



Contrato de Trabalho Desportivo

§1- Enquadramento da matéria em análise §2- Formação do contrato §3- Direitos, deveres e garantias das partes §4- Cedência e transferência de praticantes desportivos §5- Cessação do contrato de trabalho desportivo

§1-A Lei nº 54/2017, de 14 de Julho que estabeleceu “regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, do contrato de formação desportiva e do contrato de representação ou intermediação”, que, não obstante a aplicabilidade subsidiária do Código de Trabalho, traduz-se transposição dos princípios gerais do direito do trabalho a uma realidade de relações intersubjectivas em mutuação constante e cujos interesses de cada um visa proteger com a definição de regras claras e específicas.

Assim, a referida lei, desde logo estabelece o conceito de contrato de trabalho desportivo no seu artigo 2º alínea a): *aquele pelo qual o praticante desportivo se obriga, mediante retribuição, a prestar actividade desportiva a uma pessoa singular ou colectiva que promova ou participe em actividades desportivas, no âmbito de organização e sob a autoridade e direcção desta”.*

Para que se verifique a existência de contrato de trabalho desportivo, é necessário verificarem-se quatro pressupostos, a saber: a) quanto às partes, a obrigatoriedade de uma destas promover ou participar em actividades desportivas (vulgo, entidade patronal); b) dentro desse âmbito de “promoção ou participação” organizar e dirigir a atuação da outra parte (poder de direcção da entidade patronal); c) sendo que o atleta trabalhador se vincula a prosseguir essa atividade (execução de funções/tarefas para que foi contratado) d) a troca de uma retribuição (remuneração da função prestada).

§2-Porém, ainda no que respeita aos requisitos essenciais para a celebração de contrato de trabalho desportivo, nomeadamente a capacidade das partes e em especial do atleta menor de 16 anos, importa referir a aplicabilidade do disposto nos artigos nº 66º a 83º do Código do Trabalho, por remissão do artigo 5º da Lei nº 54/2017, de 14 de julho.

Isso significa que, a entidade patronal tem a obrigação de garantir as condições e o desenvolvimento do menor ao nível da sua educação, do seu desenvolvimento físico, da sua saúde, tal como é expressamente explicitado no referido artigo 66º nº1, sendo que as condições de saúde do menor – quanto a exames médicos - são também tuteladas no artigo 72º do mesmo diploma legal.

De realçar, assim, a preocupação do legislador relativamente aos menores que celebrem contratos de trabalho desportivo, na latente proteção legal do desenvolvimento da sua personalidade em harmonia com a formação desportiva.

Quanto ao conteúdo do contrato e sintomática forma, cabe uma breve referência para o artigo 6º, nº3 alínea b) que exige a “identificação do empresário desportivo que tenha intervenção no contrato” ou então uma menção expressa que indique que o contrato em causa foi celebrado sem empresário desportivo – relativamente à matéria do empresário desportivo, vide artigos 36º e seguintes da Lei em análise.

Cumpridos os requisitos quanto à validade do contrato de trabalho desportivo, no desiderato da sua vigência e eficácia absoluta, o diploma legal em análise, no seu artigo 7º estabelece três condições essenciais. Vejamos, pois.

No número 1 do referido artigo, estipula-se que a participação em competições da modalidade - visada pelo contrato - apenas poderá ser realizada se anteriormente se tiver procedido ao registo do contrato na respetiva federação desportiva. Ou seja, não obstante a existência de um contrato de trabalho desportivo válido, o praticante da modalidade apenas poderá participar nas competições promovidas pela federação dessa mesma modalidade se previamente nela se encontrar registado.

Importa sublinhar que o registo federativo do contrato celebrado é um dos deveres da entidade patronal, tal como resulta do artigo 11º alínea a), sendo presumida a culpa da mesma na sua omissão, pois, havendo uma falta de registo, a presente lei onera a entidade empregadora desportiva a demonstrar, apresentando prova, que não teve culpa na falta do registo.

