



Instituto Universitário de Lisboa

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA POLÍTICA

**A CUMPLICIDADE NA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE
TRABALHO DESPORTIVO**

Patrícia Alexandra Gregório Franco

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Direito
do Trabalho

Orientador:

Professor Doutor José Manuel Meirim

Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa

Outubro, 2018

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Aos meus pais,

Aos meus avós,

Gente de trabalho, e por quem fiz meu o Direito do Trabalho.

AGRADECIMENTOS

Findo o percurso, cabe-me agradecer a quem me seguiu de perto, impulsionou e inspirou a fazer mais e, sobretudo, a fazer melhor. O meu muito obrigada:

Ao Professor José Manuel Meirim, por ter aceite desde o primeiro momento orientar-me ao longo deste percurso, bem como pela constante disponibilidade demonstrada no apoio a este projeto.

À Rita Vilela e à Ana Rola, amigas do Direito para a vida, pela presença, apoio e permanente incentivo.

À Joana Neto e à Márcia Romeira, minhas companheiras e amigas desde o início deste percurso, e que comigo comungaram de todas as alegrias e angústias que daí advieram.

À Solange, que há mais de uma década me brinda a cada dia com a sua maior sinceridade e honestidade, mas sempre em tom de incentivo e apoio constante.

Ao meu irmão Paulo, meu mais fiel admirador e entusiasta.

Aos meus avós Elisa e João e ao meu tio Sebastião, por todo o carinho que sempre me dedicaram, pelos ensinamentos que me transmitiram, e pelo orgulho que sempre evidenciaram ter em mim.

Aos meus pais, Luísa e Luís, as peças fundamentais ao longo deste percurso, e de tantos outros. Por terem acreditado em mim sem nunca duvidarem. Por terem rido comigo. E também chorado. Pelo amor incondicional. E por tudo e mais alguma coisa.

RESUMO

Com este estudo pretendemos averiguar que responsabilidade poderá ser imputada ao terceiro que induza o praticante desportivo   cessação do contrato de trabalho desportivo, bem como perceber quem é concretamente este terceiro cúmplice.

Veremos que a designada doutrina do terceiro cúmplice tem expressão em vários ordenamentos jurídicos, entre os quais Espanha e França, tendo sido também plasmada no Regulamento de Transferências da FIFA. A nossa lei adotou este regime em 2017, na sequência da aprovação do Novo Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo, do Contrato de Formação Desportiva e do Contrato de Representação e Intermediação.

A solução de direito comparado,   exceção do Regulamento FIFA, bem como a solução nacional, passam por considerar somente como “terceiro cúmplice” o novo clube do praticante desportivo. Contudo existem outros agentes desportivos que poderão induzir o praticante   quebra contratual, entre os quais o empresário desportivo, devendo ser equacionada uma extensão da responsabilidade desses agentes.

Palavras-chave: Direito do Trabalho/ Contrato de Trabalho/ Contrato de Trabalho Desportivo/ Cessação Contratual/ Terceiro Cúmplice/ Danos.

ABSTRACT

With this study we seek to clarify which liability can be attributed to the third party who acts in order to breach a sporting labor contract, as well as to understand who this third-party is concretely.

We will see that the so-called third-party doctrine is expressed in several legal systems, including Spain and France, and has also been reflected in the FIFA Regulations on the Status and Transfers of Players. The Portuguese law adopted this doctrine in 2017, when the new “Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo, do Contrato de Forma o Desportiva e do Contrato de Representa o e de Intermedia o” was approved.

The solution of comparative law, with the exception of the FIFA Regulations, as well as the national solution, are to consider "third party" only the new club of the player. However there are other sport agents that may induce the player to breach the contract, including the player’s agents, and so it should be considered an extension of the responsibility to these agents.

Keywords: Labor Law/ Labor Contracts/ Sporting Labor Contract/ Breach of Contract/ Inducing Breach of Contract/ Damages.

 NDICE

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I - ENQUADRAMENTO DA DOCTRINA DO TERCEIRO CÚMPLICE	3
1. Caso Lumley vs. Gye – English Court of Equity	3
2. O surgimento da figura na relação laboral-desportiva	5
a) A sua natureza especial.....	5
b) O regulamento de transferências FIFA	15
3. Perspetivas de direito comparado	21
a) O caso espanhol.....	21
b) O caso francês	23
CAPÍTULO II - FIFA REGULATIONS ON THE STATUS AND TRANSFER OF PLAYERS 25	25
1. A cessação do contrato de trabalho desportivo no Regulamento FIFA.....	25
a) O princípio <i>pacta sunt servanda</i>	25
b) A justa causa.....	25
c) A justa causa desportiva	28
2. A cessação do contrato de trabalho desportivo sem justa causa – artigo 17.é e suas especificidades	31
a) A compensa�o.....	31
b) A responsabilidade solidária no pagamento da indemniza�o	41
c) Sanções desportivas	46
CAPÍTULO III - A RESPONSABILIDADE DO TERCEIRO CÚMPLICE NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS.....	53
1. A doutrina do terceiro cúmplice na teoria geral das obriga�es	53
2. O Decreto-lei n.é 305/95, de 18 de novembro e a Lei n.é 28/98, de 26 de junho	57
a) A cessação do contrato de trabalho: em especial a noção de justa causa	58
b) Em especial a cessação do contrato de trabalho por iniciativa do praticante desportivo e o problema dos tetos indemnizatórios	61
c) Expressões da doutrina do terceiro cúmplice	65
3. O Novo Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo, do Contrato de Forma�o Desportiva e do Contrato de Intermedia�o e de Representa�o	66
a) Altera�es em matéria de cessação contratual	67
b) A cessação do contrato por iniciativa do praticante desportivo	69
c) A responsabilidade do terceiro cúmplice	71
d) As sanções desportivas	74
e) O papel do empresário desportivo	78

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Conclusão	81
Bibliografia	83

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

CC – Código Civil;

CCT – Convenção coletiva celebrada entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol;

CRP – Constituição da República Portuguesa;

CT – Código do Trabalho;

DL – Decreto-Lei;

DRC – Dispute Resolution Chamber (em português, Câmara de Resolução de Litígios da FIFA);

EEE – Espaço Econ mico Europeu;

ET- Estatuto de los Trabajadores;

FIFA – Fédération Internationale de Football Association;

FPF – Federação Portuguesa de Futebol;

LCTD – Lei do Contrato de Trabalho Desportivo;

RJCTPD – Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo;

RSTP – Regulations on the Status and Transfers of Players;

TAS – Tribunal Arbitral du Sport (em português, Tribunal Arbitral do Desporto);

UE – União Europeia;

UEFA – Union of European Football Associations.

INTRODUÇÃO

O nosso estudo visa apurar que responsabilidade poderá ser imputada ao terceiro que fomenta a rutura de um contrato de trabalho desportivo. Fomos para tal inspirados pela alteração legislativa introduzida no nosso ordenamento jurídico pela Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, que no seu artigo 26.º consagrou a responsabilidade solidária e presumida da nova entidade empregadora desportiva do praticante desportivo, que tenha cessado unilateralmente e sem justa causa o seu contrato de trabalho.

Procuraremos responder a várias questões, entre elas: quem é este terceiro cúmplice? Que responsabilidade lhe poderá ser imputada? A que título?

De forma a obtermos respostas às nossas interrogações, afigura-se premente a análise do regime da doutrina do terceiro cúmplice desde a sua génese, de forma a conseguirmos perceber a sua evolução. Deste modo, no primeiro capítulo procuraremos aferir a origem histórica da figura, o seu fundamento, bem como salientar as diferenças do contrato de trabalho desportivo para o regime geral, de forma a que fique claro o facto de a relação laboral desportiva comportar muitas especificidades, que justificam a adoção desta figura.

Ora, dado o facto de a responsabilidade do terceiro cúmplice no nosso ordenamento jurídico só ter sido consagrada em 2017, afigura-se de extrema importância o recurso ao direito comparado, bem como a análise do Regulamento de Transferências FIFA, em busca de soluções.

Procuraremos ilustrar de que forma surgiu o RSTP, que em nossa opinião, além de se basear num delicado equilíbrio entre a liberdade de trabalho e a estabilidade contratual, consagra um regime bastante desenvolvido de responsabilidade do terceiro cúmplice e cujas soluções poderão (ou não) ser exemplo para o nosso legislador nacional, não obstante tal Regulamento ser referente a uma modalidade específica que é o futebol.

Assim, no nosso segundo capítulo procurar-se-á desenvolver o RSTP com base na jurisprudência do DRC (Decision Resolucion Chamber, em português, Câmara de Resolução de Litígios da FIFA) e do TAS (Tribunal Arbitral du Sport, em português, Tribunal Arbitral do Desporto), sempre tendo em vista a busca de soluções que possam contribuir para uma reflexão mais crítica e construtiva sobre o regime português.

Por fim, terminaremos este estudo refletindo sobre o regime nacional, analisando a sua evolução e o atual regime legal, de uma perspectiva crítica. Em especial, versaremos sobre a presunção de responsabilidade, o critério de direito de regresso, as sanções desportivas e sobre a possibilidade de extensão deste regime a outros agentes desportivos.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Com este trabalho almejaremos essencialmente sensibilizar para a existência de situa es an malas no dito mercado de trabalho desportivo, suscetíveis de distorcer toda a concorrência, e em última análise aniquilar os clubes com menor expressão, bem como colocar em causa a própria competi o.

CAPÍTULO I - ENQUADRAMENTO DA DOCTRINA DO TERCEIRO CÚMPLICE

1. Caso Lumley vs. Gye – English Court of Equity

A responsabilidade do terceiro cúmplice teve origem numa célebre jurisprudência anglo-sax nica do século XIX, o caso Lumley vs. Gye (1853). O panorama deste litígio teve por base duas companhias de teatro, a *Her Majesty’s Theatre, Haymarket* e a *Royal Italian Opera, Covent Garden*, pertencentes aos senhores Lumley e Gye, respetivamente, e uma famosa cantora de  pera, a senhora Johanna Wagner.

Wagner era uma das cantoras mais aplaudidas do público londrino, e por conseqüente, a mais disputada pelas companhias teatrais da época. Foi contactada, num primeiro momento, por Gye, em 1845, que pretendia a exclusiva atuação da cantora na sua  pera. Contudo, Wagner acabou por se vincular exclusivamente com a companhia de Lumley, em 1852.

Nesse contrato, dada a rivalidade existente    poca¹ entre as diversas companhias teatrais, ficou estipulado que Wagner atuaria na companhia de Lumley com caráter de exclusividade. Na cláusula de exclusividade em causa era consagrado que “Wagner engages herself not to use her talents at any other theatre, nor in any concert or reunion, public or private, without the written authorization of Mr. Lumley” (Waddams, 2001: 435).

Não obstante a cantora estar contratualmente obrigada com Lumley a atuar em exclusividade para a sua companhia, Gye nunca desistiu da contratação dos seus préstimos. Nesse contexto, exerceu uma intensa pressão sobre a artista, contactando-a, numa primeira fase por carta, não tendo obtido qualquer resposta. Insatisfeito, procurou-a pessoalmente, a fim de a convencer a atuar na sua companhia. Após alguma hesitação, já que Johanna estava perfeitamente consciente das obrigações que tinha para com Lumley, esta cedeu e vinculou-se com Gye.

Gye escreveu no seu diário “I offered her  2000 for 2 months and to take all risks of law suit on my shoulders. To this they agreed and after much hesitation and fear she signed her

¹ Demonstrativo dessa afirmação é o facto de um litígio semelhante ao que está em análise ter ocorrido em 1847. Tratou-se de um conflito que envolveu a artista Jenny Lind, que   época estava vinculada à companhia Drury Lane, mas que, não obstante, quebrou o contrato que tinha com tal companhia porque cantou no Her Majesty’s, pertencente a Lumley.

Nessa senda, foi então a cantora responsabilizada pelos danos causados pela quebra contratual. Já Lumley ficou numa posição claramente vantajosa, uma vez que mesmo tendo indemnizado   posteriori Jenny Lind, lucrou com o incumprimento contratual em causa. Para um melhor desenvolvimento da questão, consultar S.M. Waddams (2001), “Johanna Wagner and the rival opera houses”, *Law Quarterly Review*, 117, pp. 432 e seguintes.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

engagement. I gave her a cheque on coutts for  1000 also a letter about the law suit taking on my self responsibility” (Waddams, 2001: 439). Por esta citação, deixa-se desde j a antever que Gye esperava pagar quaisquer danos pelos quais Johanna fosse condenada. Não esperava, no entanto, que recaísse sobre si qualquer responsabilidade.

Wagner, contudo, nunca chegou a atuar por nenhuma das companhias, uma vez que Lumley interp o uma a o judicial para impedir a atua o da cantora, que teve provimento. Ficou então a artista impedida de atuar pelo período temporal correspondente ao contrato celebrado com Lumley. No entanto, Johanna recusou-se a cumprir o conteúdo da injun o e Lumley intentou uma a o contra Gye, com vista a obter ressarcimento pelos prejuízos sofridos.

Não obstante o princípio da relatividade dos contratos consagrar que as obriga es produzem efeitos apenas entre o credor e o devedor, tendo cada parte o direito face   outra de que o contrato se desenrole de acordo com os termos definidos², o tribunal não ficou indiferente ao facto do incumprimento contratual ter sido, em primeira linha, causado por um conflito entre as duas empresas.

Veio então este a considerar que a existência de um contrato vem impor a terceiros que se abstenham de atos que dolosamente visem a quebra contratual³, o que se traduz num dever de respeito geral pelo contrato.

