, o trabalhador inicia uma nova atividade profissional, onde auferir 1000 euros, com a aplicação do artigo 136º/4 do CT, o valor dos 1000 euros ganhos na nova atividade serão deduzidos dos 5000 euros devidos pelo empregador a respeito do pacto de não concorrência, pelo que a compensação final será de 4000 euros;

⁷⁸ Idem, p. 721

do pacto de não concorrência⁷⁹. PEDRO ROMANO MARTINEZ afirma também que “(...) nos termos gerais, o incumprimento do pacto de não concorrência constitui um facto gerador de responsabilidade civil contratual em relação ao trabalhador faltoso (arts. 798º e ss. Do CC) e, eventualmente, de responsabilidade civil delitual com respeito à empresa que tiver contratado esse trabalhador, caso se admita a eficácia externa das obrigações e estejam preenchidos os pressupostos da responsabilidade do terceiro cúmplice (...)”⁸⁰. Pactuamos com esta posição. De facto, e ainda que a produção dos efeitos da violação do pacto de concorrência ocorra após a cessação da relação laboral entre o empregador e trabalhador, a consumação do referido pacto acontece no âmbito da relação contratual, pelo que fará todo o sentido a aplicação do artigo 798º do CC, respeitante à responsabilidade civil contratual. Tornar-se-á, então, o trabalhador responsável pelo prejuízo que causa ao empregador.

1.3.2) O pacto de permanência

Na mesma sequência de limitação à liberdade de trabalho, admite-se a celebração de um pacto de permanência, previsto no artigo 137º/1 do CT, que condiciona a liberdade do trabalhador denunciar o contrato de trabalho nos termos do artigo 400º do CT. No entanto, esta impossibilidade de denúncia do contrato não obsta a que o trabalhador resolva o contrato com justa causa (nos termos do artigo 394º do CT) ou que seja despedido com justa causa (segundo o artigo 351º do CT)⁸¹.

O pacto de permanência poderá ser acordado quando o empregador tenha tido ou preveja vir a ter despesas avultadas com a formação profissional do trabalhador. A formação do trabalhador, enquanto encargo do empregador (veja-se, o artigo 127º/1 d) do CT), entra em direta relação com o dever de produtividade e empregabilidade do trabalhador, desenvolvido nos artigos 130º e seguintes do CT⁸². De acordo com MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, os objetivos essenciais em matéria de formação profissional estão delineados no artigo 130º do CT, espraiando-se pela formação profissional inicial (onde se pretende promover a qualificação dos trabalhadores no momento de ingresso no mercado de trabalho), a formação profissional contínua (assegura a atualização permanente dos conhecimentos dos trabalhadores

⁷⁹ FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, ob. cit. 2022, p. 356 e 357;

⁸⁰ Cit. MARTINEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 2019, pág. 672;

⁸¹ Idem, p. 672 e 673;

⁸² RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2019(a), p. 529;

ao longo da sua carreira profissional, de modo a melhorar o seu desempenho e contribuir para a sua produtividade), e a formação profissional especial para certas categorias de trabalhadores (integram esta vertente as ações de formação para promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores em risco de desemprego, a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, quando tal deficiência resulte de acidente de trabalho e ainda a integração profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção no mercado de trabalho)⁸³.

No entanto, quando o empregador, devido à própria natureza complexa do trabalho que se encontra em causa, tenha tido, ou preveja vir a ter “despesas avultadas” com a formação do trabalhador, suportando os gastos de cursos dispendiosos, necessários à formação profissional do trabalhador, é lícito estabelecer no contrato de trabalho uma cláusula impondo um pacto de permanência, que não poderá, no entanto, ter uma duração superior a três anos, conforme dispõe o artigo 137º/1 do CT⁸⁴. De acordo com LUÍS ALMEIDA CARNEIRO, o pacto de permanência versa sobre a vontade do empregador reter nos seus quadros aqueles trabalhadores em cuja formação profissional investiu com objetivos organizacionais definidos e sobre a necessidade de proteger o investimento efetivamente realizado em formação profissional pelo empregador em determinados trabalhadores, pois a denúncia do contrato de trabalho pode, na ausência de pacto de permanência, ser livremente exercida pelo trabalhador⁸⁵. A denúncia, enquanto ato unilateral dependente apenas da vontade do trabalhador, é mais um corolário do princípio constitucional da liberdade de trabalho, não sendo necessário que o trabalhador fundamente perante o empregador, a sua decisão de denúncia⁸⁶. Nesse sentido, o legislador, para salvaguardar o investimento feito pelo empregador, criou a figura do pacto de permanência, sendo-lhe lícito reter o trabalhador⁸⁷ durante um período de tempo, como se pode constatar no artigo 137º/1 do CT, onde se afirma que “as partes podem convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional”.

O pacto de permanência poderá ser celebrado em momento anterior, simultâneo ou subsequente ao da celebração do contrato de trabalho⁸⁸. Assim, e mesmo durante o período experimental (em que o trabalhador pode, tal como o empregador, denunciar o contrato de trabalho sem aviso

⁸³ Idem, p. 529

⁸⁴ MARTINEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. 2019, p. 673

⁸⁵ CARNEIRO, LUÍS ALMEIDA, - *Dever de formação e pacto de permanência* - Coimbra Almedina, 2015, p. 130;

⁸⁶ Idem, p. 131;

⁸⁷ Idem, p. 131;

⁸⁸ Idem, p. 163;

prévio, invocação de justa causa, nem direito a indemnização, nos termos do artigo 114º/1 do CT), a obrigação de permanência poderá concorrer temporalmente com o período experimental⁸⁹. De acordo com LUÍS ALMEIDA CARNEIRO, caso seja o pacto de permanência reduzido a escrito, o mesmo constituirá uma exclusão do período experimental, afastando-o; no entanto, se o pacto de permanência não for reduzido a escrito (uma vez que, ao contrário do pacto de não concorrência, o pacto de permanência não se encontra sujeito a forma escrita, vigorando no que diz respeito à sua celebração, o princípio da liberdade de forma insito no artigo 219º do CC)⁹⁰ o trabalhador continua a não poder fazer cessar o contrato durante o período experimental, pelo que se o trabalhador se obrigou a não denunciar o contrato de trabalho, e depois o denuncia invocando o artigo 114º do CT, pratica dois atos jurídicos que estão em contradição, consubstanciando assim, uma situação de *venire contra factum proprium* tratando-se de uma prática abusiva⁹¹. De acordo com ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, “só se considera *venire contra factum proprium* a contradição direta entre a situação jurídica originada pelo *factum proprium* e o segundo comportamento do autor”. Nesse sentido, podemos distinguir entre o *venire* negativo (onde o agente em causa demonstra ir desenvolver uma certa conduta e, depois, nega-a) e o *venire* positivo (onde uma pessoa manifesta uma intenção ou gera uma convicção de que não irá praticar um certo ato e depois pratica-o mesmo) que se aplica precisamente neste caso⁹². Nessa situação, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO reconduz a figura do *venire contra factum proprium* à tutela da confiança, ao que permite um critério de decisão, visto que o comportamento não pode ser contraditado quando ele seja de molde a suscitar a confiança das pessoas. O “*quantum* de credibilidade necessária para integrar uma previsão de confiança, por parte do *factum proprium* é assim função do necessário para convencer uma pessoa normal, colocada na posição do confiante razoável, tendo em conta o esforço realizado pelo mesmo confiante na obtenção do fator a que se entrega. (...) Requer-se ainda um elemento subjetivo: o de que o confiante adira, na realidade, ao facto gerador de confiança”⁹³. Assim, não basta que o comportamento de uma pessoa (o facto gerador de confiança) tenha sido objetivamente capaz de gerar uma expectativa legítima, sendo que, e igualmente relevante, se tenha agido em função dessa confiança. É então necessário que a pessoa tenha confiado nessa promessa e tenha agido com base nela.

⁸⁹ Idem, p. 170;

⁹⁰ Idem, p. 180

⁹¹ Idem, p. 170 e 171

⁹² CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES, - *Tratado de Direito Civil* - Vol. V, 2ª edição, Coimbra Almedina, 2015, p. 310

⁹³ Idem, p. 320 e 324;

Por seu turno, LUÍS MANUEL TELES MENEZES LEITÃO aponta no sentido de que a saída antecipada do trabalhador da empresa frustra o investimento feito pelo empregador, o que proporciona ao trabalhador um verdadeiro enriquecimento sem causa, nos termos do artigo 473º/2 do CC⁹⁴. Sob a esteira do autor, as categorias de enriquecimento sem causa dividem-se em enriquecimento por prestação, por intervenção, por despesas realizadas em benefício doutrem e por desconsideração de um património intermédio⁹⁵. Nesse sentido, para que se possa falar num verdadeiro enriquecimento sem causa nos termos do artigo 473º do CC, é necessário a obtenção de um enriquecimento, à custa de outrem, sem causa justificativa⁹⁶. Perante as categorias de enriquecimento sem causa, a saída antecipada do trabalhador da empresa, consubstancia um enriquecimento por prestação pela não verificação do efeito pretendido. Para tal é necessário, segundo o mesmo autor, que seja realizada uma prestação visando um determinado resultado (o investimento por parte do empregador com vista à formação do trabalhador, para que possa prestar a sua atividade), correspondendo esse resultado ao conteúdo de um negócio jurídico (o contrato de trabalho) e sendo que esse resultado não se venha posteriormente a realizar (o trabalhador, ao sair antecipadamente da empresa, acaba por não prestar a atividade pela qual recebeu a formação)⁹⁷.

Propugnamos pela tese apontada por LUÍS MANUEL TELES MENEZES LEITÃO, pelo que, e não descurando a garantia constitucional presente no artigo 47º da CRP relativa à liberdade de trabalho, deverá ser sempre assegurada a hipótese de o trabalhador se desvincular, ainda que com o dever de restituir a quantia despendida pelo empregador na sua formação. Trata-se, portanto, de um enriquecimento sem causa nos termos do artigo 473º/2 do CC, e não um abuso de direito nos termos do artigo 334º do CC, visto que deverá ser sempre assegurado o direito ao trabalhador de se desvincular de forma lícita do contrato de trabalho, exercendo, assim, o disposto no artigo 47º da CRP.

A obrigação de permanência produzirá, então, efeitos durante a execução do contrato de trabalho e verificando-se os pressupostos constantes no artigo 137º do CT⁹⁸.

⁹⁴ LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES MENEZES, - *Código do Trabalho Anotado* - 2ª edição, Coimbra Almedina, 2004, p. 130;

⁹⁵ LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES MENEZES, - *Direito das Obrigações* - Vol. I, 14ª edição, Coimbra Almedina, 2017, p. 417

⁹⁶ Idem, p. 444;

⁹⁷ Idem, p. 423;

⁹⁸ CARNEIRO, LUÍS ALMEIDA, ob. cit. de 2015, p. 164;

Através da leitura do artigo 137º/1 do CT, para além da fixação do limite temporal máximo de 3 anos (não obstante poderem as partes, ao abrigo da liberdade contratual, fixarem livremente o período de duração do pacto de permanência, contando que não ultrapasse esse limite)⁹⁹ novamente, nada nos diz expressamente na lei, o que se deverá entender por “despesas avultadas”. Seguindo a posição de DIOGO VAZ MARECOS, que nos diz que, tratando-se de um conceito indeterminado, ter-se-á de recorrer ao disposto nas alíneas a), b) e c) do artigo 202º do CP, onde se entende por valor elevado aquele que exceder 50 unidades de conta avaliadas no momento da prática do facto, por valor consideravelmente elevado aquele que exceder 200 unidades de conta avaliadas no momento da prática do facto e por valor diminuto aquele que não exceder uma unidade de conta avaliada no momento da prática do facto. Assim, de acordo com o autor, o valor da unidade de conta a vigorar desde 2023 é de 102,00€, pelo que se a formação profissional de um determinado colaborador exceda as 50 unidades de conta, já poderá ser considerada uma despesa avultada¹⁰⁰.

O artigo 137º/2 do CT permite, no entanto, desobrigar o trabalhador do cumprimento do acordo previsto no número 1, mediante o pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas. Assim, mesmo que tenha sido ajustado um pacto de permanência, a liberdade do trabalhador não se encontra totalmente coartada, pelo que o mesmo pode desobrigar-se, restituindo ao empregador a importância despendida na formação. Nesse sentido, o trabalhador pode subtrair-se da sua obrigação desde que reembolse as despesas realizadas pelo empregador, tratando-se de uma responsabilidade por ato lícito, em que a lei prevê o direito do empregador ser indemnizado pelo sacrifício do seu interesse decorrente da atuação lícita do trabalhador, cessando o seu contrato pelo exercício de um direito fundamental, a liberdade de escolha de profissão¹⁰¹.

Perguntar-se-á, no entanto, o que acontece caso o trabalhador se desvincule muito próximo do termo do prazo acordado na cláusula de permanência. Segundo LUIS ALMEIDA CARNEIRO, a solução que a lei propugna é a do ressarcimento integral ao empregador pelos custos com a formação que este despendeu, alegando que tão importante quanto a relação custo/ressarcimento para o empregador “é a questão da permanência em funções do trabalhador, utilizando o conhecimento decorrente da formação profissional e que justificou o investimento, pelo que não se poderá considerar o empregador ressarcido apenas com a restituição do

⁹⁹ Idem, p. 186

¹⁰⁰ MARECOS, DIOGO VAZ, ob. cit. 2023, p. 429 e 430;

¹⁰¹ CARNEIRO, LUÍS ALMEIDA, ob. cit. 2015, p. 208;

montante correspondente à formação, calculado proporcionalmente ao tempo que falta decorrer para que se extinga a obrigação de permanência”¹⁰². Por seu turno, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES indica que a “perspetiva de ressarcimento adequado leva a considerar que a restituição devida, nos termos do artigo 137º/1 *in fine*, não pode deixar de medir-se pela proporção do tempo em falta relativamente à duração do contrato que foi garantida pelo pacto. O sentido do próprio pacto de permanência é o de uma garantia de “amortização” ou de “retorno” para um investimento particularmente significativo em formação”¹⁰³. Nesse sentido, e sustentando-se o autor em JOANA VASCONCELOS, a hipótese de pagamento pelo trabalhador do montante total do investimento feito pelo empregador, em caso de violação do pacto em qualquer momento, poderia configurar um enriquecimento sem causa, ou a atribuição de “uma dupla e infundada vantagem” ao empregador, contraposta a um “desproporcionado gravame imposto ao trabalhador”¹⁰⁴, pelo que a realização deste interesse opera pelo retorno do investimento feito, ou seja, pelo benefício recolhido com a utilização dos serviços do trabalhador especialmente qualificado¹⁰⁵. PEDRO ROMANO MARTINEZ, indica ainda que o artigo 137º/2 do CT não estabelece qualquer distinção, “sugerindo, em caso de desvinculação do trabalhador, o pagamento por este da totalidade das “avultadas” despesas a que alude, qualquer que seja o momento em que esta ocorra. Porém, e porque tal leitura envolve uma desproporcionada compressão da sua liberdade de trabalho, ao tornar infundadamente oneroso o exercício daquela, impõe-se uma outra, mais consonante com a CRP, recorrendo, para tanto, ao disposto no nº2 do artigo 81º do CC – em particular à noção de “legítimas expetativas da outra parte” – para fundar a determinação do montante a pagar ao empregador. Este será, então, proporcional à parte cumprida do período de estabilização ajustado, como proporcional ao tempo em falta será a frustração das “legítimas expetativas” do empregador decorrente da revogação pelo trabalhador no pacto de permanência, com base na ideia de que a vantagem que aquele deste retira (...) se vai produzindo à medida que se completa o prazo nele fixado”¹⁰⁶. No mesmo sentido, vai também a jurisprudência¹⁰⁷.

¹⁰² Idem, p. 212;

¹⁰³ FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, ob. cit. de 2022, p. 359;

¹⁰⁴ VASCONCELOS, JOANA, - *Pacto de permanência, liberdade de trabalho e desvinculação do trabalhador* - in Estudos em Homenagens a Miguel Galvão Teles, Vol. II – Revista de Direito e de Estudos Sociais, Coimbra Almedina, 2012, p. 23;

¹⁰⁵ FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, ob. cit. de 2022, p. 359;

¹⁰⁶ MARTINEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 2020, p. 355 e 356;

¹⁰⁷ Veja-se o Ac. STJ 24/02/2010 (Vasques Dinis), o Ac. RL 20/11/2013 (Paula Santos) e ainda o Ac. RL de 27/10/2010 (Isabel Tapadinhas);

Consideramos que deverá prevalecer o segundo entendimento. Ora, apesar de ser um facto de que a lei não atende a qualquer distinção relativamente ao montante devido ao empregador, a teleologia da norma aponta no sentido de salvaguardar o mesmo, vinculando o trabalhador a permanecer nos quadros da empresa durante o período de 3 anos. Se, porventura, o trabalhador se desvincula, por exemplo, 6 meses antes do término do prazo ora referido, não faz qualquer sentido obrigar o trabalhador a pagar o montante integral das despesas efetuadas pelo empregador, dado que nesse período de tempo (os 2 anos e 6 meses) o empregador já retirou proveito da formação do trabalhador, através da sua prestação. Cremos, portanto, que o montante a pagar deverá ser proporcional.

Esta imposição da vontade do trabalhador, no sentido de operar a extinção dos efeitos do pacto de permanência, é concretizada mediante uma declaração unilateral receptícia, acompanhada do pagamento do montante correspondente às despesas com a formação profissional que fundaram a celebração do pacto de permanência¹⁰⁸. Caso o trabalhador desconheça com precisão o montante despendido pelo empregador com a sua formação profissional, deverá solicitar essa informação quando opera a extinção dos efeitos do pacto de permanência e proceder ao pagamento desse montante¹⁰⁹. Haverá ainda lugar, segundo LUÍS ALMEIDA CARNEIRO, ao pagamento de juros a partir do momento em que o trabalhador declara desobrigar-se do pacto de permanência, caso disponha dos elementos para efetuar a devolução dos montantes correspondentes ao investimento do empregador e ainda assim, não proceder à entrega do montante devido. Os juros contar-se-ão a partir da data em que o trabalhador tenha a informação que lhe permita efetuar a restituição do montante despendido pelo empregador na sua formação profissional¹¹⁰.

¹⁰⁸ CARNEIRO, LUÍS ALMEIDA, ob. cit. de 2015, p. 215;

¹⁰⁹ Idem, p. 215;

¹¹⁰ Idem, p. 216;

1.3.3) Pacto de exclusividade

Durante o contrato de trabalho, é possível ao trabalhador desenvolver uma atividade idêntica ou diversa para outro empregador, contanto, que não viole os seus deveres em relação ao empregador (nos termos do artigo 128º/1 f) do CT). Não se sucedendo, será então lícito o pluriemprego¹¹¹. Ora, sendo o pluriemprego admitido, como corolário da garantia da liberdade de trabalho ínsita no artigo 47º da CRP, o mesmo assume uma contrapartida assumida pela inultrapassabilidade do tempo de trabalho (8 horas por dia e 40 por semana, nos termos do artigo 203º do CT), cujos limites se prendem com a dignidade da pessoa humana e com a integridade física e psicológica do trabalhador¹¹².

O pacto de exclusividade permaneceu, à semelhança da grande maioria dos ordenamentos jurídicos, legalmente atípico na legislação portuguesa. No entanto, com a recente reforma laboral através da lei nº13/2023 de 3 de Abril, o CT emitiu um sinal normativo relevante na matéria, no artigo 129º/1 k): “é proibido ao empregador obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício”¹¹³. Com a presente redação, o novo artigo 129º/1 k) do CT deixa claro que está vedado ao empregador obstar que o trabalhador desempenhe outra atividade para lá da que o contrato de trabalho condense, só o podendo fazer através de pactos de exclusividade, se tiverem em causa interesses objetivos que o justifiquem¹¹⁴. De acordo com JOANA NUNES VICENTE, o preceito não procurou consagrar uma fonte compressória do emprego paralelo, pelo que o nosso legislador não optou pela melhor redação possível¹¹⁵. De facto, o que motivou a presente alteração legislativa foi a transposição da Diretiva nº 2019/1152, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na UE, cujo escopo foi a de reconhecer a todos os trabalhadores da União Europeia um conjunto de direitos mínimos que promovessem a segurança e a previsibilidade nas relações de trabalho¹¹⁶. Ora, em relação ao pluriemprego, a mensagem que advém do artigo 9º/1 da referida Diretiva diz-nos que “os Estados-Membros devem garantir que um empregador não proíbe um trabalhador de aceitar um emprego junto de

¹¹¹ MARTINEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 2019, p. 674;

¹¹² MARTINS, JOÃO ZENHA, ob. cit. de 2016, p. 478;

¹¹³ AMADO, JOÃO LEAL, et. al., - *Direito do Trabalho – Relação individual* -, 2ª edição, Coimbra Almedina, 2023, p. 758;

¹¹⁴ Idem, pág. 759;

¹¹⁵ Idem, pág. 760;

¹¹⁶ Idem, pág. 760;

outros empregadores, fora do horário estabelecido com o primeiro, nem sujeita um trabalhador a um tratamento desfavorável devido a esse facto”, o que, desde logo, dá guarida ao princípio constitucional da liberdade de trabalho, consagrando o direito do trabalhador a ter um segundo emprego e vedando o empregador a imposição de restrições nesta matéria, ao que não se compreende que através da nova redação do artigo 129º/1 k) do CT, que se viessem alargar as vias pelas quais o empregador pode introduzir limitações ao pluriemprego no ordenamento português¹¹⁷. Assim, e sustentando-nos novamente em JOANA NUNES VICENTE, ainda que com uma técnica legislativa rudimentar, “o desiderato do novo art. 129º/1 k) não foi o de criar um *plus* em relação aos pactos de exclusividade, alargando as vias de compressão do emprego paralelo. Antes pelo contrário, quis deixar claro que: (i) em princípio, está vedado ao empregador obstar a que o trabalhador desempenhe outra(s) atividade(s) para lá das que o contrato de trabalho condensa; (ii) só o podendo fazer, *maxime*, através de pactos de exclusividade, se estiverem em causa interesses objetivos que o justifiquem”¹¹⁸.

De acordo com JOÃO ZENHA MARTINS, a admissibilidade de um pacto de exclusividade poderá advir de um interesse sério por parte do empregador, ao que se encontra fundamento para o mesmo nos termos do artigo 247º/1 do CT: prosseguindo a tutela do empregador, esta disposição visa evitar que a recuperação física do trabalhador subjacente às férias não seja comprometida pelo desempenho de outra atividade, estabelecendo, para tanto, a proibição de exercício pelo trabalhador, durante o período de férias, de outra atividade remunerada, assegurando o cumprimento pontual do contrato de trabalho¹¹⁹. Assim, e uma vez que se trata de um instrumento que se vai alinhar com a idoneidade das atividades que o trabalhador exerce (ou pode exercer) quanto à causação de prejuízos ao empregador, concorre ainda a necessidade de pagamento de uma compensação ao trabalhador¹²⁰. De entre os interesses sérios e genuínos do empregador de celebrar um pacto de exclusividade com o trabalhador, destaca-se a salvaguarda do desgaste físico do trabalhador em profissões implicativas de níveis de concentração, rigor técnico e dedicação elevados, pelo que relevará sempre o bom cumprimento do contrato de trabalho, que não deverá ser posto em crise¹²¹. Para que se consiga encontrar uma justificação para o pacto de exclusividade, visando a proteção na vulneração potencial de interesses comerciais ou financeiros do empregador, bem como na

¹¹⁷ Idem, pág. 760;

¹¹⁸ Idem, pág. 761;

¹¹⁹ MARTINS, JOÃO ZENHA, ob. cit. de 2016, pág. 486;

¹²⁰ Idem, p. 487;

¹²¹ Idem, p. 488;

penosidade, especial sensibilidade e perigo que a atividade desenvolvida pelo trabalhador representa, será o empregador quem terá de provar que a dispersão por outras atividades põe em risco o desempenho profissional do trabalhador, comprometendo os requisitos postulados para o exercício da atividade objeto do contrato de trabalho¹²².

De acordo com JOÃO ZENHA MARTINS, não se vislumbra qualquer especialidade formal para que se celebre um pacto de exclusividade, pelo que prevalece o princípio de liberdade de forma insito no artigo 219º do CC. No entanto, e uma vez que se se trata de um pacto que restringe a liberdade do trabalhador, é da maior conveniência que o pacto de exclusividade seja, no entanto, reduzido a escrito, para que permita ao trabalhador uma maior ponderação sobre a limitação que lhe poderá ser incutida, ser facilitado o regime da prova, e ainda o facto de a redução a escrito oferecer garantias acrescidas quanto ao consentimento livre, esclarecido e consciente do trabalhador que é necessário assegurar¹²³.

Ao contrário dos demais pactos de limitação à liberdade de trabalho, o pacto de exclusividade pode ser celebrado por tempo indeterminado, desde que seja garantido, ao trabalhador, a possibilidade de se desvincular a todo o tempo¹²⁴. Nada impede também que os sujeitos limitem temporalmente o acordo mediante a oposição de um termo ou de uma condição resolutiva que não colida com o artigo 280º do CC¹²⁵.

Aquando do pacto de exclusividade, e em virtude de o trabalhador restringir a sua liberdade de trabalho, deverá ser assegurado a este último o pagamento de uma compensação. Nesse sentido, e segundo JOÃO ZENHA MARTINS, se por princípio “o trabalhador tem o direito de exercer, em respeito pelo dever de não concorrência, uma atividade adequada à sua profissionalidade ou qualquer outra atividade que se mostre idónea à obtenção de ganhos que permitam o seu sustento e o da sua família, a função do correspondente, para lá de reprimir qualquer “abuso de posição de força por parte do empregador” consiste em assegurar um *minimum* de reparação do prejuízo, mesmo que potencial, implicado pela limitação à liberdade de trabalho”¹²⁶. A autonomia privada assume, como o valor da contrapartida, uma preponderância na atribuição do *quantum* da compensação, ainda que se tenha de satisfazer um mínimo que permita a não desnaturação do alcance compensatório que a contrapartida traz

¹²² Idem, p. 489;

¹²³ Idem, p. 496;

¹²⁴ Idem, p. 496;

¹²⁵ Idem, p. 497

¹²⁶ Cit. Idem, p. 516

consigo. Nessa medida, tratando-se de um sacrifício a um direito fundamental, o trabalhador tem direito à justa reparação de tal facto¹²⁷, impondo-se que, face às funções exercidas pelo trabalhador, e perante pactos de exclusividade paralelos, segundo JOÃO ZENHA MARTINS, ter-se-á de fazer uso da coordenada “abstenção igual, contrapartida igual”. Sem perder de vista que a relação de trabalho é tendencialmente assimétrica, deverá ser sempre assegurado o equilíbrio da relação, e, perante a ausência de um critério legal e de um limite mínimo para o estabelecimento de uma compensação, atender-se-á à retribuição do trabalhador, ao seu grau de experiência, à sua idade e ainda à sua experiência profissional, bem como a amplitude do dever assumido (quantas mais forem as atividades vedadas, maior deverá ser a compensação)¹²⁸.

O pacto de exclusividade poderá ser reconduzível às causas gerais de cessação de qualquer negócio jurídico. Poderá então, cessar por caducidade, por revogação, por denúncia pelo trabalhador, independentemente de justa causa, e através de uma resolução¹²⁹. Uma vez que constitui uma limitação voluntária dos direitos de personalidade do trabalhador, e sendo legal, é sempre revogável, devendo o empregador ser indemnizado, nos termos do artigo 81º/2 do CC¹³⁰. Tão pouco, com a cessação do pacto de exclusividade por parte do trabalhador, poderá consubstanciar justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351º/1 do CT. De acordo com JOÃO ZENHA MARTINS, a situação justifica o *terminus* da relação laboral promovida pelo empregador, porém, “o exercício de um direito com alcance constitucional, isento de ilicitude e reconhecido pelo ordenamento, não possa determinar o despedimento de um trabalhador. Tratando-se da liberdade pessoal do trabalhador, o exercício desse direito não poderá ficar condicionado à eventualidade de o seu meio de sustento ser posto em crise, a par de uma possível indemnização devida ao empregador (...)”¹³¹. Por sua vez, PEDRO ROMANO MARTINEZ, indica que “na eventualidade de o trabalhador se desvincular, nos termos do artigo 81º do CC, a responsabilidade é objetiva e questiona-se se poderão estar preenchidos os requisitos do nº1 do artigo 351º do CT, para ser despedido com justa causa: de todo o modo, a quebra no sinalagma pode determinar a extinção do vínculo”¹³². De facto, o pacto de exclusividade, pela limitação que acarreta para o trabalhador, a sua desvinculação deverá ser sempre permitida, de forma a dar guarida ao disposto constitucional presente no artigo 47º da CRP. Ao desvincular-se, o trabalhador exerce o seu direito à liberdade de trabalho, ao que a

¹²⁷ Idem, p. 519

¹²⁸ Idem, p. 520

¹²⁹ Idem, p. 521

¹³⁰ MARTINEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 2019, p. 675;

¹³¹ Cit. MARTINS, JOÃO ZENHA, ob. cit. de 2016, p. 522;

¹³² MARTINEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 2019, p. 675;

prática de atos lícitos não deverá consubstanciar a aplicação de sanções¹³³. Ao sancionar o trabalhador com um despedimento com justa causa levaria, *in extremis*, a que o pacto de exclusividade detivesse uma obrigação de permanência, levando assim a uma renúncia à liberdade de trabalho definitiva¹³⁴.

Quanto à cessação por iniciativa do empregador, se é verdade que a garantia constitucional de liberdade de trabalho (presente no artigo 47º da CRP) diz respeito apenas e somente ao trabalhador, na perspectiva do empregador existe um dissenso, pelo que se propugna por um lado, que semelhante garantia deverá ser atribuída ao empregador, de se desvincular do pacto de exclusividade, e por outro, que a desvinculação não poderia ser exercido por outro sujeito que não o trabalhador¹³⁵. De facto, o trabalhador ao vincular-se ao pacto de exclusividade, condiciona a sua vida familiar e profissional em função desse mesmo pacto, bem como o suplemento remuneratório inerente, confiando assim, no cumprimento integral das obrigações acordadas¹³⁶, pelo que, ainda que o empregador encontre motivos objetivos para denunciar o pacto de exclusividade (razão pela qual deve cessar o pacto de exclusividade, dando cumprimento ao disposto no artigo 47º da CRP) deverá, segundo JOÃO ZENHA MARTINS, ser aferido um equilíbrio entre a liberdade de trabalho do trabalhador, evidenciado aqui pela inadmissibilidade de exercícios desvinculatórios intempestivos que desconsiderem a sua expectativa de assunção da obrigação de exclusividade e com a faculdade de o empregador cessar o pacto, evitando assim, a sua perpetuidade contratual¹³⁷. Assim, segundo o mencionado autor, é necessário estabelecer-se um prazo razoável de execução do contrato que, “garanta a estabilidade e salvaguarda das expectativas do trabalhador sem que todavia fique comprometida a liberdade pessoal do empregador em desvincular-se sempre que haja perdido o interesse na consecução da obrigação”¹³⁸, pelo que, à semelhança do que sucede com os pactos de não concorrência e de permanência (artigos 136º e 137º do CT), os três anos que balizam a vigência destes últimos deverão funcionar como critério para garantir a permanência do empregador no pacto, garantindo assim, que o empregador não vai poder cessar de forma imotivada o pacto nesse período, permitindo ao trabalhador programar a sua vida pessoal em conformidade com a confiança exigida para uma relação duradoura¹³⁹.

¹³³ MARTINS, JOÃO ZENHA, ob. cit. de 2016, p. 523;

¹³⁴ Idem, p. 523;

¹³⁵ Idem, p. 525;

¹³⁶ Idem, p. 530;

¹³⁷ Idem, p. 531 e 532;

¹³⁸ Cit. Idem, p. 532;

¹³⁹ Idem, p. 533;

Quanto às consequências da violação do pacto de exclusividade, em relação à pessoa do trabalhador, o mesmo terá de indemnizar nos termos gerais da responsabilidade contratual (artigo 798º CC)¹⁴⁰. Assim, conforme apontam PIRES DE LIMA, ANTUNES VARELA, à “obrigação de indemnização a cargo do devedor faltoso são aplicáveis as disposições dos artigos 562º [do CC] e seguintes”¹⁴¹. Porém, a violação do pacto de exclusividade poderá não acarretar um despedimento com justa causa, como vimos *infra*, na medida em que tal significaria que uma renúncia efetiva à limitação da liberdade de trabalho se mostraria idónea à provocação da perda do posto de trabalho, sem que o dever de cumprimento pontual do contrato seja incumprido¹⁴². Nessa medida, e de acordo com JOÃO ZENHA MARTINS, uma atuação conforme ao exercício da liberdade de trabalho, mas em violação de um acordo acessório, implicaria o sacrifício de um outro direito constitucionalmente garantido que conforma os termos em que se desenvolve o contrato principal: o princípio da segurança no emprego (ínsito no artigo 53º da CRP)¹⁴³. Ora, perante esta eventualidade, o despedimento com justa causa só procederá se, por um lado, se cumprirem os requisitos enunciados no artigo 351º/1 do CT, ou seja, o comportamento censurável do trabalhador que, ao violar os seus deveres laborais, seja de tal modo grave em si mesmo e nos seus efeitos que torne a relação laboral insustentável¹⁴⁴, e ainda, somente nas situações em que a exclusividade foi prefigurada pelos sujeitos como essencial à constituição da relação laboral¹⁴⁵. Assim, em todas as outras situações, o incumprimento do pacto não significa necessariamente um incumprimento do contrato de trabalho, pelo que não deverá haver lugar a despedimento¹⁴⁶. Em posição oposta, encontramos PEDRO ROMANO MARTINEZ, que admite aparentemente, que caso haja violação do pacto de exclusividade, existe lugar ao despedimento com justa causa nos termos do artigo 351º/1 do CT¹⁴⁷.