Por seu turno, o número 4 impõe duas obrigações: a realização de prova da aptidão médica do praticante e a subscrição de seguro de acidentes de trabalho. Ora, as referidas exigências legais, apesar de encontrarem reflexo na lei geral laboral, aqui

assumem especial importância, considerando a exposição física que a atividade contratada envolve.

Quanto ao contrato promessa de contrato de trabalho desportivo uma análise ao artigo 8.º implica sempre uma conjugação com o art.103.º do Código do Trabalho, que refere o seguinte:

“1 - A promessa de contrato de trabalho está sujeita a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;*
- b) Declaração, em termos inequívocos, da vontade de o promitente ou promitentes se obrigarem a celebrar o referido contrato;*
- c) Atividade a prestar e correspondente retribuição”*

Sendo que, tal como a própria norma refere, apenas se obriga adicionalmente à indicação do início e do termo do contrato, sendo que esta obrigação advém da especificidade do facto de o contrato de trabalho desportivo ser, por natureza, um contrato a termo certo.

No que respeita à duração do contrato ou eventual condição do seu termo, proíbe o referido diploma legal que o mesmo não poderá ser realizado a termo incerto, pois é taxativo o artigo 9.º n.º1 que estatui que o mesmo não poderá ter, em regra, duração inferior a uma época –isto apesar das excepções previstas no n.º2, relativas ao facto de ser aceite que sendo realizado durante uma época em curso, vigore apenas até ao fim dessa mesma época; ou então, se a realidade da modalidade se adequar, poder o contrato ter por delimitação determinadas competições.

Encontra-se delimitado um espaço temporal mínimo de uma época a um máximo de cinco épocas (e no caso do praticante desportivo ser menor, o prazo máximo é diminuído para três épocas, vide n.º4 do art.9.º da presente lei).

§3 – Existe uma relação directa entre os deveres da entidade empregadora desportiva e os deveres do praticante desportivo.

O artigo 11.º, relativo aos deveres das entidades empregadoras, impõe a estas entidades os deveres de proporcionar as condições para a prática da modalidade em causa; de submeter os praticantes aos testes médicos e respetivos tratamentos necessários para a prossecução da atividade e de promoção do respeito pelas regras da ética desportiva da modalidade.

Da análise do artigo 13.º resulta que os deveres que são impostos aos praticantes da modalidade vão ao encontro dos deveres do artigo 11.º.

A obrigação de prestar a actividade e de participar nos treinos e afins (existe em correspondência com o dever de serem prestadas ao praticante desportivo as condições necessárias a tal pela entidade empregadora desportiva).

A obrigação do praticante desportivo de preservar as condições de saúde física, para poder continuar a praticar desporto, juntamente com um dever de submissão a provas e testes médicos, necessários à prática da modalidade (encontra-se em consonância com a obrigação da entidade de lhe proporcionar esses mesmos testes e tratamentos).

Por último, também um dever geral de respeito pelas regras éticas da modalidade (em conformidade com a obrigação de promoção de tais valores pela entidade empregadora desportiva) é essencial.

Posto isto, da dialética dos deveres especiais das partes contraentes do contrato desportivo e dos objetivos a que através do contrato as partes pretendem alcançar, resulta que os deveres das partes se encontram numa relação de conexão directa e em claro sinalagma.

Outra dimensão especial e específica da tipologia relacional em crise, decorrente do crescente mediatismo de todas as actividades desportivas, é a dos direitos de imagem previsto no artigo 14º, merecendo este assunto uma breve comparação entre o novo regime e o anterior.

Na anterior redacção, o artigo 10º da Lei nº 28/98, de 26 de junho, artigo que correspondia ao actual artigo 14º, continha uma redacção relativamente diferente, pois estipulava que o praticante desportivo se poderia opor à utilização da sua imagem através de meios ilícitos com intuito comercial. O artigo tinha a seguinte redacção no segmento final: *“a opor-se a que outrem a use ilicitamente para exploração comercial ou para outros fins económicos”*.