Tal dever terá sido quebrado por Gye, que procurou obter os serviços de Wagner tendo conhecimento do compromisso que esta havia assumido com Lumley e plena consciência de que este iria sofrer danos causados pela quebra contratual.

A decisão em causa teve também em conta o caráter especial e exclusivo de atua o da artista. Pode então dizer-se que os contratos que versam acerca de caraterísticas e capacidades pessoais do trabalhador deverão receber uma maior prote o, porque a quebra será à partida mais onerosa para o empregador, devido à dificuldade de substitui o do trabalhador (Schofield, 1880: 23).

² Para um desenvolvimento mais aprofundado desta ideia consultar Antunes Varela (2000), *Das Obriga es em Geral – Volume I*, Coimbra, Almedina, pp. 72-76.

³ Nesse sentido vai a opinião do então Lord-Justice Brett que afirma que “Merely to persuade a person to break his contract may not be wrongful in law or fact, as in the second case put by Coleridge, J. But if the persuasion be used for the indirect purpose of injuring the plaintiff, or of benefiting the defendant at the expense of the plaintiff, it is a malicious act, which is in law and in fact a wrong act, and therefore na actionable, act if injury ensues from it. We think it cannot be doubted that a malicious act, such as is above described, is a wrongful act in law and in fact. The act complained of in such a case as Lumley v. Gye, and which is complained of in the presente case, is therefore, because malicious, wrongful”.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Em suma, tal responsabilidade baseia-se no preenchimento de quatro pressupostos: (i) na existência de um contrato de trabalho entre o trabalhador e o primeiro empregador; (ii) no conhecimento da existência desse contrato de trabalho por parte do novo empregador; (iii) que o novo empregador aja com o propósito de causar a rutura contratual; (iv) e que o primeiro empregador tenha sofrido danos decorrentes da interferência do novo empregador.

Deste modo, vem então estabelecer-se um precedente da maior importância: a *action for inducing breach of the contract*, que veio a consagrar no direito anglosaxónico, pela primeira vez, a doutrina do terceiro cúmplice, que soma à responsabilidade contratual pela quebra do contrato, a responsabilidade extracontratual do terceiro cúmplice, pela quebra do dever geral de respeito pelo contrato.

2. O surgimento da figura na relação laboral desportiva

a) A sua natureza especial

i) A conceção de desporto e sua evolução em Portugal

A relação entre o direito e o desporto nem sempre teve a configuração atual, tendo a sua construção e densificação ocorrido ao longo do século XX.

Ora, o desporto é uma atividade que coexiste com a história da própria Humanidade. Há referências à prática do mesmo desde a Antiguidade, sendo prova disso, o facto de ter sido a civilização grega o berço dos Jogos Olímpicos.

Atualmente, é da maior importância verificar que o desporto não ocupa um papel apenas lúdico ou amador, constituindo o modo de vida e a profissão de muitos atletas. Paralelamente, é um fenómeno que impacta diretamente no quotidiano da generalidade dos cidadãos, que como espectadores, acompanham assiduamente o fenómeno.

Devido à multiplicidade de realidades que comporta, é desde logo avançada pelos autores a dificuldade em definir um conceito, não obstante as diversas tentativas encetadas para tal.

Neste sentido, por exemplo, atente-se na posição expressa por J. Marchand, no contexto da reunião de Bruges, que definia o desporto como “atividade física, livre, espontânea, praticada nos lugares cuja função é a recreação, a distração e a desconcentração”. Aqui, o desporto é entendido como sinónimo de atividade que exija esforço, o que deixa desde logo de fora do catálogo, atividades como o xadrez (Meirim, 2006: 41).

João Leal Amado conclui que o conceito é acima de tudo polissémico, já que se refere a realidades sociais diversas e complexas, em constante desenvolvimento (Amado, 2002: 17). No mesmo diapasão vai André Dinis de Carvalho, que indica que não obstante as várias definições

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

que foram ao longo dos anos avançadas, nenhuma parece englobar com suficiente abrangência a realidade a que se refere (Carvalho, 2004: 22-27).

Na legislação nacional, as primeiras referências à realidade desportiva começam por ser dispersas⁴, sendo um dos primeiros exemplos a Lei n.º 1.728, de 5 de janeiro de 1925, que consagra a possibilidade de expropriação para fins de educação e cultura física e prática de desportos.

A primeira tomada de posição concreta quanto ao tema, é feita em 1932, no Decreto n.º 21.110, de 4 de abril. Pela leitura desse diploma, é perceptível a existência de uma postura de total hostilidade face à realidade desportiva, sendo esta vista como “meio de deformação física” e de “perversão moral”. Refere o legislador que a prática desportiva é associada à decadência dos grandes povos, devendo o povo português abster-se de praticar qualquer tipo de desporto.

O paradigma mudou um pouco em 1943, na senda do Decreto n.º 32.946, de 3 de agosto, que continha o Regulamento da Direção Geral da Educação Física, Desportos e Saúde Escolar. Nesse diploma, a atividade desportiva era adjetivada de “bela”, na medida que fosse praticada num contexto de total amadorismo, já que, citando, “a beleza do desporto perde-se quando se converte num modo de vida”. Em rutura com o paradigma anterior, é então aconselhada a prática do desporto em contexto de lazer e nunca num contexto profissional.

Nessa senda, autores da época, como Sílvio Lima, consideravam que a profissionalização do desporto correspondia à negação do desporto em si mesmo, já que este apenas se trata de uma mera atividade de lazer. Nesse contexto, o praticante desportivo ao profissionalizar-se reduzia-se a si próprio a uma condição infra-humana, por fazer de uma atividade de lazer um modo de vida.

A rutura com a conceção amadora do desporto aconteceu em 1960, com a publicação da Lei n.º 2104, de 30 de maio, sobre alterações ao funcionamento de vários desportos, onde era desde logo consagrado, na Base I, que os praticantes desportivos poderiam ser amadores, não amadores ou profissionais, sendo a remuneração o critério de distinção entre estas três categorias⁵.

⁴ José Manuel Meirim, em “Direito do Desporto em Portugal: Uma Realidade com História”, apresentado no *I Congresso de Direito do Desporto*, 2004, Estoril dá nota de existirem decisões jurisprudenciais pontuais dos tribunais superiores, relacionadas com a matéria desportiva no início do século XX.

⁵ Eram considerados praticantes amadores aqueles que não recebiam qualquer retribuição pela prática da atividade desportiva. Por sua vez, era qualificado como praticante não amador, aquele que não fizesse da prática desportiva a sua profissão, recebendo apenas pequenas quantias fixadas unilateralmente pelos organismos que representam. Por fim, os profissionais eram remunerados pela sua atividade.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

No entanto, a conceção dominante continuava a assentar na ideia de desporto amador, já que aos profissionais apenas era permitida a prática de futebol, ciclismo e pugilismo, bem como a prática das modalidades fixadas pelo Ministério da Educação, após a audição da Junta Nacional de Educação, de acordo com a Base V do diploma. Todas as restantes modalidades eram amadoras. Citando João Leal Amado, dominava a ideia de que “desporto sim, profissionalismo sim, mas...” (Amado, 2002: 25).

Com a democracia, atribuiu-se inequivocamente um papel de destaque ao desporto, tendo sido definitivamente ultrapassadas todas as reservas que até então existiam. Isto porque o legislador constitucional, no artigo 79.º da Constituição da República Portuguesa, consagrou o direito à cultura física⁶ e ao desporto⁷ como direitos fundamentais de todos os cidadãos, em conformidade com o princípio da universalidade patente no artigo 12.º da CRP.

Neste contexto, era considerado que a remuneração não podia incluir, nos termos da Base II, n.º 2, “os prémios atribuídos aos vencedores em competição, desde que não estejam relacionados com a filiação dos atletas; o fornecimento feito pelos organismos desportivos do equipamento indispensável à prática das diversas modalidades; o pagamento das despesas de transporte, alimentação e alojamento dos praticantes em estágio ou que se desloquem em sua representação; a indemnização dos ordenados ou salários perdidos; a subvenção para estudos ou preparação profissional em estabelecimentos oficiais; o pagamento das despesas do seguro contra acidentes emergentes das competições desportivas e o das viagens por estas determinadas”.

⁶ Referem Gomes Canotilho e Vital Moreira (2014), na *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, que a cultura física não se reconduz necessariamente ao desporto, mas que se trata, ao mesmo tempo, de uma das suas dimensões básicas que se reporta a movimento corporal e atividade automotora (Canotilho, 2014: 933).

⁷ Releva saber o que poderá ser considerado como “desporto” e se se deverá adotar uma conceção mais ampla ou restritiva do conceito. Na Carta Europeia do Desporto para Todos e na Carta Internacional da Educação Física e do Desporto da Unesco está plasmada uma aceção ampla de desporto, estando nesta realidade compreendidos quer os desportos quer as diversas atividades físicas que exijam um determinado esforço.

Na Carta Europeia do Desporto, de 1992, no artigo 2.º, n.º1, alínea a) considera-se desporto “todas as formas de atividades físicas que, através de uma participação organizada ou não, têm por objectivo a expressão ou o melhoramento da condição física e psíquica, o desenvolvimento das relações sociais ou a obtenção de resultados na competição a todos os níveis”. Nesse documento acabam por ser plasmadas várias vertentes do desporto, como sejam o desporto escolar (artigo 5.º), o desporto recreação (artigo 6.º), desporto rendimento e de alta competição (artigos 7.º e 8.º) e desporto profissional (artigo 8.º).

Dado este entendimento consolidado daquilo em que consiste o desporto, conclui José Manuel Meirim, em “Desporto e Constituição”, *Temas de Direito do Desporto*, que dadas as características de liberdade, democracia e pluralismo que estão na base da Constituição de 1975, “O direito ao desporto abará, em consequência, quer o desporto recreação quer o desporto rendimento e de alta competição; quer o desporto finalisticamente dirigido à prossecução de um melhor quadro de saúde e ambiente de vida ao cidadão, quer o desporto profissional”, sendo que qualquer aproximação reducionista arrisca-se a violar o texto constitucional (Meirim, 2006: 24).

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Simultaneamente, foi atribuída ao Estado a incumbência de, em articulação com as escolas, associações e coletividades desportivas, promover a prática da atividade desportiva⁸.

Ora, não obstante a incumbência de promoção do desporto atribuída ao Estado, só cerca de quinze anos depois entrou em vigor a Lei n.º 1/90, de 13 de janeiro, alterada pela Lei n.º 19/26, de 25 de junho, a Lei de Bases do Sistema Desportivo⁹.

Aí, na sua versão inicial, foram consagrados claramente o fomento da prática desportiva, a constituição de ligas e clubes profissionais, a criação de sociedades desportivas, abrindo assim caminho à pacífica aceitação do desporto como uma realidade profissional.

Deste então, surgiu toda uma pluralidade legislativa regulando as demais questões acerca do desporto, à qual acresce um cada vez maior número de doutrina e de jurisprudência, havendo quem fale do Direito do Desporto como ramo do Direito.

ii) A natureza especial da relação laboral-desportiva

O Direito do Trabalho é um ramo de direito relativamente jovem, que surgiu como produto, porventura tardio, da Revolução Industrial. Ora, sob a égide do liberalismo económico, concebia-se o Estado como abstencionista, intervindo este o mínimo possível na relação entre particulares. Essas relações eram reguladas pelas regras contratuais existentes, enformadas pelos princípios da autonomia da vontade e da igualdade das partes.

Tais regras contratuais eram aplicadas sem mais às relações laborais, sem ser tido em consideração o seu carácter desigual, uma vez que, como indica Pedro Romano Martinez, “os trabalhadores ofereciam a sua força de trabalho às empresas de uma indústria incipiente, mas não tinham qualquer poder de negociação dos contratos de trabalho, até porque, muitas das vezes, grassavam situações de desemprego” (Martinez, 2015: 72). Ao desemprego, somava-se

⁸ De acordo com José Manuel Meirim, em “Desporto e Constituição” (2006), *Temas de Direito do Desporto*, a constitucionalização do desporto é resultado direto da transformação das tarefas e obrigações dos poderes públicos face à sociedade.

Deste modo, destaca a Constituição grega, de 9 de julho de 1975, que no seu artigo 16.º, n.º 9 consagra que “Os desportos são colocados sob a proteção e a alta superintendência do Estado. O Estado, nos termos da lei, subsidia e controla as uniões de associações desportivas de qualquer natureza.

A lei fixa ainda os termos segundo os quais devem ser empregues as subvenções do Estado em conformidade com os fins daquelas uniões”.

De igual modo, a Constituição espanhola de 1978, no seu artigo 48.º, n.º 3 indica que os poderes públicos fomentarão a educação sanitária, a educação física e o desporto (Meirim, 2006: 24-26).

⁹ Essa lei foi revogada pela Lei n.º 20/2004, de 21 de julho. Atualmente vigora a Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro, que revogou a anterior.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

o facto dos trabalhadores se encontrarem desagrupados e desunidos, já que lhe era vedada qualquer possibilidade de associação coletiva.

Tal paradigma colocava o trabalhador em situações sociais absolutamente dramáticas, levando a que, nas palavras de João Leal Amado:

“ao abstrair do homem concreto, do homem historicamente situado, o liberalismo oitocentista fez da liberdade e da autonomia «o monopólio dos privilegiados» e fez da igualdade «a lei do mais forte». (...) deixando os trabalhadores inteiramente abandonados à lógica implacável do capitalismo triunfante (desde logo, privando-os de medidas de proteção legal contra a superioridade económico-social do patronato, e isolando-os uns dos outros por meio de uma política repressiva da solidariedade operária), o que redundou, na conhecida fórmula de Rivero e Savatier, na «incrível miséria da classe operária»” (Amado, 2014: 23).