Em relação ao empregador, o não pagamento por parte da contrapartida ao trabalhador pode implicar a cessação do contrato de trabalho, perante o exercício do direito de resolução por parte do trabalhador¹⁴⁸. De facto, perante a aposição de um pacto de exclusividade, é vedada ao

¹⁴⁰ MARTINEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 2019, p. 675;

¹⁴¹ Cit. LIMA, FERNANDO ANDRADE PIRES DE, VARELA, JOÃO MATOS ANTUNES, - *Código Civil Anotado* - Vol. II, 4ª edição, Coimbra Editora, 2011, p. 53;

¹⁴² MARTINS, JOÃO ZENHA, ob. cit. de 2016, p. 535;

¹⁴³ Idem, p. 535;

¹⁴⁴ Idem, p. 537;

¹⁴⁵ Idem, p. 536;

¹⁴⁶ Idem, p. 536;

¹⁴⁷ MARTINEZ, PEDRO ROMANO, ob. cit. de 2019, p. 675;

¹⁴⁸ MARTINS, JOÃO ZENHA, ob. cit. de 2016, p. 539;

trabalhador a possibilidade de assumir um outro emprego, pelo que, e visto que se trata de uma restrição à sua liberdade de trabalho, o mesmo deverá ter direito a uma compensação financeira decorrente dessa mesma restrição. De acordo com JOÃO ZENHA MARTINS, uma vez que a falta culposa de pagamento pontual da retribuição é uma das situações densificadas na lei como sendo integrativas da noção de justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, o incumprimento do pacto poderá integrar o âmbito do artigo 394º/5 do CT, em que os trabalhadores com remunerações em atraso têm o direito de resolver o contrato com justa causa culposa¹⁴⁹, sendo que, nas palavras de JOÃO ZENHA MARTINS, o “direito de resolução de qualquer contrato é, em princípio, inafastável (...). É-o, com intensidade acrescida, no domínio da situação laboral, em razão do princípio da liberdade de trabalho”¹⁵⁰.

¹⁴⁹ Idem, p. 539 e 540;

¹⁵⁰ Cit. Idem, p. 540;

Capítulo II

2.1) As principais características do regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo (Lei nº 54/2017, de 14 de Julho)

Ora, não será novidade que cada vez mais o desporto tem vindo a assumir um papel preponderante na sociedade, pelo que, com a evolução da atividade desportiva e as diferentes metamorfoses que a mesma sofreu, existiram, consequentemente, alterações. O crescimento do Direito do Trabalho levou a que o mesmo perdesse alguma da sua homogeneidade, e no que ao praticante desportivo diz respeito, a afirmação do carácter laboral da sua relação foi acompanhada da estipulação da sua natureza especial¹⁵¹. Assim, as múltiplas especificidades da relação laboral desportiva justificaram a adoção de um regime jurídico específico em Portugal¹⁵², pelo que no ordenamento jurídico português, os vínculos de trabalho e formação desportiva foram regulados, pela primeira vez, no DL nº 305/95 de 18 de Novembro, em desenvolvimento da previsão de um regime laboral específico na concretização da Lei de Bases do Sistema Desportivo de 1990¹⁵³.

O contrato de trabalho desportivo encontra-se atualmente estipulado no Regime Jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, redigido na Lei nº 54/2017, de 14 de Julho. Nessa medida, é possível encontrar, desde logo, no artigo 2º alínea a) da presente lei que o contrato de trabalho desportivo é “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”. Esta noção de contrato de trabalho desportivo traduz-se numa adaptação da noção genérica vertida no artigo 1152º do CC e do artigo 11º do CT, pelo que, como indica JOÃO LEAL AMADO, à semelhança do contrato de trabalho comum, reafirma-se a existência de três elementos caracterizadores: a obrigação, a cargo do trabalhador, de prestação de uma atividade (neste caso, o praticante desportivo, pessoa singular, obriga-se a prestar uma atividade desportiva à contraparte, pessoa singular ou coletiva que promova ou participe em atividades

¹⁵¹ AMADO, JOÃO LEAL, - *Vinculação Versus Liberdade: O processo de constituição e extinção da relação laboral do Praticante Desportivo* - Coimbra Editora, 2002, p. 65;

¹⁵² CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p. 72;

¹⁵³ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, Coimbra Almedina, 2019, p. 440;

desportivas); a obrigação, a cargo da entidade empregadora, de pagar uma retribuição, contrapartida da atividade prestada ou disponibilizada pelo praticante desportivo; e ainda a subordinação jurídica do praticante desportivo em relação à entidade empregadora, pois a atividade prestada deve sê-lo “no âmbito de organização e sob a autoridade e direção desta”¹⁵⁴.

O contrato de trabalho desportivo é então, elaborado na tentativa de atender às diferentes especificidades laborais que tangem a relação do desportista profissional, cujas características, afastando-se do regime laboral geral, implicam um regime diferenciado e específico, capaz de atender às peculiaridades do regime laboral do desportista profissional. Se é verdade que, como aponta LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, na relação laboral comum, temos normalmente por um lado um trabalhador e um empresário individual ou uma sociedade comercial à qual, o primeiro se encontra jurídica e economicamente subordinado, na relação laboral desportiva, as partes assumem um carácter distinto, em idêntica situação jurídica¹⁵⁵. Assim, e contrastando com o regime laboral comum, por um lado, existe a entidade empregadora desportiva, um clube desportivo, ou uma sociedade desportiva, por outro existe o praticante desportivo profissional, pelo que, com o mediatismo que muitas vezes assume, auferir retribuições elevadas, em nada comparáveis com o trabalhador comum¹⁵⁶.

De acordo com JOÃO ZENHA MARTINS, o ordenamento laboral desportivo obedece, por um lado, a uma dupla exigência de racionalização: por um lado, procura fomentar a economia, tutelar a autenticidade e sustentabilidade da competição e simultaneamente, a assegurar a melhoria das condições de trabalho dos desportistas, bem como a sua proteção¹⁵⁷. Nessa medida, assiste-se a uma limitação temporal do contrato de trabalho desportivo que, por um lado, constituindo-se uma atividade temporalmente reduzida quando comparada com as atividades laborais comuns, trata-se de uma profissão de desgaste rápido, pelo que termina em idade relativamente jovem, altura em que noutras profissões, o trabalhador ainda está a despontar para a sua carreira profissional e, por outro, visa assegurar, no quadro de uma carreira curta, os intentos de mobilidade sentidos pelos praticantes desportivos¹⁵⁸. Conforme indica JOÃO LEAL AMADO, a prática desportiva profissional constitui uma atividade efémera, quando comparada com as atividades laborais comuns. Trata-se, portanto de uma profissão de

¹⁵⁴ AMADO, JOÃO LEAL, - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de Julho - Anotada* - 2ª edição, Coimbra Almedina, 2023, p. 22;

¹⁵⁵ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, pág. 77;

¹⁵⁶ Idem, p. 73;

¹⁵⁷ MARTINS, JOÃO ZENHA, - *A mobilidade dos futebolistas profissionais – Contributo para o estudo do contrato de trabalho desportivo* – Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2003, p. 101;

¹⁵⁸ Idem, p. 101;

desgaste rápido, que começa normalmente aos 18-20 anos de idade e raramente se prolonga depois dos 35¹⁵⁹. Segundo o mesmo autor, a “brevidade da carreira profissional do praticante desportivo – a qual termina numa idade em que muitas outras carreiras profissionais estão ainda a despontar - significa, parafraseando ANTOINE BLONDIN, ser ele alguém de certo modo destinado a morrer duas vezes”¹⁶⁰. Veja-se que, o gradual envelhecimento leva à perda de faculdades físicas, pelo que a completude da idade de 30 anos leva, salvo raras exceções¹⁶¹ ao início da curva descendente, ao inescapável rótulo de veterano, a uma cada vez maior intolerância dos adeptos e da comunicação social para com os seus erros e insuficiências¹⁶².

De facto, a sua natureza decorre da concorrência de vários fatores, entre eles, a especial exigência física, que justifica regras específicas em matéria de segurança e saúde do trabalhador¹⁶³; o facto de o horizonte temporal do contrato ser mais curto, não obstante a vida profissional do atleta é mais curta do que a dos outros profissionais, o contrato está indexado às épocas desportivas e às exigências competitivas das entidades¹⁶⁴, bem como à justificação de limitações acrescidas a alguns dos seus direitos de personalidade¹⁶⁵: no entanto, não se poderá considerar, como indica LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, que o praticante desportivo esteja ao serviço da entidade empregadora 24 horas por dia, sujeito a uma vigilância sufocante, e em constante subordinação jurídica¹⁶⁶, pelo que consubstanciaria uma manifesta desproporcionalidade admitir restrições feitas pelos clubes, nomeadamente, quanto à impossibilidade de sair de casa a partir de uma determinada hora, não se deslocar para distância superior a um determinado número de quilómetros, não frequentar certo tipo de

¹⁵⁹ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2002, p. 68 e 69;

¹⁶⁰ Idem, p. 69;

¹⁶¹ Veja-se, por exemplo, os casos de Aritz Aduriz, do Athletic Bilbao, cuja carreira despontou a níveis muito superiores e apresentou um nível de rendimento altíssimo após a completude da idade de 35 anos (na época 2015/2016) e Jamie Vardy que chegou à Premier League perto dos 30 anos, ganhou grande destaque ao conquistar a mesma pelo Leicester City em 2016, e foi o melhor marcador da competição na época 2019/2020, aos 33 anos (dados disponíveis em https://www.transfermarkt.pt/aritz-aduriz/leistungsdatendetails/spieler/29124/plus/0?saizon=2015&verein=&liga=&wettbewerb=&pos=&trainer_id= e https://www.transfermarkt.pt/jamie-vardy/leistungsdatendetails/spieler/197838/plus/0?saizon=2019&verein=&liga=&wettbewerb=&pos=&trainer_id= respetivamente);

¹⁶² AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2002, p. 69;

¹⁶³ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2019(b), p. 441;

¹⁶⁴ Idem, p. 441;

¹⁶⁵ Veja-se, como aponta LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, que “as entidades empregadoras desportivas confundem deveres do praticante desportivo, com liberdades da sua vida privada, incluindo a liberdade de expressão e divulgação do pensamento e opinião”, Cit. CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p. 77;

¹⁶⁶ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p. 72;

estabelecimentos, imposições no que toque à vida sexual do atleta¹⁶⁷¹⁶⁸, pelo que se desvanecem as diferenças entre aquilo que constitui a sua vida profissional e a sua vida privada¹⁶⁹¹⁷⁰. Julgamos conveniente afirmar ainda que, conforme indica JOÃO LEAL AMADO, sustentando-se em MIGUEL CARDENAL CARRO, o contrato de trabalho desportivo é um “contrato especial de trabalho”, acima de tudo pela necessidade de na sua disciplina jurídica se coordenar o aspeto laboral com o aspeto desportivo, pela necessidade de compatibilizar ambas as suas facetas¹⁷¹.

Dentro do contrato de trabalho desportivo, encontramos a figura do empresário desportivo, que, ao intervir na celebração do contrato desportivo, afasta notoriamente a relação laboral desportiva da relação laboral comum¹⁷². Encontramos a definição de empresário desportivo no artigo 2º/c) do RJCTD, onde se afirma que “a pessoa, singular ou coletiva que, estando devidamente credenciada, exerça a atividade de representação ou intermediação, ocasional ou permanente, na celebração de contratos desportivos”. Nessa medida, o empresário desempenha um papel fundamental na carreira dos atletas, atuando como intermediário entre estes e as entidades desportivas, ao que pode assumir responsabilidades como a negociação de salários, definição da duração do contrato, ajustar termos de desvinculação, transferências, direitos de imagem, etc. Com a presença de um empresário, poder-se-á assistir a uma influência direta no mesmo no conteúdo e termos do contrato de trabalho, visando sempre, a maximização dos ganhos e a segurança do atleta, providenciando-lhe uma melhor gestão na carreira.

Uma das principais características do contrato de trabalho desportivo é o facto de ser necessariamente sujeito a um termo resolutivo¹⁷³. De facto, a sujeição da relação laboral comum deve ser transposta num contrato de duração indeterminada, garantindo assim, a prerrogativa constitucional ínsita no artigo 53º da CRP da segurança no emprego¹⁷⁴. No entanto, sucede o contrário na relação laboral desportiva: o contrato de trabalho desportivo é, por diversas razões

¹⁶⁷ Conforme noticiado no jornal “O Jogo”, Joachim Low, antigo seleccionador alemão, ao abrigo das suas faculdades proibiu, no Mundial de 2018, os jogadores da seleção germânica de se relacionarem com as esposas, bem como de comunicarem com os familiares antes dos jogos, e ainda de utilizarem as redes sociais (disponível em <https://www.ojogo.pt/internacional/mundial-2018/alemanha-joachim-low-proibe-relacoes-sexuais-durante-o-mundial-mas-ha-mais-9393444.html/>);

¹⁶⁸ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2023, p. 49;

¹⁶⁹ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p. 77

¹⁷⁰ Para mais desenvolvimentos sobre este aspeto, vide ROCHA, LUÍS CARDOSO, - *Direitos e Deveres Específicos no Contrato de Trabalho Desportivo* – Porto, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, 2005, p. 207 e ss;

¹⁷¹ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2002, p. 79;

¹⁷² Idem, p. 74;

¹⁷³ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. 2019 (b), p. 456;

¹⁷⁴ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2023, p. 68 e 69;

que iremos desenvolver de seguida, sujeito a um termo resolutivo. Nesse sentido, o RJCTD dedica, no artigo 9º, os termos respeitantes à duração do contrato de trabalho desportivo, estabelecendo, nessa medida, um prazo mínimo e um prazo máximo: o contrato não poderá ter duração inferior a uma época desportiva¹⁷⁵, nem superior a cinco épocas. Como aponta MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, a indexação do contrato de trabalho desportivo às épocas desportivas compreende-se “pelos interesses do universo desportivo (as competições desportivas têm uma determinada duração e repetem-se ciclicamente) e é também a solução que melhor se coaduna com os interesses do empregador desportivo (tanto em termos económicos, como em termos desportivos *stricto sensu*, os resultados dependem, em maior ou menor medida, da renovação cíclica dos seus praticantes desportivos, o que não é compatível com a estabilidade de um contrato de trabalho de duração indeterminada)”¹⁷⁶. Ora, como indica JOÃO LEAL AMADO, perguntar-se-á se, atendendo as especificidades concretas do contrato de trabalho desportivo, acautelando o disposto no artigo 53º da CRP (relativo à segurança no emprego), poderá ser adotado um regime idêntico ao disposto no artigo 343º c) do CT, respeitante ao facto de a reforma do trabalhador por velhice determina a caducidade do contrato de trabalho, ainda que após o trabalhador perfizer 70 anos de idade, não se reformando, este verá o seu contrato converter-se num contrato a termo, pelo que perguntará se o mesmo não poderá estabelecido ao praticante desportivo que complete uma idade limite, por exemplo de 30 ou 35 anos¹⁷⁷. Como aponta o autor, o mesmo argumento não procede, uma vez que pela natureza sazonal da competição desportiva, ou seja, pela circunstância de esta atividade obedecer a um ritmo anual, justifica o carácter temporário do contrato dos respetivos praticantes¹⁷⁸, permitindo-os, assim, planearem a sua carreira com maior detalhe, acautelando os seus interesses de valorização e aumentando as hipóteses de lhes ser possibilitado um contrato melhor. Mesmo para a parte da entidade empregadora, é de vital interesse, uma vez, ao submeter o contrato de trabalho desportivo a termo, ser-lhe-á possível planejar com critério as épocas a longo prazo, privilegiando a competitividade. No limite, a atribuição de um contrato sem termo até essa idade limite acarretaria consequências negativas para o empregador, uma vez que no desporto, com a subjetividade que o caracteriza, não permite fazer esse juízo de

¹⁷⁵ Ainda que, no artigo 9º/2 admita algumas situações em que o contrato possa ser celebrado por um período inferior a uma época desportiva, como aquele que seja celebrado após o início de uma época desportiva para vigorar até ao fim desta (alínea a), ou os contratos 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 respetiva modalidade desportiva (alínea b)

¹⁷⁶ Cit. RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2019(b), p. 457;

¹⁷⁷ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2023, p. 70 e 71;

¹⁷⁸ Idem, p. 71;

linearidade, uma vez que sendo uma profissão de alto risco, uma carreira do jogador poderá terminar precocemente, ou mais tardiamente¹⁷⁹. Nessa medida, e como se verá mais à frente, a sujeição do contrato de trabalho a termo servirá para acautelar os interesses do praticante desportivo, e justificar as necessidades temporárias e eventuais do empregador.

2.1.1) Deveres

Analisando a própria lei nº54/2017, os próprios deveres das partes no contrato têm especialidades que se afastam do regime laboral comum, que se encontram ínsitas no artigo 11º do presente compêndio normativo. Nesse sentido, atentamos, desde logo, no dever da entidade desportiva, na pele de empregador, de proceder ao registo do contrato de trabalho desportivo, traduzindo-se, assim, numa condição *sine qua non* da participação do trabalhador nas competições desportivas¹⁸⁰. Trata-se de um verdadeiro dever jurídico a cargo do empregador, a que corresponde um direito do praticante a que esse registo seja efetuado, uma vez que é de todo o interesse do mesmo, dado que só assim ele poderá participar na competição, que constitui o objetivo fundamental do praticante ao longo da execução do respetivo contrato de trabalho desportivo¹⁸¹. Nos termos do artigo 11º b), encontramos o dever de proporcionar ao praticante desportivo as condições necessárias à participação desportiva, onde o empregador deve fornecer os meios materiais e as demais condições necessárias para que ele desempenhe a sua atividade¹⁸².

A entidade empregadora deverá também submeter os praticantes desportivos aos exames e tratamentos clínicos necessários à prática da atividade desportiva, como se indica no artigo 11º c), dever esse que se compactua com a concretização dos deveres gerais do empregador em matéria de saúde do trabalhador, presente no artigo 127º/1 c) g) e h) do CT, uma vez que, derivado às próprias exigências físicas da atividade desportiva, justifica-se uma responsabilidade acrescida do empregador nesta matéria¹⁸³. Tendo em conta o risco elevado para o atleta, tanto físico como mental, da prática desportiva profissional, a necessidade de

¹⁷⁹ Vejam-se os casos de, por exemplo, Marco Van Basten (uma lesão grave no tornozelo) e Ruben de La Red (problemas cardíacos) que decidiram por termo às suas carreiras com 28 e 24 anos respetivamente (consultável em <https://www.transfermarkt.pt/marco-van-basten/verletzungen/spieler/74471> e <https://www.transfermarkt.pt/ruben-de-la-red/verletzungen/spieler/35522>).

¹⁸⁰ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2019(b), p. 460;

¹⁸¹ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2023, p. 86;

¹⁸² RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2019(b), p. 461;

¹⁸³ Idem, p. 462;

evitar lesões é uma preocupação constante, pelo que, segundo JOÃO LEAL AMADO, é suficiente para que o legislador autonomizasse este dever na esfera da entidade empregadora desportiva¹⁸⁴. No entanto, muitas vezes, devido à natureza competitiva e fisicamente exigente das competições desportivas, os atletas sofrem lesões que podem impedi-los de jogar ou de treinar durante vários meses, pelo que a sua recuperação física está nas mãos da entidade empregadora, por força dos deveres consagrados. O contrato de trabalho durante este período de lesão não se encontra suspenso, ainda que impeça o atleta de participar nos treinos e na competição por um período superior a um mês¹⁸⁵.

A entidade empregadora deverá permitir ainda que os praticantes desportivos participem nas atividades das seleções nacionais para que sejam convocados, nos termos da alínea d) do artigo 11º. Em consonância com o artigo 45º da LBAFD, a participação dos praticantes desportivos convocados nas atividades das seleções nacionais é uma missão de interesse público¹⁸⁶, e nesse sentido, a obrigação legal da entidade desportiva é óbvia: a entidade empregadora não poderá forçar ou coagir o praticante a renunciar à seleção nacional, não obstante, todavia, quando as circunstâncias em que se encontra um determinado atleta o atendam (como a idade, o histórico ou a sua maior propensão para lesões graves), que a entidade alerte o praticante para os riscos inerentes a uma atividade competitiva demasiado intensa, o aconselhe a abdicar ou, a limitar a sua atuação no âmbito da seleção nacional¹⁸⁷.

Afigura-se ainda o dever de proporcionar aos praticantes desportivos menores as condições necessárias para concluírem a escolaridade obrigatória, nos termos do artigo 11º e), dado que o requisito da escolaridade mínima é uma condição geral de licitude do contrato de trabalho celebrado com menor, nos termos do artigo 68º/1 do CT¹⁸⁸. Competirá assim à entidade empregadora, em relação aos menores com os quais já tenham celebrado contrato de trabalho desportivos (podendo fazê-lo a partir dos 16 anos de idade)¹⁸⁹, assegurar ao menor as condições necessárias para completar a escolaridade obrigatória.

Por fim, nos termos do artigo 11º f), incumbe sob a entidade empregadora o dever de promover o respeito pelas regras de ética desportiva no desenvolvimento da atividade desportiva, prevenindo condutas antidesportivas, bem como a necessidade de prevenir a

¹⁸⁴ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2023, p. 90;

¹⁸⁵ Idem, p. 90;

¹⁸⁶ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2019(b), p. 463;

¹⁸⁷ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2023, p. 91;

¹⁸⁸ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2019(b), p. 463;

¹⁸⁹ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2023, p. 92;

violência, o *dopping*, a corrupção, o racismo e a xenofobia no âmbito do universo do desporto¹⁹⁰.

Em relação ao praticante desportivo, os seus deveres laborais encontram-se ínsitos no artigo 13º da Lei 54/2017, onde se enunciam os deveres em consonância com os deveres gerais do trabalhador, consagrados no artigo 128º do CT¹⁹¹. Entre eles, encontramos o dever de prestar a atividade desportiva objeto do contrato, incluindo os treinos, estágios e outras atividades preparatórias das competições, com a aplicação e a diligência correspondente à sua condição psicofísica e técnica e, bem assim, de acordo com as regras da atividade física em causa e com as instruções do empregador (alínea a).

Nos termos da alínea b) do artigo 13º, encontra-se o dever de participar nos trabalhos preparatórios e de integrar as seleções nacionais, pelo que será também do interesse do empregador a integração do atleta nas seleções, por tal poder implicar uma considerável valorização do mesmo, enquanto ativo do clube empregador.

De acordo com a alínea c) o praticante desportivo tem o dever de preservar as condições físicas necessárias à participação na competição desportiva. De facto, dependendo o sucesso da atividade desportiva das condições físicas do praticante, este deve atuar de forma a manter o melhor nível físico possível¹⁹². Como afere ROQUETA BUJ, “a prestación del deportista presenta las siguientes especialidades: requiere la posesión de concretas aptitudes; exige una particular cualificación que además debe ser constantemente “alimentada” a través de la oportuna preparación o experimentación (muchas veces heterodirigida)”¹⁹³. De facto, e como indica JOÃO LEAL AMADO, as particulares exigências físicas da competição desportiva implicam que o praticante esteja algo mais do que numa boa condição física, pelo que terá de estar numa condição física ótima, pelo que a lei acentuou o dever do trabalhador de conduzir a sua vida extraprofissional de modo a preservar as suas condições físicas para a competição, abstendo-se de comportamentos que possam prejudicar o seu rendimento competitivo¹⁹⁴. Aqui, inevitavelmente, caímos no âmbito do relacionamento da vida profissional e a vida extraprofissional do trabalhador, onde o princípio que vigora será o da irrelevância disciplinar do comportamento extraprofissional do trabalhador, uma vez que fora do tempo de trabalho, o

¹⁹⁰ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2019(b), p. 463;

¹⁹¹ Idem, p. 464;

¹⁹² Idem, p. 465;

¹⁹³ Cit. BUJ, REMEDIOS ROQUETA, - *El trabajo de los deportistas profesionales*, Fundación del Fútbol Profesional -, Tirant lo Blanch, 1995, p. 30 e 31;

¹⁹⁴ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2023, p. 103;

modo como o atleta ocupa o tempo de repouso é uma questão a que o empregador deve considerar-se alheio¹⁹⁵, sendo a única forma em que se poderá preservar a liberdade do trabalhador e evitar que o empregador se imiscua na esfera da sua vida privada¹⁹⁶. Ora, claro está que, na eventualidade de o atleta desrespeitar o dever de preservar as suas condições físicas, adotando um comportamento causalmente adequado a deteriorá-las, a consequência disciplinar deverá ser proporcional, pelo que a violação, sendo pouco, grave ou muito grave, deverá ser graduada em conformidade¹⁹⁷.

O praticante desportivo deverá também submeter-se aos exames e tratamentos clínicos necessários à prática desportiva, nos termos do artigo 13º d). Tratando-se aqui de uma projeção dos deveres gerais do trabalhador em matéria de segurança e saúde, a mesma assume uma preponderância especial no universo de trabalho desportivo, podendo justificar a restrição de alguns direitos de personalidade do trabalhador, tanto em matéria de saúde como no que se refere à reserva da intimidade da vida privada, em função da natureza da atividade desportiva¹⁹⁸. A própria natureza da atividade pode justificar a sujeição do praticante desportivo a exames médicos invasivos da sua privacidade que, num contrato de trabalho comum sejam restringidos (como testes de despistagem de doenças) ou mesmo proibidos (como testes de gravidez)¹⁹⁹, uma vez que os mesmos nada compactuam com o desempenho da atividade laboral designada. No entanto, e no que ao contrato desportivo diz respeito, aqui se verificam. Em suma, a prática desportiva profissional implica um controlo rigoroso do estado de saúde dos atletas, potenciando a performance destes e afastando lesões que resultam de tal prática²⁰⁰.

Por fim, compactuando com a entidade empregadora, também o praticante desportivo deve respeitar as regras próprias da disciplina e da ética desportiva, nos termos do artigo 13º e). No entanto, como assinala JOÃO LEAL AMADO, o mundo desportivo e o mundo laboral não são dois universos estanques, pelo que não se deverá equiparar, mecanicamente, a falta disciplinar desportiva com a falta disciplinar laboral²⁰¹. É verdade que a própria prática desportiva suscita agressividade, pelo que as faltas desportivas, exigidas, frequentemente, ao praticante (como as denominadas faltas inteligentes) entram no plano do normal²⁰². O legislador

¹⁹⁵ Idem, p. 102;

¹⁹⁶ Idem, p. 102;

¹⁹⁷ Idem, p. 104;

¹⁹⁸ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2019(b), p. 466;

¹⁹⁹ Idem, p. 466;

²⁰⁰ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2023, p. 105;

²⁰¹ Idem, p. 105;

²⁰² Idem, p. 106;

acautelou, com o artigo 13º e) as quebras de disciplina consideradas mais graves, manifestamente censuráveis do praticante desportivo (agressão a árbitros, a adversários, incitamento à violência, racismo, xenofobia, homofobia, etc)²⁰³.

²⁰³ Idem, p. 106;

2.2) Especificidades da Liberdade de Trabalho na relação laboral desportiva

Como vimos, a liberdade de trabalho é uma garantia constitucional, ínsita no artigo 47º/1 da CRP. Nesse sentido, o desporto assume uma complexidade tal, que cabe ao direito definir regras específicas, sem perder de vista, o regime laboral comum²⁰⁴, pelo que a prerrogativa de liberdade de trabalho ínsita no artigo 47º CRP, subsiste, obviamente, na relação laboral desportiva.

Apesar da evolução respeitante à liberdade de trabalho dentro do âmbito desportivo, o mesmo é particular face à liberdade de trabalho do trabalhador comum, visto que este, a qualquer momento pode demitir-se *ante tempus* da verificação do termo do contrato²⁰⁵. Acontece que, como aponta LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, “ao invés do regime geral de trabalho, em que o trabalhador pode rescindir o contrato por sua iniciativa, lícitamente, com ou sem justa causa, no domínio do contrato de trabalho do praticante desportivo, a licitude da rescisão depende somente da verificação da existência de justa causa, não podendo o trabalhador/praticante desportivo profissional, desvincular-se antes do decurso do prazo acordado, mediante aviso prévio ao empregador desportivo”²⁰⁶.

Tal situação deve-se, predominantemente, à própria natureza dos interesses em questão, dentro do universo desportivo, que, atendendo às suas especificidades e à sua peculiar lógica empresarial atual, origina particularidades de mercado, resultantes da indústria capitalista do desporto, que não se ajusta, aos rígidos princípios do mundo laboral em geral²⁰⁷. Para acautelar as partes da relação laboral desportiva, nomeadamente, por um lado, à liberdade de trabalho do praticante desportivo, e por outro, o equilíbrio competitivo dos clubes participantes numa competição profissional, justifica-se, o condicionamento da concorrência entre os clubes e, por consequência, a existência de algumas restrições à liberdade de trabalho do praticante desportivo, ainda que, dentro de limites que não suprimam a liberdade deste poder celebrar um contrato de trabalho desportivo com outra entidade empregadora desportiva²⁰⁸.

Vimos anteriormente que o contrato de trabalho desportivo é, por se tratar de uma profissão de desgaste rápido e de curta duração, apenas compatível com a aposição de contrato

²⁰⁴ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p. 187;

²⁰⁵ Idem, p. 189;

²⁰⁶ Cit. Idem, p. 188;

²⁰⁷ Idem, p. 189;

²⁰⁸ Idem, p. 189;

de trabalho a termo. Nesse sentido, e acautelando também a posição da entidade empregadora, o contrato de trabalho a termo tutela os seus interesses, pelo que, caso fosse aposto um contrato de trabalho sem termo (nos termos do artigo 147º do CT), permitiria ao praticante desportivo desvincular-se a qualquer altura, visto que se trataria de uma prerrogativa ao mesmo, nos termos do artigo 400º do CT. Perante uma situação deste género, para além de arruinar a preparação da época feita pelo clube em torno de um atleta com determinadas características, no âmbito da competição, deixando a mesma completamente desamparada, fomentaria a aglomeração dos melhores jogadores nos clubes com maior dimensão económica, uma vez que o atleta, ao desvincular-se da entidade empregadora a todo o tempo, apenas os clubes mais poderosos financeiramente teriam condições para os contratar, desvirtuando assim, o propósito concorrencial. Nesse sentido, as restrições à liberdade de trabalho do praticante desportivo, como a imposição de janelas de transferência, ajudam a manter o equilíbrio competitivo entre os clubes, evitando assim que os clubes mais ricos consigam monopolizar os melhores jogadores e, conseqüentemente, enfraqueçam a competitividade e atratividade das ligas em que competem. Também a adoção obrigatória de contratos de trabalho a termo, especificidade ínsita no contrato de trabalho desportivo, como vimos, é essencial para permitir aos clubes economicamente mais frágeis planear e investir a longo prazo, procurando assegurar assim, a sustentabilidade financeira e competitiva.

Assim, e como afere LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, pelos argumentos expostos a “liberdade de trabalho do praticante desportivo, é uma liberdade distinta e específica (a nosso ver mais restrita) face ao vulgar trabalhador comum”²⁰⁹. Nesse contexto, os mecanismos de conservação do vínculo contratual criados ao abrigo da autonomia da vontade das partes (nos termos do artigo 405º do CC), e do princípio da livre fixação dos contratos, são orientados em direção ao aumento e facilidade da mobilidade dos praticantes e da sua valorização financeira, como meio de sustentabilidade dos empregadores desportivos²¹⁰.

O panorama veio a alterar-se nesse sentido aquando da decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia no caso C-415/93 de 15 de Dezembro de 1995 (o mediático caso Bosman). Em meados dos anos 90, não era lícito a um jogador de futebol mover-se livremente entre clubes dentro da União Europeia. Jean Marc Bosman, jogador profissional de futebol de nacionalidade belga, foi empregado, a partir de 1988, pelo RCL, clube belga da primeira divisão, com um contrato em que terminava em 1990, e que lhe garantia um salário mensal de 120000 Francos

²⁰⁹ Cit. idem, p. 190;

²¹⁰ Idem, p. 190;

Belgas, incluindo prêmios. No entanto, em 21 de Abril de 1990, o RCL propôs a J. M. Bosman um novo contrato, por uma época, reduzindo a sua remuneração mensal para 30000 Francos Belgas, o mínimo previsto pelo Regulamento federal da URBSFA (Union Royale Belge des Sociétés de Football-Association). Tendo recusado assinar o contrato, J. M. Bosman foi inscrito na lista de transferências do clube. Não tendo nenhum clube manifestado interesse pela sua contratação no âmbito de uma transferência obrigatória, J. M. Bosman entrou em contacto com o clube francês de Dunkerque, da segunda divisão, tendo sido contratado por um salário mensal da ordem dos 100000 Francos Belgas e um prémio de contratação de cerca de 900000 Francos Belgas. em 27 de Julho de 1990, um contrato foi igualmente celebrado entre o RCL e o clube de Dunkerque, no qual se previa a transferência temporária de Bosman, pelo período de um ano, contra o pagamento pelo clube de Dunkerque ao RCL de uma indemnização de 1200000 Francos Belgas, exigível a partir do momento em que a Federação Francesa de Futebol recebesse o certificado de desvinculação da URBSFA. Duvidando da solvência do clube de Dunkerque, o RCL não solicitou à URBSFA que enviasse o certificado de desvinculação à FFF. Consequentemente, os contratos (de transferência entre a USL Dunkerque e o RCL, por um lado, e o contrato de trabalho desportivo entre Bosman e Dunkerque, por outro) ficaram sem efeito. Em 31 de Julho de 1990, o RCL suspendeu igualmente Bosman, impedindo-o assim de jogar durante toda a época. Bosman no entanto, intentou no tribunal uma ação judicial contra o RFC Liège, a Federação Belga de Futebol e a UEFA, argumentando que as regras de transferência e as quotas de estrangeiros nos clubes violavam o princípio da livre circulação de trabalhadores, consagrado no artigo 48.º do Tratado de Roma (atual artigo 45.º do TFUE). No dia 15 de Dezembro de 1995, o tribunal acordou numa alteração de uma medida, através do qual seria permitido a um jogador europeu o direito de se transferir para outro clube sob a reserva de jogador livre, mesmo sem uma quantia de transferência a ser paga ao clube que perde os serviços do jogador, e sem que este o pudesse reter de se juntar a outro clube no termo do seu contrato. Assim, o TJUE decidiu no sentido da liberdade de movimento dos trabalhadores, a liberdade de associação e o efeito direto do artigo 45º do TFUE²¹¹. Aquando da decisão, a Comissão Europeia pressionou a UEFA e a FIFA para que se reformulasse o Regulamento de

²¹¹ Para além da decisão no sentido da oposição do artigo 48º do Tratado CEE à aplicação de regras adotadas por associações desportivas nos termos das quais um jogador profissional de futebol nacional de um Estado-Membro, no termo do contrato que o vincula ao clube, só possa ser contratado por um outro clube de outro Estado-Membro se este último pagar ao clube de origem uma indemnização de transferência, de formação ou de promoção, o TJUE decidiu no sentido em que o artigo 48º do Tratado CEE opõe-se à aplicação de regras adotadas por associações desportivas nos termos das quais, nos encontros por elas organizados, os clubes de futebol apenas possam fazer alinhar um número limitado de jogadores profissionais nacionais de outros Estados-Membros.