Julgamos que a nova abordagem do artigo 14º traduz um pensamento mais contemporâneo com o panorama das relações desportivas, pois estipula antes o seguinte: *“a opor-se a que outrem a use para exploração comercial”* não tutelando agora apenas quando seja utilizada a imagem por meio ilícito, tendo assim ampliado o âmbito de protecção dos direitos de imagem do praticante desportivo.

Uma particularidade de regime que merece ser salientada é a possibilidade de existir oscilação no valor da retribuição, diminuindo ou aumentando, em caso de subida ou descida de escalão competitivo, sendo que para tal é necessária cláusula expressa e válida constante no contrato, tal como estatui o artigo 15º nº2.

Por último, a respeito desta matéria é ainda necessário salientar o poder disciplinar que o artigo 18º regula. Atente-se que o nº4 deste artigo refere o seguinte

“a aplicação de sanções disciplinares deve ser precedida de procedimento disciplinar no qual sejam garantidas ao arguido as adequadas garantias de defesa”.

Para tal preceito ser interpretado correctamente, necessário será recorrer aos artigos 329º e 330º do Código do Trabalho, que regulam o procedimento disciplinar e o critério de decisão de tal procedimento.

Tais normas ditam o seguinte:

Artigo 329.º

Procedimento disciplinar e prescrição

1 - O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3 - O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

4 - O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5 - Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

6 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

7 - Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou na lei.

8 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 6.

Artigo 330.º

Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

1 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

2 - A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

3 - O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 ou 3.

§4- A liberdade de trabalho encontra no diploma legal uma expressa tutela no seu artigo 19º, que poderá ser dividido em duas partes, uma relativa ao seu nº1 - estipula que as cláusulas que condicionem ou limitem a liberdade do praticante após o término do contrato são nulas - e os restantes números do artigo 19º - que regulam a compensação da anterior entidade empregadora pela valorização do praticante.

Esta compensação encontra-se adstrita às regras presentes no artigo 19º e a justificação *daratio* desta norma é de simples percepção, basta atender à realidade do mundo desportivo para perceber a importância de tutelar a relação com as entidades que promoveram o desenvolvimento do praticante.

Durante a vigência e execução do contrato poderá ainda proceder-se a uma cedência do praticante desportivo a outra entidade empregadora, desde que exista acordo entre as partes, como prevê o artigo 20ºnº1.

Tal cedência consiste na manutenção do vínculo inicial com a entidade empregadora, mas durante um espaço de tempo definido o praticante fica adstrito ao poder de direção da outra entidade à qual é cedido. O contrato de cedência encontra-se previsto e regulado no artigo 21º.

Quanto à matéria de transferências, a presente lei opta por remeter para os regulamentos federativos, e remete também para o artigo 19º da mesma lei. De atender que essa remissão surge como forma de proteção do praticante, pois tal como acima foi explicado, o artigo 19º pretende proteger o praticante no seu mercado de trabalho.

§5- Finalmente, as formas de cessação do contrato de trabalho desportivo encontram-se tipificadas no artigo 23º do diploma em análise, nomeadamente nas alíneas do seu nº1.

Sendo que adicionalmente a essas poderá porventura existir uma outra causa possível de originar a cessação, a prevista no nº4, em que nos é dito que por convenção colectiva pode ser estabelecido o direito de o praticante resolver o contrato, no caso específico de não participar nas competições oficiais ao longo da época.

Quando a cessação se deva a motivos com justa causa, como os referidos nas alíneas c) e d) do artigo 23º, é aplicável o art.24º, relativo à indemnização pela parte que der causa à cessação à contraparte.

Por último, é de referir a necessidade de comunicação para a obtenção da eficácia da cessação do contrato à entidade a que foi registado o contrato inicialmente, nomeadamente a entidade federativa que organiza as respetivas competições desportivas.

Nestas matérias contratuais, de constituição, modificação e extinção de direitos, é sempre essencial o permanente e prévio aconselhamento de um advogado.

Francisco Morais Coelho

Adolfo Oliveira Rafael