Com o dito agudizar da questão social, procedeu-se, citando António Monteiro Fernandes, a uma *juridificação*¹⁰ das relações laborais (Fernandes, 2014: 29). Regulamentaram-se, a partir de 1890¹¹, questões fundamentais atinentes às relações laborais, como o tempo de trabalho, condições de trabalho, higiene e segurança no trabalho e acidentes de trabalho. Foi também reconhecido o associativismo sindical, bem como todos os corolários que lhe estão inerentes, como a greve ou a contratação coletiva.

Assim nasceu o Direito do Trabalho, cujo objetivo é, com base na premissa de que a relação de trabalho assenta numa relação com um carácter desigual, limitar a liberdade contratual e restringir a concorrência, com vista à proteção do trabalhador.

Com base na génese do seu surgimento, a regulamentação das relações laborais comuns assenta na ideia da fábrica e das relações industriais. No entanto, ao longo do século XX, o Direito do Trabalho passou a ter de abarcar uma maior pluralidade de realidades¹², que em muito diferem da dita realidade fabril. Assim, a regulação das relações jurídicas que vão para além do paradigma do trabalhador-operário levou a uma especialização de regimes.

¹⁰ De acordo com o autor, em António Monteiro Fernandes (2014), *Direito do Trabalho*, Lisboa, Almedina, pp. 29, o conceito de *juridificação* corresponde à intervenção do Estado em determinadas áreas da vida social com métodos que limitam a autonomia dos indivíduos ou dos grupos na determinação dos seus negócios.

¹¹ A regulamentação só surgiu após a pressão do designado “Movimento Operário”. Também a denúncia por parte, quer da Igreja Católica, quer pelas correntes marxistas, que de prismas diferentes, chamaram a atenção para os abusos cometidos para com os trabalhadores.

¹² Um dos fatores que mais influenciou a alteração das relações laborais foi a terceirização económica. As atividades de comércio de bens e prestação de serviços passaram a ocupar um papel central na Economia, o que, por consequente, levou a que se gerassem mais postos de trabalho nesse setor.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

No panorama desportivo, a questão que se colocou durante muito tempo passava por aferir se um praticante desportivo poderia ser um trabalhador. A resposta a esta pergunta nem sempre foi positiva, como se pode de antemão calcular pela evolução da conceção do desporto acima descrita.

Constantino Fernandes, nos anos 40, com base na conceção de que o desporto correspondia meramente a uma atividade de lazer, rejeitava a ideia de que pudesse existir um contrato de trabalho desportivo. Essa ideia foi ultrapassada, originalmente por Pereira Bastos, na década de 50, que inovadoramente defendeu no nosso ordenamento jurídico a existência de um contrato de trabalho desportivo, na medida que o praticante se obriga, mediante remuneração, a prestar a sua atividade profissional, ficando sob as ordens, direção ou fiscalização da pessoa servida.

A ideia de que o praticante desportivo poderá no exercício da sua atividade, estar vinculado a um contrato de trabalho, não levanta qualquer dúvida nos dias que correm¹³, uma vez que estamos sob a égide do profissionalismo desportivo. Deste modo, há que ver que na relação desportiva existe, tal como indica João Leal Amado¹⁴, não raras vezes uma forte subordinação jurídica entre o clube e o praticante desportivo (Amado, 2002: 44). Essa subordinação afigura-se particularmente intensa se tivermos em consideração, por exemplo, o facto de as condutas extralaborais do praticante desportivo serem controladas pela entidade empregadora desportiva¹⁵.

O legislador nacional não ficou indiferente à profissionalização do desporto, regulando a relação jurídico-laboral desportiva em lei especial. O mote foi lançado por imperativo da Lei n.º 1/90, de 13 de janeiro, alterada pela Lei n.º 19/26, de 25 de junho, a Lei de Bases do Sistema Desportivo, que no seu artigo 14.º, n.º 4, consagrou que “o regime jurídico contratual dos praticantes desportivos profissionais é definido por diploma próprio, ouvidas as entidades representativas dos interessados e as federações desportivas, tendo em conta a sua especificidade em relação ao regime geral do contrato do trabalho”.

¹³ Claro está que, tendo em mente o critério da subordinação jurídica, nem todos os praticantes desportivos profissionais são trabalhadores por conta de outrem, já que nos desportos individuais é bastante frequente que o praticante desportivo seja absolutamente autónomo face ao clube, exercendo assim a sua profissão em regime de prestação de serviços.

¹⁴ Nesse sentido João Leal Amado (2002), em *Vinculação vs. Liberdade*, pp. 44 chama a atenção para o permanente estado de heterodisponibilidade a que se sujeita o praticante desportivo, tendo em conta o ciclo que caracteriza a preparação-competição-recuperação.

¹⁵ Comumente são impostas aos atletas obrigações extradesportivas bastante intensas, que implicam por exemplo, um mínimo de horas de descanso, a proibição de quaisquer saídas noturnas ou a proibição da prática desportiva num contexto de lazer.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Com base no disposto na norma citada, foi publicado o primeiro diploma que regulou o regime jurídico-laboral dos praticantes desportivos, o DL n.º 305/95, de 18 de novembro. Esse diploma veio a ser revogado apenas dois anos depois, pela Lei n.º 28/98, de 26 de junho, que por sua vez foi recentemente revogada pela Lei n.º 54/2017, de 26 de junho.

Analisado o conteúdo do regime que regula atualmente o contrato de trabalho desportivo são desde logo assinaláveis flagrantes especificidades face àquilo que é regulado no Código do Trabalho¹⁶, sendo que passaremos a analisar de forma breve e não exaustiva as principais diferenças.

Desde logo, no que concerne aos sujeitos da relação, acaba por não existir uma grande disparidade entre o regime comum e o regime especial. Ora, no regime especial o empregador é à partida uma associação privada de fim não lucrativo. No entanto, e tendo em conta a dinâmica empresarial crescente no panorama desportivo, a maior parte dos clubes estão atualmente constituídos sob a forma de sociedade desportiva¹⁷. Ao nível do trabalhador, surgem diferenças, na medida em que o paradigma do trabalhador-operário, que enforma a relação laboral comum, em muito difere do paradigma do desportista, muitas vezes elevado ao estatuto de vedeta, desde logo considerando a remuneração auferida.

Já no que respeita à forma do contrato, este tem obrigatoriamente de ser realizado por escrito e assinado pelas partes (artigo 6.º RJCTD), devendo ser posteriormente registado na respetiva federação desportiva (artigo 7.º RJCTD). Tal contraria a ideia de desnecessidade de forma

¹⁶ Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pelos seguintes diplomas: Retificação n.º 21/2009, de 18/03; Lei n.º 105/2009, de 14/09; Lei n.º 53/2011, de 14/10; Lei n.º 23/2012, de 25/06; Retificação n.º 38/2012, de 23/07; Lei n.º 47/2012, de 29/08; Lei n.º 69/2013, de 30/08; Lei n.º 27/2014, de 08/05; Lei n.º 55/2014, de 25/08; Lei n.º 28/2015, de 14/04; Lei n.º 120/2015 de 01/09; Lei n.º 8/2016, de 01/04; Lei n.º 28/2016, de 23/08; Lei n.º 73/2017, de 16/08; Retificação n.º 28/2017, de 02/10; Lei n.º 14/2018, de 19/03.

¹⁷ A regulação deste tipo de sociedades é feita pelo Decreto Lei n.º 10/2013, de 25 de janeiro. Neste diploma, no artigo 2.º, n.º 1 é consagrado que “entende-se por sociedade desportiva a pessoa coletiva de direito privado, constituída sob a forma de sociedade anónima ou de sociedade unipessoal por quotas cujo objeto consista na participação numa ou mais modalidades, em competições desportivas, na promoção e organização de espetáculos desportivos e no fomento ou desenvolvimento de atividades relacionadas com a prática desportiva da modalidade ou modalidades que estas sociedades têm por objeto”.

A importância crescente deste tipo societário no panorama desportivo entende-se, já que tendo em conta o consagrado nos artigos 1.º, n.º 1 e 7.º do diploma, os clubes desportivos que participem em competições profissionais, neste caso, na primeira e na segunda liga de futebol, terão de se constituir obrigatoriamente sob a forma de sociedade desportiva.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

escrita patente do Código do Trabalho, salvo nas circunstâncias em que a lei determine o contr rio¹⁸ (artigo 110.  CT).

Por motivos que contendem com o princípio da segurança no emprego, tal como consagrado no artigo no artigo 53.  da Constitui o da República Portuguesa, a regra nas rela es laborais comuns   de que o contrato de trabalho seja realizado por tempo indeterminado¹⁹, sendo a admissibilidade do contrato a termo limitada a situa es excecionais, nos termos do artigo 139.é e seguintes do Código de Trabalho.

Naturalmente, dado o rápido desgaste físico inerente à carreira do praticante desportivo, neste tipo de contratos   obrigatória a existência de um termo resolutivo certo, já que esta se caracteriza por uma elevada intensidade e curta dura o, estando limitada ao período de disponibilidade física do atleta.

Nesta senda, afirma João Leal Amado que existem motiva es bastante mais profundas do que o caráter ef mero da carreira desportiva, para a existência de um termo, defendendo que este tem sobretudo uma *fun o estabilizadora* (Amado, 2017: 55-65). Isto porque, ao contrário do que acontece nas rela es de trabalho comuns, é vedada ao praticante desportivo a possibilidade de denunciar o contrato. Tal é perceptível através de uma breve análise do artigo 23.  do RJCTD, que no elenco de formas de cessa o do contrato de trabalho desportivo, não inclui a cessa o por denúncia imotivada do praticante desportivo.

Deste modo, considera o autor que este mecanismo visa, em primeira linha, a prote o do atleta pois, em termos de prote o da sua liberdade de trabalho e valoriza o profissional, a modalidade ideal seria o contrato por tempo indeterminado, que lhe permitiria a dissolu o do seu vínculo quando este assim o entendesse. Contudo, denota o autor que, caso assim fosse, tal levaria a uma concorrência sem limites. As equipas com maiores recursos financeiros

¹⁸   exigida forma escrita para: (i) contrato-promessa de trabalho; (ii) contrato para a presta o subordinada de teletrabalho; (iii) contrato de trabalho a termo; (iv) contrato de trabalho em comissão de serviço; (v) contrato de trabalho com pluralidade de empregadores; (vi) contrato de trabalho a tempo parcial; (vii) contrato de pr -reforma; (viii) contrato de cedência ocasional de trabalhadores. Deste modo, de acordo com Pedro Romano Martinez e outros (2017), *Código do Trabalho - Anotado*, Lisboa, Almedina, pp. 314, a forma escrita apenas “  exigida para *legitimar* um ajuste que se afasta do regime comum, pelo que a sua falta determina a sujeita o do contrato de trabalho ao regime regra, não sendo questionada a validade do negócio jurídico, mas só da cláusula que fixa um regime especial”.

¹⁹ Neste sentido vai o acórdão n.  581/95 do Tribunal Constitucional que refere que “ a garantia constitucional da segurança no emprego pressupõe e implica a garantia da estabilidade na rela o laboral, do que resulta ser o contrato de trabalho sem prazo (...) o tipo de contrato que melhor assegura aqueles interesses dos trabalhadores e os fins que sociais que a atividade laboral visa realizar”.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

encetariam os maiores esforços para obter os préstimos dos melhores praticantes desportivos, prejudicando os clubes com menores recursos, o que levaria a um desvirtuamento da competição desportiva.

Assim, conclui o autor que este mecanismo funciona como *termo estabilizador*, permitindo restringir a concorrência entre clubes no domínio da contratação de praticantes desportivos, bem como permite disciplinar e ordenar o mercado de trabalho, evitando uma situação de concorrência desmedida entre os agentes desportivos, que ponha em causa a existência da competição.

Em termos remuneratórios, o Código do Trabalho prevê, no artigo 129.º, n.º 1, alínea d), a garantia da irredutibilidade da retribuição. Essa garantia não tem correspondente no regime especial aplicável aos praticantes desportivos, uma vez que aí é consagrada a possibilidade de existir uma cláusula contratual que determine o aumento ou a diminuição da retribuição em caso de subida ou descida de divisão (artigo 15.º, n.º 2 RJCTPD).

A cedência do trabalhador é um instituto consagrado no Código do Trabalho, nos artigos 288.º a 293.º do Código do Trabalho. Contudo, a admissibilidade de utilização desta figura está dependente do preenchimento de determinados pressupostos²⁰, bem como da existência de acordo escrito entre o cedente e o cessionário. No contrato de trabalho desportivo, a cedência do trabalhador é, nos termos dos artigos 20.º e 21.º, admitida de forma muito mais ampla.

A simpatia com que o legislador laboral-desportivo vê esta figura deve-se, de acordo com Albino Mendes Baptista, ao facto deste negócio trilateral satisfazer, por via de regra, todas as partes envolvidas (Baptista, 2006: 25-26). Para o clube cedente, o empréstimo do praticante implica normalmente a redução do salário pago ao praticante, permitindo uma melhor gestão do plantel bem como a rodagem do praticante desportivo. Já o clube cessionário terá a possibilidade de obter os serviços de um praticante desportivo, que de outra forma não teria, por motivos económicos, contribuindo o praticante cedido para o equilíbrio da equipa. Por fim, a cedência temporária considera-se também benéfica para o praticante desportivo, pois permite que este obtenha ritmo competitivo e visibilidade.

²⁰ Nos termos do artigo 289.º do Código do Trabalho, para que a cedência do trabalhador seja admissível, terão de estar reunidos os seguintes pressupostos:

- “a) O trabalhador esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo;
- b) A cedência ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores que tenham estruturas organizativas comuns;
- c) O trabalhador concorde com a cedência;
- d) A duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos até ao máximo de cinco anos.”