Inscrições e Transferências de Jogadores, para que fosse ao encontro do direito comunitário. Nesse sentido, foram eliminadas quaisquer restrições respeitantes à transferência de jogadores da União Europeia após o término do contrato e ainda à limitação de número de estrangeiros que cada equipa poderia ter, garantindo assim um sistema mais justo relativo às transferências internacionais. Por consequência, no dia 19 de fevereiro de 1996 a UEFA aboliu definitivamente as restrições relativas aos jogadores, em todas as competições, incluindo a Liga dos Campeões e a Supertaça Europeia.

De facto, o caso Bosman levou a uma reformulação profunda do regime jurídico das transferências dos jogadores dentro da União Europeia, abolindo as taxas de transferências para atletas em fim de contrato, veio reforçar a liberdade contratual dos jogadores, pelo que os clubes procuraram novas formas de proteger os seus interesses económicos. Neste contexto, assistimos a uma proliferação das denominadas cláusulas de rescisão (cláusula essa que define uma quantia específica que deve ser paga pelo atleta para que se possa por termo ao contrato antecipadamente. Trata-se de um valor de compensação que permite a um jogador rescindir unilateralmente o contrato, possibilitando a transferência para outro clube, como se verá mais à frente), os pactos de opção e os pactos de preferência que assumiram uma particular preponderância nos contratos de trabalho desportivo²¹². Assim, e de acordo com LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, “o Direito Laboral Desportivo não pode alhear-se da realidade histórico-social, que determina as diferenças resultantes desta relação laboral específica e das circunstâncias económicas que envolvem este setor face ao regime laboral comum”²¹³, pelo que concordamos que não faça qualquer sentido, rejeitar a aplicação de algumas restrições à liberdade de trabalho do praticante desportivo profissional, sem antes proceder a uma adequada interpretação e análise, pelo que, perante uma ausência de tal reflexão, poderá resultar em consequências desastrosas para o sistema desportivo e para a própria tutela dos praticantes desportivos²¹⁴. Nesse sentido, iremos de seguida abordar as cláusulas limitativas da liberdade de trabalho na relação laboral desportiva frequentemente utilizadas nos contratos de trabalho desportivo, como os pactos de opção, de preferência, as denominadas cláusulas de rescisão e as cláusulas anti-rivais.

²¹² Idem, p. 190;

²¹³ Idem, p. 190;

²¹⁴ Idem, p. 190;

2.3) A admissibilidade de cláusulas limitativas da liberdade de trabalho na relação laboral desportiva

2.3.1) O pacto de opção

Segundo MÁRIO JÚLIO DE ALMEIDA COSTA, o denominado 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”²¹⁵. Os pactos de opção são assim, cláusulas de opção unilaterais ou bilaterais incluídas nos contratos de trabalho desportivos, por norma a favor da entidade empregadora, tratando-se de uma prática habitual no mercado de trabalho²¹⁶. Conforme refere VICTOR HUGO VENTURA, o pacto de opção pode ser definido como “a convenção pela qual é atribuído a uma das partes, ou a ambas, o direito potestativo a prolongar a duração inicial do vínculo contratual”²¹⁷.

Em Espanha, como aponta LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA²¹⁸ sustentando-se em MIGUEL CARDENAL CARRO, os direitos de opção podem revestir as seguintes modalidades:

“Derecho de opción del jugador puro y condicional: Com una cláusula de este tipo se faculta al jugador a considerar su contrato renovado una vez llegado su término final. Ese derecho puede depender de su exclusiva voluntad o de un hecho en mayor o menor medida ajeno y su ejercicio supone prorrogar el contrato más allá del término inicialmente pactado sin un acuerdo de voluntades en ese momento; Derecho de opción del Club, existente contrato: Se remite a la voluntad del Club la decisión finalizada la relación, de que en la extensión y condiciones en que se haya pactado continúe. En cuanto práctica prorrogatoria es idéntica a la anterior y también cabe configurarla de manera pura o condicional; Derecho de opción del Club, sin existir contrato: muy habitual en la práctica, aún sin ser propiamente una prorroga es afectada también por el artículo 6 RD 1006/85, pues si no cabe que se deje el arbitrio de una de las partes

²¹⁵ COSTA, MÁRIO JÚLIO DE ALMEIDA, - *Direito das Obrigações* -, 9ª edição, Coimbra Almedina, 2004, p. 347;

²¹⁶ PINTO, ANA RAQUEL MOURA, - *O contrato de trabalho do Praticante Desportivo e a admissibilidade de Cláusulas de Rescisão* – Universidade do Minho, 2021, p. 24;

²¹⁷ VENTURA, VICTOR HUGO, - *O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo* - Coimbra Almedina, 2023, p. 338;

²¹⁸ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p. 193;

la duración del contrato, com más razón tampoco es posible conceder a uno de ellos decidir la misma existencia de la relación (que lleva implícita una duración)”²¹⁹.

Em Portugal, no âmbito do contrato de trabalho desportivo do praticante desportivo, o pacto de opção pode assumir diferentes formas, entre elas, o pacto de opção a favor da entidade empregadora desportiva, o pacto de opção a favor do praticante desportivo profissional, o pacto de opção mútuo ou recíproco, o pacto de opção singular (com ou sem recompra) durante a execução de um contrato de cedência, e ainda o pacto de opção singular após a realização de um contrato de transferência²²⁰, que desenvolveremos agora em diante.

2.3.1.1) O pacto de opção a favor da entidade empregadora desportiva

Para que seja facilitada a compreensão do estabelecimento de um pacto de opção a favor da entidade empregadora, tome-se o seguinte exemplo fornecido por LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA: “O praticante desportivo A celebra um contrato de trabalho desportivo com a entidade desportiva B, pelo prazo de 2 épocas desportivas, com opção a favor deste último por mais 1 época desportiva”²²¹. Nesse sentido, no final da 2ª época desportiva, a entidade empregadora desportiva poderá ou não exercer o seu direito potestativo (sendo este, conforme nos diz CARLOS ALBERTO DA MOTA PINTO, o poder jurídico de, “por um acto livre de vontade, só de per si ou integrado por uma decisão judicial, produzir efeitos jurídicos que inelutavelmente se impõem à contraparte”²²²), encontrando-se o atleta dependente do exercício ou não do referido direito²²³.

O pacto de opção a favor da entidade desportiva, na sua própria aceção, poderá revelar-se bastante útil, na medida em que se trata de um instrumento conveniente de gestão do risco associado ao investimento feito pelos clubes²²⁴, na preparação das épocas desportivas em que competem. Nessa medida, aproximando-se o termo do contrato, o pacto de opção permite à

²¹⁹ CARDENAL CARRO, MIGUEL - *Deporte y Derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional* - Universidade de Murcia, 1996, p. 221;

²²⁰ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p. 192 e 193;

²²¹ Idem, p. 194;

²²² PINTO, CARLOS ALBERTO MOTA, - *Teoria Geral do Direito Civil* - 3ª edição, Coimbra Editora, 1994, p. 174;

²²³ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p. 194;

²²⁴ VENTURA, VICTOR HUGO, ob. cit. de 2023, p. 338;

entidade empregadora avaliar, tendo em conta múltiplos fatores como o desempenho do atleta e a sua folha salarial, se é compensatória a manutenção do praticante desportivo no plantel²²⁵.

No pacto de opção a favor da entidade desportiva, como indica LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, a mesma afigura-se como um autêntico juiz “das qualidades desportivas, técnicas e pessoais demonstradas pelo praticante ao longo da duração do contrato do contrato de trabalho desportivo (...) tendo ainda a faculdade de renová-lo para além do período anteriormente estipulado no final da época desportiva da verificação do termo”²²⁶. De facto, o praticante desportivo fica colocado numa situação de sujeição jurídica, perante as conveniências da entidade empregadora, em pretender continuar ou não a usufruir dos serviços desportivos, tendo o atleta, caso a entidade empregadora decida não exercer formalmente o direito de opção, de um período temporal para poder estabelecer um rumo diferente na sua carreira desportiva, podendo assim, procurar outro clube²²⁷. Como referia ALBINO MENDES BAPTISTA, o exercício do pacto de opção deverá 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”²²⁸.

Poderá ainda suceder, de acordo com LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, duas outras situações: por um lado, a do contrato celebrado pelo praticante desportivo e determinado clube a meio de determinada época, apenas até ao final dessa mesma época desportiva, com direito de opção a favor de segundo, por mais duas épocas, por exemplo²²⁹. De facto, um pacto de opção nestes moldes, conforme preconizava ALBINO MENDES BAPTISTA, pode corresponder a necessidades legítimas de gestão provisória do plantel, em situações de eleições diretivas, por exemplo, para que a nova direção possa reavaliar a situação do plantel, bem como a avaliação da situação do termo do prazo estipulado, fomentado pelo acesso a uma competição europeia, descida de escalão competitivo ou a mudança de treinador²³⁰. Neste caso, e perante o período de avaliação relativamente mais curto, tendo por base situações de carácter excecional, justifica-se essa ponderação na contratação do praticante desportivo²³¹. Por outro lado, poderá

²²⁵ Idem, p. 338 e 339;

²²⁶ Cit. CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. 2022, p. 195;

²²⁷ Idem, p. 195;

²²⁸ BAPTISTA, ALBINO MENDES, - *Estudos sobre o contrato de trabalho desportivo* - Coimbra Editora, 2006, p. 65;

²²⁹ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. 2022, p. 195;

²³⁰ BAPTISTA, ALBINO MENDES, ob. cit. de 2006, p. 51;

²³¹ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p. 196;

sucedem a situação em que a entidade empregadora desportiva celebra um contrato de trabalho desportivo com o praticante desportivo pelo período de duração legal máximo, com opção a favor do clube por, por exemplo, mais duas épocas²³². Nesta situação, o contrato celebrado tem por alvo jovens talentosos, cobiçados por vários clubes, dado o rendimento expetável que possam vir a ter num futuro a médio prazo, pelo que se procurará impor a outorga de um vínculo que perpassa grande parte da vida desportiva do praticante, ficando este com a suscetibilidade de ficar vinculado por um período superior ao limite máximo de duração legal do contrato²³³.

Devido à sua particularidade, o pacto de opção a favor da entidade desportiva está longe de ser consensual na doutrina, pelo que as opiniões divergem. De facto, e como sublinha VICTOR HUGO VENTURA, a desconfiança em relação ao pacto de opção desportivo deve-se à circunstância de este não incidir sobre um bem ou objeto, mas sim sobre o exercício de uma atividade laboral de carácter desportiva por conta de outrem²³⁴. Assim, e por um lado, JOÃO LEAL AMADO foi o autor que mais enfatizou a invalidade desta figura, sustentando 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 – 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”²³⁵. De acordo com ANA RAQUEL MOURA PINTO, os pactos de opção escondem a verdadeira intenção das entidades empregadoras desportivas na adoção destas cláusulas contratuais, a de utilizar os despedimentos sem justa causa legalmente proibidos à luz do artigo 53º da CRP, revestindo-os de pactos de opção e assim, contornar a lei²³⁶. O autor sustenta ainda que o que importa, sobretudo, é o efeito prático que as cláusulas produzem, e o efeito é o de estabelecer-se um contrato “que vincula o atleta por quatro épocas e que confere ao empregador a faculdade de dispensar o atleta, sem indicação de motivo, apenas com base na conveniência do empregador, ao cabo da segunda época”²³⁷, pelo que, para o autor, o que se precisa de saber é se, tendo em conta que o direito potestativo modificativo de prorrogação contratual, “a função do direito de opção, no contexto de um contrato de trabalho sujeito a um termo estabilizador como é o

²³² Idem, p. 196;

²³³ Idem, p. 196;

²³⁴ VENTURA, VICTOR HUGO, ob. cit. de 2023, p. 339;

²³⁵ AMADO, JOÃO LEAL, - *Contrato de trabalho desportivo e pacto de opção* - In *Ab Vno Ad Omnes – 75 anos da Coimbra Editora*, Coimbra Editora, 1998, pág. 1169 a 1180;

²³⁶ PINTO, ANA RAQUEL MOURA, ob. cit. de 2021, p. 25 e 26;

²³⁷ AMADO, JOÃO LEAL, - *O estranho caso das cláusulas de opção* - In *Revista de Direito do Desporto*, Nº7, Lisboa, AAFDL, 2021, p. 43;

contrato de trabalho desportivo, não acaba por redundar em algo idêntico a esse tal direito de denúncia contratual, a uma espécie de equivalente funcional do mesmo”²³⁸ e, assim, a resposta deverá ser a da “respetiva invalidade – uma por contrariar a lei, outra por produzir um efeito prático igualzinho ao proibido pela lei e, portanto, por defraudar a lei. (...) O direito de trabalho desportivo, como todo o direito, não pode ficar refém de engenharias contratuais e de distinções, mais ou menos bizantinas sobre os efeitos extintivos do contrato”²³⁹. Subscrevendo a mesma posição, encontramos JOANA MARTA GONÇALVES, que indica que os pactos de opção a favor do clube limitam profundamente a liberdade de trabalho do praticante, infringindo assim, o artigo 47º da CRP e o artigo 19º do RJCTD, pelo que a aposição de um pacto de opção deste teor “consiste objetivamente como uma forma de violação capciosa da lei fundamental (...) ao contornar a proibição de despedimentos sem justa causa”²⁴⁰. A autora sustenta ainda que os pactos “são inadmissíveis, por constituírem uma lesão grave e gratuita dos direitos fundamentais do praticante desportivo (...) atendendo-se, ainda, que a sua utilização poderá configurar uma situação de fraude à lei, quando vise ultrapassar a imposição legal de proibição de desvinculação antes do tempo e sem justa causa”²⁴¹, apoiando-se nos litígios nacionais respeitantes aos casos N’Doye, onde a Comissão Arbitral Paritária entendeu que a aposição da cláusula de opção (visto que estava em causa a celebração de um contrato de trabalho desportivo por uma época entre a Associação Académica de Coimbra e Dame N’Doye, no qual foi introduzido uma cláusula de opção por mais duas épocas a favor do clube), limitava a liberdade de trabalho do jogador e era ilegal por violação do artigo 18º/1 do antigo regime (Lei nº28/98 de 26 de Junho) e do artigo 47º/1 da CRP, ao que, o direito potestativo modificativo reservado à entidade patronal traduzia o direito do clube reservar apenas para si a duração do contrato igual a três anos, estando o jogador sujeito à condição do livre arbítrio do clube para, querendo prolongar o vínculo, equivaleria a um contrato livremente denunciável pela entidade empregadora após o termo da primeira época de vigência. Concluiu o tribunal que existia uma manifesta desproporcionalidade entre a estabilidade do contrato adquirida pelo trabalhador ao celebrar o contrato e a adquirida pela entidade empregadora que, se o entendesse, adquiria essa estabilidade por três anos, ainda que com o sacrifício da limitação da liberdade do trabalhador²⁴².

²³⁸ Idem, p. 44;

²³⁹ Idem, p. 44;

²⁴⁰ GONÇALVES, JOANA MARTA, - *Os pactos de opção no contrato de trabalho desportivo* - In Revista de Direito do Desporto Nº2, Lisboa, AAFDL, 2019, p. 41;

²⁴¹ Idem, p. 42;

²⁴² Idem, p. 40;

Por seu turno, com entendimento diferente encontramos LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, que indica que o pacto de opção, enquanto instrumento jurídico apto a poder servir os interesses das entidades empregadoras desportivas na melhor gestão do seu plantel, suscitam algumas dúvidas quanto à sua legalidade, pelo que, segundo o mesmo autor, não se poderá subsumir a uma visão tão minimalista desta figura jurídica, pelo que “há que distinguir a favor de quem o referido direito potestativo é conferido, bem como, todo o quadro negocial em que o mesmo foi aceite, sendo certo que, nas modalidades remanescentes, o praticante desportivo, pode deter uma evidente vantagem contratual no exercício do aludido direito”²⁴³. Como indica o autor, é importante não esquecer que “o não exercício do direito de opção, não constitui uma forma de cessação do contrato de trabalho do praticante desportivo, extinguindo-se este pela verificação do termo acordado com o praticante desportivo, e não, pelo não exercício de uma manifestação de vontade da entidade empregadora desportiva”²⁴⁴. Assim, e dado que o contrato de trabalho desportivo não tem um regime de renovação automático, atingindo o termo, o contrato cessa, pelo que, convencionada uma relação laboral desportiva, por um período contratual determinado, a relação extingue-se por caducidade, sempre que o titular do direito de opção não manifeste vontade em sentido contrário²⁴⁵. De facto, quando a entidade empregadora não exerce o seu direito potestativo, não poderá o mesmo constituir um despedimento *ad nutum* do praticante desportivo²⁴⁶, pelo que, segundo a esteira de ALBINO MENDES BAPTISTA, “o não exercício do direito de opção não pode resultar em simultâneo a constituição de uma relação jurídica e a sua extinção. Julgo que tecnicamente não há, em qualquer das hipóteses configuráveis, despedimento do praticante, mas também em termos substanciais não se verifica uma situação de ruptura *ad nutum* promovida neste caso pelo empregador”²⁴⁷.

Nas palavras de LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, “em muitos casos, é usual, instituir-se montantes patrimoniais significativos para o atleta aceitar a cláusula contratual que preveja que a entidade empregadora desportiva, possa exercer esse direito num determinado período temporalmente definido, não podendo, a nosso ver, o praticante desportivo, *a posteriori*, lamentar-se de limitação à sua liberdade de trabalho, quando esta, acarreta um conjunto de vantagens patrimoniais não poucas vezes superiores, à recuperação da sua liberdade

²⁴³ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p. 194;

²⁴⁴ Idem, p. 209;

²⁴⁵ Idem, p. 210;

²⁴⁶ Idem, p. 210;

²⁴⁷ Cit. BAPTISTA, ALBINO MENDES, ob. cit. de 2006, p. 46;

de trabalho , pelo que, o praticante desportivo até pode beneficiar mais da compressão da sua liberdade de trabalho, do que, pela recuperação da mesma”²⁴⁸. Nesse sentido, o pacto de opção a favor da entidade empregadora não deverá ser visto apenas e generalizadamente como um mecanismo condicionador da liberdade de trabalho, onde o atleta em nada beneficia pelo exercício do direito potestativo, visto que por vezes, o atleta pode efetivamente beneficiar por esse mesmo exercício²⁴⁹, pelo que não fará sentido, que o atleta, no âmbito da sua liberdade contratual, aceite e retire benefícios do referido pacto de opção a favor da entidade empregadora desportiva. Nessa medida, caso o último beneficie efetivamente da celebração do contrato de trabalho desportivo nessas circunstâncias, e venha assumir uma posição contrária com o comportamento que manteve ao aceitar a aposição do aludido pacto, visando, a retoma integral da sua liberdade de trabalho, nos termos do artigo 19º/1 do RJCTD, apelando à invalidade da cláusula²⁵⁰, consubstanciaria, por si só, um caso de abuso de direito, nos termos do artigo 334º do CC, na vertente de *Venire contra factum proprium*²⁵¹. Ainda sobre este preceito, indica ALBINO MENDES BAPTISTA, 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”²⁵². Por fim, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA propugna pela não inadmissibilidade generalizada dos pactos de opção a favor da entidade empregadora, a não ser que, se verifique em concreto que estes constituem uma evidente fraude à lei, pelo que se terá de atender às circunstâncias e aos fatos da relação material controvertida, interpretando o contrato de acordo com o seu fim e o seu sentido²⁵³. Para tal, atender-se-á a três critérios essenciais para concluir pela admissibilidade dos pactos de opção deste teor, sendo eles a inexistência de qualquer vício da vontade de nenhuma das partes no momento da estipulação da cláusula e/ou da celebração do contrato de direito desportivo; a verificação da atribuição de eventuais benefícios ao jogador resultante da aceitação da aludida cláusula contratual; e se, no momento do exercício do direito de opção

²⁴⁸ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p. 211;

²⁴⁹ Idem, p. 211;

²⁵⁰ Idem, p. 212;

²⁵¹ A propósito desta modalidade de abuso de direito, vide, infra, pág. 23 e ss.

²⁵² BAPTISTA, ALBINO MENDES, ob. cit. de 2006, p. 34;

²⁵³ CORREIA, LÚCIO MIGUEL, ob. cit. de 2022, p. 221;

pelo clube, verifica uma concreta violação da liberdade contratual e do exercício da sua profissão por outra entidade empregadora desportiva²⁵⁴.

PAULO LEITE GONÇALVES indica ainda que, desde que o pacto de opção e o seu exercício fiquem devidamente concretizados no contrato de trabalho desportivo, e claros quanto às condições que possa ser exercido, o mesmo deverá ser legal e válido²⁵⁵. Por seu turno, VICTOR HUGO VENTURA, assinala que o pacto de opção é válido em todas as suas configurações (a favor do clube, do atleta, ou de ambos) “por se tratar de uma simples faculdade de prorrogação do vínculo contratual”²⁵⁶, admitindo o autor que o mesmo pacto de opção não poderá servir para driblar normas legais imperativas²⁵⁷. No entanto, e diferindo de LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, o autor indica que o pacto de opção não depende do pagamento de uma prestação específica, uma vez que não resulta da lei tal obrigação, pelo que a validade do pacto não depende do pagamento de uma contrapartida económica, ficando dependente apenas de um acordo entre as partes, e o seu exercício de forma escrita²⁵⁸. Por sua vez, JOÃO ZENHA MARTINS indica, também, a necessidade de um prémio de opção a ser pago ao atleta, pelo que um pacto de opção sem contrapartida para o atleta é nulo²⁵⁹.

Cabe tomar posição neste debate. De facto, como foi sublinhado por JOÃO LEAL AMADO, o pacto de opção é apto a tutelar as conveniências do empregador, deixando-o na faculdade de exercer o direito potestativo de prolongar o vínculo com o atleta. Contudo, não podemos concordar que em 100% dos casos em que é apostado um pacto de opção a favor da entidade empregadora no contrato de trabalho desportivo existe o intuito de defraudar a lei, usando uma “engenharia contratual” de forma a limitar ilegitimamente a liberdade de trabalho do atleta. cremos, assim, que o autor faz uma leitura muito redutora e objetiva dos pactos de opção a favor da entidade empregadora, pelo que, como vimos, nem sempre a mesma tem como principal intuito de defraudar a lei e tentar contorná-la de forma a limitar a liberdade de trabalho do atleta.

²⁵⁴ Idem, p. 225

²⁵⁵ GONÇALVES, PAULO LEITE, - *O Direito de Opção na Prestação do Desportista Profissional* - II Congresso de Direito do Desporto, Coimbra Almedina, 2007, p. 275 e 276;

²⁵⁶ VENTURA, VICTOR HUGO, ob. cit. de 2023, p. 349;

²⁵⁷ Idem, p. 349;

²⁵⁸ Idem, p. 349 e 350;

²⁵⁹ MARTINS, JOÃO ZENHA, - *A vinculação laboral desportiva e os pactos de opção* - in *Liberdade e Compromisso: Estudos dedicados ao professor Mário Fernando de Campos Pinto*, Universidade Católica Editora, 2009, p. 369

O praticante desportivo não fica, nessa medida, a uma posição submissa, de sujeição em relação à entidade empregadora, uma vez que, para celebrar o contrato de trabalho desportivo, as partes partem em pé de igualdade, prevalecendo a vontade e autonomia contratual das mesmas, nos termos do artigo 405º/1 do CC, (respeitante ao princípio da autonomia contratual, que comporta duas vertentes essenciais: a liberdade de celebração e a liberdade de estipulação)²⁶⁰, e 406º/1 (traduzindo a máxima *pacta sunt servanda*, a qual significa, encarando-a pela negativa, que o contrato só pode ser modificado ou extinto quando a lei excecionalmente conceda semelhante direito a alguma das partes, ou o próprio contrato o reconheça a algum dos intervenientes)²⁶¹, contando que não existem quaisquer vícios da vontade subjacentes à celebração do contrato (erro, dolo, simulação, etc.).

No entanto, não estamos em crer que suceda a hipótese inversa, que se deva tomar como dado assente que os atletas gozam nos seus clubes e na massa associativa adjacente de um estatuto superior, como ativo financeiro imprescindível²⁶², de tal importância que se torne a entidade empregadora na parte mais débil na relação. De facto, como aponta JOANA MARTA GONÇALVES, “os jogadores profissionais que gozam de uma posição predominantemente mais forte em relação aos clubes, pois que, como sabemos, trata-se, de um nicho, o qual não tem grande peso quer a nível internacional, utilizando a expressão jurídica “a exceção confirma a regra”²⁶³. Ainda assim, o facto de todos os jogadores não assumirem em todas as vezes uma posição mais forte relativamente aos clubes não é motivo suficiente para concluir que o atleta se encontra numa posição claramente desfavorável em relação à entidade empregadora, uma vez que, na celebração do contrato de trabalho desportivo, a cláusula do pacto de opção a favor da entidade empregadora, é o atleta que aceita os termos propostos pelo clube, que, em pé de igualdade, acordam os termos em que o contrato de trabalho desportivo vai operar. Nesse sentido, sublinhamos a posição de LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, a de que o pacto de opção a favor do clube deverá acarretar algum benefício para o atleta, procedendo, nessa medida, a uma análise a cada situação e, se se concluir que o atleta beneficiou pelo constrangimento da sua liberdade contratual e validamente aceitou as condições, obtendo, nomeadamente, vantagens patrimoniais significativas resultantes dessa mesma compressão e

²⁶⁰ GONZÁLEZ, JOSÉ ALBERTO, - *Código Civil Anotado* - Vol. II, Quid Juris, 2011, p. 22;

²⁶¹ Idem, p. 30;

²⁶² LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, ob. cit. de 2022, p. 216;

²⁶³ GONÇALVES, JOANA MARTA, ob. cit. de 2019, p. 41;

que de outro modo não as poderia obter, o pacto de opção nestes moldes será totalmente válido²⁶⁴.

2.3.1.2) Pacto de opção a favor do praticante desportivo

Relativamente ao pacto de opção a favor do praticante desportivo, recorrendo ao exemplo nos moldes no capítulo anterior, é o caso do praticante desportivo A que celebra um contrato de trabalho desportivo com o clube B, com o prazo de duas épocas desportivas, com opção, a favor do atleta por mais uma época desportiva²⁶⁵. Assim, conforme indica LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, será o atleta que poderá ou não exercer o seu direito potestativo de prolongar ou não o contrato de trabalho desportivo, encontrando-se a entidade empregadora dependente do exercício do referido direito, independentemente da sua vontade ou conveniências de gestão do plantel²⁶⁶.

Normalmente, os casos de direito de opção a favor da entidade empregadora são aqueles que sucedem de uma forma extraordinária, perante jogadores com certo relevo internacional, cuja mais valia desportiva (e, em certos casos, financeira) leva a que a entidade empregadora pondere atribuir uma cláusula de opção a favor do praticante desportivo, cedendo assim, a discricionariedade da gestão desportiva profissional aos interesses do praticante desportivo profissional²⁶⁷. De entre alguns exemplos, apontados por LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, encontramos o caso João Vieira Pinto, que detinha direito de opção relativamente ao Boavista FC para a época 2005/2006 e Iker Casillas, guarda-redes campeão mundial e de múltiplas Champions League ao serviço do Real Madrid FC, ao serviço do Futebol Clube do Porto SAD em 2015, celebrando o contrato de trabalho desportivo por duas épocas com uma de opção, essa, que levou à renovação por mútuo acordo entre as partes²⁶⁸. De acordo com o mesmo autor, foi possível assistir, no início dos anos 2000, ao caso Marcelo, um futebolista da Associação Académica de Coimbra que assinou um contrato desportivo por duas épocas (2002/2003 e 2003/2004) detendo ainda direito de opção para a época 2004/2005, caso assim o desejasse. Ora, acontece que a entidade empregadora entendeu que iria prescindir dos serviços

²⁶⁴ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p. 226;

²⁶⁵ Idem, p. 197;

²⁶⁶ Idem, p. 197;

²⁶⁷ Idem, p. 198;

²⁶⁸ Idem, p. 198;

do praticante desportivo na época em que o mesmo poderia exercer o seu direito de opção, comunicando formalmente que, ao final da segunda época, não estava interessada na continuidade dos seus serviços, declarando o exercício do mesmo como inválido²⁶⁹. Eventualmente, o Tribunal do Trabalho de Coimbra decidiu a favor de Marcelo, julgando a ação procedente por parte do Autor (Marcelo) e condenou a Réu (Associação Académica de Coimbra – Organismo Autónomo de Futebol) a pagar uma indemnização ao primeiro, acrescido de juros à taxa legal desde a data da citação da R. até efetivo e integral pagamento, quantia essa deduzida das retribuições entretanto auferidas pelo A, em atividade profissional²⁷⁰. A cláusula do pacto de opção a favor do praticante desportivo, dando azo para que o atleta decida prorrogar o vínculo contratual, à sua discricionariedade, parece estar assim ao abrigo do princípio *favor laboratoris* (que enquanto princípio jurídico, relembra que no Direito do Trabalho existe a intenção de melhorar a sorte dos trabalhadores²⁷¹) e que visa, essencialmente, proteger o trabalhador. Porém, a principal questão que se coloca aqui é como se poderá assegurar o equilíbrio entre os dois pilares fundamentais da relação jurídica laboral desportiva, por um lado, a liberdade e estabilidade contratual do atleta, e por outro, a vulnerabilidade da entidade desportiva, que fica à total mercê da decisão do praticante desportivo, pondo em causa e condicionando assim, o planeamento da nova época desportiva e a gestão do plantel.

Ora, como indica JOÃO LEAL AMADO, “a lei aceita que se desguarneça e até promove a compressão de um destes valores [a liberdade e estabilidade do trabalhador], mas sempre com a correlativa preservação e a concomitante salvaguarda do outro (mais estabilidade menos liberdade, mais liberdade menos estabilidade, *quid pro quo...*)”²⁷². O autor parece assim defender a validade das cláusulas de opção a favor do praticante desportivo, recorrendo precisamente à figura do *favor laboratoris*, que providencia ao tratamento mais favorável ao trabalhador, indicando que “Dir-se-ia, pois, em jeito de conclusão, que a validade da cláusula de opção incluída no contrato de Marcelo poderá encontrar arrimo ao princípio do *favor laboratoris*”²⁷³.

²⁶⁹ Idem, p. 199;

²⁷⁰ AMADO, JOÃO LEAL, - *A opção de Marcelo* - in Desporto & Direito – Revista Jurídica do Desporto, Ano III nº 8, Coimbra Editora, 2006, p. 295;

²⁷¹ CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES, *O princípio no tratamento mais favorável no direito do trabalho atual* – In Direito e Justiça – Revista da Faculdade de Ciências Humanas, Volume de Homenagem a Prof. Doutor Manuel Gonçalves Cavaleiro de Ferreira, 1989, Universidade Católica Portuguesa, p. 113;

²⁷² Cit. AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2006, p. 299;

²⁷³ Idem, p. 299;

Por seu turno, ALBINO MENDES BAPTISTA apela ao equilíbrio contratual entre as partes, pelo que o pacto de opção a favor do praticante desportivo não procede com a invocação do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador. Indica o autor que, estando o praticante desportivo com as mãos inteiramente livres para extinguir a relação contratual, o clube fica aqui também numa situação de autêntica sujeição²⁷⁴, pelo que, “por uma razão de coerência, a defesa da invalidade do pacto de opção a favor do clube levará necessariamente à conclusão de igual invalidade no caso desse pacto ser estabelecido em benefício do praticante desportivo”²⁷⁵. Afirmar ainda que “não procede, em nossa opinião, a invocação do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, “como princípio estruturante do Direito do Trabalho”, na medida em que, como é sabido, este princípio (...) só funcionará na medida em que das normas superiores “não resultar o contrário”. Ora, a proibição de denúncia do contrato de trabalho pelo praticante desportivo constitui matéria imperativa, não podendo por contrato individual de trabalho afastar-se uma norma legal da qual resulta a insusceptibilidade do seu afastamento”²⁷⁶.

Neste caso, cremos pela validade do pacto de opção a favor do praticante desportivo. No entanto, o mesmo deverá ser analisado caso a caso, vendo, assim, se o exercício do direito de opção padece de um desequilíbrio contratual tão acentuado que se torne inoportuno para a entidade empregadora, através do exercício do direito potestativo por parte do praticante desportivo em termos inaceitáveis (como por exemplo, no caso de decidir pela não prorrogação do contrato, o praticante exercer o seu direito de forma a prejudicar a entidade empregadora, não lhe dando tempo adequado de procurar um substituto no mercado, frustrando assim a entidade empregadora de fazer uma gestão e preparação adequada para a época seguinte). Deverá então o praticante desportivo, exercer o seu direito de acordo com os ditames da boa-fé, avisando e informando o empregador com uma considerável antecedência, de forma a precaver o mesmo da sua decisão (no caso de decidir pela não prorrogação do contrato). Por sua vez, propugnamos pela aplicação liminar do princípio do *favor laboratoris*, uma vez que a decisão pela não prorrogação de um contrato já pré-existente não consubstancia uma situação de denúncia, extinguindo-se o mesmo por caducidade. Poder-se-á garantir assim ao praticante desportivo a estabilidade contratual inerente, protegendo-o contra condições contratuais desvantajosas, sem que a mesma não consubstancie um dano exacerbado para a entidade

²⁷⁴ BAPTISTA, ALBINO MENDES, ob. cit. de 2006, p. 49 e 50;

²⁷⁵ Idem, p. 50;

²⁷⁶ Idem, p. 50;

desportiva, que poderá, com um prazo razoável, planear a substituição do jogador que decidiu não prorrogar o vínculo contratual.

