



O Contrato de Trabalho Desportivo



A Lei de Bases do Sistema Desportivo (lei n.º 1/90, de Janeiro, alterada pela Lei n.º 19/96, de 25 de Junho) encarregou o legislador de criar um regime próprio de contrato de trabalho para praticantes desportivos, diferente do regime do contrato de trabalho geral. Tal deve-se à especificidade própria da atividade desportiva profissional que, por sua vez, engloba uma categoria de direitos muito próprios e de obrigações bastante específicas, que dificilmente poderiam ser acauteladas pelo regime geral do contrato de trabalho.

Atualmente a lei que consagra o regime jurídico do contrato de trabalho desportivo é a Lei n.º 28/98, de 26 de Junho (doravante designada por

LCTD).

Decorre do artigo n.º 2 alínea a) que por contrato de trabalho desportivo se entende: 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, sob a autoridade e a direção desta.

O contrato de trabalho desportivo é um contrato formal, que só é válido se for celebrado por escrito e assinado por ambas as partes. Devem constar do contrato de trabalho desportivo os seguintes elementos:

- a) A identificação das partes, incluindo a nacionalidade e a data de nascimento do praticante
- b) A atividade que o praticante se obriga a prestar;
- c) O montante da retribuição;
- d) A data do início de produção de efeitos do contrato;
- e) O termo de vigência do contrato;
- f) A data da celebração

Ao contrário do regime geral do contrato de trabalho, o contrato de trabalho desportivo não pode ser celebrado por tempo indeterminado.

Atendendo à natureza da atividade laboral desportiva e ao carácter temporário da mesma, o contrato de trabalho desportivo assenta na regra de contratação a termo.

Decorre do artigo 8.º, n.º4 da LCTD que a não indicação do termo pressupõe que o contrato tenha sido celebrado por uma época desportiva ou para a época desportiva no decurso da qual for celebrado.

Segundo o artigo 8.ºn.º1 da LCTD o contrato de trabalho desportivo não pode ter a duração inferior a uma época desportiva nem superior a oito épocas.

No entanto, segundo o artigo 8.º, n.º2, e "sem prejuízo do disposto no número anterior, podem ser celebrados por período inferior a uma época desportiva;

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

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

Constitui ainda fator de enorme relevância no contrato de trabalho desportivo, a retribuição do praticante desportivo. A retribuição é composta por todas as prestações patrimoniais que nos termos do contrato de trabalho, a entidade empregadora se obrigue a prestar a favor do praticante desportivo pelo exercício da sua atividade profissional ou em consequência dos resultados obtidos.

É ainda de salientar que uma eventual cláusula contante do contrato do trabalho desportivo, que estabeleça o aumento ou a diminuição da retribuição em caso de subida ou descida de escalão competitivo é válida.

No âmbito de um contrato de trabalho é sempre necessário acautelar os direitos, deveres e garantias das partes envolvidas. No contrato de trabalho desportivo não é exceção.

A entidade empregadora desportiva deve proporcionar aos praticantes desportivos as condições necessárias à participação desportiva, bem como a participação efetiva nos treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva.

Tendo em vista a segurança e a integridade física do praticante desportivo a entidade empregadora deve submeter os mesmos aos exames e tratamentos clínicos necessários à prática da atividade desportiva.

Por fim os praticantes devem ter direito, em conformidade com as normas

dos regulamentos federativos a participar nos treinos das seleções ou representações nacionais e a integrem as seleções ou representações nacionais.

Contudo, os praticantes desportivos também têm deveres face à contraparte da relação contratual, nomeadamente a entidade empregadora desportiva.

O praticante desportivo tem como dever prestar a atividade desportiva para que foi contratado, participando nos treinos, estágios e outras sessões preparatórias das competições com a aplicação e a diligência correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas e, bem assim, de acordo com as regras da respetiva modalidade desportiva e com as instruções legítimas da entidade empregadora desportiva.

Constitui ainda dever do praticante preservar as condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva objeto do contrato, bem como submeter-se aos exames e tratamentos clínicos necessários à prática desportiva.

Por fim o praticante deve conformar-se, no exercício da atividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva.

Para que o contrato de trabalho desportivo seja elaborado de forma efetiva, é necessário estabelecer o período normal de trabalho do praticante desportivo. O período normal de trabalho é o tempo em que o praticante está sob as ordens e na dependência da entidade empregadora desportiva, com vista à participação nas provas desportivas em que possa vir a tomar parte.

Considera-se ainda como período normal de trabalho, o tempo despendido em sessões de apuramento técnico, tático e físico em outras sessões de treino, bem como em exames e tratamentos clínicos, com vista à preparação e recuperação do praticante para as provas desportivas.

Na elaboração de um contrato de trabalho desportivo é necessário ter

ainda conhecimento das modalidades de cessação do mesmo. Estas vêm previstas no artigo 26.º, n.º1 da LCTD. O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação, por acordo das partes;
- c) Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva;
- d) Rescisão com justa causa por iniciativa do praticante desportivo;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental
- f) Despedimento coletivo

A LCTD contem uma particularidade, pois não determina, delimitando, nem exemplifica, com factos típicos que a integrem, o significado do conceito "justa causa". Assim, deve ser aplicado o disposto no artigo 3.º da LCTD, que consagra o regime geral do contrato de trabalho como subsidiário, nomeadamente os artigos 441.º, n.ºs 2 e 3 e 396, n.º2, todos do Código do Trabalho.

Atendendo à sua especificidade, a elaboração do contrato de trabalho desportivo não dispensa a consulta de advogado para equacionar todas as questões presentes que se coloquem e futuras que possam surgir.

Diogo Frada Almeida

Esta apresentação informativa é geral e abstrata, não substitui o adequado aconselhamento profissional para cada caso em concreto, não devendo, por isso, servir de base suficiente para qualquer tomada de decisão específica. Para qualquer esclarecimento sobre o assunto, contacte-nos.