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

No que concerne à cessação do contrato, já acima se referiu o facto de o praticante desportivo não poder denunciar livremente o contrato. No entanto, e desde já antecipando o nosso tema de estudo, verificamos que no Código do Trabalho nunca nenhum terceiro poderá ser responsabilizado pela denúncia contratual do trabalhador, uma vez que este poderá fazê-lo imotivadamente, desde que cumpridos os prazos consagrados no artigo 400.º do Código do Trabalho.

Dada a especialidade já analisada que subjaz à relação de trabalho desportiva, tal implica uma especial manutenção da estabilidade contratual, sendo com base nessa ideia que estão construídos os Regulamentos FIFA. Nesta senda, o novo regime consagrado na Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, consagra que a nova entidade empregadora desportiva do praticante - que tenha unilateralmente e sem justa causa cessado o seu contrato - deverá ser solidariamente responsável pelo pagamento da indemnização devida. É então nesta especificidade face à lei laboral comum que iremos alicerçar o nosso estudo.

iii) A oposição cooperativa como fundamento da responsabilidade do terceiro cúmplice

Como acima se ilustrou, a relação laboral-desportiva, pela sua peculiar natureza, comporta a existência de regras e especificidades próprias, uma vez que tem por base a existência de clubes rivais que competem e concorrem diretamente.

A concorrência, em termos genéricos, caracteriza-se pela existência de uma pluralidade de atuações convergentes, traduzindo-se na “competição entre vários agentes económicos com vista a que cada um atinja a supremacia em relação aos demais” (Olavo, 1997: 54). A natural tendência é para a destruição da empresa rival, pela supremacia de uns face a outros.

Destarte tal relação de concorrência, os agentes desportivos têm uma relação de interdependência bastante acentuada, já que a produção do espetáculo desportivo depende da colaboração entre os diversos clubes. Deste modo, tal como verifica João Leal Amado, existe uma lógica de “competição-cooperação” ou de “oposição-cooperativa” subjacente à realidade desportiva. Impõe-se então, atendendo à lógica de dependência interempresarial, a adoção de medidas com vista a proteção dos clubes mais fracos e com menor poder económico (Amado, 2002: 351).

Note-se que na generalidade das áreas de atividade económica, o aliciamento de trabalhadores por parte de empresas concorrentes é desde há muito visto como um ato de

concorrência desleal²¹. Na área desportiva, uma vez que se impõe um maior grau de solidariedade, conseqüentemente tal acarretará uma acrescida lealdade concorrencial (Amado, 2002: 354).

Deste modo, em caso de cessação unilateral sem justa causa do contrato de trabalho desportivo por praticante desportivo, responsabiliza-se, em primeira linha, o praticante desportivo pela quebra contratual. Mas foi entendido que esta responsabilização por si só não seria suficiente, justificando-se a responsabilização do novo clube, tendo por base as ideias acima ilustradas de oposição-cooperativa e visando a proteção dos clubes com menor poder económico.

Essa responsabilização no espectro futebolístico foi pela primeira vez operada através do Regulamento de Transferências FIFA de 2001, na sequência do acórdão Bosman, como abaixo ilustramos.

b) O regulamento de transferências FIFA

i) Acórdão Bosman e suas inovações

A nível europeu, só de 1995 em diante é que as instituições despertaram para a importância da realidade desportiva, o que se traduziu, nas palavras de Ana Magaz, numa *comunitarização* do desporto (Magaz, 2004: 15). Tal deveu-se ao célebre acórdão *Bosman*²², que colocou em evidência várias desconformidades entre o sistema de transferências em vigor e a legislação europeia, designadamente no que concerne à liberdade de circulação dos praticantes desportivos.

Baseando-se a União Europeia num paradigma de livre circulação de mercadorias, pessoas e capitais, é conferido pelo artigo 45.º do Tratado de Funcionamento da União Europeia, o direito de livre circulação aos trabalhadores. O conteúdo desse direito foca-se numa tripla aceção de liberdade de deslocação, de residência e de permanência.

A liberdade de deslocação implica, no entender de João Mota de Campos e outros, a existência de dois outros direitos em correlação: o de deixar livremente o território nacional para ocupar um posto de trabalho num outro Estado-Membro, bem como o direito de acesso ao território de qualquer Estado-Membro (Campos, 2014: 562). Tal direito é conferido ao trabalhador, bem como aos seus familiares, na aceção do Regulamento n.º 1612/68, de 15 de

²¹ Concorrência desleal é aquela que vai contra as normas e usos honestos de qualquer ramo de atividade. Difere da concorrência ilícita, já que esta implica a violação de uma proibição específica.

²² Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 15 de dezembro de 1995, processo n.º C-415/93.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

outubro e da Diretiva n.º 2004/38, de 29 de abril, que compreende, o cônjuge e descendentes menores de 21 anos a cargo, bem como ascendentes do trabalhador ou do cônjuge que estejam a seu cargo.

O direito de residência implica a concessão de autorização para residir a um cidadão europeu em qualquer território da União. Este direito não está adstrito apenas aos trabalhadores, aplicando-se também àqueles que tenham recursos suficientes para a sua subsistência.

Por fim, nos termos do artigo 45.º, n.º 3 do Tratado de Funcionamento da União Europeia, é consagrado o direito de permanência ao trabalhador no território de dado Estado Membro após lá ter trabalhado.

Exposto de forma breve o conteúdo do direito de livre circulação dos trabalhadores da União Europeia, passemos à análise dos factos do caso que levou à consagração deste direito no panorama desportivo.

O futebolista Jean-Marc Bosman, que atuava pelo clube belga RCL, viu a sua transferência para o clube francês Dunkerque inviabilizada, uma vez que as regras estabelecidas pela Federação Belga previam, aquando da transferência, o pagamento de uma compensação pelo novo clube ao clube anterior, não obstante o contrato ter chegado ao fim. Considerou também o atleta que as cláusulas de nacionalidade, que impunham a regra 3+2²³, restringiam também fortemente a sua liberdade de circulação e de trabalho dentro da União Europeia.

Neste caso, era perguntado ao Tribunal de Justiça da União Europeia, pelo *Cour d'appel de Liège* se “os artigos 48.º, 85.º e 86.º²⁴ devem ser interpretados no sentido de proibirem que um clube de futebol exija e receba o pagamento de um montante em dinheiro pela contratação por um novo clube empregador de um dos seus jogadores cujo contrato tenha chegado ao seu termo?”.

Considerou o Tribunal que as indemnizações de transferência²⁵, após o fim do contrato, colidiam com o disposto no artigo 48.º do Tratado, uma vez que constituem um entrave injustificado à livre circulação dos trabalhadores na União, considerando assim o desporto

²³ A regra em causa foi adotada pela UEFA e previa a possibilidade de as associações nacionais limitarem a três o número de jogadores estrangeiros que um clube pode fazer alinhar em jogos da primeira divisão dos respetivos campeonatos nacionais, mais dois jogadores estrangeiros que tenham jogado ininterruptamente durante cinco anos no país da associação nacional em causa, dos quais três anos como juniores.

²⁴ Atuais artigos 45.º, 101.º e 102.º, respetivamente, do Tratado de Funcionamento da União Europeia.

²⁵ Tal indemnização foi fixada pelo Regulamento FIFA relativo ao Estatuto e Transferências do Jogador Profissional de futebol, aprovado pelo Comité da FIFA de 17 de dezembro de 1993, e pelo artigo 14.º do Regulamento UEFA para a Fixação de uma Indemnização de Transferência.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

como uma atividade económica. Foi rejeitada a tese da Federação Belga e da UEFA, que consideravam o desporto como uma realidade específica, não suscetível de intervenção comunitária²⁶, bem como do governo alemão, que analogicamente, comparava a realidade desportiva com a cultura, a fim de justificar a não intervenção da UE nesta questão, já que a diversidade nacional e regional da cultura dos Estados-Membros deveria ser respeitada²⁷.

Simultaneamente, foram consideradas incompatíveis com o conteúdo do artigo 48.º, n.º 2 do Tratado, no que respeita à discriminação de trabalhadores relativa à nacionalidade, as cláusulas de nacionalidade que limitam o número de atletas comunitários e estrangeiros por equipa, já que, no entender no Tribunal, estas “reduzem a nada o direito fundamental de aceder livremente a um emprego, [conferido] individualmente a qualquer trabalhador da Comunidade²⁸”. Deste modo, não mereceram acolhimento as alegações da Federação Belga, UEFA, e dos governos alemão, francês e italiano que argumentaram que as cláusulas de nacionalidade se justificam por motivos não económicos, nomeadamente: (i) para preservar a ligação existente entre o clube e o respetivo país, (ii) pela necessidade de criar uma reserva de jogadores com qualidade suficiente para competirem nas equipas nacionais ao mais alto nível, (iii) para a manutenção do equilíbrio das competições, impedindo que apenas os clubes mais ricos contratem os melhores jogadores²⁹.

Relativamente à interpretação dos artigos 85.º e 86.º do Tratado, optou o tribunal por não se pronunciar quanto aos mesmos.

Os sujeitos objeto da aplicação desta decisão são em primeira linha os futebolistas profissionais, cidadãos da União Europeia, bem como aqueles que provêm da Noruega, Islândia e Liechtenstein, uma vez que estes cidadãos pertencem ao Espaço Económico Europeu.

A partir de 1 de abril de 1999 estas regras foram também estendidas a todos os jogadores extracomunitários que atuassem em países da União Europeia.

ii) A era pós-Bosman e o surgimento do Regulamento de Transferências FIFA de 2001

No rescaldo deste célebre acórdão, as cláusulas de nacionalidade foram imediatamente abolidas, no entanto o sistema de transferências não foi alterado com a mesma celeridade.

²⁶ Considerandos 70 e 71 do acórdão.

²⁷ Considerando 73 do acórdão.

²⁸ Considerando 129 do acórdão.

²⁹ Considerandos 122 a 126 do acórdão.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Isto pois, não obstante, quer a FIFA quer a UEFA terem informado a Comissão Europeia de que não iriam aplicar mais o sistema de transferências que havia vigorado até à data do acórdão, não existiu qualquer iniciativa por parte da dessas entidades³⁰ para a criação de novas regras, o que em muito desagradava a Comissão, que não se contentava com este acordo informal.

Outra circunstância que também descontentava a Comissão Europeia passava pelo facto da FIFA e a UEFA se recusarem a regular acerca da situação dos jogadores oriundos de países fora do Espaço Económico Europeu³¹ e sobre a transferência de jogadores dentro do mesmo país, sob o pretexto de não terem de regular aspetos que não foram tidos em conta pelo acórdão *Bosman*.

Uma vez que nem a FIFA nem a UEFA tomaram diligências para corrigir o que tinha sido apontado pela Comissão Europeia, esta foi forçada, a 14 de dezembro de 1998, a encetar procedimentos legais de forma a que se alcançasse alguma mudança.

O cerne de toda a discórdia passava pela dificuldade de compatibilização do binómio *liberdade de circulação vs. estabilidade contratual*.

Numa perspetiva contrária à que era defendida pela Comissão Europeia, a FIFA e a UEFA recusavam aquilo a que chamavam de “liberalização” do mercado de trabalho desportivo, opondo-se frontalmente ao facto de o praticante poder abandonar o clube sem o pagamento de qualquer quantia. Na mesma linha estavam também os grandes clubes europeus, que representados pelo G-14³², tinham plena consciência de que uma liberalização desse tipo levaria a uma perda de controlo sobre os praticantes desportivos, que constituem uma parte substancial dos ativos de um clube.

Pretendiam estas organizações a salvaguarda do princípio estabilidade contratual, numa lógica de proteção, quer dos atletas, quer dos próprios clubes, que grande parte das vezes fazem avultados investimentos com vista a obterem os préstimos dos praticantes desportivos. Tal princípio, na linha do princípio jurídico *pacta sunt servanda*, procura assegurar que os contratos

³⁰ Após o acórdão, a FIFA retirou a competência em matéria de transferências à UEFA, cabendo-lhe então a si regulamentar a questão.

³¹ Continuava a existir a obrigação de pagamento de indemnizações de transferência em casos em que estas ocorriam dentro do EEE quanto a praticantes desportivos de países terceiros.

³² O G-14 era uma organização constituída pelos ditos clubes mais poderosos do futebol mundial. Originalmente, integrava os seguintes clubes: Ajax, Barcelona, Bayern de Munique, Borussia de Dortmund, Internazionale, Juventus, Liverpool, Manchester United, Olympique de Marselha, Milan, Paris Saint German, Futebol Clube do Porto, PSV e Real Madrid. Em 2002, juntara-se o Arsenal, Bayern Leverkusen, Lyon e Valencia. No entanto, esta organização extinguiu-se em 2008, passando a dar lugar à Associação Europeia de Clubes.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

de trabalho livremente firmados entre o praticante desportivo e o clube fossem pontualmente cumprimentos.

Em consonância com o entendimento perfilhado por estas organizações estava o Regulamento sobre o Estatuto e Transferências de Jogadores da FIFA, de outubro de 1997, que no seu artigo 12.º, n.º 1 dispunha que:

“Um jogador trabalhador por conta de outrem não terá a liberdade de contratar com um outro clube, a menos que:

- a) o contrato que o vincula ao seu clube tenha expirado ou expire em seis meses;
- b) o contrato que o vincula ao seu clube atual tenha sido rescindido por qualquer das partes com justa causa;
- c) o contrato que o vincula ao seu clube tenha sido revogado por ambas as partes³³”.