2.3.1.3) Pacto de opção mútuo ou recíproco

No caso do pacto de opção mútuo, qualquer das partes, seja o praticante desportivo, seja a entidade empregadora desportiva, pode renovar o vínculo contratual no final do termos acordado²⁷⁷. Aqui, segundo LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, ambas as partes são simultaneamente titulares de um direito potestativo e, ao mesmo tempo num estado de sujeição, pelo que nenhuma das partes goza de uma significativa vantagem contratual, quanto à possibilidade de prorrogação da relação jurídica laboral desportiva²⁷⁸.

De acordo com JOÃO LEAL AMADO, não existe razão para considerar como inválido o pacto da opção mútuo, sublinhando que “(...) aqui, como é óbvio, o empregador já não dispõe dessa faculdade de decidir, a seu bel-prazer, se o contrato irá durar quatro épocas ou se dispensa o atleta no final da segunda época; aqui o atleta sabe que o contrato irá durar quatro épocas, apenas terminando no final da segunda época se ambas as partes assim o desejarem, não exercendo qualquer delas o direito de opção. No fundo, nesta hipótese deparamos com uma situação muito semelhante àquela que teríamos se o contrato fosse celebrado pelo prazo, simples, de quatro épocas. E não há, neste caso, qualquer faculdade patronal de pôr antecipadamente termo ao contrato, sem indicação de motivo (...). Nenhuma razão se vislumbra, portanto, para rejeitar a validade desta cláusula de opção bilateral ou recíproca”²⁷⁹. O autor acredita que o pacto de opção bilateral “salvaguarda o vector da estabilidade profissional, visto que também ele poderá exercer o constituído direito de opção e prorrogar o contrato de trabalho”²⁸⁰.

No entanto, e apesar de a situação ser doutrinariamente menos controversa, em termos práticos existem grandes dificuldades de aplicação, nomeadamente, quando não há consenso no exercício dos direitos potestativos respetivos (da entidade empregadora desportiva e do

²⁷⁷ CORREIA, LÚCIO MIGUEL, ob. cit. 2022, p. 200;

²⁷⁸ Idem, p. 201;

²⁷⁹ Cit. AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2021, p. 45;

²⁸⁰ Cit. AMADO, JOÃO LEAL, - *Ainda sobre as cláusulas de opção* -, Temas Laborais 2, Coimbra Editora, 2007, p. 183;

praticante desportivo)²⁸¹. E ainda, como assinala VICTOR HUGO VENTURA, “ainda que esta “simetria” crie uma certa “igualdade de armas”, legitimadora um certo “equilíbrio de forças” o argumento invocado pelo autor [João Leal Amado] para rejeitar o direito de opção exclusivamente a favor do empregador não desaparece quando o pacto de opção é bilateral isto porque ainda se mantém bem vivo o problema do pretense estado de sujeição do trabalhador²⁸². ALBINO MENDES BAPTISTA estabelece ainda que “parece inquestionável que se o clube entendesse exercer o direito de opção, e o praticante pretendesse a desvinculação, não a obteria, pois, neste ponto estaria numa situação de sujeição. Num certo sentido, a situação seria semelhante à que existiria num pacto de opção estabelecido a favor exclusivamente do clube”²⁸³.

Nesse sentido, e como assinala LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, o pacto de opção bilateral ou recíproco poderá transformar-se ou num pacto de opção a favor da entidade empregadora desportiva ou a favor do praticante desportivo no momento do exercício do direito potestativo²⁸⁴. Concordamos com esta posição. Na prática, seria muito difícil concretizar o pacto de opção bilateral na íntegra, uma vez que, como foi possível aferir, perante um desacordo entre as partes no que concerne a uma prorrogação contratual, ele converter-se-á a um pacto de opção a favor de quem desejasse a prorrogação do vínculo. Nesse sentido, o pacto de opção bilateral poderá facilmente transformar-se num pacto de opção a favor do praticante desportivo, ou num pacto de opção a favor da entidade desportiva.

2.3.1.4) Pacto de opção singular (com ou sem recompra obrigatória) durante a execução de um contrato de cedência

Ainda dentro das modalidades do pacto de opção no âmbito do contrato de trabalho desportivo, poderão ser configurados dois direitos de opção que têm sido frequentemente utilizados pelos clubes, com a necessária e prévia concordância do praticante desportivo profissional, nos contratos de cedência deste último, os direitos de opção singular ou específicos com ou sem recompra, que têm sido utilizados como instrumento de gestão desportiva²⁸⁵.

²⁸¹ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p. 201;

²⁸² Cit. VENTURA, VICTOR HUGO, ob. cit. de 2023, p. 347;

²⁸³ Cit. BAPTISTA, ALBINO MENDES, ob. cit. de 2006, p. 60;

²⁸⁴ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022., p. 202;

²⁸⁵ Idem, p. 202;

Conforme nos indica LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, em termos práticos, “trata-se da situação em que, o Clube “A” cede temporariamente o jogador “B” ao Clube “C”, ficando este com o direito de opção a exercer durante ou no termo do contrato de cedência do praticante desportivo, mediante o pagamento de um valor final que corresponderá ao valor de transferência que, geralmente, é previamente estipulado no momento em que o contrato de cedência é celebrado e sem que o Clube cedente tenha reservado para si, a possibilidade de o reaver durante o período de execução do aludido contrato”²⁸⁶. Trata-se, portanto, do vulgar denominado Cláusula de opção de compra, onde um Clube usufrui dos serviços de um jogador por cedência de um outro clube e tem a possibilidade de exercer o direito de compra, transferindo-se o jogador definitivamente para esse mesmo Clube.

No entanto, e como assinala ainda LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, não está em causa a prorrogação ou não do vínculo laboral desportivo com o clube cedente que permanece como titular dos direitos desportivos do praticante desportivo profissional, pelo que se o clube cessionário não exercer o referido direito de opção, o praticante desportivo mantém o vínculo contratual com o clube cedente, até ao termo da cedência²⁸⁷. Indica o mesmo autor que o presente sucedeu com Danilo Pereira, jogador na altura do F.C. Porto, que foi cedido em Outubro de 2020 ao Paris Saint Germain F.C. até ao final da temporada 2020-2021. O clube francês pagou 4 milhões de euros pela cedência imediata, que tinha uma cláusula de compra obrigatória dos direitos desportivos (transferência definitiva do jogador) fixada em 16 milhões de euros, uma vez terminada a duração da cedência²⁸⁸. Posteriormente o jogador assinou um contrato de 4 anos com o Paris Saint Germain F.C. O mesmo sucedeu com Kylian Mbappé em 2017, que foi cedido pelo Mónaco ao Paris Saint Germain F.C. e a transferência ocorreu na época seguinte²⁸⁹, na época de 2018-2019, pela verba de 180 milhões de euros.

Existe ainda, segundo o mesmo autor, uma segunda modalidade do pacto de opção singular, a possibilidade de o clube cedente readmitir novamente o jogador mediante determinadas circunstâncias factuais, e sobretudo, mediante o pagamento de um determinado montante pecuniário compensatório ao Clube cessionário que, normalmente, é previamente estipulado no contrato de cedência do jogador²⁹⁰. Não estando a liberdade de trabalho afetada pelo exercício do direito de opção do clube cessionário, uma vez que só possível ao mesmo

²⁸⁶ Idem, p. 202;

²⁸⁷ Idem, p. 202 e 203;

²⁸⁸ Idem, p. 204;

²⁸⁹ Idem, p. 204;

²⁹⁰ Idem, p. 205;

assumir essa qualidade contratual e usufruir dos serviços do praticante através do seu prévio conhecimento e consentimento expresso, conforme indica LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, não se vislumbra qualquer fundamento que invalide o aludido direito potestativo²⁹¹. De facto, como sublinha o autor e perante a situação de o atleta não estar a “ser utilizado pela sua entidade empregadora desportiva, poderá até preferir ser cedido a outro clube, para que poder demonstrar as suas faculdades e, posteriormente, caso a entidade empregadora não demonstre vontade de voltar a utilizar os seus serviços, e o clube cessionário manifeste vontade nos mesmos, transferir-se (caso queira) para aquele clube podendo assim prosseguir com a sua atividade profissional, pelo que, este negócio jurídico em certa medida, protege os interesses do praticante desportivo e até os interesses dos clubes cedentes e cessionários em momentos contratuais distintos, pelo que pugnamos pela sua total validade”²⁹². Trata-se aqui, portanto, de um direito de opção singular sem possibilidade de recompra²⁹³.

Existe ainda, de acordo com o presente autor, uma segunda modalidade de pacto de opção singular, sendo essa a possibilidade de o Clube cedente readmitir novamente o jogador mediante determinadas circunstâncias factuais e, sobretudo, mediante o pagamento de um montante pecuniário compensatório ao Clube cessionário que, normalmente, é previamente estipulado no contrato de cedência de jogador²⁹⁴. Trata-se da situação em que o Clube A cede o Jogador B ao Clube C, ficando o primeiro com o direito de opção durante o contrato de cedência do praticante desportivo, mediante determinadas circunstâncias factuais e o pagamento de um valor compensatório acordado entre os clubes, para que, o clube cedente possa novamente contar com os serviços desportivos do jogador cedido²⁹⁵. Como afirma o professor, estamos perante uma situação em que um clube cede um jogador a outro clube, “mas reserva o direito de recuperá-lo e de voltar a contar com os seus serviços, de acordo com as suas necessidades mais ou menos subjetivas, mediante o pagamento de um determinado preço que costuma ser reduzido, à medida que o contrato de cedência se aproxima do seu termo”²⁹⁶.

Apesar de não haver quaisquer razões para propugnar pela sua invalidade, subscrevemos a posição de LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, a de que se trata de um mau negócio do ponto de vista da gestão desportiva, justificando-se apenas perante situações

²⁹¹ Idem, p. 203;

²⁹² Idem, p. 203;

²⁹³ Idem, p. 203;

²⁹⁴ Idem, p. 205;

²⁹⁵ Idem, p. 205;

²⁹⁶ Idem, p. 206;

desportivas/financeiras excepcionais²⁹⁷. De facto, como sublinha o autor, “pois, a nosso ver, não faz qualquer sentido ceder-se um praticante desportivo a um determinado clube, e depois, ter de suportar o pagamento de quantias significativas para poder voltar a contar desportivamente com o mesmo²⁹⁸. Esta situação sucedeu em 2016, com Álvaro Morata e Real Madrid C.F., onde o mesmo foi cedido à Juventus na época 2014/2015, e após uma passagem fenomenal, o Real Madrid C.F. acionou a recompra do jogador por 30 milhões de euros superior ao que tinha sido inicialmente estabelecido para o contrato de cedência celebrado em 2014²⁹⁹. A decisão do Real Madrid C.F. compreende-se, cedendo o atleta numa altura em que, em virtude do próprio plantel que detinha na altura (com jogadores como Cristiano Ronaldo, Karim Benzema, Gareth Bale, Ángel Di Maria), entendeu que Álvaro Morata não teria espaço na equipa, decidindo cedê-lo para que pudesse ter mais minutos de jogo e mostrar as suas faculdades enquanto futebolista. Compactuamos com a posição de LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, de que não existem razões para propugnar pela invalidade desta modalidade de pacto de opção. De certa forma, considerando os meios à disposição para as entidades empregadoras e o facto de o desporto de alta competição estar intrinsecamente ligado à incessante busca pelo rendimento desportivo, ainda que a operação possa ser financeiramente desvantajosa – dado que a entidade empregadora cede um ativo seu, e, numa fase posterior, necessita de despende um custo financeiro significativo para readquiri-lo – a dinâmica desportiva e as necessidades que eventualmente emergem levam a que os clubes cedam os atletas ainda em fase de afirmação (sem espaço no plantel atual) para que possam evoluir. No entanto, nada impede que diante de um cenário imprevisível e condicionado por vários fatores, a entidade empregadora desportiva opte por readquirir os serviços do atleta, caso o entenda.

2.3.1.5) Pacto de opção singular após um contrato de transferência

A última modalidade de pacto de opção singular, é aquela em o Clube A transfere definitivamente o jogador B ao Clube C, ficando o primeiro com o direito de opção sobre o Jogador a título gratuito ou oneroso, após cessação do aludido vínculo contratual com o clube, para o qual o jogador se transfere³⁰⁰.

²⁹⁷ Idem, p. 206;

²⁹⁸ Idem, p. 206;

²⁹⁹ Idem, p. 206;

³⁰⁰ Idem, p. 207;

Sob a esteira de LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, esta modalidade de pacto de opção diz respeito às situações em que o jogador, já em final de carreira e com qualidades demonstradas e já realizado desportivamente, por razões afetivas ou de natureza pessoal ou emocional, decidem terminar a sua carreira desportiva naquele clube em detrimento de outro, razão essa pela qual preferem conceder o direito de opção a um Clube onde tiveram bom desempenho desportivo e são acarinhados pelos adeptos e a massa associativa, ainda que com valores retributivos mais modestos, e onde procuram prosseguir com a sua vida pessoal além da atividade desportiva profissional³⁰¹. Essencialmente, a cláusula permite que o clube original tenha a prioridade de contratar o jogador novamente caso o mesmo esteja disponível após o seu contrato de trabalho desportivo em vigor terminar. Nesta situação, ambos os lados deterão interesse na contratação, uma vez que o atleta poderá voltar a um ambiente familiar, onde se afirmou como desportista e encerrar a carreira num clube onde se sente bem e para a entidade empregadora desportiva, porque poderá recuperar um ídolo que poderá contribuir de outras formas, eventualmente auxiliando atletas mais jovens a afirmarem-se desportivamente, ou assumindo funções dentro do clube após se aposentar.

Ainda que possa limitar as opções do jogador, visto que dá prioridade ao antigo clube, não se vislumbram razões, na nossa opinião, para propugnar pela invalidade destas cláusulas, uma vez que o direito de opção é concedido pelo próprio atleta por questões emocionais e de gratidão ao clube onde se formou e se afirmou como desportista. Como sustenta LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA “o desporto por vezes é paixão e irracionalidade, e nem sempre o aspeto financeiro dita as suas regras, pelo que, esta modalidade de pacto de opção singular, tem muito mais a ver com aspetos emocionais extra desportivos, do que com a gestão de carreira desportiva do praticante desportivo profissional”³⁰².

³⁰¹ Idem, p. 207;

³⁰² Cit. Idem, p. 207;

2.3.2) O Pacto de Preferência

O pacto de preferência está presente no artigo 414º e seguintes do CC, e de acordo com LUÍS MANUEL TELES MENEZES LEITÃO, o pacto de preferência pode ser definido como “a convenção pela qual alguém assume a obrigação de escolher outrem como contraente, nas mesmas condições negociadas com terceiro, no caso de decidir contratar”³⁰³. Nesse sentido, e pautada pela grande competitividade no mercado desportivo atual, principalmente no mundo do futebol, são frequentes os casos em que perante o interesse de um determinado clube em adquirir os serviços de um jogador e a oposição do clube titular dos direitos à sua venda, o que o clube interessado poderá fazer é munir-se de uma preferência para a hipótese de, posteriormente, o clube proprietário vir a vender o jogador³⁰⁴. Segundo LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, enquanto que “no direito civil a contraprestação deve ter um carácter fungível, no regime laboral desportivo a referida contraprestação oferecida por terceiro, não se pode dizer em bom rigor que tenha essa natureza”³⁰⁵. No âmbito da relação laboral desportiva, e de acordo com LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, o pacto de preferência poderá assumir várias modalidades, entre elas, o pacto de preferência a favor do empregador com quem o praticante desportivo profissional mantém uma relação de trabalho; o pacto de preferência a favor de uma entidade empregadora desportiva com a qual o praticante desportivo profissional não tem uma relação de trabalho; o pacto de preferência singular na sequência de um contrato de cedência temporária; e o pacto de preferência singular após o contrato de transferência definitiva do praticante desportivo profissional³⁰⁶, que iremos analisar de seguida.

2.3.2.1) Pacto de preferência a favor do empregador com quem o praticante desportivo profissional mantém uma relação de trabalho

Para que possamos compreender a atual modalidade de pacto de preferência, tome-se o seguinte exemplo elucidado por LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA: imagine-se que, o praticante desportivo profissional A celebra um contrato de trabalho desportivo com a entidade empregadora desportiva B pelo prazo de duas épocas desportivas, ficando esta com o direito de

³⁰³ LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES MENEZES, Vol. I, ob. cit. de 2017, p. 243;

³⁰⁴ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p. 231;

³⁰⁵ Idem, p. 232;

³⁰⁶ Idem, p. 232;

preferência no momento da verificação do termo do contrato em vigor, no caso de eventual transferência do praticante³⁰⁷.

Como afirma o autor, o estabelecimento de um pacto de preferência num contrato de trabalho do praticante desportivo, previne a ulterior transferência deste para outro clube, pressupondo, a completa autonomia negocial das partes, e ainda contando com o consentimento prestado pelo próprio praticante desportivo, sob pena de o pacto de preferência se revelar ineficaz³⁰⁸. Assim, o obrigado à preferência (neste caso, o praticante desportivo), quando pretenda realizar um novo contrato de trabalho desportivo, deverá transmitir com exatidão ao titular do correspondente direito (entidade desportiva empregadora atual), a proposta de negócio que receba e o seu proponente, bem como todas as cláusulas contratuais propostas³⁰⁹. Deverão estar ainda presentes, todos os elementos indispensáveis para a formação de vontade do atleta de exercício ou não do aludido direito de preferência pela atual entidade empregadora desportiva, e recebida essa comunicação, deverá o titular do direito de preferência exercer o seu direito dentro do prazo legal ou convencionado pelas partes para o efeito, sob pena de caducidade³¹⁰. Ora, diz-nos o artigo 416º/2 do CC que “recebida a comunicação, deve o titular exercer o seu direito dentro do prazo de oito dias, sob pena de caducidade, salvo se estiver vinculado a prazo mais curto ou o obrigado lhe assinar prazo mais longo”. Após a receção da comunicação, o beneficiário do direito de preferência poderá então aceitar a proposta negocial, através de declaração de preferência, ou renunciar à mesma, declarando não exercer o seu direito de preferência, deixando caminho livre ao praticante desportivo (obrigado) para concluir o negócio com o clube terceiro que lhe oferecera melhores condições financeiras ou desportivas³¹¹. Assim, com a utilização desta modalidade de pacto de preferência, a atual entidade empregadora com quem o praticante desportivo mantém o vínculo contratual, pretende ter a última palavra no futuro desportivo deste último, conferindo-lhe uma posição atenta e de pleno conhecimento sobre quem são os potenciais interessados na obtenção dos direitos desportivos do atleta e ainda das condições financeiras que os seus rivais lhe oferecem, permitindo avaliar se tem possibilidade de igualar essas condições oferecidas³¹².

³⁰⁷ Idem, p. 233;

³⁰⁸ Idem, p. 233;

³⁰⁹ Idem, p. 233;

³¹⁰ Idem, p. 233 e 234;

³¹¹ Idem, p. 234;

³¹² Idem, p. 235;

Perante a existência de um clube interessado nos serviços do praticante desportivo, e tomando conhecimento de que a atual entidade desportiva empregadora detém o direito de preferência sobre o praticante desportivo, a tendência será sempre de elevar as condições e valores que o atleta naquele momento auferir, uma vez que se saberá que apenas uma oferta mais aliciante conseguirá assegurar os seus préstimos³¹³. Seguramente, apenas a subida dos valores e das demais condições financeiras e desportivas em vista a contratar o atleta, é uma realidade incontornável³¹⁴. Normalmente, como sublinha LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, a respetiva adoção desta modalidade de pacto de preferência respeita aos casos de jovens promessas que apresentam bons rendimentos desportivos, suscitando assim o interesse de clubes terceiros que focam o seu interesse no presente atleta, obrigando, assim, o clube a precaver-se da potencial ameaça e a obter, através do pacto de preferência, de forma a ter uma posição ativa na escolha da futura entidade empregadora do praticante³¹⁵.

2.3.2.2) Pacto de preferência a favor de uma entidade empregadora desportiva com a qual o praticante desportivo profissional não tem uma relação de trabalho

Na presente modalidade, encontramos-nos perante um pacto de preferência a favor de uma entidade empregadora desportiva (clube) com a qual o praticante não tem um vínculo laboral desportivo. Socorrendo-nos do exemplo apontado por LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, trata-se da situação em que “O praticante desportivo profissional A celebra um contrato de trabalho desportivo com a entidade empregadora desportiva B pelo prazo de duas épocas desportivas, ficando a entidade empregadora desportiva C com o direito de preferência no momento da verificação do termo do referido contrato em vigor ou no caso de eventual transferência do praticante durante o mesmo”³¹⁶.

Assim, nesta modalidade de pacto de opção, o obrigado à preferência (que segundo o exemplo indicado é a entidade empregadora desportiva B) quando pretenda realizar um novo contrato de trabalho desportivo, deverá transmitir na sua plenitude, detalhadamente a proposta recebida, bem como o seu proponente, ao titular do correspondente direito (entidade

³¹³ Idem, p. 235;

³¹⁴ Idem, p. 235;

³¹⁵ Idem, p. 235;

³¹⁶ Cit. Idem, p. 236;

empregadora desportiva C), e ainda as todas as cláusulas contratuais para que possa exercer o seu direito de preferência³¹⁷. No entanto, como revela LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, a negociação será mais complexa, em virtude do facto da agudização das negociações entre as entidades empregadoras interessadas e a atual entidade empregadora desportiva do praticante, e ainda entre esta e a entidade empregadora titular do exercício do direito de preferência³¹⁸.

Perante a utilização desta modalidade de pacto de preferência, uma entidade empregadora desportiva com quem o praticante desportivo profissional não tem uma relação laboral desportiva, pretende ter a última palavra no futuro desportivo daquele praticante, conferindo-lhe assim uma posição privilegiada e de pleno conhecimento sobre quem são os interessados na obtenção dos direitos desportivos dos direitos desportivos daquele praticante desportivo, bem como das condições que os interessados lhe oferecem, permitindo fazer uma avaliação da possibilidade de igualar essas mesmas condições apresentadas por clubes terceiros³¹⁹.

Esta situação sucedeu no início dos anos 2000, com o caso de Samuel Eto'o. Em 2004, o Real Madrid C.F. detinha o jogador Samuel Eto'o, decidindo vendê-lo para o Real Club Deportivo Maiorca. No entanto, o clube madrilenho reservava-se 50% dos direitos, bem como o direito de preferência na hipótese de o Real Club Deportivo Maiorca transferir o jogador³²⁰. Na temporada 2004-2005, o F.C.Barcelona mostrou-se interessado no jogador, tendo chegado a acordo com o R.C.D. Maiorca para uma transferência a troco de 21 milhões de euros, o que inquietou os dirigentes do Real Madrid C.F., que viam com receio que um jogador “seu” reforçasse o seu maior rival. Assim, o Real Madrid C.F. ameaçou fazer uso do seu direito de preferência para impedir a transferência de Eto'o para o F.C. Barcelona, ao que o jogador se opôs, alegando que o Real Madrid C.F. não poderia exercer a preferência se não lhe oferecesse um lugar na primeira equipa, o que se revelava impossível visto que o clube já tinha procedido à inscrição de três jogadores extracomunitários (Ronaldo Nazário, Roberto Carlos e Walter Samuel)³²¹. Entretanto, chegou-se a um acordo, tendo o Real Madrid C.F. renunciado ao direito

³¹⁷ Idem, p. 237;

³¹⁸ Idem, p. 237;

³¹⁹ Idem, p. 237;

³²⁰ CAPDEVILLA, ESTEVE BOSCH, - *Os Direitos de Opção e de Preferência para a prestação de serviços por parte de desportistas profissionais: O caso Eto'o* - in *Desporto & Direito – Revista Jurídica do Desporto*, Ano III nº8, Coimbra Editora, 2006, p. 41;

³²¹ Idem, p. 41;

de preferência a troco de um aumento no preço da operação, que passou de um total de 21 milhões de euros, para 24 milhões, segundo algumas fontes, e 27 segundo outras³²².

2.3.2.3) Pacto de preferência singular na sequência de um contrato de cedência temporária

No caso disposto, estamos perante a situação em que o Clube A cede temporariamente o jogador B ao Clube C, ficando este com o direito de preferência a exercer durante ou no termo do contrato de cedência do praticante desportivo, caso o clube A pretenda transferir o jogador B³²³. Nesta modalidade, como afirma LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, não está aqui em causa “a prorrogação ou não, do vínculo laboral desportivo, sendo certo que, se o clube cessionário, não exercer o aludido direito de opção, o praticante desportivo mantém o vínculo contratual com o clube cedente pelo menos até ao termo do contrato de cedência ou é transferido com a sua anuência para um Clube terceiro”³²⁴.

Nesse sentido, o autor sustenta que a liberdade do praticante desportivo não é comprometida pela seguinte ordem de razões: o aludido pacto de preferência beneficia o atleta que, perante o espectro de não ser utilizado pela sua entidade empregadora desportiva, poderá até preferir que seja cedido a um outro clube para poder prosseguir com a sua atividade profissional e valorizar-se; beneficia o clube cessionário que recebe o jogador, visto que irá constituir uma mais-valia desportiva e que, garantindo o direito de preferência sobre este, detém a última palavra no futuro desportivo do praticante; e ainda beneficia o clube cedente, que alivia os custos com a retribuição do jogador cedido, podendo até valorizá-lo dependendo das suas performances ao abrigo do clube cessionário, ficando com a incumbência de informar este clube de quais as propostas recebidas para aquisição dos direitos desportivos do aludido jogador cedido e respetivos clubes, bem como das condições patrimoniais relevantes apresentadas ao jogador³²⁵. Pelas razões apresentadas, alude o autor que a respetiva modalidade de pacto de preferência não constrange a liberdade contratual no domínio do vínculo laboral desportivo em vigor, nem na celebração de qualquer outro vínculo com outra entidade empregadora desportiva, pelo que não tem consequências legais, contratuais ou remuneratórias negativas

³²² Idem, p. 42;

³²³ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p. 239;

³²⁴ Cit. Idem, pág. 239;

³²⁵ Idem, p. 240;

para o praticante³²⁶. Num plano objetivo, o atleta mantém plena liberdade de decisão sobre a sua carreira, não sofrendo assim qualquer limitação à sua autodeterminação, uma vez que lhe é garantida as mesmas condições contratuais, visto que o clube cessionário tem o direito de igualar a proposta para que possa garantir os serviços do atleta.

2.3.2.4) Pacto de preferência singular após contrato de transferência definitiva do praticante desportivo profissional

Em termos práticos, trata-se da situação em que o Clube A transfere definitivamente o jogador B ao Clube C, ficando o primeiro com o direito de preferência sobre o jogador a título gratuito ou oneroso, após a cessação do aludido vínculo contratual com o clube, para o qual o jogador se transfere³²⁷. De acordo com LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, esta modalidade de pacto de preferência diz normalmente respeito aos praticantes desportivos profissionais que já se encontram em final de carreira e que por razões afetivas e/ou de natureza pessoal ou emocional ou ainda de futuro profissional ainda que noutras funções, preferem terminar a carreira desportiva naquele clube em detrimento de outro, razão pela qual concedem o direito de preferência a um clube onde tiveram bons desempenhos desportivos e onde são acarinhados pelos adeptos e massa associativa, ainda que possam eventualmente auferir valores mais modestos³²⁸. Mais uma vez, salienta o autor que a liberdade de trabalho não se encontra afetada pelo exercício do direito de preferência do clube cessionário, uma vez que só foi possível ao clube titular do direito de preferência assumir essa qualidade através do prévio consentimento e conhecimento expresso do praticante desportivo profissional³²⁹.

³²⁶ Idem, p. 242;

³²⁷ Idem, p. 242;

³²⁸ Idem, p. 242;

³²⁹ Idem, p. 243;

2.3.2.5) A (in)validade dos pactos de preferência no contrato de trabalho do praticante desportivo profissional

De facto, a utilização do direito de preferência na esfera desportiva, apresenta muitos problemas, começando desde logo, pela contraprestação oferecida por terceiro não se poder dizer que seja completamente fungível³³⁰. A questão assente nestas cláusulas apostas no contrato de trabalho desportivo será a de saber se as mesmas constroem a liberdade contratual do praticante desportivo, e, em consequência, viola o disposto no artigo 19º/1 do RJCTD., que indica que “são nulas as cláusulas inseridas em contrato de trabalho desportivo visando condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo após o termo do vínculo contratual”.

Para LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, o pacto de preferência não reduz a sua liberdade contratual no domínio laboral desportivo, nem tão pouco induz o praticante desportivo a escolher outra entidade desportiva, na medida em que o pacto não tem consequências legais, contratuais ou remuneratórias negativas para o praticante, visto que o exercício do direito de preferência só vale se o seu titular igualar as condições oferecidas por um clube terceiro, saindo aqui o atleta beneficiado na disputa dos clubes pelos seus serviços³³¹. O autor propugna pela validade do pacto, se o mesmo for exercido nos termos legais ou contratualmente convencionados, ao que, dando o praticante desportivo o seu consentimento, podendo até beneficiar com a aceitação do mesmo, inexistindo, contudo, qualquer vício que afete desproporcionalmente a liberdade contratual e de trabalho do praticante desportivo³³². Também relativamente aos aspetos procedimentais, o autor indica que o modo de exercício da preferência deverá ser pautado pela transmissão por parte do obrigado à preferência, quando pretenda realizar o contrato, de todos os detalhes, com a máxima exatidão das cláusulas do respetivo contrato, tendo assim o obrigado à preferência o dever de transmitir, todos os elementos indispensáveis para a formação de vontade de exercício ou não do aludido direito de preferência³³³. Uma vez recebida a comunicação, deve o titular exercer o seu direito dentro do prazo legal (indicado no artigo 416º do CC) ou contratualmente convencionado, sob pena de caducidade. Após a receção dessa comunicação, o beneficiário do direito de preferência poderá

³³⁰ CAPDEVILLA, ESTEVE BOSCH, ob. cit. de 2006, p. 48;

³³¹ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p. 234;

³³² Idem, pág. 236;

³³³ Idem, p. 244;

aceitar a proposta negocial ou não, podendo o contrato ficar desde logo concluído, ou, não exercendo desse direito, deixando caminho livre ao praticante para concluir o negócio com terceiro³³⁴ Assim, pelas razões enunciadas, entende o autor que o pacto de preferência não contende com o artigo 19º/1 do RJCTD.

JOÃO ZENHA MARTINS infere pela admissão pelo pacto de preferência, indicando que “(...) convirá não esquecer que o pacto de preferência comporta o avanço de uma contrapartida ao praticante para a sua estipulação negocial. E, na medida em que assim seja, o desportista vê *ab initio* insertas na sua esfera patrimonial as vantagens da confeção *ex ante* de um quadro em que aparecem incorporadas as suas pretensões patrimoniais de benefício de melhores condições num mercado puramente aberto. Ademais, e em infirmação de um tal quadro analítico, sempre se poderá dizer que a projecção negativa da preferência em sede remuneratória não aparece como um dado adquirido: poder-se-á mesmo afirmar que, de facto, a tendência de um clube terceiro será para elevar os valores oferecidos ao praticante, sabendo de antemão que só com uma oferta generosa conseguirá assegurar os seus préstimos, face à preferência atribuída à entidade empregadora com quem o praticante (ainda) tem vínculo e à predita impossibilidade de lançar mão de novas propostas”³³⁵. Nesse sentido, indica o autor que “torna-se imperioso introduzir um juízo de adequação para que se logre saber se o negócio, segundo o curso normal dos acontecimentos, tem, de per se, aptidão para produzir certo resultado, que, surgindo na sequência da manifestação de vontade das partes, não se revele juridicamente desvalioso”³³⁶

Por sua vez, JOÃO LEAL AMADO indica que o pacto de preferência se encontra em inevitável rota de colisão com o artigo 19º/1 do RJCTD, pelo que, apesar da indiferença remuneratória, apesar de não corresponder sempre à realidade, a verdade é que as exigências ligadas à liberdade de trabalho vão muito mais longe do que isso, não se circunscrevendo a aspetos de ordem patrimonial³³⁷. O autor indica que “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.); e, por maioria de razão, pressupõe também a liberdade de, em *igualdade de condições*, optar por aquele que entenda.

³³⁴ Idem, p. 245;

³³⁵ MARTINS, JOÃO ZENHA, ob. cit. de 2009, p. 357;

³³⁶ Idem, p. 358;

³³⁷ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2023, p. 132;

Ora, 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 nulo³³⁸.

De acordo ainda com NUNO VIEIRA PÁSSARO, “(...) não merece discussão que um *pacto de preferência* condiciona a liberdade de contratar, na medida em que, independentemente da circunstância de o praticante desportivo passar a auferir um vencimento maior, ou não, as exigências ligadas à liberdade de trabalho afiguram-se muito mais profundas”³³⁹. Também MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO indica que, anotando o disposto do artigo 19º da RJCTD (antigo artigo 18º da Lei 28/98 de 26 de Junho), “as cláusulas contratuais que limitem ou condicionem a liberdade de trabalho do praticante desportivo após a cessação do contrato são nulas (...) o que bem se compreende porque é justamente neste plano que a maior debilidade negocial do trabalhador pode ser aproveitada pelo empregador para impor limitações à liberdade de trabalho do praticante por ocasião do termo do seu contrato ou posteriormente. Da mesma forma, devem considerar-se abrangidos por esta proibição os pactos de preferência inseridos no contrato de trabalho desportivo que sujeitem o trabalhador a um direito de preferência sobre a sua contratação no final do contrato, seja tal direito atribuído a uma entidade desportiva determinada ou à sua entidade empregadora actual (...)”³⁴⁰. Ainda VICTOR HUGO VENTURA parece prosseguir a tese de JOÃO LEAL AMADO, apelando à complexidade do direito de preferência, nomeadamente, à dificuldade da “igualdade” das ofertas, pelo que o direito de preferência, não sendo de fácil análise, deverá respeitar outros aspetos que não se subsumam a apenas valores financeiros, considerando assim, todos os elementos que possam influenciar a decisão do jogador³⁴¹.

Como aponta ESTEVE BOSCH CAPDEVILLA, um requisito exigido pelas normas civilísticas reguladoras do direito de preferência é o de que a contraprestação deve ser fungível, pelo que, o direito de preferência só deverá proceder quando o proprietário transmita a coisa a um terceiro a troco de dinheiro (bem fungível), mas já não quando, por exemplo, a contraprestação consista numa determinada obra de arte³⁴². No entanto, e como afirma o autor, o clube titular do direito de preferência também deve oferecer ao jogador as mesmas condições que o terceiro interessado em contratá-lo, pelo que não se poderá considerar cumprido esse

³³⁸ Idem, p. 132;

³³⁹ Cit. PÁSSARO, NUNO VIEIRA, - *Direito do Desporto: Uma Visão Prática* – Lisboa, AAFDL, 2021, p. 156;

³⁴⁰ Cit. RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2019(b), p. 480 e 481;

³⁴¹ VENTURA, VICTOR HUGO, ob. cit. de 2023, p. 352;

³⁴² Cit. CAPDEVILLA, ESTEVE BOSCH, ob. cit. de 2006, p. 48;

requisito com a simples igualação das quantias patrimoniais a receber³⁴³. De facto, uma completa sub-rogação no contrato oferecido por terceiro não poderá verificar-se “(...) sendo que, pelo contrário, haverá muitas condições de tal contrato que, necessariamente, serão diferentes. Algumas, serão meramente económicas, como os prémios a receber; outras, serão determinadas pela projecção mediática do jogador e consequentes contratos publicitários que aquela poderá gerar – normalmente, os proventos publicitários não serão os mesmos estando o jogador num dos chamados “clubes grandes” ou num clube de segunda linha -; e outras, serão determinadas pela própria natureza da prestação de serviços, a qual será distinta pelo simples facto de se tratar de clubes diferentes: diferente treinador, outros companheiros, talvez uma cidade ou país distinto etc.”³⁴⁴.

Urge tomar posição neste debate. O pacto de preferência, no seio de um mercado desportivo muito competitivo, atribui a faculdade de um clube exercer o direito de assegurar os serviços de um praticante desportivo perante a igualação dos valores oferecidos de um terceiro clube que tenha interesse em assegurar também os serviços de um determinado jogador. Ora, desde logo, como se inferiu, a presente cláusula poderá ser apta a violar o artigo 19º/1 do RJCTD, que nos diz que são nulas as cláusulas inseridas em contrato de trabalho desportivo visando condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo após o termo do vínculo contratual.

Assim, o que acontece com o pacto de preferência é que este irá produzir efeitos após o término da relação contratual do praticante desportivo com a entidade empregadora desportiva, seja pela verificação do termo do contrato em vigor, ou pela transferência do atleta. De facto, e como indica ESTEVE BOSCH CAPDEVILLA, “as chamadas operações de “transferência” de desportistas não são propriamente isso: não estamos perante uma transmissão de direitos, mas sim perante uma extinção antecipada de um contrato a troco de um preço. Ou seja, o clube “comprador” não paga para uma cessão de direitos, mas sim para que o clube “vendedor” renuncie aos seus direitos sobre o jogador”³⁴⁵. Desta feita, e contrariamente do que acontece com o pacto de opção, onde o mesmo “tem um logos constitutivo: determina a prorrogação do contrato e já não a extinção prematura do mesmo, pois que este, verificado o termo final, caduca, sem necessidade de qualquer intervenção”³⁴⁶, prorroga-se um contrato já previamente

³⁴³ Idem, p. 48;

³⁴⁴ Idem, p. 49;

³⁴⁵ Idem, p. 46;

³⁴⁶ MARTINS, JOÃO ZENHA, ob. cit. de 2009, p. 326;

acordado pelas partes, o pacto de preferência, opera após a cessação do vínculo entre o praticante e a entidade empregadora, tendo em vista, por isso, um novo contrato.

Atendendo à posição da validade do pacto de preferência, subscrita por LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, o pacto poderá aparecer como um mecanismo de incentivo, quer para a entidade empregadora desportiva, quer para o praticante desportivo, dado que a promoção do atleta, beneficia a valoração deste último, e por consequência a entidade empregadora desportiva na perspetiva de melhor poder transferir o atleta³⁴⁷. O pacto de preferência em qualquer uma das modalidades “não induz o praticante desportivo a escolher determinada entidade empregadora desportiva, nem reduz a sua liberdade 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”³⁴⁸. Nesse sentido, o autor indica que a adoção destes institutos de cariz civilístico, não desvirtuam o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, podendo até beneficiá-lo, ao que não se configuram razões suficientemente fortes para concluir que a concessão do direito de preferência a um determinado clube traduz uma imediata nulidade ou invalidade, por violação da liberdade de trabalho do praticante desportivo³⁴⁹. Assim, e como aponta JOÃO ZENHA MARTINS, ter-se-á de fazer um juízo de adequação para que se saiba se o negócio tem aptidão para produzir certo resultado que não se revele juridicamente desvalioso³⁵⁰, e ainda, segundo LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, existem situações em que a invalidade dos pactos de preferência são uma realidade evidente, pelo que não se livra o intérprete de avaliar todo um conjunto de circunstâncias que podem conduzir a juízo de invalidade³⁵¹. Por isso, para os referidos autores, o pacto de preferência não viola o disposto do artigo 19º/1 do RJCTD., pelo que após assinar um contrato de forma livre e consciente das obrigações, o praticante venha a dizer o dito por não dito e pretenda desonerar-se de qualquer obrigação para com a entidade empregadora desportiva titular do direito de preferência, invocando para isso o referido artigo, requerendo a invalidade por violação da liberdade de trabalho, configura uma situação de abuso dos limites da boa-fé³⁵².

³⁴⁷ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p. 246;

³⁴⁸ Idem, p. 248;

³⁴⁹ Idem, p. 248;

³⁵⁰ MARTINS, JOÃO ZENHA, ob. cit. de 2009, p. 358;

³⁵¹ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p. 248 e 249;

³⁵² Idem, p. 252;

Não podemos compactuar com este entendimento. Desde logo, como indica MIGUEL CARDENAL CARRO, por força da preferência, prevê-se que clubes terceiros se possam retrair na oferta feita ao praticante, uma vez que podem ficar privados de subir a parada com o objetivo de superar essa mesma preferência e assegurar os serviços do praticante³⁵³. De facto, os clubes que se insiram nas denominadas ligas *Top 5* de futebol (isto é, Premier League, Bundesliga, Serie A, Ligue 1 e La Liga) gozam de um poderio financeiro muito superior aos clubes das restantes ligas, pelo que muitas vezes estes não têm possibilidade de atingir os montantes necessários para garantir a contratação de um determinado jogador. Nesse sentido, assistimos a uma restrição da liberdade do praticante desportivo, visto que caso queira transferir-se para um clube de menor dimensão (e, consequentemente menor capacidade financeira) não o poderá fazer, sabendo que, o clube titular do direito de preferência poderá simplesmente igualar a proposta e garantir os serviços do atleta.

Ainda assim, com o pacto de preferência, o praticante desportivo não sofre consequências remuneratórias negativas, uma vez que a preferência só valerá se o seu titular igualar as condições oferecidas por um clube terceiro. No entanto este argumento da indiferença remuneratória não tutela, na nossa opinião, todas as condicionantes que formam o *animus* do praticante, pelo que poderão existir muitos mais fatores que podem, decerto, influenciar a decisão do atleta. Como aponta JOÃO LEAL AMADO, as exigências ligadas à liberdade de trabalho vão muito mais longe a aspetos de ordem patrimonial, pelo que a liberdade de escolher o clube/empregador, inclusive um clube que ofereça piores condições remuneratórias, mas que porventura, ofereça melhores condições desportivas, humanas, ambientais, educacionais, etc. deverá ser assegurada ao atleta³⁵⁴. Nessa medida, cremos que, para além das razões de ordem patrimonial, existem outras que podem relevar para a decisão do praticante desportivo de optar por um determinado clube, como por exemplo a língua, o clima, ou a família (transferindo-se para um clube onde lhe possa dar possibilidade de ver a família mais regularmente). Por esta razão, cremos que a liberdade contratual do atleta deverá albergar estas situações, não se subsumindo a uma questão de mera ordem patrimonial. Para além disso, e como indica JOÃO LEAL AMADO, se o artigo 19º/1 do RJCTD “não serve para ferir de morte os pactos de preferência, qual a serventia desse artigo? Que cláusulas serão visadas por esta norma proibitiva? Não constituirá a tutela da liberdade de trabalho credencial mais do que suficiente para ditar a nulidade de tais pactos, assumida e indiscutivelmente limitativos daquela

³⁵³ CARDENAL CARRO, MIGUEL, ob. cit. de 1996, p. 396;

³⁵⁴ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2023, p. 132;

liberdade”³⁵⁵, pelo que, como vimos, e preenchendo em absoluto os requisitos do artigo 19º/1, a propósito da nulidade das eventuais cláusulas que limitem a liberdade de trabalho do praticante desportivo após o termo contratual, o pacto de preferência deverá ser nulo.

2.3.3) As denominadas cláusulas de rescisão

Perante a longevidade de um contrato de trabalho desportivo, podendo atingir, por vezes, as cinco épocas desportivas, o praticante desportivo poderá, eventualmente, até por razões de ordem pessoal ou familiar, ter interesse em desvincular-se³⁵⁶. No entanto, e perante o princípio *Pacta Sunt Servanda*, apenas com a existência de justa causa é possível ao atleta romper o vínculo contratual unilateralmente. Deparando-se com a ausência de justa causa, a demissão do praticante será, em princípio ilícita, tendo em conta o disposto no artigo 24º do RJCTD.

No entanto, a lei, no artigo 25º/1 dá a possibilidade de as partes, ao abrigo da sua liberdade contratual, fixarem 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”³⁵⁷. As referidas cláusulas de rescisão não foram tipificadas no RJCTD, pelo que, na vigência da Lei nº28/98 de 26 de Junho, surgiu uma grande controvérsia sobre a validade destas cláusulas no contrato de trabalho desportivo. Nesse sentido, fomos assistindo a várias construções ensaiadas pela doutrina para enquadrar e justificar as cláusulas de rescisão, visto que a sua validade era altamente discutida na doutrina³⁵⁸. Pelo exposto, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO entende que as cláusulas de rescisão, pelo facto de “admitir a denúncia do contrato pelo praticante desportivo quando prevista no contrato e mediante o pagamento de uma indemnização fixada para o efeito no próprio contrato (art. 23 nº1 g) e art. 25º da L. nº 54/2017, de 14 de Julho (...) têm a natureza de cláusulas penais (artigo 810º do CC)”³⁵⁹³⁶⁰. Por sua vez, PEDRO ROMANO MARTINEZ entendia que a cláusula de rescisão se trata de uma denúncia, uma vez que “tendo sido ajustada uma cláusula de rescisão, tal como no regime geral [!], ao

³⁵⁵ AMADO, JOÃO LEAL, - *Pactos de preferência na relação laboral desportiva – breve comentário ao Acórdão do STJ, de 18-12-2012* - In Desporto & Direito – Revista Jurídica do Desporto, Ano 9, nº 27, Coimbra Editora, 2012, p. 434 e 435;

³⁵⁶ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2023, p. 186;

³⁵⁷ Idem, p. 187;

³⁵⁸ VENTURA, VICTOR HUGO, - *Estudos de Direito do Desporto* - Coimbra Editora, 2023, p. 132 e 133;

³⁵⁹ RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, ob. cit. de 2019 (b), p. 487;

³⁶⁰ E, no mesmo sentido, vai LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES MENEZES, - *Cláusulas de rescisão e cláusulas penais no contrato de trabalho desportivo* - In IV Congresso de Direito do Desporto, Almedina, 2015, p. 86;

trabalhador passa a ser conferido o direito de livre denúncia do contrato de trabalho desportivo, mediante o pagamento da quantia estipulada”³⁶¹. ANTÓNIO PINTO MONTEIRO entende que a cláusula de rescisão é uma faculdade de arrendimento atribuída ao trabalhador³⁶², tratando-se “de uma espécie de faculdade alternativa *a parte debitoris* porque o devedor pode optar entre cumprir o contrato de trabalho, nos termos e prazo acordados ou, alternativamente, pagar a quantia fixada na cláusula”³⁶³. Por seu turno, LUÍS PAULO RELÓGIO entende que na cláusula 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. Estamos, pois, perante uma **condição resolutiva**, tal como definida no art. 270º do Código Civil, a qual não obsta a que o contrato produza os seus efeitos normalmente”³⁶⁴. Por fim, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA entende que a Cláusula de Rescisão “consiste “numa cláusula contratual estabelecida entre um desportista profissional e a sua entidade empregadora desportiva, em virtude da qual, se concede ao praticante o direito de se desvincular do contrato ante tempus a troco do pagamento de um preço previamente convencionado entre as partes, a favor da entidade empregadora desportiva”³⁶⁵.

Eventualmente, o legislador decidiu colocar um ponto final na controvérsia sobre a validade destas cláusulas nos contratos de trabalho³⁶⁶, pelo que se estabeleceu, no artigo 25º/1 do RJCTD que veio indicar que “As partes no contrato de trabalho desportivo podem estipular o direito de o praticante fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor, mediante o pagamento à entidade empregadora de uma indemnização fixada para o efeito”.

Como aponta LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA (posição com a qual compactuamos), e perante a dificuldade de qualificação das cláusulas de rescisão, a mesma deverá consistir “numa cláusula contratual estabelecida entre um desportista profissional e a sua entidade empregadora desportiva, em virtude da qual, se concede ao praticante o direito de se desvincular do contrato, *ante tempus*, a troco do pagamento de um preço previamente

³⁶¹ VENTURA, VICTOR HUGO ob. cit. de 2023 (b), p. 132, Apud MARTINEZ, PEDRO ROMANO - *As cláusulas de rescisão nos contratos de trabalho desportivos* - in Revista de Estudos Sociais, 2014, I-IV, pp. 81-126, pp. 124-125;

³⁶² No mesmo sentido, AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2023, p. 187;

³⁶³ VENTURA, VICTOR HUGO, ob. cit. de 2023(b), p. 132;

³⁶⁴ RELÓGIO, LUÍS PAULO, - *Cláusulas de Resolução – Natureza Jurídica*, In Iº Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo, Vida Económica, 2018, p. 171;

³⁶⁵ Cit. CORREIA, LÚCIO MIGUEL, ob. cit. de 2022, p. 259;

³⁶⁶ VENTURA, VICTOR HUGO, ob. cit. de 2023(b), p. 132;

convencionado entre as partes, a favor da entidade empregadora desportiva”³⁶⁷. Inclusive, JOÃO LEAL AMADO admite que perante a lei, as cláusulas de rescisão surgem como autênticas cláusulas liberatórias³⁶⁸. Assim, as cláusulas de rescisão consistem em cláusulas liberatórias, dado que a sua verificação implica, a troco de um preço previamente convencionado a recuperação da liberdade contratual e de trabalho do praticante desportivo, permitindo-lhe escolher outra entidade empregadora desportiva para exercer a sua atividade laboral³⁶⁹.

As cláusulas de rescisão detêm assim um carácter liberatório, pelo que a sua natureza será de uma multa penitencial enquanto direito de arrependimento, permitindo ao contraente (praticante desportivo) uma desvinculação mediante o pagamento de uma contrapartida pecuniária, previamente convencionada a favor da entidade empregadora desportiva³⁷⁰. Assim, apenas com o pagamento das somas contidas nestas cláusulas o jogador pode desvincular-se do clube ainda na pendência do contrato, pelo que estas cláusulas beneficiam os clubes, evitando assim que o praticante desportivo se desvincule antes da verificação do termo do contrato, assegurando-se que caso assim suceda, a entidade empregadora receberá uma determinada compensação financeira previamente acordada, pela demissão *ante tempus* do praticante desportivo³⁷¹. Para além do mais, estas cláusulas visam ainda que a entidade empregadora “blinde o contrato”, incentivando ao cumprimento do contrato pelo praticante desportivo profissional, e ainda garantir uma “posição contratual decisiva na futura negociação de uma eventual transferência do praticante desportivo profissional”³⁷².

No entanto, e perante o intuito de “blindar o contrato” tem-se vindo a assistir cada vez mais à estipulação de cláusulas de rescisão de valores astronómicos, totalmente desproporcionados aos eventuais danos previsíveis do contrato (veja-se, por exemplo, os casos de Karim Benzema, do Real Madrid C.F., que contemplou uma cláusula de rescisão de 1000 milhões de euros, e ainda, mais recentemente, Gavi, do F.C. Barcelona, com a estipulação de uma cláusula de rescisão do mesmo valor), compelindo, nessa medida, o praticante a cumprir integralmente o contrato, coartando-lhe qualquer veleidade deste, no sentido de se demitir³⁷³. Ora, perante tal situação, é legítimo aferir a eventual violação da liberdade do trabalhador, nos

³⁶⁷ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p. 258 e 259;

³⁶⁸ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2023, p. 187;

³⁶⁹ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2023, p. 259;

³⁷⁰ Idem, p. 271;

³⁷¹ Idem, p. 271;

³⁷² Idem, p. 271;

³⁷³ Idem, p. 272;

termos do artigo 19º/1 do RJCTD. No entanto, e como afere LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, o importante “é encontrar, um ponto de equilíbrio entre os legítimos interesses dos Clubes/empregadores desportivos e a liberdade do praticante desportivo, permitindo a este, exercer a sua atividade laboral por outra entidade desportiva, conferindo-lhe a possibilidade, de poder definir o grau de limitação da sua liberdade contratual, quantificando-a”³⁷⁴. Por isso mesmo, indica o autor que “o fenómeno desportivo tem atualmente uma complexidade tal, em especial orientada para o alto rendimento e profissionalismo, que ao direito cabe definir regras específicas, sem perder de vista, o regime laboral comum, mas sobretudo aos interesses dos seus intérpretes, em especial do praticante desportivo”, ao que, nesse sentido, a admissibilidade das cláusulas de rescisão exigem um esforço adicional do intérprete, sendo este fundamental para apreciar devidamente, se uma determinada cláusula de rescisão é, ou não desproporcionalmente atentatória da liberdade de trabalho do jogador³⁷⁵.

Poderá acontecer, de facto, que as referidas cláusulas possam beneficiar todos os intervenientes na realização da eventual transferência, uma vez que, por um lado, beneficia o clube que vende o jogador pelo montante estabelecido contratualmente (o valor da cláusula) e o clube que adquire os serviços do atleta reforça-se desportivamente³⁷⁶. Como sublinha LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, em muitos casos é usual “instituir-se montantes patrimoniais significativos para o atleta se o valor da cláusula de rescisão atingir um valor considerável, pelo que, o praticante desportivo até pode beneficiar significativamente da compressão da sua liberdade de trabalho e da aceitação da referida cláusula”³⁷⁷. Veja-se, por exemplo, a propósito da renovação de Rafael Leão pelo Sporting C.P., na temporada de 2017/2018, na altura com apenas 18 anos, viu revisto o salário para cerca do dobro do que auferia anteriormente, passando a ganhar 100 mil euros brutos por época, fora prémios por objetivos individuais atingidos. O avançado renovara contrato com o Sporting C.P. até 2022 com uma cláusula de rescisão de 45 milhões de euros³⁷⁸. O aludido benefício poderá traduzir-se, então, quer no ajuste contratual de um número superior de épocas desportivas inicialmente propostas, assim como um aumento do carácter retributivo da relação laboral desportiva, ou ainda na obtenção de uma determinada

³⁷⁴ Idem, p. 272;

³⁷⁵ Idem, p. 273;

³⁷⁶ Idem, p. 274;

³⁷⁷ Idem, p. 274;

³⁷⁸ Idem, p. 274;

quantia em dinheiro, a apurar no caso de uma futura transferência, pelo facto de o praticante desportivo ter acedido a comprimir a sua liberdade contratual e de trabalho³⁷⁹.

Pelo efeito, e segundo LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, não fará sentido que, ficando demonstrado que o praticante desportivo beneficiou de alguma forma com a celebração do contrato de trabalho desportivo com a aceitação da referida cláusula, que venha posteriormente invocar o artigo 19º/1 do RJCTD e requerer a sua invalidade, por violação da sua liberdade de trabalho, ao que esse comportamento traduzir-se ia num abuso de direito, nos termos do artigo 334º do CC³⁸⁰. Ainda assim, e complementando, o artigo 19º/1 do RJCTD respeita à invalidade das cláusulas que condicionem ou limitem a liberdade de trabalho do praticante desportivo após o termo do vínculo contratual, pelo que a cláusula de rescisão só opera na pendência do contrato desportivo, ao que terminando esse vínculo laboral, a cláusula deixará de produzir efeitos. O jogador ficará então livre, para assinar com outro clube.

No entanto, e como assinala o autor, não deverá descartar-se os montantes que os clubes investiram na formação ou aquisição do praticante desportivos, ao que os mesmos procurarão rentabilizar o referido investimento com a aposição no contrato de trabalho do praticante desportivo de cláusulas liberatórias, cujo montante superior ao das retribuições devidas até ao termo do contrato permite compensar e rentabilizar o aludido investimento³⁸¹. Por seu turno, deverá entender-se como transpostos os limites da boa-fé, os casos em que a entidade empregadora desportiva aponham uma cláusula de rescisão *ante tempus* no contrato de trabalho desportivo que saibam que o seu valor é proibitivo para outro clube, coagindo o praticante a permanecer ao serviço da entidade empregadora até à verificação do termo do contrato, pelo que existe a necessidade de encontrar um ponto de equilíbrio entre os danos sofridos pela entidade empregadora que deixa de poder contar com os serviços de um atleta que pode ser essencial aos seus objetivos desportivos, devendo ser ressarcidos por isso, e pela sua eventual formação desportiva, sem prejudicar a liberdade de trabalho do praticante desportivo³⁸².

Em todo o caso, como aponta JOÃO LEAL AMADO, os direitos fundamentais de que o praticante desportivo é titular, “o contrato de trabalho desportivo não é, não pode ser, “blindável”, pois tal blindagem conduz, em linha reta, a algo não muito distante do trabalho

³⁷⁹ Idem, p. 275;

³⁸⁰ Idem, p. 276;

³⁸¹ Idem, p. 276;

³⁸² Idem, p. 276;

forçado”³⁸³. Daí, estipula o artigo 25º/2 do RJCTD 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”, pelo que, a aposição da lei do termo “designadamente” e verificando-se a ação abusiva da entidade empregadora desportiva, “na estipulação de uma cláusula liberatória milionária e absolutamente desrazoável com o “valor de mercado” e, efetivamente violadora da liberdade de trabalho do praticante desportivo, poderá este requerer, a sua redução judicial em termos equitativos”³⁸⁴.

Nesse sentido, LÚCIO MIGUEL CORREIA, sustentando-se em ANTÓNIO PINTO MONTEIRO, indica que “o art. 812º é suscetível de ser aplicado não só a todas as espécies de cláusulas penais, como também, ainda que indiretamente ou por analogia, ao sinal (como já fez entre nós o STJ), à chamada “compensação de imobilização” à pena independente, a certos tipos de sanções de índole disciplinar do foro associativo ou laboral – bem como à multa penitencial, de que é exemplo a “cláusula de rescisão” em análise: ponto é que estejam preenchidos, em cada caso, os pressupostos do referido artigo 812º do Código Civil”³⁸⁵. Ora, a teleologia do artigo 812º do CC é a de proteger o devedor contra cláusulas contratuais abusivas, uma vez que a cláusula penal sempre foi uma convenção favorecedora do credor, pelo que se justifica a preocupação da tutela do credor³⁸⁶. Assim, “há que encontrar um ponto de equilíbrio entre os casuais danos sofridos pelas entidades empregadoras desportivas que ficam sem a possibilidade de poder continuar a contar com um atleta que pode ser essencial aos seus objetivos desportivos, devendo ser ressarcidos por isso, e pela sua eventual formação desportiva, mas sem que isso, signifique um enclausuramento contratual que prejudique a liberdade de trabalho do praticante desportivo”³⁸⁷.

Perante as razões apontadas, e sob a esteira de LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, é de rejeitar o argumento da invalidade generalizada das cláusulas de rescisão. Por um lado, a lei permite a sua utilização, previstas no artigo 25º/1 e 2 do RJCTD, e ainda pelo facto de não se admitir que as cláusulas de rescisão limitem ou condicionem a liberdade de trabalho do atleta, nos termos do artigo 19º/1, uma vez que a sua estipulação ocorre perante a aceitação do atleta, de forma livre e consentânea, com a atribuição de significativos benefícios no seu contrato de

³⁸³ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2023, p. 189;

³⁸⁴ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2023, p. 277;

³⁸⁵ Idem, p. 278, Apud MONTEIRO, ANTÓNIO PINTO, - *Sobre as “cláusulas de rescisão” dos jogadores de futebol* - in Revista de Legislação e Jurisprudência, nº 3934, Coimbra Editora, 2005, p. 24;

³⁸⁶ PRATA, ANA, et. al., - *Código Civil Anotado* – Vol. I, 2ª edição, Coimbra Almedina, 2019, p. 1023;

³⁸⁷ Cit. CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p. 278;

trabalho. Nesse sentido, e uma vez que a cláusula apenas produzirá efeitos durante a pendência do contrato, não será aplicável o artigo 19º/1 do RJCTD, que diz respeito a cláusulas que produzam os seus efeitos após o termo do vínculo contratual. Para além do mais, e perante a abusiva pretensão do clube de estabelecer uma cláusula milionária em que o valor seja de tal maneira desproporcional, proibitiva para outro clube e coagindo o praticante a permanecer ao serviço da atual entidade empregadora desportiva, poderá o praticante requerer a sua redução judicial em termos equitativos, nos termos do artigo 25º/2 do RJCTD.

2.3.4) As denominadas cláusulas anti-rivais

2.3.4.1) Definição e contextualização

Dentro do universo desportivo, onde existe uma grande competitividade e uma busca incessante por resultados desportivos e financeiros, os clubes, na tentativa de salvaguardarem os seus investimentos, e, concomitantemente, as suas “pérolas” desportivas oriundas dos departamentos de formação, ao abrigo da sua liberdade contratual, muitas vezes estabelecem cláusulas anti-rivais, onde se procura, no essencial, evitar que um atleta venha a celebrar um contrato de trabalho desportivo com uma ou mais entidades empregadoras identificadas³⁸⁸. Assim, como exemplo prático, as cláusulas anti-rivais surgem no âmbito de um contrato de trabalho desportivo, em que, perante uma transferência de um jogador do Clube A para o Clube B, o Clube A, enquanto vendedor, estipula uma indemnização a ser paga pelo Clube B (comprador) ao Clube A caso o primeiro decida vender o jogador a um clube que compita diretamente com o Clube A, seu rival direto. Por sua vez, pode surgir que o clube em questão estipule diretamente com o praticante desportivo uma cláusula anti-rival, onde estabelece que o referido praticante, após a cessação do vínculo com o clube, se compromete a não contratar com um clube terceiro, rival da entidade empregadora desportiva.

Acontece que as cláusulas anti-rival são um fenómeno relativamente frequente na prática desportiva ao nível do futebol profissional, constituindo assim, como sublinha RICARDO GRILO, verdadeiras obrigações de não concorrência nos termos das quais o praticante desportivo assume o compromisso de não celebrar um contrato de trabalho

³⁸⁸ MARTINS, JOÃO ZENHA, - *Contrato de trabalho desportivo e (in)admissibilidade de cláusulas anti rivais* - in Revista da Ordem dos Advogados, Vol. I, nº81, 2021, p. 85;

desportivo com outro clube durante um determinado período temporal subsequente ao da cessação do contrato³⁸⁹. No entanto, JOÃO ZENHA MARTINS, indica que apesar de muitas vezes a figura das cláusulas anti-rivais aparecer assimilada às cláusulas de não concorrência que o CT admite, ainda que com restrições³⁹⁰, tais como a suscetibilidade de a atividade de causar um prejuízo sério ao empregador e o facto de se tratar de um acordo oneroso (não se compactuando com a gratuidade), existindo a necessidade de se compensar o trabalhador pela restrição da sua liberdade de trabalho, “encontra-se falha de razão a qualificação de uma cláusula anti rivais subscrita pelo trabalhador como uma cláusula de não concorrência para os efeitos no art. 136º do CT”³⁹¹, uma vez que o “pacto de não concorrência é, por definição um acordo oneroso que, face à posição ocupada pelos sujeitos e às implicações jusfundamentais que traz consigo, não se coaduna com a gratuidade”³⁹². As cláusulas anti rivais não deverão constituir assim, uma cláusula de não concorrência, mas antes uma espécie de “amor eterno” à força, uma vez que estipulam que o atleta não se possa transferir ou ingressar num clube “rival”, visando não um conjunto de clubes, de forma generalizada, mas sim, um número restrito e específico de clubes que rivalizam, de forma intensa, com o clube onde ingressa o jogador em questão.

As cláusulas anti-rival entraram no léxico contratual do futebol profissional em Portugal num passado não muito distante, pelo que a sua utilização prática é hoje uma realidade profícua e generalizadamente aceite³⁹³. Perante a valorização de um praticante desportivo, que se mostre uma mais valia tanto desportiva como financeira, o clube formador, ou que detenha os serviços laborais desse mesmo jogador, perante a inevitável possibilidade de vir a perdê-lo para outro clube ou até mesmo, perante o insucesso de renovar contrato de trabalho desportivo, extinguindo-se esse por caducidade, procura salvaguardar a sua situação ao estabelecer uma cláusula que impeça o referido jogador de vir a ingressar num clube que compita no mesmo plano do clube formador, beneficiando-o desta forma. As cláusulas anti rivais procuram proteger a competitividade do clube, pelo que a transferência de um jogador com provas dadas e com alto rendimento desportivo para um clube rival poderá dar uma vantagem significativa ao último e desequilibrar, de certa forma, as suas capacidades competitivas.

³⁸⁹ GRILO, RICARDO, - *As Cláusulas “Anti Rival” e a sua Adequação ao Ordenamento Jurídico-Laboral (Em especial no contexto desportivo)* - In Revista de Direito do Desporto, Nº1, AAFDL, 2019, p. 102;

³⁹⁰ MARTINS, JOÃO ZENHA, ob. cit. de 2021, p. 85;

³⁹¹ Idem, p. 96;

³⁹² Idem, p. 95;

³⁹³ Idem, p. 101;

Para além do mais, o recurso às cláusulas anti rivais devem-se também ao facto de os clubes tentarem preservar a identidade do Clube, pelo que alguns jogadores, de tão icónicos que são, tornam-se verdadeiros símbolos do clube, pelo que se acaba por tornar impensável que enveredassem num clube rival, situação essa que poderia revelar-se como uma “traição” à massa adepta e, ao enfraquecer a imagem do clube, evidenciaria uma clara falta de assertividade do mesmo por consentir que o jogador ingresse num clube rival. As cláusulas anti-rivais permitem um planeamento mais preciso da época desportiva que se avizinha, uma vez que, perante a estipulação de uma cláusula desta natureza, dificulta-se e criam-se obstáculos a que os clubes rivais intentem a contratação do jogador visado, pelo que, e ainda que não suceda muitas vezes na prática, se o negócio porventura se acabar por concretizar, o clube será sempre ressarcido pela indemnização devida aquando dessa cláusula anti rival.

2.3.4.2) Características

Como vimos, as cláusulas anti-rivais visam, tipicamente, impedir que o praticante desportivo em causa venha, no futuro, a celebrar contrato de trabalho desportivo com um determinado clube rival ou vários rivais³⁹⁴. Nesse sentido, a cláusula anti rival poderá ser aposta de uma de duas maneiras: poderá ser celebrado diretamente entre o clube e o praticante desportivo, onde o último assume o compromisso de não celebrar um contrato de trabalho desportivo com outro clube durante um determinado período temporal subsequente ao da cessação do contrato³⁹⁵, como sucedeu, conforme aponta RICARDO GRILO, com os antigos treinadores do Sporting C.P., Marco Silva e Leonardo Jardim, que “nos respetivos acordos de revogação de contrato de trabalho desportivo para as funções de técnico principal da equipa profissional de futebol do clube aceitaram, o primeiro por um período de duas épocas e o segundo por quatro, não assumir vínculo contratual futuro com a Futebol Clube do Porto – Futebol SAD e com a Sport Lisboa e Benfica – Futebol SAD. De acordo com o teor da cláusula que se tornou de conhecimento público, referente ao primeiro dos técnicos identificados, teria sido convencionado *“Um pacto de não concorrência válido por duas épocas desportivas completas, as de 2015/16 e 2016/17, ao abrigo do qual o treinador se compromete a não celebrar contrato de trabalho para as funções de treinador ou contrato de outra natureza, com*

³⁹⁴ AMADO, JOÃO LEAL, - *Cláusulas anti rivais: uma crónica baseada em factos quase verídicos* - In Revista de Direito do Desporto, nº 10, AAFDL, 2022, p. 54;

³⁹⁵ In Ricardo Grilo, ob. cit. de 2019, p. 102;

a Sport Lisboa e Benfica – Futebol SAD e Futebol Clube do Porto – Futebol SAD, em qualquer data até 30 de Junho de 2017”³⁹⁶; por outro lado, pode a cláusula anti-rival ser aposta num contrato de transferência de um praticante desportivo, entre dois clubes. Esta situação sucedeu com o atleta João Mário, que, ao ser transferido do Sporting C.P. para a Inter de Milão F.C. pela quantia de 40 milhões de euros, em 2016, foi estipulada uma cláusula que indicava que o clube italiano teria de pagar uma importância de 30 milhões de euros caso decidisse transferir o atleta para um clube filiado na FPF, dentro do prazo máximo de um mês após o registo do novo contrato de trabalho desportivo junto das instâncias desportivas portuguesas³⁹⁷.