Não havendo entendimento, encetaram-se negociações com vista à obtenção de uma solução concertada entre a Comissão, por um lado, e a FIFA e UEFA, por outro. Deste modo, constituiu-se uma comissão de negociação constituída pela FIFA, UEFA, representantes dos jogadores e representantes das ligas profissionais europeias, sob orientação de Per Omdal, vice-presidente da UEFA a cargo das relações com a União Europeia.

No decorrer das negociações, a Comissão cedeu em alguns aspetos. Aceitou que existissem regras que limitassem as transferências a um certo período da época, reconheceu a importância da estabilidade contratual no setor, bem como, considerou que as compensações por formação promoviam a formação de novos jogadores³⁴.

O acordo final foi alcançado a 5 de março de 2001, entre os comissários e os presidentes da FIFA e da UEFA. Foram então vedados quaisquer anseios de liberalização do mercado de transferências, e veio a reconhecer-se a importância da estabilidade contratual na relação laboral-desportiva, como forma de gerar “um adequado balanço entre os respetivos interesses dos jogadores e dos clubes, e preservar a regularidade e o funcionamento das competições desportivas”, tal como consta do preâmbulo do acordo em causa³⁵.

Uma vez que a manutenção da estabilidade dos contratos passa pelo cumprimento pontual dos mesmos, foi estabelecido, no Regulamento de Transferências aprovado em 2001, que a cessação unilateral apenas poderia ocorrer no caso de existir uma justa causa ou justa causa

³³ Tradução livre.

³⁴ Estas compensações por formação vêm substituir as indemnizações de transferência, contestadas pela Comissão Europeia. Estas são restringidas aos jogadores até 23 anos.

³⁵ O essencial do conteúdo do acordo poderá consultado em http://europa.eu/rapid/press-release_IP-01-314_en.htm.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

desportiva. Para os restantes casos, a cessação sem justa causa, implica o pagamento de uma compensação que será calculada tendo em consideração a lei nacional aplicável, a especificidade do desporto e todos os demais critérios objetivos relevantes, como sejam: (i) a remuneração e outros benefícios relativos ao contrato vigente ou ao novo contrato, (ii) a duração do contrato por cumprir, (iii) o montante de honorários desembolsados pelo clube anterior, amortizados durante o contrato, (iv) a rutura ter ocorrido durante o período protegido.

No que concerne à responsabilidade do terceiro cúmplice foi estatuído na versão inicial do Regulamento que, em caso de cessação unilateral sem justa causa do contrato de trabalho desportivo por parte do praticante, este estava obrigado a pagar a devida compensação no prazo de um mês. Só no caso de o praticante desportivo não cumprir com a obrigação de pagamento da compensação nesse prazo é que o novo clube seria solidariamente responsável pelo pagamento da indemnização³⁶.

A partir de 2005, a letra do regulamento, no que se refere a este aspeto, manteve-se estabilizada, consagrando que a responsabilidade solidária do novo clube emerge automaticamente com a condenação do praticante desportivo ao pagamento da compensação.

Foi inovadoramente consagrado o conceito de *período protegido*, que corresponde a um lapso temporal durante o qual, além de uma sanção pecuniária, poderá ser aplicada uma sanção desportiva à parte infratora. Neste conceito, são distinguidos os praticantes com mais de vinte e oito anos e aqueles com uma idade inferior a essa. No caso de o praticante ter mais de vinte e oito anos, ser-lhe-ão aplicáveis sanções desportivas se o contrato for cessado nos primeiros dois anos, sendo que no caso de o praticante ter menos de vinte e oito anos, o período a ter em consideração para a aplicação as sanções desportivas são os primeiros três anos de contrato.

Num cenário em que a parte infratora seja o desportista, e caso a rutura se dê no final do primeiro ou do segundo ano de contrato, este será impedido de participar em qualquer jogo oficial, exceto pela equipa anterior, por um período de quatro meses a partir do início do campeonato.

Por outro lado, são também consagradas sanções desportivas para o clube infrator e para o clube que induz à cessação contratual, sendo aqui plasmada, pela primeira vez, a responsabilidade desportiva do terceiro cúmplice. Essa responsabilidade tem um caráter

³⁶ Para um melhor entendimento, consultar a Circular da FIFA n.º 769, de 24 de agosto de 2001, dirigida às associações nacionais filiadas, que sumariza as principais alterações introduzidas pelo *FIFA Regulations for the Status and Transfer of Players*, de 2001, disponível em https://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/ps_769_en_68.pdf.

presumido, cabendo ao “novo clube” provar o não envolvimento na quebra contratual, sob pena de sofrer a sanção de inibição de inscrição de jogadores.

Deste modo, a FIFA foi mais longe, considerando que para a manutenção da estabilidade contratual, não bastaria a responsabilidade solidária no pagamento da indemnização por parte do clube que induz à rutura contratual. A esta responsabilidade contratual, é aliada uma responsabilidade desportiva, que se traduz na aplicação de sanções dessa índole ao terceiro cúmplice. Sobre a admissibilidade dessas sanções, discutiremos abaixo.

3. Perspetivas de direito comparado

a) O caso espanhol

Em Espanha, o regime jurídico aplicável às relações laborais está plasmado no *Estatuto de los Trabajadores*. Aí, à semelhança do que acima expusemos, a relação laboral-desportiva é tida como uma relação com características e particularidades específicas, nos termos do artigo 2.º, n.º 1, alínea d) do ET, justificando uma regulação especial³⁷. Deste modo, o regime jurídico aplicável aos praticantes desportivos consta do Real Decreto 1006/1985, de 26 de junho.

Neste regime, particularmente inovador para a época, é expressamente consagrada a possibilidade, no artigo 13.º, alínea i), de o praticante desportivo, por sua própria vontade cessar o contrato de trabalho. As consequências dessa cessação estão adiante bem ilustradas no artigo 16.^{o38}.

³⁷ A obrigação de proceder a essa regulamentação foi legalmente imposta na disposição adicional primeira, da Lei n.º 32/1984, de 2 de agosto, que alterava a Lei 8/1980, de 10 de março. Aí, é disposto que:

“El Gobierno en el plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, regulará el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2., punto 1, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

La relación laboral de los estibadores portuarios se considerará de carácter especial, entendiéndose incluida entre las previstas en el artículo 2., punto 1.”

³⁸ Dispõe esse artigo o seguinte:

“Art. 16. Efectos de la extinción del contrato por voluntad del deportista.

Uno.– La extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, sin causa imputable al club, dará a éste derecho, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la Jurisdicción Laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable.

En el supuesto de que el deportista en el plazo de un año desde la fecha de extinción, contratase sus servicios con otro club o entidad deportiva, éstos serán responsables subsidiarios del pago de las obligaciones pecuniarias señaladas. (destacado nosso)

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Ora, no n.º 1, são elencados, de forma não exaustiva, vários critérios utilizados no cálculo da indemnização, na circunstância de, na senda da cessação do contrato, existirem danos que o praticante desportivo tenha de ressarcir à entidade desportiva empregadora.

Em primeiro lugar, é necessário atender às circunstâncias de ordem desportiva, que consistem, em termos sintéticos, no desempenho desportivo do atleta. Este critério é suscetível à crítica de que implica um elevado juízo técnico e um escasso valor jurídico. Podem ser tidos como exemplos, o facto de o atleta ter sido o melhor marcador de um torneio, ou ter cessado o contrato perto de um início de uma competição importante.

O segundo critério elencado corresponde ao prejuízo que o praticante haja causado à entidade empregadora. Consiste num critério com uma lata amplitude, sendo que como bem indica Palomar Olmeda³⁹, implica que exista o risco de que seja aplicado com algum nível de arbitrariedade.

O terceiro critério corresponde aos motivos que levaram à cessação do contrato de trabalho. Contudo, como denota Ricardo Freiga Navia, trata-se de um critério pouco empírico, uma vez que relativamente aos danos causados ao clube, será indiferente que o praticante desportivo cesse o seu contrato porque vai para outro clube ou porque, pura e simplesmente decide por fim à carreira ou mudar de profissão (Navia, 1999: 242-243).

Por fim, salvaguarda a lei espanhola que, no juízo acerca dos danos causados pelo praticante ao seu antigo clube, possa o juiz ter em consideração outras circunstâncias para além das elencadas.

O não pagamento da indemnização devida não impede a cessação do contrato de trabalho, sendo nessa medida que se justifica a responsabilidade do terceiro cúmplice.

A lei espanhola, no artigo 16.º, n.º 1, 2.º parágrafo, consagra que no prazo de um ano após a cessação unilateral do praticante desportivo, o novo clube será subsidiariamente responsabilizado pelo pagamento da indemnização, tendo este regime como pressuposto o facto de que a cessação contratual não aconteceria se não existisse uma proposta de um novo clube.

Essa responsabilidade só opera entre clubes espanhóis, sendo facilmente ilidida caso o novo clube seja estrangeiro. Atento a esta realidade, o legislador espanhol consagrou precisamente o

Dos.– La resolución del contrato solicitada por el deportista profesional, fundada en alguna de las causas señaladas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión”.

³⁹ Em “Análises de los diferentes aspectos que plantea la resolución del contrato de trabajo de los deportistas profesionales, REDT, n.º 30, 1987, pp. 282, o autor alerta para a arbitrariedade, por exemplo, de serem tidas em consideração no montante indemnizatório, a presumível quebra de receitas de bilheteira.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

prazo de um ano para evitar operações triangulares, como por exemplo, o atleta celebrar contrato com um clube estrangeiro, e posteriormente celebrar outro com um clube espanhol.

Contudo, Ricardo Frega Navia observa que esta ideia não tem correspondência perfeitamente expressa na letra da lei, já que de uma rápida leitura é facilmente perceptível que a primeira oração “contratare sus servicios com outro club o entidad deportiva” está redigida no singular, sendo que a segunda “éstos serán responsables subsidiarios”, está redigida no plural (Navia, 1999: 244). Deste modo, ambas as orações deveriam estar redigidas no singular, de modo a serem interpretadas como responsabilizando apenas o primeiro clube a quem o atleta se vincula após a cessação, ou deveriam estar redigidas no plural, responsabilizando todos os clubes a que o praticante se vincular dentro do ano seguinte à cessação.

Note-se que o regime de limitação da responsabilidade subsidiária a clubes espanhóis foi enfrentando fortes críticas, por parte da doutrina e da jurisprudência, havendo quem defendesse que, dado o pendor internacional do desporto, a restrição da norma ao ordenamento jurídico Espanhol limitaria muitíssimo a sua efetividade (Rio, 2007: 245-246).

b) O caso francês

O direito francês, no Code du Travail consagra uma norma relativamente à responsabilidade de terceiro pela cessação de contrato de trabalho previamente existente.

Deste modo, dispõe a norma (L1237-3) que:

“Lorsqu'un salarié ayant rompu abusivement un contrat de travail conclut un nouveau contrat de travail, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les cas suivants :

1° S'il est démontré que le nouvel employeur est intervenu dans la rupture ;

2° Si le nouvel employeur a engagé un salarié qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;

3° Si le nouvel employeur a continué d'employer le salarié après avoir appris que ce dernier était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail. Dans ce cas, sa responsabilité n'est pas engagée si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le salarié était venu à expiration, soit s'il s'agit de contrats à durée déterminée par l'arrivée du terme, soit s'il s'agit de contrats à durée indéterminée par l'expiration du préavis ou si un délai de quinze jours s'était écoulé depuis la rupture du contrat⁴⁰”.

⁴⁰ De acordo com tradução livre:

“Quando um trabalhador que tenha cessado imotivadamente um contrato de trabalho conclui um novo contrato de trabalho, o novo empregador é solidariamente responsável pelos danos causados ao empregador anterior nos seguintes casos:

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

A aplicabilidade desta norma abrange a generalidade das relações laborais no ordenamento jurídico francês. Uma vez que neste ordenamento não existe qualquer regulação especial da relação laboral-desportiva, diferentemente do que acontece em Espanha e no nosso país, esta norma aplica-se também nesse âmbito.

Aqui, o novo empregador só poderá ser solidariamente responsabilizado na medida em que se faça prova da sua intervenção na quebra do contrato do trabalho, ou no mero conhecimento da existência de uma relação laboral anterior.

Nesta medida, considera-se que a adoção de uma norma deste tipo poderá servir como “técnica restritiva de concorrência de mercado”, promovendo uma maior estabilidade contratual⁴¹.

1 ° Se for demonstrado que o novo empregador interveio na rutura;

2 ° Se o novo empregador contratar um trabalhador que já sabia estar vinculado a um contrato de trabalho;

3 ° Se o novo empregador continuou a empregar o trabalhador depois de saber que este último ainda estava vinculado a outro empregador por um contrato de trabalho. Neste caso, ele não é responsável se, no momento em que foi notificado, o contrato de trabalho indevidamente terminado tenha cessado, em caso de contrato a termo, pela verificação do termo; em caso de contrato de duração indeterminada, pelo fim do pré-aviso; ou se passou um período de quinze dias após a rutura do contrato”.

⁴¹ Neste sentido, consultar João Leal Amado (2002), *Vinculação vs. Liberdade*, pp. 353, nota de rodapé.

CAPÍTULO II - FIFA REGULATIONS ON THE STATUS AND TRANSFER OF PLAYERS

1. A cessação do contrato de trabalho desportivo no Regulamento FIFA

a) O princípio *pacta sunt servanda*

Não obstante todas as alterações em termos de liberdades de trabalho e de circulação determinadas pelo acórdão *Bosman*, no que toca aos contratos de trabalho, como acima foi ilustrado, continua a prevalecer no panorama futebolístico uma ideia de estabilidade contratual.