As cláusulas anti rival têm a particularidade de possuírem uma consequência para o seu incumprimento, em regra, uma cláusula penal, de natureza indemnizatória, com um montante suficientemente dissuasor do incumprimento³⁹⁸, sendo esses montantes muitas vezes exageradamente elevados. Sob a esteira e perspectiva de RICARDO GRILO, na prática, “qualquer negócio jurídico potencialmente determinante da violação desta obrigação de não concorrência emergente da cláusula anti rival por parte do praticante desportivo provavelmente pressuporá a transferência para o novo clube, por via contratual, do risco pela eventual responsabilidade do praticante desportivo perante o clube de origem”³⁹⁹. Na sua larga maioria, são negociadas no momento de celebração do acordo de revogação do contrato, ou seja, “no momento em que o praticante desportivo procura desvincular-se do clube de origem com o intuito de celebrar um novo contrato de trabalho desportivo”⁴⁰⁰. Assim, e como indica o autor, se o momento de constituição é o da revogação do contrato, “nada impediria que, à semelhança de qualquer outro pacto de não concorrência de cariz laboral, o mesmo fosse estabelecido na pendência do contrato ou até mesmo no início da relação contratual com o clube de origem”⁴⁰¹. Para além do mais, se a cláusula anti rival tem como finalidade, proteger o investimento feito pelo clube de origem, seja ela na contratação, seja na formação do praticante desportivo, o momento mais adequado para fixar qualquer tipo de obrigação desta natureza seria o momento da celebração do contrato de trabalho desportivo, não o da sua revogação⁴⁰². Realizada a transferência, e mediante a aposição de uma cláusula desta natureza, os seus efeitos ocorrem num momento não imediatamente subsequente ao da extinção do contrato de trabalho

³⁹⁶ Idem, p. 102

³⁹⁷ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2022, p. 54;

³⁹⁸ GRILO, RICARDO, ob. cit. de 2019, p. 103;

³⁹⁹ Idem, p. 103;

⁴⁰⁰ Idem, p. 103;

⁴⁰¹ Idem, p. 103;

⁴⁰² Idem, p. 103;

desportivo: ainda que juridicamente eficazes logo após a cessação do contrato de trabalho, na prática a limitação que está subjacente só mais tarde se verifica, perante o potencial regresso do praticante após o termo do contrato de trabalho desportivo com o clube para onde se havia transferido⁴⁰³.

A cláusula anti rival constitui assim, um instrumento estratégico ao serviço do clube que visa proteger os interesses do mesmo tanto desportivamente como financeiramente, garantindo assim, a sua competitividade, bem como uma estratégia de gestão, e visando a proteção dos seus ativos mais valiosos, assegurando-se que não fortalece uma equipa concorrente. No entanto, a cláusula anti-rival poderá assumir diferentes contornos em função da modalidade em que se insere. No caso do futebol, onde a circulação de jogadores é particularmente intensa e sujeita a um enquadramento jurídico próprio, temos vindo a assistir a uma proliferação significativa das cláusulas anti-rival, pelo que, e aquando das normas comunitárias, torna-se essencial proceder a uma análise detalhada.

2.3.4.3) A Complexa Posição da FIFA

No âmbito internacional, cabe referir que a FIFA⁴⁰⁴ é a entidade máxima que governa, promove e organiza a modalidade do Futebol em todo o mundo. Um dos seus objetivos é o de promover a integridade, o comportamento ético e o desportivismo, impedindo assim, que certos métodos ou práticas, tais como a corrupção, a dopagem, ou a manipulação de resultados, ponham em perigo a integridade dos jogos, competições, jogadores, oficiais e federações (conforme consta no artigo 2º g) dos Estatutos da FIFA). Perante esta disposição, surge, em 2008, o artigo 18º bis no Regulamento de Status e Transferência de Jogadores (adiante, RSTJ), que estabelece o seguinte, no número 1: *“No club shall enter into a contract which enables the counter club/counter clubs and vice versa, or any third party to acquire the ability to influence in employment and transfer-related matters its independence, its policies or the performance of its teams”*.

A teleologia do artigo 18º bis é o de reforçar a autonomia dos clubes em diversos aspetos, entre os quais se destaca a transferência dos jogadores, visando que qualquer decisão nesse

⁴⁰³ Idem, p. 103;

⁴⁰⁴ Fundada a 21 de Maio de 1904, em Zurique;

âmbito seja completamente livre de todo e qualquer fator que possa provocar uma distorção, e que possa vir a ser adotada uma decisão que, se caso não se tivesse tido em conta esse fator, a mesma teria sido distinta. A natureza jurídica do artigo 18º bis é, assim, uma proibição de “fazer”: o que a norma proíbe aos clubes é que possam celebrar contratos que impliquem permitir a um terceiro ou a outro clube a capacidade de influenciar em determinadas matérias que afetem a sua independência. Trata-se, portanto de uma instrução direta da FIFA aos clubes de se absterem a praticar atos jurídicos cujos efeitos impliquem uma afetação no processo volitivo de tomada de decisão. Assim, a FIFA intenta proteger a integridade do jogo, e com isso, a independência dos clubes, restringindo, de certa forma, a sua liberdade contratual e, para o efeito, impede e sanciona os acordos que signifiquem que um dos clubes assuma uma posição de influência sobre os atos de um outro clube.

Dentro das cláusulas limitativas da liberdade de trabalho do praticante desportivo profissional, nomeadamente no que respeita às cláusulas anti-rivais, e uma vez que as mesmas podem assumir uma de duas formas (ou é estipulada diretamente entre o clube e o atleta, ou aposta num contrato de transferência de um praticante desportivo, entre dois clubes) situando-nos no âmbito de normas estabelecidas sobre a influência de terceiros na celebração de contratos, surge a denominada “*third party influence*”. A presente norma, no que às cláusulas anti-rivais diz respeito, parece reportar-se às situações em que a cláusula é aposta num contrato de transferência de um atleta, entre dois clubes, pelo que, o escopo da norma passa, como vimos, pela proteção da integridade das competições, bem como o reforço da autonomia dos clubes, e ainda, não se pode deixar de considerar que, mesmo indiretamente, a referida norma visa também proteger os atletas de pressões externas oriundas de pretensões financeiras e desportivas que possam limitar as suas liberdades de escolha e direcionar as suas carreiras contra as suas pretensões ou interesses. Nesse sentido, o espírito do legislador terá ido no sentido de impedir que os contratos fossem articulados em função exclusiva dos interesses dos clubes, sendo estes completamente alheios à vontade (e mesmo aos direitos) do jogador. Nesse sentido, vai a disposição do artigo 18ºbis do RSTJ que consubstancia a necessidade e imperiosidade das cláusulas restritivas (por um lado, de autonomia dos clubes e por outro, da liberdade de trabalho do praticante desportivo) serem usadas com prudência. Por este motivo, estamos em crer que um dos intuitos visados pelo artigo 18º bis do RSTJ é escrutinar e limitar a pressão exercida por terceiros que, decerto, detêm interesses financeiros e desportivos na transferência dos jogadores, adotando estratégias diversas que possam assegurar as suas pretensões (entre as quais, as cláusulas anti-rivais na vertente que elucidámos). Assim, o

regulamento consagra o equilíbrio necessário para assegurar que os praticantes desportivos exercem a sua profissão de forma livre e sem quaisquer onerações.

No âmbito da aposição das cláusulas anti-rivais em contratos de transferência entre dois clubes, a ideia chave usada pela Jurisprudência do CAS (*Court of Arbitration for Sport*) que serve como critério para aferir da violação da disposição do artigo 18º bis do RSTJ da FIFA neste aspeto, é o facto de esta poder “influenciar” a conduta do clube com o qual contrata. No entanto, e como é denotado, o conceito de influência é difícil de estabelecer e precisar, uma vez que, como se trata de um conceito indeterminado e indefinido, poderá dar azo a várias interpretações e assunções, que, por sua vez, conduzem a posições e decisões distintas por parte do CAS em relação à aplicação do artigo, no âmbito das cláusulas anti-rivais. Ainda assim, e na tentativa de precisar o que se poderá entender como “influência” para efeitos de aplicação do artigo 18º bis do RSTJ, consta da recente Jurisprudência (nomeadamente, a decisão do CAS 2017/A/5463) que *“el hecho típico descrito y prohibido en el art. 18bis del RETJ consiste en la atribución a través de un contrato a un tercero (sea éste parte, o no, del contrato en cuestión del que se deriva tal facultad), de la capacidad de “producir efectos” o “ejercer predomíno” (i.e. “ability to influence”) sobre la independencia, la política o el desempeño de los equipos de un club, en cuestiones relacionadas con el ámbito laboral y la transferencia de jugadores. Por lo tanto, en opinión de la Formación Arbitral, se incurrirá en tal prohibición en la medida en que el citado contrato confiera a un tercero una capacidad real de producir efecto, condicionar o afectar al comportamiento o la conducta de un club sobre tales asuntos (laborales y/o de transferencias, de forma que el club vea restringida su independencia o autonomía, quedando así condicionada su política deportiva o su capacidad de dirección de tales asuntos y/o sobre la actuación o el desempeño de sus equipos de fútbol”*⁴⁰⁵. Concomitantemente, o *Tribunal Arbitral du Sport* (doravante TAS) tem sido consistente em sustentar que, no âmbito das disputas internacionais, a interpretação das normas que impõem sanções aos clubes devem realizar-se de forma restritiva, pelo que, em caso de dúvida, se deverá decidir em favor e de forma mais favorável ao clube (como consta no ponto 118 do acórdão CAS 2020/A/7158 – Real Madrid C.F. c. FIFA). Por fim, as decisões autónomas dos clubes, motivando influências e condicionando as condutas dos clubes com quem contratam, que sejam suscetíveis de pôr em perigo a integridade de jogos, competições e, em igual plano, a integridade dos jogadores, são precisamente as que vão ao encontro do objetivo da FIFA,

⁴⁰⁵ Disponível na decisão do *Tribunal Arbitral du Sport* (TAS 2020/A/7158 – Real Madrid CF c. FIFA) em <https://www.eldial.com/publicador/pdf/CC6FBD.pdf>

necessitando de ser erradicadas. No entanto, e apesar da redação clara e inequívoca do artigo 18º bis do RSTJ, a FIFA pronunciou-se no sentido de que para que se entenda que uma cláusula contratual tenha influenciado de forma clara uma determinada conduta, requer-se que esta incidência tenha sido de tal forma clara e gritante que afete inequivocamente a independência do clube, sendo este um valor da sua integridade. Ora, assim, só relevarão para estes casos as situações em que se logre influenciar e condicionar a independência e autonomia de um deles, de tal modo que venha a produzir um dano significativo para a integridade no desporto.

Pelo exposto, e aquando da difícil caracterização da preposição “influência” pela qual releva o artigo 18º bis, é possível assistir a uma pluralidade de decisões distintas por parte do CAS em relação às cláusulas anti-rivais, pelo que se defende a existência de um escrutínio e uma ponderação feita a cada caso, de forma a apurar se a influência exercida por um clube afeta de maneira clara e desproporcional a independência e *animus* do clube com quem contrata, condicionando a sua vontade e atentando assim à sua independência, bem como a liberdade do praticante desportivo e, conseqüentemente, à integridade das competições.

2.3.4.4) Análise do artigo 18ºbis do Capítulo V referente às "Regulations on the Status and Transfer of Players" da FIFA: a proibição da “third party influence”

Perante a possibilidade de restrições ilegítimas à liberdade de trabalho do jogador, alicerçada em hipotéticas cláusulas contratuais abusivas por parte dos clubes que celebram as respetivas transferências, veio o legislador estabelecer, no Capítulo V, (relativa à *third party influence* e a detenção dos direitos económicos dos jogadores) o artigo 18º/1 bis, que nos diz que nenhum clube pode celebrar um contrato que permita ao clube ou clubes adversários, e vice-versa, ou a qualquer terceiro, de adquirir a capacidade de influenciar, em matéria de emprego ou de assuntos relacionados com a transferência, a sua independência, as suas políticas ou ao desempenho das suas equipas⁴⁰⁶.

Em primeiro, importa esclarecer o que entendeu o legislador por anotar que constitui uma violação do artigo 18º/1 bis: acontece quando um clube que celebre um contrato que permita a contraparte ou qualquer terceiro adquirir a possibilidade de influenciar a decisão do

⁴⁰⁶ Na sua versão original, consta no artigo 18º do presente Regulamento que “No club shall enter into a contract which enables the counter club/counter clubs, and vice-versa, or any third party to acquire the ability to influence in employment and transfer-related matters its independence, its policies or the performance of its teams”

outro clube no emprego ou em matéria relacionada com a transferência de um determinado jogador. O conceito de influência, segundo EMILIO GARCIA SILVERO, JAN KLEINER, significa que uma das partes ao adquirir uma verdadeira capacidade de produzir efeitos e condições, afete a conduta de um clube, de tal maneira que a independência e autonomia desse mesmo fique claramente restringida. Essa influência exercida não necessita, no entanto, de ser direta, mas deve ser efetiva e impactar na capacidade e liberdade de decisão do clube em questão⁴⁰⁷. A redação original deste artigo 18º, previa sanções apenas à parte contratual (ou seja, ao clube) cuja influência estivesse a ser exercida, não ao clube que a exercesse, até que em 2015, se alterou a disposição de forma a introduzir a expressão “vice-versa”, autorizado pela Comissão de Disciplina da FIFA, sancionando assim os clubes que exerciam essa influência⁴⁰⁸.

Importante questão será a de perceber o alcance e significado de “independência” referida no artigo 18º/1 bis do Regulamento, pelo que, sob a esteira de EMILIO GARCIA SILVERO, JAN KLEINER, a mesma deverá ser entendida como a liberdade dos clubes de tomar decisões sem serem controlados por outros clubes ou terceiros. Assim, para que se possa aferir pela independência de um clube, terá de se atender ao impacto da cláusula, se realmente ameaça ou limita a autonomia do mesmo de tomar decisões, bem como se poderá ser apta a determinar a vontade ou a conduta do clube⁴⁰⁹. O clube deverá assim, ser livre para tomar decisões, fora de quaisquer influências externas que possam vir a comprometer as tomadas de decisão e as condutas do mesmo. Face ao exposto, a FIFA está encarregue de estipular normas e regulações que possam vir impor limitações à independência e liberdade dos clubes, ainda que, de certa forma, restrinja a liberdade contratual das partes. No entanto, essas restrições terão de ser proporcionais, justificadas e razoáveis para atingir um determinado objetivo (sendo este, a liberdade e autoemancipação dos clubes nas transações negociais que eventualmente incorram) que é precisamente o que acontece nos termos do artigo 18º/1bis do RSTJ⁴¹⁰.

O artigo 18º/2 indica, em adição ao número 1, que o Comité Disciplinar da FIFA poderá impor medidas disciplinares aos clubes que não observem as obrigações estipuladas no nº1⁴¹¹. Neste caso, segundo EMILIO GARCIA SILVERO, JAN KLEINER, desde a implementação do artigo 18ºbis, os clubes que violaram a previsão que consta no nº1, foram sancionados com

⁴⁰⁷ SILVERO, EMILIO GARCIA; KLEIN, JAN - *Commentary on the Regulations on the Status and Transfer of Players* - 2023, p. 252;

⁴⁰⁸ Idem, p. 252;

⁴⁰⁹ Idem, p. 253;

⁴¹⁰ Idem, p. 254;

⁴¹¹ Na sua versão original “*The FIFA Disciplinary Committee may impose disciplinary measures on clubs that do not observe the obligations set out in this article*”

penas de multa entre 10000 e 187000 CHF (Francos Suíços), pelo que o montante depende da verificação de vários fatores, tais como o número de cláusulas proibidas; a gravidade e intensidade dessas cláusulas visadas, o poderio e status financeiro do clube visado, a possibilidade de o clube ter sido o influenciado ou que influenciou, etc.⁴¹².

Em situações como esta, para além de garantir a independência e autonomia dos clubes nas decisões sobre transferências, o artigo 18ºbis do RSTJ desempenha também um papel indireto na proteção dos jogadores, visto que, numa eventual aposição de uma cláusula anti-rival num contrato de transferência de um praticante desportivo entre dois clubes, o praticante desportivo pode ver-se impedido de vir a assinar contrato com um clube que lhe ofereça melhores condições financeiras e desportivas, ficando limitado por um acordo pré-estabelecido, sem que tenha plena liberdade de escolha sobre o rumo da sua carreira.

Assim, o Artigo 18º1 bis do RSTJ da FIFA visa garantir a independência dos clubes nas suas decisões sobre transferências, proibindo que nenhum clube ou qualquer terceiro exerça influência sobre outro clube neste mesmo contexto. No entanto, embora a norma criada vise essencialmente proteger a autonomia dos clubes, cremos que exerce concomitantemente, ainda que de forma indireta, uma importante função na salvaguarda dos interesses dos praticantes desportivos, na medida em que, na eventualidade de aposição de cláusulas anti-rivais que imponham restrições excessivas à escolha do atleta, possa condicionar a sua capacidade de assinar um contrato mais vantajoso ou de ingressar num clube com melhores condições financeiras e desportivas. A análise do artigo 18ºbis deverá, assim, atender a dupla aceção, a proibição de uma ingerência indevida de um clube na política de transferências de outro, e consequentemente, garantir a liberdade do praticante desportivo na celebração de eventuais contratos de trabalho desportivos. Ao proibir que um clube imponha restrições que limite a autonomia negocial de outro, a norma evitará também que tais interferências resultem, direta ou indiretamente, em restrições à liberdade de trabalho do praticante desportivo. Nesse sentido, o artigo 18ºbis não apenas preserva a independência dos clubes, mas impede também que estes criem circunstâncias e mecanismos que, por via de cláusulas anti rivais, possam constranger a liberdade do atleta na escolha do seu futuro desportivo e profissional. Nesse sentido, ainda que a norma vise impedir a interferência e influência de terceiros sobre clubes, os efeitos da norma ora em questão acabam por garantir que os atletas não sejam prejudicados por restrições à sua liberdade de trabalho apostas entre clubes.

⁴¹² SILVERO, EMILIO GARCIA; JAN KLEIN, ob. cit. de 2023, p. 261;

2.3.4.5) A admissibilidade das cláusulas anti-rivais à luz do direito português

No âmbito do direito português, as cláusulas anti-rivais surgiram no âmbito do princípio da liberdade contratual, onde se estipula, no artigo 405º do CC, que indica 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”, pelo que, como assinala JOÃO ZENHA MARTINS, a análise da admissibilidade deste tipo de cláusula “coloca em evidência o entrechoque entre, por um lado, o princípio da liberdade de trabalho e, por outro, o princípio da autonomia privada”⁴¹³. Assim, desde logo releva a disposição do artigo 47º da CRP, que enuncia que “Todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse coletivo ou inerentes à sua própria capacidade”. Já tivemos oportunidade de analisar em detalhe o presente artigo constitucional, pelo que, cingimo-nos neste momento na sua relação com as cláusulas anti-rivais. No entanto, não podemos deixar de anotar que a prerrogativa constitucional em questão, enquanto direito de defesa, indica que a liberdade de profissão comporta duas vertentes: 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 tenham os necessários requisitos⁴¹⁴. Tratando-se de um direito fundamental, a sua restrição apenas será por meio do artigo 18º CRP, no âmbito dos Direitos, Liberdades e Garantias, que nos indica que a “lei só pode restringir os direitos, liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos”. De facto, o próprio artigo 47º/1 da CRP prevê expressamente a restrição da liberdade de escolha de profissão, quando estipula, em primeiro lugar “(...) salvas as restrições legais impostas pelo interesse coletivo ou inerentes à própria capacidade”, pelo que a CRP só admite a restrição deste princípio perante a existência de um interesse coletivo relevante que justifique a limitação no acesso e exercício da profissão; em segundo lugar, em virtude da eventual impossibilidade ou incapacidade do beneficiário (o trabalhador) de exercer tal profissão, pelo que na ausência de verificação desses pressupostos, qualquer limitação ao exercício de uma profissão, seja ela na escolha ou no seu exercício, deve ser tida como inadmissível, uma vez que colidirá inevitavelmente com a disposição no artigo

⁴¹³ MARTINS, JOÃO ZENHA, ob. cit. de 2021, p. 85;

⁴¹⁴ CANOTILHO, J. J. GOMES; MOREIRA, VITAL, ob. cit. de 2007, p. 653;

47º da CRP⁴¹⁵. Sob a esteira de RICARDO GRILO, para além destes pressupostos de índole material, acrescenta-se ainda um outro de cariz formal: “os direitos, liberdades e garantias encontram-se sob reserva relativa de competência legislativa, ou seja, só a Assembleia da República, ou o Governo mediante autorização daquela, podem legislar no âmbito dos direitos, liberdades e garantias. Como ensinam J. J. GOMES CANOTILHO, VITAL MOREIRA “A reserva de competência legislativa da AR nesta matéria vale não apenas para as restrições (artigo 18º) mas também para toda a intervenção legislativa no âmbito dos direitos, liberdades e garantias””⁴¹⁶. Assim, para o autor, “para que fosse possível viabilizar a coexistência pacífica entre uma cláusula restritiva da concorrência (como uma cláusula anti-rival) e a CRP sempre teríamos que identificar, desde logo, uma lei ou um decreto-lei autorizado e um interesse coletivo justificador dessa restrição, o que manifestamente não é o caso”⁴¹⁷. De facto, segundo o mesmo autor, não se descortina qualquer interesse coletivo eventualmente emergente da aplicação de tal restrição a um praticante desportivo, apenas se visa um interesse meramente clubístico, cujo objetivo é não permitir o enriquecimento dos plantéis dos clubes rivais com jogadores formados ou com carreiras nos clubes de origem, perante uma “clubite” inflamada, de onde se pretenda sustentar um putativo interesse coletivo, sustentando assim a legitimidade dessa mesma restrição.⁴¹⁸ No entanto, o interesse coletivo que se pretende salvaguardar, à semelhança do que se apurou na análise do artigo 2º g) dos Estatutos da FIFA, é a integridade das competições e a “manutenção de uma prática desportiva competitiva, equilibrada e transparente, na medida em que a própria subsistência do desporto depende desse equilíbrio e, tanto quanto possível, da “igualdade de armas” entre os vários clubes participantes nas competições”⁴¹⁹. Assim, perante a CRP, qualquer estipulação de uma cláusula anti-rival padece de uma inconstitucionalidade material.

Tendo a CRP natureza de lei fundamental, é notório que as leis ordinárias obrigatoriamente a tenham de respeitar, tutelando de acordo e no sentido das suas disposições. Nesse sentido, estipulou o RJCTD, no seu artigo 19º/1, que “São nulas as cláusulas inseridas em contrato de trabalho desportivo visando condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo após o termo do vínculo contratual”, que por si só proíbe expressamente quaisquer cláusulas que limitem direta ou reflexamente, a liberdade de trabalho do praticante

⁴¹⁵ GRILO, RICARDO, ob. cit. de 2019, p. 106;

⁴¹⁶ Cit. Idem, p. 106;

⁴¹⁷ Cit. Idem, p. 106;

⁴¹⁸ Idem, p. 107;

⁴¹⁹ Idem, p. 107;

desportivo, pelo que, perante a existência de uma disposição legal deste teor, inviabiliza o recurso subsidiário à secção do CT sobre os pactos de limitação à liberdade de trabalho, designadamente, a aplicação do artigo 136º do CT⁴²⁰. Com redação idêntica ao que dispunha o artigo 18º/1 do RCTD referente à Lei 28/98 de 26 de Junho, o artigo 19º/1 da Lei nº 54/2017 proíbe expressamente qualquer cláusula que limite a liberdade de trabalho do praticante, uma vez que o “interesse sério da empresa” que contribui para a sustentação deste tipo de acordos, é inverificável⁴²¹: como aponta JOÃO ZENHA MARTINS, “o afastamento da suscetibilidade de desvio da clientela e/ou a colocação dos conhecimentos adquiridos pelo trabalhador ao serviço de um concorrente não logram, pela essência da atividade, fundamento neste domínio”⁴²². De facto, de acordo com o autor, a carreira de um desportista profissional é de curta duração, e “qualquer vedação concorrencial pós contratual que impeça o praticante de competir durante determinado período pós contratual comprometeria irremediavelmente o seu direito ao trabalho, esvaziando também o sentido de realização pessoal que vai implicado pelo conceito de trabalho”⁴²³, e ainda, alicerçado pela não existência de qualquer compensação a atribuir ao atleta na sequência da cessação do contrato de trabalho para que este não se vincule laboralmente a uma ou mais entidades, compensação essa que assume uma componente indemnizatória visando a reparação do dano suposto pelo sacrifício à liberdade de trabalho⁴²⁴. Deverá ser garantido ao trabalhador, e decerto foi nesse sentido o legislador ao elaborar a norma em questão, a sua autorrealização pessoal deve ser-lhe sempre garantida, encontrando, inclusive, guarida no artigo 59º/1 alínea b) da CRP. Para além do mais, estipula o artigo 138º do CT que “É nulo o acordo entre empregadores, nomeadamente em cláusula de contrato de utilização de trabalho temporário, que proíba a admissão de trabalhador que a eles preste ou tenha prestado trabalho, bem como obrigue, em caso de admissão, ao pagamento de uma indemnização”, pelo que, com a utilização da preposição “nomeadamente”, admite a extensão a qualquer outro tipo de contrato, admitindo, também, o contrato de trabalho desportivo. Nesse sentido, as entidades empregadoras não podem proteger-se da concorrência através de acordo em que não intervenha o trabalhador visado, vulnerando, com isso, a sua liberdade de trabalho⁴²⁵. Assim, de acordo com JOÃO ZENHA MARTINS, uma obrigação assumida pelo trabalhador que limite a sua liberdade de trabalho só logra reconhecimento sistemático se for

⁴²⁰ MARTINS, JOÃO ZENHA, ob. cit. de 2021, p. 96;

⁴²¹ Idem, p. 96;

⁴²² Idem, p. 96;

⁴²³ Idem, p. 97;

⁴²⁴ Idem, p. 97;

⁴²⁵ Idem, p. 98;

livremente decidida ou consentida; for portadora de um interesse sério (apto para a tutela dos interesses da empresa); e se for limitada no tempo, estando vedada a assunção de obrigações perpétuas⁴²⁶.

De facto, e sustentando-nos nas palavras de JOÃO ZENHA MARTINS, o desvalor jurídico subjacente à criação de um instrumento destinado a adulterar a concorrência mantém-se nos casos em que, com destinatários definidos, “os empregadores se comprometem a criar uma barreira de acesso ao mercado de trabalho, mesmo que não tenha havido uma relação laboral prévia e independentemente de qualquer acordo formal”⁴²⁷. Reportando ao âmbito do direito da concorrência, o simples acordo entre empresas, efetivado à margem da vontade dos trabalhadores, não deixará de ser nulo⁴²⁸. Existem restrições incidentes no direito da concorrência, nomeadamente em função da rigidificação do mercado de trabalho, de ineficiências, de desestímulo à inovação, e da utilização de instrumentos que exponenciem o primado da liberdade contratual em detrimento da liberdade de concorrência, que levam a uma necessidade de se estabelecer a uma política de concorrência, de forma a que, se por um lado, a constituição garante a liberdade económica face à atuação do Estado (nos termos do artigo 61º da CRP), também a legislação de defesa da concorrência deve assumir essa dimensão garantística da liberdade de empresa contra as restrições de natureza privada⁴²⁹, como as que decorrem de acordos restritivos da concorrência⁴³⁰.

Nesse sentido, qualquer tipo de operações que viabilizem a rotulagem de trabalhadores e que amparem situações que não encontram respaldo em qualquer interesse coletivo, é suscetível de censura jurídica⁴³¹, pelo que não só ofende o princípio da liberdade de trabalho, como também à proibição de “qualquer obstáculo externo ao exercício de uma atividade laboral (liberdade dirigida contra os entes públicos e contra as entidades particulares)”⁴³². Aquando das preocupações quanto à necessidade de uma concorrência livre e leal, e perante a consagração da liberdade de trabalho, “em função da efemeridade da carreira de um atleta e da existência de prazos estabilizadores, já se encontra parcialmente rarefeita, importando (...) evitar o surgimento de instrumentos atípicos que agravam as limitações endogenamente associadas ao

⁴²⁶ Idem, p. 97 e 98;

⁴²⁷ Idem, p. 100;

⁴²⁸ Idem, p. 100;

⁴²⁹ Relevando, para o efeito, os artigos 81º alínea f) e 99º alíneas a) e c) da CRP, que visam a proteção da livre concorrência;

⁴³⁰ SILVA, MIGUEL MOURA E, - *Direito da Concorrência* - AAFDL, 2020, p. 127;

⁴³¹ In MARTINS, JOÃO ZENHA, ob. cit. de 2021, p. 103;

⁴³² Idem, p. 103;

sistema laboral desportivo”⁴³³. Assim, e segundo JOÃO ZENHA MARTINS, um clube “que procura controlar a sua concorrência através de ónus, encargos ou previsões que limitam a liberdade de trabalho dos seus anteriores praticantes não tem qualquer incentivo à “melhoria” ou à construção de um plantel competitivo, circunstância que, indo de par com o propósito de diminuir as possibilidades de sucesso desportivo dos seus competidores, não traduz, bem pelo contrário, qualquer vantagem para o espetáculo desportivo”⁴³⁴, prejudicando assim o espetáculo, pelo que da mesma forma que os clubes não podem obrigar-se a não concorrer entre si, também não poderão, por via de acordos aptos a afetar a incerteza associada às competições, estreitar as condições subjacentes à celebração de um contrato de trabalho desportivo se o praticante assim o desejar⁴³⁵.

Assim, perante as coordenadas no sistema e à fundamentalidade dos princípios da liberdade de trabalho e da liberdade de concorrência, não se vê como admitir um acordo que, tocando diretamente no princípio da liberdade de trabalho, se ancora num interesse privado, de natureza egoística, sem densidade bastante para, face aos valores em jogo, se eleve à categoria de interesse coletivo⁴³⁶. Trata-se, assim, apenas um comportamento tendente a limitar ou suprimir a mútua concorrência, sendo inadmissível independentemente do setor de atividade implicado⁴³⁷.

Como aponta JOÃO ZENHA MARTINS, não obstante a pluralidade de ordenamentos jurídicos e da internormatividade que atravessa as esferas associativas e estatais, uma coisa é a interpretação de um regulamento associativo (o artigo 18ºbis do RTSJ, como vimos) outra será “o conjunto de implicações jusfundamentais e (anti)concorrenciais que determinadas práticas produzem e cuja (re)solução deve operar em concretização dos vetores sistemáticos do ordenamento nacional e das mensagens substantivas que estes, tantas vezes para lá de regulação legal específica, fornecem”⁴³⁸. Assim, no que respeita à modalidade do futebol, tudo está em saber se, por um lado, e aquando da disposição do artigo 18ºbis do RSTJ, as cláusulas anti-rivais afetam a liberdade de trabalho, influenciando negativamente na decisão de contratar do clube (a denominada *ability to influence*, como vimos), pelo que não sendo o caso, a liberdade de trabalho permanece intocada, falhando qualquer interesse de ordem pública mobilizável para

⁴³³ Cit. Idem, p. 105;

⁴³⁴ Cit. Idem, p. 105;

⁴³⁵ Idem, p. 106;

⁴³⁶ Idem, p. 112;

⁴³⁷ Idem, p. 114;

⁴³⁸ Idem, p. 113;

determinar a sua nulidade⁴³⁹, e por outro, se o praticante conserva, ou não a liberdade necessária para definir o seu futuro profissional, dispondo de uma margem negocial suficiente que lhe permita, numa fase estabelecida na sua carreira, aceitar uma cláusula deste teor sem que sofra qualquer tipo de repercussão negativa.

No entanto, no seio do ordenamento jurídico português o artigo 19º/1 do RJCTD, concretizando a disposição constitucional relativa à liberdade de trabalho, a sua redação é clara: proibem-se expressamente quaisquer cláusulas que limitem, direta ou reflexamente, a liberdade de trabalho do praticante⁴⁴⁰. Ao restringir e dificultar a contratação de um atleta por um determinado clube, a cláusula anti-rival permite que o beneficiário restrinja a liberdade do atleta, pelo que não sendo aplicável o regime do artigo 136º do CT, não tenha de suportar qualquer custo compensatório, procurando, assim, afastar a concorrência à margem da proibição ínsita no artigo 19º/1 do RJCTD, sendo apto a produzir um resultado danoso à liberdade de trabalho, que, por ser consagrado constitucionalmente pelo artigo 47º CRP⁴⁴¹, não é limitável em função do caso em questão.

No entanto, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA indica que se trata de “uma intolerável limitação à liberdade de trabalho a aposição destas cláusulas quando um atleta querendo assinar contrato de trabalho com um clube coberto pela cláusulas anti rivais, sabe de antemão que esse clube terá de pagar um acréscimo pecuniário ao clube *a quo*, condicionando a sua opção numa transferência futura, violando o princípio da igualdade e não discriminação (art. 13º da CRP) e da liberdade de trabalho do praticante desportivo (arts. 47º e 58º da CRP)”⁴⁴². Nesse sentido, o autor defende que a cláusula anti-rival só será válida “se o sistema não permitir que um determinado clube influencie a transferência de um praticante, condicionando, por essa via, as condições em que, posteriormente, irá exercer a sua liberdade laboral”⁴⁴³. Por esse motivo, o autor sustenta que a cláusula anti-rival será em princípio inválida porque, por um lado, colide com a liberdade de trabalho e do disposto nos artigos 47º e 58º da CRP, e, por outro, colide com a liberdade de trabalho e estabilidade no emprego, causando a nulidade da cláusula (violando assim o artigo 19º/1 do RJCTD) por se verificar após o termo da relação contratual⁴⁴⁴

⁴³⁹ Idem, p. 110;

⁴⁴⁰ Idem, p. 115;

⁴⁴¹ Idem, p. 115;

⁴⁴² Cit. CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, - *Cláusulas Limitativas da Liberdade de Trabalho do Praticante Desportivo Profissional* –Lisboa, 2023, p. 27;

⁴⁴³ Cit. Idem, p. 27;

⁴⁴⁴ Idem, p. 27;

Pelos motivos visados, no ordenamento jurídico português, no que diz respeito à modalidade do futebol, e em articulação com a disposição constitucional presente no artigo 47º CRP (concretizada pelo artigo 19º/1 do RJCTD) com o artigo 18ºbis do RSTJ, qualquer cláusula anti-rival que por um lado, tenha a capacidade de influenciar o clube de tal forma que o obrigue a tomar uma decisão em função da aposição dessa mesma cláusula anti-rival (limitando assim a sua autonomia e capacidade decisória) e que, por outro, não salvguarde ao praticante desportivo a sua liberdade discricionária de decidir o seu futuro profissional, deverá ser considerada nula ao abrigo da ordem jurídica portuguesa, ao abrigo do artigo 19º/1 do RJCTD, dado que nesta situação em concreto, as cláusulas anti-rivais visam efetivamente condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo, uma vez que se verifica após o termo do vínculo do termo contratual (a cláusula visará produzir efeitos quando o praticante desportivo já não tenha qualquer relação laboral com a presente entidade empregadora).