Deste modo, o artigo 13.º do Regulamento de Transferências FIFA começa por enunciar um dever de respeito geral pelo cumprimento dos contratos, o princípio “*pacta sunt servanda*”. Desse artigo resulta que um contrato de trabalho desportivo apenas poderá ser terminado após o fim do seu termo ou por mútuo acordo.

Afirma Omar Ongaro que esta ideia é baseada nos mais elementares princípios de direito das obrigações e de direito laboral⁴² (Ongaro, 2011: 32-33).

É também nesta senda que se restringe a possibilidade de qualquer das partes cessar unilateralmente o contrato de trabalho a meio da época (artigo 16.º do Regulamento de Transferências FIFA), uma vez que tal acarretaria um enfraquecimento desportivo da equipa em causa, existindo apenas a possibilidade dos clubes se reforçarem nos períodos de transferências regulamentarmente previstos.

b) A justa causa

Contudo, o princípio *pacta sunt servanda* não é neste contexto um princípio absoluto. Existem casos em que é admitida a cessação do contrato, por iniciativa do praticante desportivo ou da entidade empregadora desportiva, desde que tal cessação seja fundada em justa causa, o que significa, de acordo com o artigo 14.º do Regulamento de Transferências FIFA, que não

⁴² No entanto, consideramos relevante sublinhar que o direito das obrigações e o direito do trabalho obedecem a lógicas muito distintas.

No primeiro vigora integralmente a lógica *pacta sunt servanda*, perfeitamente expressa no artigo 406.º, n.º 1 do nosso Código Civil, que consagra que “O contrato deve ser pontualmente cumprido, e só pode modificar-se ou extinguir-se por mútuo consentimento dos contraentes ou nos casos admitidos na lei”, sendo esta abordagem próxima daquela que está consagrada no Regulamento FIFA.

O Direito do Trabalho, por seu turno, não se reconduz aos princípios civilísticos, dada a relação de desequilíbrio em que as partes naturalmente se encontram. Neste domínio, tem prevalência o princípio da liberdade de trabalho.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

haverá lugar ao pagamento de qualquer compensa o, ou   aplica o de uma san o desportiva. Importa, no entanto, descortinar no que consiste o conceito de justa causa.

Ao contrário do que acontece, por exemplo, no nosso Código do Trabalho que elenca de forma não exaustiva várias circunstâncias passíveis de constituir justa causa para a cessa o do contrato de trabalho⁴³, o RSTP não concretiza a questão.

Em abstrato, consideram quer a Câmara de Resolu o de Litígios da FIFA, quer o Tribunal Arbitral do Desporto⁴⁴ que a justa causa é definida como uma quebra contratual por uma parte, cuja gravidade justifica a cessa o do contrato pela contraparte. De acordo com critérios objetivos, não será razoável impor   parte lesada a continua o da rela o de trabalho, sendo então um regime de *ultima ratio*⁴⁵.

Igualmente, considera-se que a justa causa são   possível de aferir “considerando todas as específicas e particulares circunstâncias do caso concreto⁴⁶”. Assim, não considera a doutrina ser viável a existência de uma lista taxativa de circunstâncias constitutivas de justa causa.

Deste modo, a quebra contratual terá de se manter por um certo período de tempo ou de acontecer várias vezes, devendo a parte ofendida informar a parte infratora de que o comportamento em causa é considerado como inaceitável, sendo a sua continua o suscetível de levar à cessa o do contrato unilateralmente. Caso o comportamento inaceitável não cesse, a parte que pretende a cessa o do contrato deverá informar a contraparte da sua firme inten o, e se possível providenciar-lhe um limitado período de tempo para sanar o incumprimento.

O Coment rio ao Regulamento de Transfer ncias FIFA⁴⁷ exemplifica a justa causa recorrendo ao exemplo de dois casos concretos baseados em decis es do DRC.

O primeiro consiste no incumprimento da obriga o de pagamento da retribui o ao praticante desportivo durante vários meses, n o obstante o atleta ter alertado o clube para o

⁴³ Artigo 351.é, n.  2 do Código do Trabalho.

⁴⁴ Na decisão CAS 2008/A/1517 Ionikos FC v. C., de 23 de fevereiro de 2009 é dito que “In principle, the breach is considered to be of a certain severity when there are objective criteria which do not reasonably permit to expect a continuation of the employment relationship between the parties such as serious breach of confidence.”

⁴⁵ Tal ideia é frequentemente repetida nos textos das decisões da Câmara de Resolu o de Conflitos e do Tribunal Arbitral do Desporto. A título exemplificativo, tal poderá ser constatado na decisão da DRC n.é 49339, de abril de 2009, considerando 13; decisão da DRC n.é 108727 [1], de outubro de 2008, considerando 26; decisão da DRC n.é 97748, de setembro de 2007, considerando 11.

⁴⁶ Comentário ao FIFA Regulations on the Status and Transfers of Players, disponível em www.fifa.com.

⁴⁷ Disponível em <http://www.thefa.com/-/media/files/thefaportal/governance-docs/registrations/december-2015-updates/commentary-on-the-regulations-for-the-status-and-transfer-of-players.ashx>.

Este comentário foi elaborado pela própria FIFA, sendo útil uma vez que mostra a própria visão da institui o sobre a aplica o das normas do RSTP.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

incumprimento⁴⁸. Isto pois, em vários casos considerou a Câmara de Resolução de Litígios da FIFA que, não bastaria o mero atraso de alguns dias ou até de um m s⁴⁹, sendo necessário o incumprimento reiterado da obrigação.

Ora, dada a frequência desta questão, a nova versão do Regulamento FIFA dedicou um artigo (artigo 14.º *bis*) exclusivamente à questão da cessação do contrato de trabalho com justa causa, devido à falta de pagamento pontual da retribuição.

À semelhança do que já considerava a jurisprudência, consagra o n.º 1 do artigo em causa que o incumprimento deverá ter um caráter reiterado, sendo considerado para este efeito o incumprimento da obrigação de pagamento pontual, por parte do empregador, de pelo menos dois meses. A existência de justa causa implica que o cumprimento da obrigação seja exigido pelo atleta por escrito, dando o prazo de pelo menos quinze dias ao empregador para proceder ao pagamento da obrigação.

Já no caso de a retribuição não ser paga com um caráter mensal, indica o n.º 2 do artigo que, de acordo com um juízo de proporcionalidade, deverá ser considerado o equivalente a dois meses.

Contudo, há que ter em conta que este regime poderá ser desaplicado no caso de existir uma convenção coletiva nacional que disponha de forma diferente.

O segundo exemplo contido no Comentário ao Regulamento, por sua vez, ilustra a situação de um praticante desportivo que sistematicamente demonstra uma postura pouco profissional, desrespeitando quer os seus colegas, quer a equipa técnica. Ora após ter sabido que não fazia parte das opções técnicas para a próxima partida, o atleta desaparece durante semanas, sem pré-avisar a entidade empregadora desportiva. Assim, a entidade empregadora cessou o vínculo contratual existente com justa causa.

⁴⁸ Nesse sentido considera o Tribunal Arbitral do Desporto, no processo 2006/A/1180 Galatasary SK v. Frank Ribery & Oympique de Marseille, de 24 de abril de 2007, que o não pagamento, ou pagamento tardio da remuneração, em princípio, constitui justa causa de cessação do contrato de trabalho desportivo. Para assim o ser, considera o TAS que a quantia em d vida terá de ser substancial. Além disso, deverá o credor alertar o devedor para o incumprimento de tal obrigação. Citando a decisão em causa “the non-payment or late payment of remuneration by the employer does in principle – and particularly if repeated as in the present case – constitute “just cause” for termination of the contract. (...) However, the latter applies only subject to two conditions. Firstly, the amount paid late by the employer may not be “insubstantial” or completely secondary. Secondly, a prerequisite for terminating the contract because of the late payment is that the employee must have drawn the employer’s attention to the fact that his conduct is not in accordance with the contract”.

⁴⁹ Decisão da Câmara de Resolução de Litígios da FIFA, n.º 128557, de dezembro de 2008.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Adicionalmente, foi estabelecido no artigo 14.º, n.º 2, na última revisão do RSTP que entrou em vigor em 1 junho de 2018, que a conduta abusiva de uma das partes no sentido de forçar a contraparte a terminar ou a alterar os termos contratuais, constituirá justa causa de cessação do contrato de trabalho.

Por outro lado, há motivos que, de acordo com as várias decisões dos órgãos de justiça desportiva, não são passíveis de integrar o conceito de justa causa. É o caso do resultado dos exames médicos, que nos termos do artigo 18.º, n.º 4 do RSTP, não pode constituir motivo de justa causa para a cessação do contrato. Nesse sentido vai também a Câmara de Resolução de Litígios da FIFA, que considera que o artigo em causa tem um carácter imperativo, não podendo ser de forma alguma contornado⁵⁰.

Igualmente, o artigo 18.º, n.º 4 dispõe que a validade do contrato de trabalho não poderá estar dependente da obtenção de autorização de trabalho ou de residência⁵¹.

É importante verificar que com a cessação do contrato de trabalho desportivo, a contraparte fica obrigada ao pagamento de uma indemnização bem como sujeita à aplicação de uma sanção desportiva. Assim, como afirma Omar Ongaro, incumprir uma obrigação contratual, criando deste modo motivos para a cessação por justa causa do contrato desportivo é igual, em termos de consequências, a terminar o contrato de trabalho desportivo pessoalmente sem justa causa (Ongaro, 2011: 34).

c) A justa causa desportiva

Tal como afirma João Leal Amado:

«o praticante desportivo precisa de se exhibir, necessita de competir, sob pena de cair no esquecimento e/ou de ver desvalorizada a sua cotação no respetivo mercado de trabalho. O praticante é o intérprete de um espetáculo, o espetáculo desportivo, que é alimentado pelo público - e o público, esse, ama quem vê. “Longe da vista, longe do coração”, eis um provérbio que aqui se mostra pertinente e, o que é pior, facilmente convertível em “longe da vista, baixa de cotação”» (Amado, 2002: 267).

Desde logo é visível que o foco principal da atividade do praticante desportivo é a participação efetiva na competição, no entanto, tendo em conta as regras de jogo, afigura-se

⁵⁰ Na decisão da Câmara de Resolução de Litígios da FIFA, n.º 28195, de fevereiro de 2008, lê-se que “in this context, the members stated that the contents of art. 18 par. 4 of the Regulations was of mandatory nature and could not be contractually amended or circumvented”.

⁵¹ A Decisão da Câmara de Resolução de Litígios da FIFA n.º 510836, de maio de 2010, corrobora essa mesma ideia.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

impossível que todos os praticantes de uma determinada equipa sejam titulares. Considerando o facto de o número de praticantes poder ser limitado de forma fixa (11 no futebol, 5 no basquetebol, 7 no andebol), ou de forma variável (8, 9 ou 10 ciclistas por equipa, no ciclismo, aquando da disputa das maiores competições nacionais e internacionais), tal implica que o plantel das equipas seja alargado, de forma a dar resposta às várias vicissitudes que possam existir (lesões ou castigos, por exemplo). Consequentemente, nem todos os jogadores que integram o plantel terão oportunidade de atuar como titulares, vendo-se impossibilitados, nas palavras de João Leal Amado, de serem verdadeiros “intérpretes do espetáculo”⁵².

Ainda assim, na maior parte das vezes em que um praticante desportivo não é titular, a entidade empregadora desportiva continua a cumprir pontualmente as suas obrigações contratuais, não existindo qualquer fundamento para o praticante se desvincular com justa causa. Deste modo, esta figura fornece a possibilidade ao praticante desportivo de se desvincular no caso de não lhe ser permitida, por razões puramente inerentes a opções técnicas, a participação na competição desportiva.

O artigo 15.º do RSTP vem a permitir essa desvinculação caso estejam reunidos dois pressupostos fundamentais: (i) caso se trate de um profissional estabelecido e (ii) caso esse profissional estabelecido tenha participado em menos de 10 % das competições oficiais disputadas pelo seu clube.

O conceito de profissional estabelecido (tradução literal de *established professional*) não é clarificado, nem no RSTP, nem na jurisprudência. Apenas o comentário ao RSTP aponta alguns indicadores que relevam para a clarificação do conceito.

Assim, primeiramente, há que ter em conta que um profissional estabelecido é um praticante desportivo que já finalizou o seu processo de formação, devendo a sua capacidade técnica ser, pelo menos, equivalente à dos seus colegas de equipa titulares.

Depois, há que considerar a sua carreira até então, ou seja, a título de exemplo, verificar se o praticante era convocado ou titular nos jogos realizados em representação do seu antigo clube.

Adicionalmente, há outras circunstâncias a ter em consideração pelos órgãos decisórios, como a posição de campo do praticante desportivo, lesões ou suspensões durante a época desportiva.

O segundo pressuposto a ser preenchido para a aplicação do instituto consiste na participação efetiva do praticante desportivo em menos de 10 % dos jogos das competições

⁵² Verdadeiramente ilustrativa da situação que descrevemos é a composição da equipa de futebol sénior masculino do Sport Lisboa e Benfica, que, na época desportiva 2017/2018, era composta por 26 elementos.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

oficiais disputadas pela sua equipa⁵³. Essa participação efetiva não se basta somente com a convocatória do atleta, tendo este de participar no jogo.

Não é de todo pacífico se os ditos 10 % são referentes ao número de partidas ou ao número de minutos efetivamente jogados pelo praticante. De acordo com o DRC tendo em conta uma interpretação literal do regulamento, terão de se ter em conta o número de partidas efetivamente jogadas.⁵⁴

Por sua vez, o TAS considera que uma interpretação literal do artigo poderá levar a uma desproteção do praticante desportivo. Isto dado que bastaria que este jogasse 10 % dos jogos como suplente utilizado durante poucos minutos, para que este instituto lhe seja desaplicado. Deste modo, considera então o Tribunal que deverão ser contabilizados o número de minutos e não o número de jogos⁵⁵.

Reunidos estes pressupostos, poderá o praticante invocar a justa causa desportiva no prazo de quinze dias após o último jogo oficial da época.

Cessado o contrato por essa via, não haverá, como é bom de ver, lugar à aplicação de sanções desportivas.

Não obstante a importância desta figura para que o praticante desportivo veja reconhecida a possibilidade de exercer a sua profissão, cujo objeto principal consiste na participação efetiva na competição, na prática não é frequente a sua utilização. Numa pesquisa pela base de dados de jurisprudência *online* da Câmara de Resolução de Conflitos e do Tribunal Arbitral do Desporto verificamos que poucas são as decisões que abordam esta temática.

No nosso entender, tal justifica-se pelo facto de, não obstante o praticante desportivo não ser titular, o clube continuar a cumprir pontualmente as suas obrigações enquanto entidade empregadora. Ora neste sentido, afigura-se lógico que o praticante desportivo apenas se

⁵³ De acordo com o ponto 5. das definições do Regulamento de Transferências FIFA, as competições oficiais são aquelas que estão enquadradas na estrutura das competições organizada, como é o caso dos campeonatos nacionais, das taças nacionais e internacionais. Excluem-se desse âmbito os jogos amigáveis e de treino.

⁵⁴ Tal posição é expressa no ponto 22. da parte II. da decisão n.º 871322, de agosto de 2007, disponível em <http://www.fifa.com/about-fifa/official-documents/governance/dispute-resolution-chamber.html>, sendo disposto que “Yet the Chamber remarked that under the Regulations and following a grammatical interpretation of the relevant provision, the sporting just cause is established mainly taking in consideration a floor of 10% of the official matches in which the player in question participated and not the minutes.”

⁵⁵ Essa posição está expressa no acórdão 2007/A/1369 Omonigho Temile v/FC Krylia Sovetov Samara, de 6 de março de 2008, sendo que no considerando 77. é expresso que “According to the Single Arbitrator’s interpretation of article 15 of the FIFA Regulations, he considers that notwithstanding the letter of the law, the meaning of the provision is that actual time played rather than the number of games should be considered.”

desvincule caso exista um outro clube efetivamente interessado nos seus préstimos, já que a alternativa seria o praticante colocar-se a si próprio numa situa o de desemprego.

Por outro lado, aponta Omar Ongaro que no caso de existir um novo clube interessado nos préstimos desportivos do atleta em causa, e uma vez que o interesse do seu atual clube se afigura deveras limitado, será bastante mais fácil a transferência do praticante desportivo, naturalmente a um custo mais baixo, do que a existência de todo um procedimento com vista   inova o de uma justa causa desportiva (Ongaro, 2011: 42-43).

2. A cessa o do contrato de trabalho desportivo sem justa causa – artigo 17.é e suas especificidades

Não raras vezes, a quebra contratual ocorre sem que exista uma causa justificativa para tal. Nesse âmbito, o artigo 17.  do Regulamento, estabelece várias consequências para quebra injustificada do contrato. Adianta-se que estas consequências têm como base o princípio da reciprocidade, o que implica que as san oes inerentes à viola o de uma norma são iguais, quer seja, ou clube, ou o praticante desportivo, a dar causa   cessa o do contrato.

A primeira é o pagamento de uma compensa o   parte lesada, de acordo com critérios estabelecidos no Regulamento (artigo 17.é, n.é 1). Caso a quebra contratual seja causada pelo praticante desportivo, consagra o Regulamento a responsabilidade solidária do seu novo clube no pagamento da indemniza o em causa (artigo 17.é, n.  2).

Além da compensa o, poderá a parte infratora, dentro de certos pressupostos, sofrer a aplica o de san oes desportivas. Mais uma vez, caso seja o praticante desportivo a parte infratora, presume-se a responsabilidade do seu novo clube.

Por fim, o n.  5 do artigo em análise responsabiliza, em termos gerais, qualquer agente sujeito às regula oes da FIFA pela indu o   quebra contratual.

Todos estes aspetos serão alvo de uma análise mais detalhada infra.

a) A compensa o

Dispõe desde logo o artigo 17.  n.  1 que:

“1. In all cases, the party in breach shall pay compensation. Subject to the provisions of article 20 and Annexe 4 in relation to training compensation, and unless otherwise provided for in the contract, compensation for the breach shall be calculated with due consideration for the law of the country concerned, the specificity of sport, and any other objective criteria. These criteria shall include, in particular, the remuneration and other benefits due to the player under the existing contract and/or the new contract, the time remaining on the existing contract up to a maximum of

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

five years, the fees and expenses paid or incurred by the former club (amortised over the term of the contract) and whether the contractual breach falls within a protected period.

Bearing in mind the aforementioned principles, compensation due to a player shall be calculated as follows:

i. in case the player did not sign any new contract following the termination of his previous contract, as a general rule, the compensation shall be equal to the residual value of the contract that was prematurely terminated;

ii. in case the player signed a new contract by the time of the decision, the value of the new contract for the period corresponding to the time remaining on the prematurely terminated contract shall be deducted from the residual value of the contract that was terminated early (the "Mitigated Compensation"). Furthermore, and subject to the early termination of the contract being due to overdue payables, in addition to the Mitigated Compensation, the player shall be entitled to an amount corresponding to three monthly salaries (the "Additional Compensation"). In case of egregious circumstances, the Additional Compensation may be increased up to a maximum of six monthly salaries. The overall compensation may never exceed the rest value of the prematurely terminated contract.

iii. Collective bargaining agreements validly negotiated by employers' and employees' representatives at domestic level in accordance with national law may deviate from the principles stipulated in the points i. and ii. above. The terms of such an agreement shall prevail."

De uma rápida leitura, é desde logo perceptível a existência de vários critérios a ter em conta aquando do cálculo da indemniza o. Dada a sua diversidade, há então espaço para que os órgãos decisores tenham uma maior margem de adequa o dos critérios em causa ao caso concreto, o que permite, à partida um maior nível de equidade.

Não obstante, há que ter em considera o que tais critérios s  têm aplica o se não existir nenhuma cláusula contratual que estabeleça um montante a pagar, caso a parte pretenda cessar o contrato sem que exista justa causa.

Deste modo, passamos a analisar casa um dos critérios em causa.

i) Cláusulas contratuais

A primeira frase do artigo 17.é, n.  1 do Regulamento transmite-nos uma ideia de prevalência de autonomia das partes no processo de cessa o unilateral do contrato de trabalho, uma vez que os critérios para o cálculo da compensa o elencados apenas serão aplicados caso não exista disposi o em contrário no contrato. Assim, é dado espaço às partes para estabelecerem contratualmente cláusulas que regulem o cálculo da indemniza o. O acolhimento de tais cláusulas varia de acordo com os diversos ordenamentos jurídicos.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Isto porque algumas legislações nacionais incentivam expressamente à consagração de tais cláusulas, sendo claros exemplos disso a legislação portuguesa⁵⁶ e a legislação espanhola⁵⁷.

Ora tais cláusulas distinguem-se entre dois tipos: as ditas *liquidated damages clauses* (em português, liquidação prévia do dano) e as *buy-out clauses* (em português, cláusula de compra), também designadas mais comumente como cláusulas de rescisão.

Relativamente às *buy-out clauses*, é estipulado o pagamento de uma quantia fixa, que permite à parte (que normalmente será o praticante desportivo) desvincular-se do contrato. Por outras palavras, é definido um “preço” para que a rutura contratual possa ocorrer sem que exista a aplicação de quaisquer sanções desportivas.

Já no que concerne às *liquidated damages clauses*, é feita uma avaliação, no momento da celebração do contrato, relativamente aos danos causados na sequência de uma cessação do contrato. No entanto, tal avaliação não se afigura simples, já que é difícil ver de antemão quais os danos que a cessação contratual poderá causar.

Por muito que possa existir uma linha ténue entre estes dois tipos de cláusulas contratuais, note-se que as *liquidated damages clauses* não conferem ao jogador um direito a cessar o

⁵⁶ Consagra o artigo 25.º, n.º 1 da Lei n.º 54/2017, de 14 de julho 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.” Por seu turno, o n.º 2 do mesmo artigo dispõe 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”.

Até à entrada em vigor da nova lei, não existia nenhuma disposição legal neste sentido na lei anterior (Lei n.º 28/98, de 26 de junho), sendo apenas consagrado no artigo 27.º, n.º1 que “Nos casos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo anterior, a parte que der causa à cessação ou que a haja promovido indevidamente incorre em responsabilidade civil pelos danos causados em virtude do incumprimento do contrato, não podendo a indemnização exceder o valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo.”

Tendo em conta que o critério para o cálculo de indemnização era o das retribuições vincendas, defendia certa doutrina a ilegalidade de tais cláusulas. De acordo com João Leal Amado (Amado, 2002: 321-322), as cláusulas de rescisão, na medida em que consagrassem a obrigação de pagamento de um valor superior ao da soma das retribuições vincendas, seriam ilegais por violação do princípio *favor laboratoris*, o que implica que o contrato de trabalho não pode estabelecer cláusulas que imponham ao trabalhador/praticante desportivo condições mais desfavoráveis do que as contratualmente consagradas.

⁵⁷ Nos termos do Real Decreto, n.º 1005/85, de 26 de junho, é consagrado no artigo 16.º, n.º1 que “La extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, sin causa imputable al club, dará a éste derecho, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la Jurisdicción Laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable” (destado nosso).

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

contrato, limitando-se a estabelecer as consequ ncias nesse caso.   também bom de ver que o termo “*buy-out*” n o se compadece com o termo “*damages*”. Enquanto o primeiro se refere ao exercício de um direito contratualmente estabelecido, o segundo é referente ao efetivo pagamento de danos⁵⁸.

Note-se que os valores definidos nas cláusulas em causa não poderão ser desproporcionais, pois nesse caso serão eventualmente objeto de redução equitativa por parte da Câmara de Resolução de Litígios da FIFA ou do Tribunal Arbitral do Desporto. É especialmente relevante esta possibilidade já que na maior parte das vezes, estas cláusulas contratuais funcionam como meio de “encarceramento contratual”, dificultando a liberdade de trabalho do praticante desportivo.

ii) Lei do país em causa

O primeiro critério elencado é o da “lei do país em causa”. Mas em que medida poderá a lei nacional relevar aquando da resolução de um litígio desportivo? Olhando para a Circular n.  769 da FIFA, de 24 de agosto de 2001, dirigida às associações nacionais⁵⁹,   aí expresso que no cálculo da indemnização por quebra contratual, deverão ser tidos em consideração todos os acordos, leis e convenções coletivas existentes a nível nacional.

No entanto, a prática veio a confirmar que as decisões dos órgãos de justiça desportiva são tomadas com base em princípios e normas do RSTP, não se alicerçando em disposições civis.

⁵⁸ Estas questões estão melhor desenvolvidas nas decisões CAS 2013/A/3411, de 9 de maio de 2014, e CAS 2016/A/4550, de 24 de novembro de 2016.

Na decisão de 2014, considerou o Tribunal que a cláusula que estabelece que “If the Second Party cancels by himself the said contract made between him and the First Party for any reason whatsoever, he shall pay to the First Party all amounts paid by the First Party to the Second Party as a result of implementation of the Contract. Unless the damage caused to the First Party exceeds these amounts, and in this case the First Party may claim the Second Party for compensating it for the actual damages resulting from such breach” n o constitui uma buy-out clause, j  que n o   estabelecido um valor a pagar no caso de cessação, sendo sim, designados quais os danos que serão indemniz veis.

J  na segunda decisão, entendeu o tribunal que a cláusula contratual que dispõe que “The parties mutually agreed that, in accordance with the provisions of Article 64 of the Labour Code, the termination [of the Employment Contract] without just cause by the employee before the expiration date of the contract end will cause the employee to be liable and to pay the employer all resulting damages, which the parties have in advance valued in the amount of one hundred thousand dollars”. Aqui, n o obstante ter sido definido um valor fixo, esse valor teve por base uma avaliação pr via dos danos causados caso exista cessação unilateral do contrato.

⁵⁹ Disponível em https://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/ps_769_en_68.pdf.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

É, portanto, verdadeiramente difícil localizar uma decisão que tenha tido em conta as disposições nacionais no cálculo da compensação.

A título de exemplo, veja-se o célebre caso Webster⁶⁰. Aí, o TAS considerou inadequada a aplicação da lei escocesa, uma vez que o cálculo indemnizatório era feito de acordo com normas de direito civil, que não contemplavam verdadeiramente as especificidades desportivas.

Assim, apesar deste ser o primeiro critério regulamentarmente consagrado, pode afirmar-se que o seu impacto prático é nulo.

iii) Especificidade do desporto

Como acima já foi oportunamente explanado, a realidade desportiva comporta especificidades que a diferem das restantes atividades económicas⁶¹. Neste sentido, vai o ponto 4.1 do Livro Branco do Desporto⁶². Aí, é estabelecido que o desporto, enquanto atividade económica, está sujeito à aplicação da legislação comunitária. Contudo, são respeitadas as suas especificidades, das quais se destacam: as especiais regras das competições desportivas, a necessidade de manter a incerteza dos resultados, a preservação do equilíbrio competitivo entre os agentes desportivos, bem como a especificidade das estruturas desportivas.