No restante das modalidades, a invalidade da cláusula anti-rival deverá ser apurada em função da restrição da liberdade de trabalho do praticante desportivo, pelo que, se tal cláusula for apta a provocar essa restrição ilegítima, aplicar-se-á o artigo 47º da CRP e 19º/1 do RJCTD. Nesse sentido, a cláusula deverá ser nula, e concretizando com o artigo 289º do CC, a própria Ordem Jurídica não tolera o vício e não permite que o negócio chegue a ter eficácia, pelo que não aceita que o vício seja sanado, o próprio Direito recusa a sua validade⁴⁴⁵. A nulidade, por sua vez, de acordo com o artigo 286º do CC, poderá ser invocada a todo o tempo⁴⁴⁶.

2.3.4.6) Jurisprudência relevante

Várias foram as ocasiões em que uma cláusula desta natureza foi aposta nos contratos de transferência, posteriormente escrutinados junto do CAS, onde se procedeu à averiguação pela conformidade das mesmas com o artigo 18ºbis do RSTJ. Para que possamos compreender a dinâmica e o *modus operandi* das cláusulas anti-rival, é pertinente procedermos à análise de jurisprudência. Vejamos.

⁴⁴⁵ VASCONCELOS, PEDRO PAIS DE, - *Teoria Geral do Direito Civil* – Almedina, 7ª edição 2012, p. 632;

⁴⁴⁶ Idem, p. 638;

2.3.4.6.1) CAS 2021/A/8076 (Sport Lisboa e Benfica SAD v. Fédération Internationale de Football Association)

Na decisão do CAS 2021/A/8076 (Sport Lisboa e Benfica SAD v. Fédération Internationale de Football Association), em Janeiro de 2020, a Sport Lisboa e Benfica SAD celebrou um acordo de transferência com o clube Brasileiro Avaí F.C em relação ao jogador Vinícius de Lima Ferreira. O respetivo acordo de transferência continha diversas cláusulas, em que numa delas, constava a indicação de que a Sport Lisboa e Benfica SAD transferiria o jogador sem quaisquer obrigações ou encargos, e, em contrapartida, o Avaí F.C reconheceria que o Sport Lisboa e Benfica SAD seria detentor da quantia de 50% do valor de uma eventual futura transferência, sendo esta definitiva ou temporária, bem como de qualquer receita que eventualmente surgisse⁴⁴⁷. No entanto, foi estipulada numa cláusula (2.3), que estabelecia o seguinte: *“If the transfer PLAYER is for Futebol Clube do Porto – Futebol, SAD, for Sporting Clube de Portugal – Futebol, SAD or the Sporting Clube de Braga, Futebol, SAD, is hereby expressly agreed that the BENFICA SAD will be due the amount corresponding to the ownership of the right to 50% (fifty percent) of the total value of the transfer, plus an additional compensation of €10.000.000 (ten million), plus the VAT due to rate legal, all to be settled within 30 (thirty) days from the registration of the PLAYER’s employment contract with one of the sports companies identified here”*. Em termos práticos, o Benfica estabeleceu uma cláusula em que caso uma futura venda se concretizasse, e o jogador se transferisse ou para o Futebol Clube do Porto, ou para o Sporting Clube de Portugal, ou ainda para o Sporting Clube de Braga, para além da já convencionada quantia de 50% devida pelo Avaí F.C. oriunda da verba dessa mesma transferência, o último deveria proceder ainda ao pagamento de uma compensação de 10.000.000€, consubstanciando assim, na íntegra, uma cláusula anti-rival. De facto, com uma cláusula deste teor, a Sport Lisboa e Benfica limitava a liberdade do Avaí F.C. em matéria relacionada com transferências, pelo que este último, caso decidisse vender o jogador a um clube visado, tendo de efetuar o pagamento da taxa de transferência de 50% da venda e ainda a compensação de 10.000.000€, desencadearia a aplicação do artigo 18ºbis do RSTJ da FIFA, e, consequentemente, foi o Sport Lisboa e Benfica condenado ao pagamento de uma coima no valor de 40000 CHF. Posteriormente, o Benfica contestou esta decisão, argumentando que o

⁴⁴⁷ Como consta na decisão do Court of Arbitration for Sport (CAS) de 2021/A/8076 (Sport Lisboa e Benfica SAD v. Fédération Internationale de Football Association) disponível em <https://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/8076.pdf>

acordo em causa não gerava uma influência, visto que o jogador não era exceccionalmente importante, e para efeitos de aplicação do artigo 18ºbis, teria de existir uma série de acordos similares que respeitassem a vários jogadores, que, alinhados, pudessem efetivamente condicionar a independência, políticas ou performance das equipas dos clubes. Para além do mais, o conceito de influência não é suficientemente claro, pelo que baseando nas então recentes decisões do CAS, a interpretação do conceito de influência teria sido feito de forma restritiva, pelo que, no caso em apreço, o acordo teria sido feito apenas em relação a um jogador e não poderia conduzir a uma “influência” propriamente dita. A cláusula 2.3 só seria acionada caso o jogador fosse transferido para os maiores rivais do Benfica, e que, dado que a cláusula anti-rival em questão apenas visa três clubes de entre milhares no mundo, não existia uma influência material exercida nas decisões do Avaí F.C. Ora, sendo dado assente, que neste caso estamos perante uma cláusula anti-rival, o Tribunal decidiu pela violação do artigo 18ºbis do RSTJ, uma vez que a cláusula em questão estava diretamente elaborada para condicionar a vontade do Avaí F.C. em relação à transferência do Jogador em função dos interesses do Sport Lisboa e Benfica, e ainda, o impacto da cláusula acentuava ferverosamente o desequilíbrio nas partes do contrato, pelo que a quantia de 10.000.000€, ao representar um valor 156 vezes superior aos ganhos eventuais da receita da transferência do jogador pelo clube brasileiro (referente à época de 2020/2021), 10.000% do seu valor económico, e 400 vezes mais que o salário anual do mesmo. Tratava-se, portanto, de um valor claramente desproporcionado e exagerado, apenas utilizado para impedir que o jogador não se transferisse para o Futebol Clube do Porto, ou para o Sporting Clube de Portugal, ou ainda para o Sporting Clube de Braga (os maiores rivais do Sport Lisboa e Benfica). A cláusula era assim, propensa a dissuadir desrazoavelmente o clube Avaí F.C de transferir o jogador para um clube rival do Sport Lisboa e Benfica, beneficiando diretamente este último em detrimento da autonomia do Avaí F.C., e que, perante uma cláusula deste teor, seria o Avaí F.C. forçado a reconsiderar a oferta efetuada por um destes clubes, em função da oneração que carrega através da imposição desta cláusula por parte do Sport Lisboa e Benfica.

2.3.4.6.2) Club Atlético Osasuna vs Torino FC: A disputa sobre a Cláusula Anti-Rival

Em 2017, o atleta Alex Berenguer transferiu-se Club Atlético Osasuna para o Torino F.C. pela quantia de 7 milhões de euros. Uma vez que havia conhecimento de que o Athletic Club de Bilbao tinha na altura o jogador referenciado para reforçar a sua equipa, foi estipulada

uma cláusula de 1,5 milhões de euros caso futuramente o Torino F.C. decidisse vender o jogador para o Athletic Club de Bilbao. Eventualmente, em Outubro de 2020, o jogador veio mesmo a transferir-se para o Athletic Club de Bilbao, que, por sua vez, acionava a referida cláusula. Nesse sentido, como indica LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, em 2021, a FIFA e o TAS de Lausanne abriram um importante precedente ao validar a cláusula anti-rival imposta pelo Club Atlético Osasuna no contrato de Alex Berenguer, que obrigava a equipa italiana ao pagamento da quantia de 1,5 milhões de euros ao Club Atlético Osasuna. A equipa italiana recusou-se a pagar o respetivo valor, que motivou o Club Atlético Osasuna a recorrer à FIFA para exigir o pagamento do valor devido pelo Torino F.C. e, em 9 de Setembro de 2021, a Comissão de Status do Jogador concordou com o clube navarro. O Club Atlético Osasuna conseguiu cobrar a última prestação da transferência, mas não os 1,5 milhões pendentes, uma vez que o Torino F.C. recorreu da decisão perante o TAS, que no passado dia 28 de Fevereiro de 2023 decidiu ratificar a decisão da FIFA e rejeitar o recurso apresentado pelo clube Italiano⁴⁴⁸.

2.3.4.6.3) CAS 2020/A/7417 Arsenal FC v. Fédération Internationale de Football Association

Por sua vez, na decisão do CAS 2020/A/7417 (Arsenal FC v. Fédération Internationale de Football Association), acontece que, em Agosto de 2018, o Arsenal F.C. vendeu dois jogadores, Chuba Akpom para o PAOK F.C. da Grécia por 2,3 milhões de euros e Joel Campbell, para o Frosinone Calcio de Itália por 1,5 milhões de euros. Aquando da transferência, o Arsenal F.C. incluiu uma cláusula de venda nos contratos dos jogadores referidos (nas transferências para o PAOK F.C., na Grécia e para a Frosinone Calcio, Itália, respetivamente), na eventualidade de uma posterior transferência, consubstanciando a mesma, em relação a Chuba Akpom, na cláusula 3.6 do contrato que estipulava o seguinte: *“If PAOK agrees to transfer, on a permanent basis, the registration of the Player to another football club (the “Future Transfer”), PAOK shall pay to Arsenal an amount in cash (“the Future Transfer Compensation”) equal to (a) in the event of a Future Transfer to a football club in the UK, 40% (forty per cent.), or (b) in the event of a Future Transfer to a football club outsider the UK, 30%*

⁴⁴⁸ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit de 2023, p. 27;

(*thirty per cent.*)”⁴⁴⁹. Assim, o Arsenal F.C. estipulou uma cláusula em que era exigido ao PAOK F.C. o pagamento de 40% da verba de transferência ao primeiro em caso de venda para um clube inglês, e de 30% para um outro clube. Respeitando à transferência de Joel Campbell para o Frosinone Calcio, estipulava a cláusula 3.5 o seguinte: “*If Frosinone agrees to transfer, on a permanent basis, the registration of the Player to another football club (the “Future Transfer”), Frosinone shall pay to Arsenal an amount in cash (the “Future Transfer Compensation”) equal to (a) in the event of a Future Transfer to a football club in the UK, 30% (thirty per cent.), or (b) in the event of a Future Transfer to a football club outside the UK, 25% (twenty-five per cent.)*”. Nesta situação, o Arsenal estipula uma cláusula onde era exigida ao Frosinone Calcio o pagamento de 30% da verba de transferência para um clube inglês e de 25% para um outro clube. O CAS entendeu que as cláusulas infringiam o disposto no artigo 18ºbis do RTSJ da FIFA, com o fundamento de que o efeito que o Arsenal F.C. pretendia causar era o de evitar e constranger os clubes a gozar de total liberdade e independência em matéria relacionada com transferências. Nesse sentido, foi lançada uma sanção ao Arsenal F.C. de 40000 CHF, com o alerta da aplicação de coimas mais severas caso esta conduta se voltasse a repetir. O Arsenal F.C., por sua vez, alegou que mesmo perante a aposição de comissões de venda futuras, nada apontaria no sentido de levar o Arsenal F.C. a interferir de qualquer forma na decisão dos clubes (ou do PAOK F.C. ou da Frosinone Calcio), pelo que permaneceriam autónomos e aptos para tomar qualquer decisão que estes achassem apropriadas em função das suas necessidades desportivas. Para além disso, o facto de os clubes aceitarem o pagamento de uma taxa percentual superior dependendo do território geográfico onde se encontra o futuro clube comprador, não consubstancia um efeito influenciador da independência dos clubes, e, neste caso, tratando-se de um valor tão modesto, tão pouco constituiria uma ameaça à integridade do jogo. Alegou também o Arsenal que, as referidas cláusulas ao se referirem aos clubes do Reino Unido e não, por exemplo, à *Premier League*, não consubstancia uma violação ao artigo 18ºbis, pelo que a FIFA tinha falhado em avaliar concretamente a natureza desta cláusula ao considerá-la como uma cláusula anti-rival. O Tribunal, por sua vez, pronunciou-se no sentido de perante a disposição do artigo 18ºbis, e a necessidade de articular o presente artigo com a liberdade contratual dos clubes, para que exista uma verdadeira violação do artigo 18ºbis do RSTJ, teria de existir uma influência suficientemente material, que terá de ser apurada caso a caso. Com isto, afirma o tribunal que qualquer influência substancialmente exercida num clube pode não

⁴⁴⁹ Como consta na decisão do *Court of Arbitration for Sport* (CAS) de 2020/A/7417 (Arsenal FC v. Fédération Internationale de Football Association (FIFA)) disponível em <https://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/7417.pdf>

ser considerada digna de acionar a proibição ínsita no artigo 18º bis, pelo que para o Tribunal, a influência exercida para desencadear a aplicação do referido artigo, terá de ser suficientemente forte e apta para que concerne a um interesse digno de proteção, de maneira a preservar a integridade da competição como um todo. Assim, e apesar de caracterizar as referidas comissões de venda como cláusulas anti-rival, o Tribunal entendeu que a percentagem adicional a ser paga ao Arsenal F.C. no caso de os jogadores serem transferidos para um clube situado no Reino Unido (de 10 e 5% a mais, para Akpom e Campbell, respetivamente) era de facto muito modesta, com uma força muito limitada, ainda por cima tendo em conta que a maioria dos clubes da *Premier League* detêm uma capacidade financeira confortável que lhes permite pagar comissões mais altas de transferência, não constringendo ou condicionando a sua vontade de os adquirir. Nesse sentido, a influência exercida pelo Arsenal F.C neste caso concreto não fora suficiente para consubstanciar um condicionamento na independência e capacidade de autonomia do clube, pelo que, concluindo, não violaria a disposição do artigo 18º bis do RSTJ.

2.3.4.6.4) CAS 2020/A/7158 Real Madrid C.F. c. FIFA

Semelhante decisão foi proferida no acórdão TAS 2020/A/7158 (Real Madrid C.F. c. FIFA)⁴⁵⁰ aquando da transferência do jogador Brahim Diaz do Manchester City F.C. para o Real Madrid C.F., a 6 de Janeiro de 2019, onde foi estipulada uma cláusula (5.2 do contrato) com o seguinte teor: *“In the event that REAL MADRID transfers the registration of the Player to a third party club (a “Third Party Club”) on a permanent basis (a “Further Transfer”) then REAL MADRID shall pay to MCFC an amount (the “Sell-on Fee”) equal to 15% of the amount by which the consideration received by REAL MADRID as a result of such Further Transfer (net of taxes) exceeds the amounts received by MCFC under this Agreement (net of taxes) (the “Profit”) save that, in the event that the relevant Third Party Club is a club in the region of Greater Manchester, the relevant Sell-on Fee shall be 40% of the Profit”*. Resumidamente, estipulava a cláusula que perante uma futura transferência de Brahim Diaz do Real Madrid para um clube terceiro, o primeiro teria de pagar ao Manchester City F.C. 15% da quantidade recebida pelo Real Madrid fruto da futura transferência, pelo que se o jogador se viesse a transferir para um clube de Manchester (nomeadamente, o Manchester United F.C.) a comissão

⁴⁵⁰ Como consta na decisão do *Court of Arbitration for Sport* (CAS) de 2020/A/7158 (Real Madrid C.F. c. FIFA), disponível em <https://www.eldial.com/publicador/pdf/CC6FBD.pdf>

a pagar subiria de 15 para 40%. A FIFA entendeu que pela simples leitura da cláusula 5.2 do contrato, a mesma estava redigida para interferir na futura transferência do Jogador, e, consequentemente, na independência e autonomia do Real Madrid em assuntos relacionados com transferências, deparando-se a diferença na comissão em relação ao facto de o jogador ser vendido a um clube do mundo fora da região de Manchester (15%) e a um clube da região de Manchester (40%), o que tornaria suscetível a aplicação do artigo 18ºbis do RSTJ, visto que conferia ao Manchester City F.C uma real e efetiva capacidade de influenciar e condicionar a futura transferência do jogador, consumada desde o primeiro momento. Em caso de uma futura transferência do jogador, o Manchester City F.C. estabelece condições mais gravosas para o Real Madrid C.F. perante a transferência para um clube da zona de Manchester. Entretanto, o Tribunal veio decidir sobre a questão controvertida, indicando que, a suscetibilidade de aplicação do artigo 18ºbis depende da circunstância de a independência do clube ter sido afetada de tal forma que realmente ponha em risco a integridade da competição, e, no caso disposto, o clube pelo qual a influência é exercida não é uma qualquer instituição, trata-se do Real Madrid C.F., que do ponto de vista patrimonial, é um dos clubes que regista os maiores ingressos no mundo, bem como mais sucedido desportivamente, tendo sido considerado pela FIFA como o melhor clube do século XX e conquistador de diversos títulos, em especial, vencedor da *Champions League* por 15 vezes. Por esse motivo, e perante um clube magnânimo como o Real Madrid C.F., com altas receitas financeiras e com muito sucesso desportivo, o Tribunal entendeu que o Artigo 18ºbis do RSTJ não fora violado, uma vez que a influência exercida pelo Manchester City F.C. não é determinante para coagir a vontade do Real Madrid C.F. a não vender o jogador a um clube de Manchester. A comissão percentual inserida pelo Manchester City F.C. não consubstanciaria, assim, uma violação do artigo 18ºbis, uma vez que, para além de não exercer uma influência indevida e determinante na vontade do Real Madrid C.F. numa futura venda do jogador, o último aceitou a inclusão da cláusula variável como compromisso de baixar o valor de transferência⁴⁵¹.

⁴⁵¹ Informação disponível em <https://www.linklaters.com/pt-pt/insights/blogs/sportinglinks/2022/january/play-on-cas-clarifies-the-permissibility-of-variable-sell-on-clauses-in-football-transfers>

2.3.4.7) Tomada de posição

Tendo analisado já a admissibilidade das cláusulas anti-rivais no âmbito português e internacional, passamos à exposição da nossa posição. No entanto, primeiramente, cremos que é necessário proceder a uma reflexão sobre as últimas decisões jurisprudenciais. Vejamos: enquanto que no primeiro caso, o Tribunal usou como critério o montante estabelecido pelo Sport Lisboa e Benfica para aferir da influência exercida pelo mesmo para condicionar a vontade do Avaí F.C, evidenciando o desfasamento entre as partes no contrato em termos financeiros e desportivos; no segundo, terceiro e quarto caso as decisões do Tribunal foram distintas: não se propugnou pela violação do artigo 18ºbis, uma vez que a influência exercida sobre o clube contratante não era suficiente para desvirtuar o intuito do artigo 2º g) dos Estatutos da FIFA, argumentando que a dimensão financeira e desportiva do clube influenciado, de tão magnânimo e sedimentado na esfera do futebol mundial, não era suficiente para despoletar a aplicação do artigo 18ºbis. Ora, tomando como base a disposição no artigo 18ºbis do RSTJ, relembre-se, *“No club shall enter into a contract which enables the counter club/counter clubs, and vice versa, or any third party to acquire ability to influence in employment and transfer-related matters its independence, its policies or the performance of its teams”*, a preposição *“acquire ability to influence”* parece-nos clara: qualquer suscetibilidade de poder influenciar um clube deverá caber no âmbito do artigo 18ºbis. Deverá ser esta a interpretação literal da norma. No entanto, existe a necessidade de ponderar a situação em cada caso e, de facto, a argumentação do tribunal é válida, uma vez que, em certos casos, as cláusulas anti-rivais podem não ser esmagadoramente dissuasoras de certo comportamento ou conduta, visto que muitas vezes os clubes têm mais que capital para suprir essa limitação, não se verificando, assim, uma restrição à vontade dos mesmos, que é efetivamente o caso do Real Madrid C.F.. Aquando da magnitude do Real Madrid C.F., o tribunal entendeu (e bem, na nossa opinião) que aquando do seu poder negocial, a sua margem de lucro oriundo do seu sucesso desportivo financeiro e desportivo, a cláusula imposta pelo Manchester City F.C. não era suficiente para condicionar e influenciar a conduta do Real Madrid C.F. numa futura venda do jogador, pelo que não se encontraria violada a disposição do artigo 18ºbis, uma vez que não existe, neste caso em específico, uma influência propriamente dita, materializável. No entanto, e atendendo aos contornos do caso concreto, trata-se da transferência de um jogador com na altura 20 anos, ainda no começo da sua carreira, à procura de se estabelecer como um profissional. Nesse sentido, e também pelo valor da verba de transferência reduzida, 17 milhões, evidencia o

mesmo facto de que ainda não se trata de um “*established professional*”⁴⁵² ou seja, um profissional estabelecido, com provas dadas da sua qualidade, e com um relevo considerável dentro do universo futebolístico, que lhe permite gozar de um estatuto que o eleve ao patamar de elite. De acordo com EMILIO GARCIA SILVERO, JAN KLEINER, sustentando-se numa decisão jurisprudencial, o apuramento de quatro critérios para que se afira a presença de um profissional estabelecido, é feito a partir da idade do jogador, as suas últimas performances, quão experientes os seus colegas de equipa são e ainda se o período de formação terminou (tomando, como referência, o facto de, na generalidade, o jogador concluir toda a formação, em todas as suas vertentes, com a idade de 23 anos). Os autores apontam ainda mais um critério subjetivo, sendo esse o facto de, se no início da temporada, o jogador era esperado que assumisse a qualidade de titular e jogasse regularmente⁴⁵³. Voltando aos termos do caso em apreço, o jogador Brahim Diaz à altura, com 20 anos, e numa equipa como o Manchester City F.C., repleta de jogadores de elevada qualidade e que preenchiam o estatuto de “*established professional*” e, por isso, assumindo estatuto de reserva com muito poucas possibilidades de jogar frequentemente, chegamos facilmente à conclusão de que o jogador Brahim Diaz não perfazia esse estatuto de “*established professional*”. Nesse sentido, cremos que o tribunal não teve em conta todos os elementos relevantes para poder decidir de forma totalmente esclarecida, pelo que estando ainda Brahim Diaz num processo de afirmação no seio futebolístico, à procura de se estabelecer internacionalmente e mostrar as suas capacidades, a restrição da sua liberdade de trabalho ao ser incutida uma cláusula anti-rival no seu contrato de transferência, surgiria um obstáculo (injustificado e ilegítimo, a nosso ver) à eventual futura transferência para um clube como o Manchester United, que, devido à sua competitividade (candidato ao título da *Premier League* e assumindo frequentemente presença nas diversas competições internacionais) poderia conferir ao jogador melhores condições de trabalho e possibilidade de mostrar as suas habilidades e capacidades como futebolista, atuando assim num clube mediático, com maior visibilidade, financeiramente e desportivamente mais poderoso. A oposição desta cláusula anti-rival revela-se, neste caso concreto, de uma restrição ilegítima à liberdade de trabalho do atleta.

No caso relativo à imposição de uma cláusula anti-rival aos contratos dos jogadores Chuba Akpom e Joel Campbell pelo Arsenal, à diferença percentual existente perante a futura transferência para um clube fora do Reino Unido, comparativamente para com um outro clube diferente (respetivamente, de 10 e 5%), o tribunal considerou que a diferença é tão residual que

⁴⁵² Socorrendo-nos, para o efeito, da expressão “*established professional*” presente no artigo 15º do RSTJ;

⁴⁵³ EMILIO GARCIA SILVERO, JAN KLEIN, ob. cit. de 2023, p. 160;

não é apta a exercer uma influência neste caso concreto, podendo materialmente exercer um condicionamento na formação da vontade dos clubes para os quais os jogadores se transferiam (PAOK F.C. e Frosinone Calcio). Ora, neste caso, e atendendo à dimensão internacional dos clubes, em nada comparáveis com o anterior mencionado Real Madrid C.F., tanto em nível desportivo como a nível financeiro, cremos que não se poderá compactuar com a decisão do tribunal, uma vez que, a diferença de 10 e 5% poderão relevar valores significativos para o clube em causa considerar não optar pela venda ao clube que esteja abrangido pela cláusula e assim, ir ao encontro ao critério do artigo 18ºbis do RSTJ. A aptidão e habilidade de influenciar o comportamento e a conduta do clube contratante, que, e dependendo da verba futura de transferência, até o valor de 5% poderá impactuar na decisão e obrigar o clube a ponderar vender o jogador a um clube que não esteja abrangido pela cláusula anti-rival, de forma a assegurar a receita daí proveniente, que, para um clube de menor dimensão, decerto lhe será proveitosa e, quiçá, fundamental. Nesse sentido, neste caso cremos que o tribunal não teve em consideração esse fator, pelo que a diferença, mesmo que residual e insignificante em termos teóricos, tratando-se de dois clubes com menor dimensão desportiva e financeira, poderão ser determinantes para condicionar a decisão de uma futura venda, prejudicando assim, a integridade dos jogadores, restringindo ilegitimamente a sua liberdade de trabalho.

Em relação ao caso Alex Berenguer, tendo em conta a disposição no artigo 18ºbis do Regulamento RSTJ teremos, então, de atender a dois fatores: a situação e condição do jogador visado pela cláusula anti-rival (para que possa averiguar se estamos perante um “*established professional*”) e a dimensão internacional, desportiva e financeira do clube sobre o qual foi exercida a influência. Ora, Alex Berenguer, à altura da transferência para o Athletic Club de Bilbao, com 25 anos, e atendendo nomeadamente aos critérios apontados anteriormente para que se possa concluir que um jogador se trata de um “*established professional*” (a idade do jogador, as suas últimas performances, quão experientes os seus colegas de equipa são, se o período de formação terminou e ainda se era expectável que o jogador assumisse a qualidade de titular) podemos concluir que, na nossa opinião, ainda não se inseria nessa mesma categoria, uma vez que ainda não tinha provas dadas no futebol mundial, não se estabelecendo ainda como um profissional estabelecido, nem se poderia concluir pela sua titularidade onde quer que eventualmente se transferisse. Por seu turno, o clube visado pela cláusula é o Torino F.C. que, numa altura em que muitos clubes de menor dimensão sofreram uma quebra de receitas aquando da pandemia Covid-19 (com a interrupção da liga e a posterior retomada dos jogos à porta fechada, levando a uma perda de receitas de bilheteria, ou de merchandising), originou, entre

outros fatores, um impacto negativo nas finanças do clube. Segundo dados do Transfermarkt, o Torino F.C. teve ainda um balanço de transferências negativo⁴⁵⁴ com um prejuízo de 4,40 milhões de euros. Ora, a conjuntura presente, alicerçada pelas circunstâncias excecionais ditadas pela Covid-19, levam a crer que a quantia de 1,5 milhões abrangida pela cláusula anti-rival exercida pelo Club Atlético Osasuna seria suficientemente condicionadora e determinante para levar o Torino F.C. a não vender o jogador em questão, que é precisamente o que é visado pelo artigo 18ºbis do RSTJ. Nesse sentido, cremos que a cláusula aposta no contrato de transferência de Alex Berenguer deverá ser nula por contrariar o artigo 18ºbis do RSTJ, pelo que o tribunal, na nossa opinião, não atendeu às circunstâncias concretas da situação e não tomou em linha de conta a situação financeira do Torino F.C. na altura da transferência do atleta, que se encontrava significativamente mais fragilizada em função da epidemia Covid-19. A quantia de 1,5 milhões (ainda que relativamente modesta em circunstâncias ditas normais) acabaram por se revelar determinantes para ditar a efetiva influência na conduta do clube, conduta essa proibida pelo artigo 18ºbis do RSTJ.

Defendemos, nesse sentido, uma posição intermédia: o artigo 18ºbis não deverá ser aplicado de forma cega e literal, admitindo uma interpretação do mesmo. De facto, perante uma igualdade de condições, a hipotética influência exercida poderá ou não ser determinante para condicionar e moldar a vontade dos contraentes, pelo que deverá ser analisada caso a caso, e atendendo às circunstâncias que as rodeiam.

De facto, a grande discussão jurídico-regulamentar que se prende com a validade das cláusulas anti-rivais é face ao artigo 18ºbis do RSTJ da FIFA e face aos princípios constitucionais da liberdade e de acesso ao trabalho⁴⁵⁵. Nesse sentido, e como aferimos, existe a necessidade de ponderar a situação caso-a-caso, analisando os elementos em questão, de forma a apurar a melhor solução. Atendendo à disposição do artigo 18ºbis (em que se afirma que *“No club shall enter into a contract which enables the counter club/counter clubs, and vice versa, or any third party to acquire ability to influence in employment and transfer-related matters its independence, its policies or the performance of its teams”*) a preposição *“ability to influence”* terá de ser aferida no caso concreto, considerando o clube influenciado e de que forma é que essa influência se poderá repercutir numa futura transferência, ou seja, se condiciona a decisão do clube contraente ao ponto de o levar a hesitar, ponderar, ou até mesmo

⁴⁵⁴Dados disponíveis em https://www.transfermarkt.pt/torino-fc/transfers/verein/416/plus/?saison_id=2019&pos=&detailpos=&w_s=

⁴⁵⁵ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2023, p. 27

decidir não libertar o jogador devido ao pagamento da indemnização prevista numa cláusula desse teor: caso suceda, está prevista a tipicidade legal presente no artigo 18ºbis do RSTJ. Para além disso, uma tal limitação trará repercussões negativas para o praticante desportivo, que se vê impedido de, futuramente, poder ingressar num determinado clube que lhe ofereça melhores condições contratuais, violando assim o princípio da igualdade, de não discriminação e da liberdade de trabalho do praticante desportivo (disposto no artigo 13º e 47º da CRP) bem como a disposição atinente no artigo 19º/1 do RJCTD.

Por seu turno, caso essa influência não se materialize em termos concretos sobre o clube contratante - seja pela sua magnitude, pelo seu poder negocial, ou ainda pela sua margem de lucro, que lhe permita decidir independentemente da indemnização prevista na cláusula anti-rival - o mesmo mantém a sua autonomia, pelo que, neste caso, não vemos qualquer razão para propugnar pela invalidade da cláusula, prevalecendo assim, o princípio *pacta sunt servanda*, previsto no artigo 406º do CC.

No entanto, além da eventual influência exercida sobre o clube contratante, temos de ter em conta um outro requisito: a posição do praticante desportivo. A repercussão das cláusulas anti-rivais recai predominantemente sobre o atleta, uma vez que é a sua liberdade de trabalho que está em causa, podendo havendo colisão com o artigo 47º da CRP. Nesse sentido, se nos encontrarmos perante uma cláusula anti-rival que verse sobre um jogador no começo da sua carreira, ainda em fase de afirmação profissional, essa cláusula deverá ser entendida como apta a limitar ilegítimamente o exercício da liberdade de trabalho do praticante desportivo, colidindo assim com o mencionado artigo 47º da CRP e com o artigo 19º do RJCTD, sendo nula, uma vez que nesta situação o atleta, ainda sem estabilidade ou reconhecimento no mercado, pode ver-se impedido de assinar um contrato que lhe possa providenciar melhores condições salariais e desportivas. Porém, se nos encontrarmos perante uma cláusula anti-rival que verse sobre um atleta que se assuma como um “*established professional*”⁴⁵⁶, ou seja, um profissional estabelecido, com provas dadas da sua qualidade, com um relevo considerável dentro do universo desportivo que lhe permita gozar de um estatuto que o eleve a um patamar de elite,

⁴⁵⁶ Lembre-se que, para que se possa aferir de tal estatuto, EMÍLIO GARCÍA SILVERO e JAN KLEINER, sustentando-se numa decisão jurisprudencial, apuram a existência de de quatro critérios para que se afira a presença de um profissional estabelecido, sendo feito a partir da idade do jogador, as suas últimas performances, quão experientes os seus colegas de equipa são e ainda se o período de formação terminou (tomando, como referência, o facto de, na generalidade, o jogador concluir toda a formação, em todas as suas vertentes, com a idade de 23 anos). Os autores indicam ainda a existência de um critério subjetivo, sendo esse o facto de, se no início da temporada, o jogador era esperado que assumisse a qualidade de titular e jogasse regularmente. Vide EMÍLIO GARCIA SILVERO, JAN KLEIN, ob. cit. de 2023, p. 160;

este terá condições e margem negocial suficiente para poder ingressar num outro clube que lhe possa proporcionar iguais condições (ou até melhores) do que o clube visado pela cláusula. Assim, neste caso específico, não vemos razões para propugnar pela invalidade da cláusula, que deverá operar segundo o princípio *pacta sunt servanda*.

Para concluir, a validade de uma cláusula anti-rival dependerá - no que ao futebol diz respeito - a nosso ver, da verificação de dois requisitos cumulativos: primeiro, o *status* do jogador e em que fase o mesmo se encontra na sua carreira, se, por um lado, se encontra ainda à procura de se estabelecer competitivamente e de se tornar um “*established professional*”, intentando afirmar-se desportivamente conforme as oportunidades que eventualmente lhe venham a surgir, ou, por outro lado, se se trata de um profissional estabelecido, com provas dadas, com poder negocial suficiente para defender os seus interesses pessoais e desportivos e com margem de decisão e confortabilidade para se poder salvaguardar profissionalmente; Relativamente ao clube sobre o qual é exercida influência, ter-se-á de aferir, em cada caso, da dimensão internacional do mesmo, e se, perante uma cláusula que se afigure influenciável de qualquer forma (por mais ínfima ou insignificante que seja) permite efetivamente moldar e condicionar a vontade do clube, perante a hipotética situação de ser confrontado com duas possibilidades de venda, opte por uma que lhe seja de tal maneira benéfica e apelativa, que o faça enveredar por uma que efetivamente lhe trará mais proveitos financeiros significativos.

No entanto, se alguma destas duas condições falhar, ou seja, se o dito clube que exerce a influência, a exerça de tal forma que obrigue o clube contratante a hesitar vender o jogador visado pela cláusula em função da eventual indemnização devida (preenchendo assim a norma do artigo 18ºbis do RSTJ da FIFA), ou se o praticante desportivo visado pela cláusula não revestir a qualidade de “*established professional*”, procurando ainda afirmar-se profissionalmente, e consequentemente, sem margem negocial suficiente que lhe permita suprir uma eventual proibição de assinar contrato com o clube visado pela cláusula que lhe garanta melhores condições contratuais, a cláusula anti-rival deverá ser nula por violar o disposto no artigo 47º da CRP e 19º/1 do RJCTD.

No contexto das restantes modalidades, a validade da cláusula anti-rival deverá ser aferida em função da posição do praticante desportivo. Se a cláusula representar uma intolerável restrição à liberdade de trabalho do atleta, verificando-se que, ao desejar assinar um contrato de trabalho com um clube coberto pela cláusula anti-rival, ele sabe de antemão que esse clube terá de pagar um acréscimo pecuniário ao clube *a quo*, condicionando a sua opção numa

transferência futura, violando o princípio da igualdade e não discriminação (art. 13º da CRP) e da liberdade de trabalho do praticante desportivo (arts. 47º e 58º da CRP)⁴⁵⁷. Assim, sempre que se conclua que a cláusula anti-rival impõe uma restrição ilegítima à liberdade de trabalho do praticante desportivo, deverá ser nula, visto que colide com a liberdade de trabalho que consta no artigo 47º da CRP, e, consequentemente, despoleta a aplicação do artigo 19º/1 do RJCTD.

⁴⁵⁷ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2023, p. 27

Capítulo III

3) Conclusões

Foi possível aferir no cerne desta dissertação que a liberdade de trabalho do trabalhador assumiu um estatuto de prerrogativa constitucional no seio da ordem jurídica portuguesa. Nesse sentido, a liberdade do trabalhador é impreterível, ainda que, no seio do universo laboral, em certas ocasiões, poder-se-á decidir por restringir a liberdade de trabalho em função de certos interesses do empregador, que devido à sua natureza patrimonial, são também merecedores de tutela (contando que o trabalhador consente essa mesma restrição de forma livre e expressa, denotando-se, para isso o artigo 136º e 137º do CC). No seio destas disposições, surgem três formas pelas quais a lei admite que se possa limitar a liberdade de trabalho do trabalhador, sendo elas, como vimos, o pacto de não concorrência, o pacto de permanência e ainda o pacto de exclusividade.

Nesse sentido, no primeiro Capítulo foi analisada a relação jurídica que pauta a prestação do trabalhador para com o empregador, o contrato de trabalho. Foi possível aferir que, por meio de eventualidades que surgem no seio da relação contratual, a lei admite situações em que se torna lícito restringir a liberdade de trabalho do trabalhador, sejam elas o facto de o empregador, após o termo da relação contratual, ter ainda interesse em que o trabalhador não use as suas capacidades profissionais, adquiridas ao longo do tempo em que esteve na empresa, para que sejam postas à disposição da concorrência, prejudicando-o; seja pela própria natureza complexa da prestação laboral em causa, o empregador tenha tido ou preveja vir a ter despesas avultadas com a formação do trabalhador, sendo que suporta os gastos relacionados com essa mesma formação; ou ainda o facto de existir um interesse sério do empregador de evitar que a recuperação física do trabalhador subjacente às férias não seja comprometida pelo desempenho de outra atividade. Assim, admite-se a aposição de três pactos, que respondem a estas necessidades, sendo eles o pacto de não concorrência (disposto no artigo 136º do CT), o pacto de permanência (presente no artigo 137º do CT) e ainda o pacto de exclusividade.

No que diz respeito ao pacto de não concorrência, o mesmo está previsto no artigo 136º do CT, e reporta-se à situação em que o empregador e o trabalhador acordam a restrição da atividade profissional deste último após a cessação do contrato de trabalho, desde que respeite os requisitos ínsitos no artigo 136º/2 do CT. No entanto, a lei é omissa em certos pontos

relevantes, nomeadamente quanto ao valor da compensação ínsita no artigo 136º/3 do CT, por despedimento ilícito ou resolução do contrato com justa causa pelo trabalhador com fundamento em ato ilícito do empregador. A lei apenas nos diz que a compensação a que se refere a alínea c) do artigo 136º/2 é elevada até ao valor da retribuição base à data da cessação do contrato, mas não refere qual é o montante devido. Como vimos, em países como a Alemanha ou Polónia, o valor a atribuir terá um valor mínimo de 50% da retribuição enquanto vigorava o contrato de trabalho. No entanto, e uma vez que nada na lei nos diz qual o valor dessa mesma compensação, concordamos com a posição de JOÃO ZENHA MARTINS, que, perante a permissividade do teor do pacto, seria de todo o interesse estabelecer-se no futuro um mínimo legal quanto à compensação a receber pelo trabalhador⁴⁵⁸. Assim, à semelhança do que acontece na Alemanha ou Polónia, defendemos que a compensação mínima a receber pelo trabalhador deverá corresponder a 50% da retribuição auferida enquanto o contrato de trabalho esteve em vigor.

No pacto de permanência, caracterizado pela convenção das partes em que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional (como consta do artigo 137º do CT), entendemos que caso o trabalhador decida proceder a uma saída antecipada da empresa, a mesma consubstancia um enriquecimento sem causa e não um abuso de direito, aquando da garantia constitucional presente no artigo 47º da CRP, uma vez que o direito do trabalhador se desvincular deve ser sempre assegurado, e, tratando-se essa desvinculação lícita, aplicar-se-á o disposto no artigo 473º/2 do CC. Concluimos também que a compensação devida pelo trabalhador ao empregador caso o primeiro se desvincule muito próximo do termo do prazo acordado na cláusula de permanência, apesar de a lei não proceder a nenhuma distinção relativamente ao montante, deverá ser proporcional ao tempo que resta para se atingir o término do prazo acordado, pelo que não faz qualquer sentido que se abarquem as despesas no seu todo quando o empregador já retirou proveito da formação do trabalhador através da sua prestação, sob pena de enriquecimento sem causa. Não obstante, é do maior interesse que se proceda a uma concretização sobre estas matérias específicas, devendo o legislador abordar estas situações, de forma a conferir uma maior segurança e clareza na aplicação da lei.

⁴⁵⁸ MARTINS, JOÃO ZENHA, ob. cit. de 2016, p. 703 e 704

Inserindo-nos no âmbito da liberdade de trabalho no contexto laboral desportivo, a mesma, por seu turno, assume contornos diferentes. Não obstante de ser, obviamente, suscetível de aplicação na íntegra a disposição referente à liberdade de trabalho (veja-se, o artigo 47º da CRP), a liberdade de trabalho na ótica desportiva é pautada por uma lógica empresarial que conforma o trabalho desportivo⁴⁵⁹, e que limita, entre outras medidas, a possibilidade de o praticante desportivo rescindir o contrato de trabalho desportivo por sua iniciativa, a não ser que se verifique a existência de justa causa⁴⁶⁰. Aquando da indústria capitalista do desporto, bem como as particularidades de mercado, e perante a crescente competitividade por resultados desportivos e financeiros, torna-se imprescindível encontrar um equilíbrio e conciliação entre a tutela dos direitos fundamentais do praticante desportivo e os interesses da entidade empregadora desportiva, nomeadamente no que toca à sua gestão desportiva, pelo que é admissível, em certas circunstâncias, originar a existência de algumas restrições à liberdade de trabalho do praticante desportivo⁴⁶¹.

No âmbito das restrições à liberdade de trabalho, surge o tema da presente dissertação, as cláusulas limitativas da liberdade de trabalho do praticante desportivo. Aferimos que as mesmas têm sido alvo de uma constante metamorfose, devido a diversos fatores, nomeadamente, a proteção dos direitos laborais do praticante desportivo e ainda as próprias especificidades do contrato de trabalho desportivo. Nessa medida, dentro das cláusulas limitativas da liberdade de trabalho do praticante desportivo, encontramos o pacto de opção, o pacto de preferência, a cláusula de rescisão e ainda as Cláusulas Anti-Rivais.

No âmbito dos pactos de opção, os mesmos, como vimos, podem revestir-se em cinco aceções: o pacto de opção a favor da entidade empregadora desportiva, o pacto de opção a favor do praticante desportivo profissional, o pacto de opção mútuo, o pacto de opção singular com ou sem recompra obrigatória durante a execução de um contrato de cedência e ainda o pacto de opção singular após um contrato de transferência. No que ao pacto de opção a favor da entidade desportiva diz respeito, a mesma caracteriza-se pela situação em que um praticante desportivo celebra um contrato de trabalho desportivo com uma entidade empregadora, pelo prazo de, por exemplo, duas épocas desportivas, com opção a favor deste último por mais uma época desportiva⁴⁶². Nesse sentido, podemos patentear que se trata de um tipo de cláusula que tem

⁴⁵⁹ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p. 187;

⁴⁶⁰ Idem, p. 188;

⁴⁶¹ Idem, p. 189;

⁴⁶² Idem, p. 194

sido alvo de uma grande discordância na doutrina, sendo que, por um lado, autores como JOÃO LEAL AMADO, JOANA MARTA GONÇALVES E ANA RAQUEL MOURA PINTO, sustentam que se trata de um instrumento tendente a defraudar as normas que regem o contrato de trabalho desportivo, na medida em que dá a possibilidade da entidade empregadora desportiva de dispensar o atleta sem indicação de motivo, apenas com base na sua conveniência. Por outro lado, autores como LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA apontam no sentido de, apesar de restringir a liberdade de trabalho do praticante desportivo, a mesma poderá revelar-se válida, na medida em que, perante a aposição da mesma, se o praticante desportivo prestou o seu consentimento livre e esclarecido, e, para além disso, vir com a extensão do vínculo contratual retirar benefícios significativos em termos de remuneração, não se vislumbra qualquer razão para se concluir que o pacto de opção é, de facto, limitador da liberdade de trabalho do praticante desportivo, devendo sempre ser ponderada caso a caso, posição com a qual pactuamos. Assim, apesar de em princípio existir um desequilíbrio entre as posições do empregador e praticante desportivo, a chave essencial para se concluir pela admissibilidade dos respetivos pactos é o artigo 405º do CC, onde se afere a liberdade de estipulação contratual dentro dos termos da lei. Nesse sentido, e tendo o praticante desportivo aceitado as condições propostas, conformando-se livremente com o contrato caso seja acionada a respetiva extensão e albergando para si vantagens económicas significativas, não vemos razão para se concluir pela inadmissibilidade dos pactos de opção a favor da entidade empregadora. Já nos pactos de opção a favor do praticante desportivo, seguindo a linha anterior, a situação inverte-se, no sentido em que é agora a entidade empregadora que padece de um desequilíbrio contratual, pelo facto de ser o praticante desportivo que detém a possibilidade exclusiva de prorrogar o contrato, que, por sua vez poderá deixar a entidade desportiva completamente à mercê dessa sua decisão, e, se exercida de má-fé e a escassos dias do término da relação contratual, poderá revelar-se ilegítima, uma vez que frustrará o planeamento e gestão da época seguinte por parte da entidade empregadora. Caso contrário, e tendo o praticante desportivo manifestado a sua intenção de não prorrogar o contrato com uma considerável antecedência, de forma a precaver o clube da sua decisão e aquando do princípio *favor laboratoris*, não se afiguram razões, em nossa opinião, para que se propugne pela invalidade do respetivo pacto de opção. Relativamente ao Pacto de opção mútuo, verificamos que, devido à sua difícil concretização, este poderá facilmente assumir a forma de um pacto de opção a favor da entidade desportiva ou do praticante desportivo, dependendo de quem pretenda a prorrogação do vínculo. Ora, entendemos que caso ambas as partes acordem na prorrogação do vínculo contratual, o mesmo não deverá suscitar

qualquer problema, dando cumprimento assim ao disposto no artigo 406º do CC, em conformidade com o princípio *pacta sunt servanda*. No entanto, se apenas uma das partes pretenda a prorrogação do vínculo contratual, o mesmo só operará caso sejam respeitadas as condições previamente analisadas tanto no pacto de opção a favor da entidade empregadora desportiva como no pacto de opção a favor do praticante desportivo. Em relação ao Pacto de opção singular (com ou sem recompra obrigatória) durante a execução de um contrato de cedência, acontece que considerando os meios à disposição das entidades empregadoras e o facto de o desporto de alta competição estar intrinsecamente ligado à incessante busca pelo rendimento desportivo, esta figura jurídica pode ter implicações relevantes tanto para o clube cedente como para o atleta. Concluimos que perante a cedência de um atleta a uma determinada entidade desportiva (algo que acontece com jogadores jovens, sem ainda espaço para demonstrarem as suas qualidades numa determinada equipa) a mesma só acontece perante o consentimento e total concordância do praticante desportivo profissional, pelo que, nesse sentido, concordamos com LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA: esta forma de pacto de opção pode revelar-se benéfica para o praticante desportivo, podendo assim demonstrar as suas faculdades, e, caso a entidade empregadora não demonstre vontade de voltar a utilizar os seus serviços, e o clube cessionário manifeste vontade dos mesmos, o praticante pode, caso queira, transferir-se para o clube cessionário, para prosseguir com a sua vida profissional⁴⁶³. Caso tal não suceda, e o clube cessionário não exerça o aludido direito de opção, o praticante desportivo mantém o vínculo contratual com o clube cedente⁴⁶⁴, pelo que pugnamos pela sua total validade. Por outro lado, em relação à possibilidade de o clube cedente readquirir os serviços do praticante desportivo mediante o pagamento de um determinado montante, verificamos que, ainda que a operação possa revelar-se financeiramente desvantajosa - dado que a entidade empregadora cede um ativo seu e, posteriormente necessita de despende um custo financeiro para readquiri-lo - a realidade desportiva demonstra que este mecanismo pode revelar-se útil: Com efeito, os clubes frequentemente cedem jogadores em fase de afirmação para que possam evoluir, e quando essa evolução se revele particularmente positiva, o clube cedente poderá considerar vantajoso readquirir o atleta, mesmo que tenha de despende uma quantia significativa para a sua recompra. Por fim, relativamente ao Pacto de opção singular após um contrato de transferência, concordamos com a posição de LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA CORREIA, a de que não existem razões para propugnar pela sua invalidade, dado que este

⁴⁶³ Idem, pág. 203

⁴⁶⁴ Idem, pág. 203

direito de opção é concedido pelo próprio atleta por questões emocionais e de gratidão ao clube onde se formou e se afirmou como desportista. Assim, esta modalidade de pacto de opção não está ligada à gestão da carreira desportiva do atleta, mas sim a fatores extra desportivos, relacionados com aspetos emocionais⁴⁶⁵.

Uma outra cláusula limitativa da liberdade de trabalho do praticante desportivo é o pacto de preferência que, por sua vez, pode revestir quatro formas: o pacto de preferência a favor do empregador com quem o praticante desportivo profissional mantém uma relação de trabalho, o pacto de preferência a favor de uma entidade empregadora desportiva com a qual o praticante desportivo não tem uma relação de trabalho, o pacto de preferência singular na sequência de um contrato de cedência temporária e ainda o pacto de preferência singular após contrato de transferência definitiva do praticante desportivo profissional. No entanto, ao contrário do que sucede com os pactos de opção, os pactos de preferência revelam-se, na nossa ótica, altamente limitadores da liberdade de trabalho do praticante desportivo, uma vez que para além de operar após o termo do contrato (que preenche a previsão normativa presente no artigo 19º/1 do RJCTD) restringe a concorrência, não permitindo a clubes fora das ligas *Top 5* alcançarem valores facilmente atingíveis por clubes que se insiram dentro dessas mesmas ligas *Top 5*, uma vez que gozam de um maior poderio financeiro, detendo uma vantagem ilegítima na corrida da contratação por um jogador, sem que este possa decidir pela sua própria vontade. Por seu turno, nos pactos de preferência, apesar de o praticante desportivo não sofrer consequências remuneratórias negativas, uma vez que a preferência só valerá se o seu titular igualar as condições oferecidas por um clube terceiro, ter-se-á de ter em conta, na nossa opinião, todas as condicionantes que formam o *animus* do praticante, pelo que poderão existir muitos mais fatores que podem, decerto, influenciar a decisão do atleta. Por exemplo, um clube que ofereça piores condições remuneratórias, mas que porventura, ofereça melhores condições desportivas, humanas, ambientais, educacionais, etc. deverá ser assegurada ao atleta⁴⁶⁶. Nessa medida, cremos que, para além das razões de ordem patrimonial, existem outras que podem relevar para a decisão do praticante desportivo de optar por um determinado clube, como por exemplo a língua, o clima, ou a família (transferindo-se para um clube onde lhe possa dar possibilidade de ver a família mais regularmente). Por esta razão, cremos que a liberdade contratual do atleta deverá albergar estas situações, não se subsumindo a uma questão de mera ordem patrimonial.

⁴⁶⁵ Idem, pág. 207

⁴⁶⁶ AMADO, JOÃO LEAL, ob. cit. de 2023, p. 132;

Assim, concluímos que os pactos de preferência deverão ser considerados nulos por violarem a disposição atinente no artigo 19º/1 do RJCTD.

Em relação à terceira vertente das cláusulas limitativas da liberdade de trabalho do praticante desportivo, as cláusulas de rescisão, concluímos que se trata de cláusulas liberatórias, visto que permitem ao praticante desportivo desvincular-se do contrato mediante o pagamento de um preço previamente convencionado entre as partes, a favor da entidade empregadora desportiva⁴⁶⁷. Estas cláusulas visam blindar o contrato, muitas vezes com valores astronómicos claramente desproporcionais aos eventuais danos previsíveis do contrato, obrigando assim, o praticante desportivo a cumprir o contrato, vedando-se-lhe a possibilidade de se desvincular. Nesse sentido, ter-se-á de fazer uma ponderação caso a caso, sendo necessário encontrar um ponto de equilíbrio entre os interesses dos clubes e a liberdade de trabalho do praticante desportivo, conferindo-se a este último a possibilidade de definir o grau de limitação da última. Nesse sentido, perante uma cláusula de rescisão que opere um valor completamente exorbitante, compelindo o praticante desportivo a cumprir o contrato na íntegra, sem possibilidade de se desvincular, deverá ser tida como nula.

Por fim, em relação às Cláusulas anti-rivais, pudemos assistir que se trata de cláusulas que comportam verdadeiras obrigações de não concorrência, nos termos das quais, como indica RICARDO GRILO, o praticante desportivo assume o compromisso de não celebrar um contrato de trabalho com outro clube⁴⁶⁸. Na modalidade do futebol, aquando da sua complexidade e a frequência com que são apostas nos contratos de trabalho desportivos, as mesmas foram sujeitas a um escrutínio por parte do direito internacional, pela FIFA, que, não obstante, opta por uma posição algo complexa: apesar da redação do artigo 18ºbis do RSTJ ser suficientemente clara ao não permitir uma conduta que influencie a vontade e poder de decisão de outro clube, a verdade é que, como em todo o direito e como o sentido de ponderação impera, é imprescindível proceder a uma análise da cláusula anti-rival caso-a-caso, atendendo às circunstâncias concretas e à situação em si. Nesse sentido, cremos que para que se possa aferir de uma conduta que exerça uma influência em termos materiais e que se possa concluir pela invalidade de uma cláusula anti-rival propriamente dita, é necessário, na nossa perspetiva, atender a dois fatores: à situação desportiva e financeira do clube; e ainda aos condicionalismos que respeitam ao jogador. Em suma, ter-se-á de apurar se, no caso concreto, o clube, em função da situação

⁴⁶⁷ CORREIA, LÚCIO MIGUEL TEIXEIRA, ob. cit. de 2022, p. 259;

⁴⁶⁸ GRILO, RICARDO, ob. cit. de 2019, p. 102

financeira e desportiva em que se encontra, e perante a aposição de uma cláusula deste teor, leva em consideração o conteúdo dessa mesma cláusula, operando e decidindo influenciado por ela. Por sua vez, ter-se-á de atender igualmente à situação do praticante desportivo, pelo que será diferente se, por um lado, o mesmo já se encontra estabelecido no panorama nacional e europeu, com provas dadas e dispondo de uma margem negocial suficiente que lhe permita acautelar confortavelmente os seus interesses (tratando-se assim, de um “*established professional*”) ou se, por outro, se trata de um profissional em início de carreira, à procura de se estabelecer no universo futebolístico, acautelando e considerando seriamente qualquer proposta que lhe seja aposta (nomeadamente, as que surjam de ligas competitivas e mediáticas, que lhe providenciem uma notoriedade significativa, pelo que, neste caso concreto será ilegítimo incluir uma cláusula anti-rival no contrato de transferência do praticante). Estes fatores, pelos quais apuramos a existência de uma cláusula anti-rival desconforme ao regime do artigo 18ºbis do RSTJ, são cumulativos, pelo que a verificação de apenas um deles determinará a nulidade da respetiva cláusula por desconformidade com o artigo 47º da CRP e artigo 19º/1 do RJCTD.

Assim, tendo em conta particularmente os mesmos artigo 47º da CRP e 19º/1 do RJCTD, torna-se necessário avaliar a situação da cláusula anti-rival no contexto do contrato de trabalho desportivo: se a cláusula anti-rival aposta no contrato de trabalho desportivo do praticante preencher um dos dois fatores que referimos no parágrafo anterior, ou seja, que influencie e condicione a postura do clube quanto à venda do jogador a um outro clube coberto pela cláusula anti-rival, e ainda, quanto ao próprio praticante, se o mesmo ao não se enquadrar na categoria de “*established professional*”, ver a sua liberdade de trabalho restringida, ter-se-á de concluir que se trata de uma cláusula que limita ilegítimamente a liberdade de trabalho, contrariando assim, o artigo 18ºbis do RSTJ da FIFA, a disposição constitucional presente no artigo 47º CRP e o disposto no artigo 19º/1 do RJCTD, devendo ser tida como nula. Se, porventura, a cláusula não impactuar na capacidade de decisão do clube contraente, e tendo o praticante desportivo margem negocial suficiente (em virtude de se estabelecer como um “*established professional*”) para poder decidir em conformidade com os melhores interesses da sua carreira, falha de sentido a sua ilegitimidade, uma vez que a “liberdade de trabalho permanece intocada, falhando qualquer interesse de ordem pública mobilizável para determinar a sua nulidade”.⁴⁶⁹

⁴⁶⁹ MARTINS, JOÃO ZENHA, ob. cit. de 2021, p. 110.

Em relação às restantes modalidades desportivas, a aplicação do artigo 18ºbis do RSTJ da FIFA perde a sua razão de ser, pelo que o regime jurídico que tutela as cláusulas anti-rivais deverá ser analisado em função da aplicação dos artigos 47º da CRP e 19º/1 do RJCTD. Nesse sentido, torna-se essencial analisar a aposição de uma cláusula anti-rival à luz da liberdade de trabalho do praticante desportivo, pelo que se a cláusula determinar uma intolerável limitação à liberdade de trabalho do praticante desportivo, ela deverá ser considerada inválida, por colidir precisamente com a liberdade de trabalho do praticante desportivo (artigo 47º da CRP) e por preencher a previsão normativa relativa ao artigo 19º/1 do RJCTD.

Em função do exposto, concluímos que as cláusulas que restrinjam a liberdade de trabalho do praticante desportivo, não devem ser analisadas de forma estanque, mas à luz das particularidades de cada caso concreto. O direito, pela sua natureza e pela necessidade de equilibrar os interesses em jogo, exige uma abordagem ponderada, considerando o impacto real dessas cláusulas na autonomia e independência do praticante desportivo. Assim, a eventual invalidade dessas cláusulas deve ser fundamentada com base numa análise criteriosa dos factos, garantindo que não se restringe a liberdade de trabalho nem são impostas restrições desproporcionadas que possam comprometer o desenvolvimento da atividade desportiva, a justiça nas relações contratuais, e, obviamente, o regime legal atinente.

Bibliografia

- **AMADO, João Leal**, *A opção de Marcelo*, in Desporto & Direito – Revista Jurídica do Desporto – ISSN 1645-8306, Ano III, nº8 Coimbra Editora, 2006;
- *Cláusulas anti-rivais: uma crónica baseada em factos quase verídicos*, In Revista de Direito do Desporto, ISSN 2184-4186, nº10, AAFDL, 2022;
- *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, 2ª edição, Coimbra Almedina, 2023 ISBN 978-989-40-1366-2;
- *Contrato de trabalho desportivo e pacto de opção*, in: Ab vno ad omnes: 75 anos da Coimbra Editora, 1920-1995 – Coimbra Editora, 1998, ISBN 972-32-0807-5;
- *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*, 4ª edição, Coimbra Almedina, 2022 ISBN 978-989-40-0778-4;
- *O estranho caso das cláusulas de opção*, In Revista de Direito do Desporto, ISSN 2184-4186, nº 7, AAFDL, 2021;
- *Pactos de preferência na relação laboral desportiva – breve comentário ao acórdão do STJ, de 18-12-2012*, in Desporto & Direito – Revista Jurídica do Desporto – ISSN 1645-8306, Ano IX, nº 27, Coimbra Almedina, 2012;
- *Temas Laborais 2*, Coimbra Editora, 2007, ISBN 9789723214666;
- *Vinculação Versus Liberdade: O processo de constituição e extinção da relação laboral do Praticante Desportivo*, Coimbra Editora, 2002, ISBN 972-32-1128-9;
- **AMADO, João Leal; ROUXINOL, Milena Silva; VICENTE, Joana Nunes; SANTOS, Catarina Gomes; MIRANDA, Teresa Coelho**, *Direito do Trabalho – Relação Individual*, 2ª edição, Coimbra Almedina, 2023, ISBN 978-972-40-8214-1;
- **AMORIM, João Pacheco de**, *A liberdade de profissão*, Tese Mestrado Ciências do Direito Público, Universidade Lusíada, 1994;
- **BAPTISTA, Albino Mendes**, *Estudos sobre o contrato de trabalho desportivo*, Coimbra, Coimbra Editora, 2006, ISBN 972-32-1395-8;

- **BUJ, Remedios Roqueta**, *El trabajo de los deportistas profesionales*, Federación del Fútbol Profesional, 1995;
- **CANOTILHO, J.J. Gomes; MOREIRA, Vital**, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4ª edição, Coimbra Editora, 2007 ISBN 978-972-32-1464-4;
- **CAPDEVILLA, Esteve Bosch**, *Os direitos de opção e de preferência para a prestação de serviços por parte dos desportistas profissionais: o caso Eto 'o*, In *Desporto & Direito – Revista Jurídica do Desporto* - ISSN 1645-8306, Ano III, nº7, Coimbra Editora, 2006;
- **CARNEIRO, Luís Almada**, *Dever de formação e pacto de permanência*, Coimbra Almedina, 2015, ISBN 978-972-40-5893-1;
- **CARRO, Miguel Cardenal**, *Deporte y derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional*, Murcia, Universidade de Murcia, 1996;
- **CORDEIRO, António Menezes**, *O princípio do tratamento mais favorável no direito do trabalho actual*, 1989;
- “*Tratado de Direito Civil*” Vol. V, 2ª edição, Coimbra Almedina, 2015, ISBN 978-972-40-5877-1;
- **CORREIA, Lúcio Miguel; PRADILLO Rosália Ortega; NABAIS, Diogo, Iº** *Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo*, Vida Económica, 2018, ISBN 978-989-768-478-4;
- **CORREIA, Lúcio Miguel**, *Regime Jurídico dos Praticantes Desportivos Profissionais em Portugal e Espanha, Especificidades*, Quid Juris, 2022, ISBN 978-972-724-874-2;;
- *Cláusulas Limitativas da Liberdade de Trabalho do Praticante Desportivo Profissional*, Lisboa, 2023;
- **COSTA, Mário Júlio de Almeida**, *Direito das Obrigações*, 9ª edição, Coimbra Almedina, 2004 ISBN 972-40-1582-3;
- **COSTA, Ricardo; BARBOSA, Nuno**, *II Congresso de Direito do Desporto*, Coimbra Almedina, 2007 ISBN 9789724033440;

- **COSTA, Ricardo; BARBOSA, Nuno**, *IV Congresso de Direito do Desporto*, Almedina, 2015, ISBN 9789724058993;
- **FERNANDES, António Monteiro**, *Direito do Trabalho*, 22ª edição, Coimbra Almedina, 2023, ISBN 978-989-40-1393-8;
- **FERREIRA, Fernando**, *Síntese da História do Desporto*, in Povos e Culturas, nº9, 2004, ISSN 0873- 5921;
- **GOMES, Júlio**, *As cláusulas de não concorrência no Direito do Trabalho*” In Juris et de Jure: nos vinte anos da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa – Porto, Universidade Católica Portuguesa, 1998, ISBN 972-8069-21-9;
- **GONÇALVES, Joana Marta**, *Os pactos de opção no contrato de trabalho desportivo*, In Revista de Direito Desportivo, AAFDL, Nº2, 2019, ISSN 2184-4186;
- **GONZÁLEZ, José Alberto**, *Código Civil Anotado*, Vol. II, Quid Juris, 2011 ISBN 978-972-724-601-4;
- **GRILO, Ricardo**, *As Cláusulas “Anti Rival” e a sua Adequação ao Ordenamento Jurídico-Laboral (Em especial no contexto desportivo)*, In Revista de Direito do Desporto Nº1, AAFDL, 2019, ISSN 2184-4186;
- **LIMA, Pires de; VARELA, Antunes**, *Código Civil Anotado*, Volume II, 4ª edição, Coimbra Editora, 2011, ISBN 972-32-0788-5;
- **LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes**, *Código do Trabalho Anotado*, 2ª edição, Coimbra Almedina, 2004, ISBN 972-40-2124-6;
- *Direito das Obrigações*, Volume I, 14ª edição, Coimbra Almedina, 2017 ISBN 978-972-40-6847-3;
- **MARECOS, Diogo Vaz**, *Código do Trabalho Comentado*, 5ª edição, Coimbra Almedina, 2023, ISBN 978-989-40-1273-3;
- **MARTINEZ, Pedro Romano, et. al. ,** *Código do Trabalho Anotado*, 13ª edição, Coimbra Almedina, 2020, ISBN 978-972-40-8498-5;
- **MARTINEZ, Pedro Romano**, *Direito do Trabalho*, 9ª edição, Coimbra Almedina, 2019 ISBN 978-972-40-8141-0;

- **MARTINS, João Zenha**, *A Mobilidade dos Futebolistas Profissionais – Contributo para o estudo do contrato de trabalho desportivo* Tese Mestrado, Ciências Jurídico-Civilísticas, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2003;
- *A vinculação laboral desportiva e os pactos de opção*, in *Liberdade e Compromisso: Estudos dedicados ao professor Mário Fernando de Campos Pinto*, Universidade Católica Editora, 2009, ISBN 978-972-54-0223-8;
- *Contrato de trabalho desportivo e (in)admissibilidade de cláusulas anti rivais*, in *ROA*, Vol. I, nº81, 2021;
- *Dos pactos de limitação à liberdade de trabalho*, Coimbra Almedina, 2016, ISBN 978-972-40-6572-4;
- **MEIRIM, José Manuel**, *Direito do Desporto*, Vol. I, Universidade Católica Editora, 2017, ISBN 978-972-54058-02;
- **MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui**, *Constituição Portuguesa Anotada*, Vol. I, 2ª edição, Universidade Católica Portuguesa, 2017, ISBN 978-972-540-541-3;
- **NOVAIS, Jorge Reis**, *Princípios Estruturantes de Estado de Direito*, Coimbra Almedina, 2019;
- **PÁSSARO, Nuno Vieira**, *Direito do Desporto: Uma Visão Prática*, AAFDL, 2021, ISBN 978-972-629-702-4;
- **PINTO, Carlos Mota**, *Teoria Geral do Direito Civil*, 3ª edição, Coimbra Editora, 1994;
- **PINTO, Ana Raquel Moura**, *O Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo e a Admissibilidade de Cláusulas de Rescisão*, Dissertação em Mestrado, em Direito dos Contratos e da Empresa, Universidade do Minho, 2021;
- **PRATA, Ana; et. al.**, *Código Civil Anotado*, Vol. I, 2ª edição, Coimbra Almedina, 2019 ISBN 978-972-40-7907-3;
- **RAMALHO, Maria do Rosário Palma**, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 7ª edição, Coimbra Almedina, 2019, ISBN 978-972-40-8080-2;

- *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, Coimbra Almedina, 2019, ISBN 978-972-40-8054-3;

- **ROCHA, Luís Cardoso**, *Direitos e Deveres Específicos no Contrato de Trabalho Desportivo*, Tese Mestrado Ciências Jurídico-Civilísticas, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2005;

- **SILVA, Miguel Moura e**, *Direito da Concorrência*, AAFDL, 2020, ISBN 978-972-629-185-5;

- **SILVERO, Emilio Garcia; KLEIN, Jan**, *Commentary on the Regulations on the Status and Transfer of Players*, 2023;

- **VASCONCELOS, Joana**, *Pacto de Permanência, Liberdade de Trabalho e Desvinculação do Trabalhador*, in *Estudos em Homenagens a Miguel Galvão Teles*, Vol. II – *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Coimbra Almedina, 2012, ISBN 978-972-40-4989-2;

- **VASCONCELOS, Pedro Pais de**, *Teoria Geral do Direito Civil*, 7ª edição, Almedina, 2012, ISBN 978-972-40-5011-9;

- **VENTURA, Victor Hugo**, *Estudos de Direito do Desporto*, Coimbra Editora, 2023, ISBN 978-989-40-1578-9;

- *O Regime do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo*, Coimbra Almedina, 2023, ISBN 978-989-40-1366-2;

- **XAVIER, Bernardo da Gama Lobo**, *Manual de Direito do Trabalho*, 4ª edição, Rei dos Livros, 2020, ISBN 978-989-565-013-2;