No que respeita à especificidade do desporto como critério de cálculo de indemnização por quebra contratual, não existe qualquer definição do conceito por parte da FIFA. Deste modo, a densificação do conceito tem sido feita ao longo do tempo por parte da Câmara de Resolução de Conflitos da FIFA e do Tribunal Arbitral do Desporto.

Tomando em consideração o caso Webster, é afirmado na decisão do TAS que o objetivo da especificidade do desporto é balancear as necessidades de estabilidade contratual e de liberdade de movimento dos praticantes desportivos, encontrando soluções que prossigam e conciliem os interesses dos vários agentes do futebol⁶³.

⁶⁰ Processo CAS 2007/A/1298 & 1299 & 1300, de 24 de julho de 2007.

⁶¹ Cf. Capítulo I, Ponto 2.

⁶² Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0391&from=EN>.

⁶³ Em concreto, é consagrado no considerando 67 que “the goal of finding particular solutions for the football world which enable those applying the provision to strike a reasonable balance between the needs of contractual stability, on the one hand, and the needs of free movement of players, on the other hand, i.e. to find solutions that foster the good of football by reconciling in a fair manner the various and sometimes contradictory interests of clubs and players”.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Assim sendo, a jurisprudência firmada no caso Pyunik⁶⁴ foi corroborada posteriormente no caso Matuzalem⁶⁵. Consideraram o DRC e o TAS que tal critério não opera com autonomia, funcionando apenas como um fator corretivo da compensação já calculada, que permite ter em consideração outros elementos que não aqueles que estão elencados no artigo 17.º.

Muitas vezes é afirmado que o critério da especificidade do desporto, pela margem de discricionariedade que confere ao decisor, apenas é usado para sustentar decisões que não são apoiadas pelos critérios regulamentares. No entender de Omar Ongaro, tal não se afigura verdade, uma vez que o cálculo da indemnização tem por base, numa primeira fase, todos os “outros elementos” à exceção do elemento que estamos a analisar. Só numa fase posterior ao cálculo, é que será verificado, de acordo com a especificidade do desporto se o montante é ou não adequado, e por consequente, se deverá ser reduzido ou aumentado (Ongaro, 2011: 46).

Analisando a jurisprudência do DRC e do TAS é possível isolar diversas circunstâncias que permitem que em concreto possa existir um aumento ou uma diminuição da compensação. De acordo com Michele Colucci e Felix Majani, é possível identificar, de forma não exaustiva, as seguintes circunstâncias: (i) o valor económico do jogador; (ii) o seu *status* no clube; (iii) os investimentos financeiros realizados pelo clube; (iv) o dinheiro poupado pelo clube; (v) os danos de imagem causados ao clube; (vi) a conduta do praticante desportivo (Colucci, 2011: 136).

Assim, na circunstância de ser o praticante desportivo a terminar o contrato, se o seu valor de mercado for elevado, isso acarretará um acréscimo do montante da compensação. Isto pois, há que ter em conta que no mundo do futebol, os praticantes desportivos são um dos principais ativos dos clubes⁶⁶.

O dito *status* do jogador, corresponde à sua importância no clube que representa. Essa importância pode ser parametrizada de acordo com o número de anos em que o jogador esteve no clube ou a sua importância nos títulos ganhos pelo mesmo. No caso Mexès⁶⁷, essa

⁶⁴ CAS 2007/A/1359 - FC Pyunik Yerevan vs. Eduard Apoula Edima Bete, AFC Rapid Bucuresti & FIFA, de 19 de maio de 2009.

⁶⁵ CAS 2008/A/1519 – FC Shakhtar Donetsk v/ Matuzalem Francelino da Silva & Real Zaragoza SAD & FIFA, de 19 de maio de 2009.

⁶⁶ Neste sentido, vai a decisão CAS 2005/A/903 Mexès & AS Roma/ AJ Auxerre, de 5 de dezembro de 2005, que consagra que “in the world of football, players are the main asset of a club, both in terms of their sporting value in the service for the teams for which they play, but also from a rather economic view, like for instance in relation of their valuation in the balance sheet of a certain club, if any, their value for merchandising activities or the possible gain which can be made in the event of their transfer to another club”.

⁶⁷ CAS 2005/A/903 Mexès & AS Roma/ AJ Auxerre, de 5 de dezembro de 2005.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

circunstância foi igualmente tida em conta, uma vez que o jogador esteve sete anos ligado ao clube.

Tendo em conta o caráter de atividade econ mica que subjaz ao desporto, em especial ao futebol, é natural que existam avultados investimentos dos clubes para a contratação dos praticantes desportivos, que por regra são o seu maior ativo. Neste sentido, tais investimentos são considerados   luz do critério da especificidade do desporto, nomeadamente, os investimentos feitos para obter a contratação do praticante desportivo, bem como as legítimas expectativas de ganho com a transferência do mesmo.

No entanto, é evidente que quando um futebolista cessa o seu contrato de trabalho, além do dano causado por essa rutura, gera também uma poupança ao clube, que não terá de lhe pagar mais s lrios. Foi isso que quer o DRC quer o TAS tiveram em consideração no caso Appiah⁶⁸. Nessa circunstância, não obstante o atleta ter cessado o seu contrato de trabalho sem qualquer justificação, o TAS considerou que os danos causados por essa rutura foram manifestamente inferiores do que o montante poupado em pagamentos de retribuições.

Já os danos de imagem causados pelo jogador ao clube em causa são também considerados, podendo acarretar um aumento da indemnização a pagar. Tal aconteceu no caso de Adrian Mutu⁶⁹, que cessou unilateralmente o seu contrato com o Chelsea, após um resultado positivo para cocaína num controlo antidrogas. Nesse processo, a Câmara de Resolução de Litígios da FIFA teve em conta os danos de imagem que o clube sofreu pelo facto desse atleta utilizar drogas.

Por fim, a conduta do praticante desportivo releva bastante à luz da especificidade do desporto, uma vez que este deve manter uma postura conforme ao princípio da boa-fé. Tomando por base o caso Matuzalem, o Tribunal Arbitral do Desporto na sua decisão, tomou em consideração vários factos que colocavam em causa a boa-fé do jogador para com o seu anterior clube. Primeiro, foi tomado em consideração o facto de este ser capitão de equipa. Depois, teve-se em conta o facto de este ter cessado o contrato poucas semanas antes do início de uma das mais importantes competições de futebol: a Liga dos Campeões. Este havia, também, aceite, pouco tempo antes, um aumento salarial, nunca tendo transmitido ao clube que pretendia desvincular-se num futuro próximo. Conjugados todos estes fatores, concluiu o tribunal agravar a indemnização a pagar pelo jogador ao seu antigo clube.

⁶⁸ CAS 2009/A/1856&1857 Fenerbahçe vs. Stephen Appiah, de 7 de junho de 2010.

⁶⁹ CAS 2008/A/1644 Adrian Mutu vs. Chelsea Football Club Limited, de 31 de julho de 2009, cf. considerando 26.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

iv) Outros critérios objetivos

A par dos critérios de cáculo acima descritos, consagrou o Regulamento um elenco aberto de critérios de cáculo de indemniza o, nomeadamente: (i) a remunera o bem como outros benefícios devidos ao jogador nos termos do atual/novo contrato; (ii) o tempo remanescente do contrato até ao máximo de cinco anos; (iii) as taxas e as despesas pagas pelo clube anterior, a amortizar até ao termo do contrato, e (iv) o facto de a quebra contratual ocorrer dentro do período protegido.

Primeiramente, considerando o critério da retribui o e benefícios devidos ao jogador   luz dos dois contratos, há que distinguir as situa es em que o critério usado é do valor residual do contrato, das outras cujo critério é o do interesse contratual positivo, sendo igualmente necessário distinguir as situa es em que a parte lesada é o praticante, daquelas em que o lesado é o clube.

O Regulamento, na sua mais recente versão, solucionou o problema na circunstância de ser o clube a parte que deu causa   cessa o do contrato. Deste modo, terá o clube infrator de pagar ao jogador o valor residual do contrato, sendo que, caso o praticante desportivo se vincule a outro clube, o valor desse novo contrato será deduzido ao valor do contrato anterior (compensaa o mitigada).

Neste contexto, saliente-se que poderá ser atribuída ao praticante desportivo uma compensaa o adicional, correspondente a três s lrios mensais, podendo em casos excecionais ir até seis s lrios mensais. cremos, pela nossa análise, que tal regime tem inspira o no Código das Obriga es Su o, que no artigo 337.é, n.  3, consagra a possibilidade de, na circunstância de despedimento do trabalhador sem justa causa, o tribunal poder atribuir uma compensaa o adicional, até ao limite de seis s lrios m nimos⁷⁰.

No entanto, tendo em conta este critério, e caso seja o praticante desportivo a parte infratora, deverá este, de acordo com o critério do valor residual, pagar as retribui es remanescentes até ao fim do contrato.

Esta concea o não corresponde ao conceito de dano, em sentido económico, já que o clube não é lesado por não pagar a retribui o ao praticante desportivo, pelo período remanescente do contrato. No entanto, considera o DRC que a quantia em causa pode ser vista como um

⁷⁰ No artigo em causa   consagrado que “The court may order the employer to pay the employee an amount of compensation determined at the court’s discretion taking due account of all circumstances; however, compensation may not exceed the equivalent of six months’ salary for the employee”.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

indicador relativo ao valor económico que os serviços do praticante desportivo tinham para o clube lesado.

Este critério baseado no valor residual do contrato foi usado por exemplo, no caso Webster⁷¹. Aí, o clube anterior, Hearts, requereu o valor de £330,524, baseado na diferença entre o valor do antigo e do novo contrato. Contudo, considerou o TAS que tal seria demasiado punitivo para o praticante, optando então pelo critério do valor residual⁷².

Por outro lado, atribui também o RSTP importância à retribuição auferida ao abrigo do novo contrato. Tal não poderia deixar de o ser, uma vez que isso constitui um indicador do valor atribuído ao jogador aquando da quebra contratual, bastante importante quando a indemnização é calculada com base no critério do interesse contratual positivo.

O critério do interesse contratual positivo, como abaixo é ilustrado, visa colocar a parte lesada na posição em que estaria se o contrato tivesse sido pontualmente cumprido. Neste sentido, deverá ser tido em consideração o valor da remuneração auferida pelo praticante desportivo ao abrigo do novo contrato de trabalho, deduzindo-se posteriormente as retribuições que não foram pagas pelo clube lesado, que correspondem, portanto, a uma poupança.

⁷¹ Andy Webster transferiu-se em 2001 para o Hearts of Midlothian, por £75,000, oriundo do Arbroath, um clube da segunda divisão escocesa.

O contrato, inicialmente, tinha termo em junho de 2005, sendo que em 2003 foi prorrogado até junho de 2007. Em 2005, foi proposta a renovação do contrato até 2009, sendo recusada pelo jogador, alegadamente por se sentir pressionado a aceitar um contrato cujos termos não concordava.

Neste contexto, o jogador foi amplamente criticado devido à sua recusa em renovar o contrato. Tal levou a que rescindisse contrato, nos termos do artigo 17.º do RSTP. Após a rescisão, assinou pelo Wigan, de Inglaterra, sem que existisse o pagamento de qualquer compensação ao Hearts.

Deste modo, o Hearts interpôs uma ação junto da Câmara de Resolução de Litígios da FIFA, visando ser indemnizado pela quebra contratual imotivada de Webster. Nesse sentido, considerou o DRC que o valor da indemnização a pagar não poderia ser limitado ao valor residual do contrato, já que tal não seria suficiente para ressarcir os danos causados, devendo também ser considerado o tempo passado pelo atleta no clube, bem como a contribuição do clube no desenvolvimento da carreira do atleta. Assim, condenou o DRC o praticante e, solidariamente, o Wigan, ao pagamento do valor de £625,000.

Recorreram as partes para o TAS, com o argumento comum de que seria impercetível concluir, da argumentação do DRC, como é que este chegou concretamente ao valor de £625,000.

A análise do CAS resultou na condenação do atleta, e solidariamente do Wigan, no pagamento de £150,000, respeitante ao valor residual do contrato.

⁷² Neste sentido, dispõe o considerando 152. do acórdão que “for the above reasons, the Panel finds that Hearts’s claim of 330,524 based on the difference between the value of the old and new contract must be rejected and that the most appropriate criteria of article 17(1) to apply in determining the level of compensation owed to Hearts by the Player is the remuneration remaining due to the Player under the employment contract upon its date of termination, which the parties have referred to as the residual value of contract”.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Esse critério foi aplicado pelo TAS no caso Matuzalem⁷³, onde se concluiu que o valor do novo contrato do atleta é um forte indício do seu real valor, sendo deste modo adequado considerar este valor e não somente o valor residual, que deverá ser deduzido ao valor do novo contrato⁷⁴.

No segundo critério do elenco considera-se o tempo remanescente do contrato até a um máximo de cinco anos. Não se crê, tal como defendido por Omar Ongaro, que este critério opere com verdadeira autonomia, já que este está intimamente ligado com os restantes (Ongaro, 2011: 49). Isto pois, afigura-se impossível considerar o critério da remuneração, do cálculo das despesas incorridas ou do período protegido, sem ter em conta o tempo remanescente do contrato.

⁷³ Matuzalem Francelino da Silva vinculou-se em junho de 2004 ao clube ucraniano Shakhtar Donetsk, pelo valor de 8,000,000 euros, até julho de 2009. Contratualmente, foi estipulado que caso o clube recebesse uma proposta pelo jogador igual ou superior a 25,000,000 euros, comprometia-se a transferi-lo.

O jogador veio a destacar-se positivamente ao serviço do clube, sendo nomeado capitão de equipa, e reconhecido como um dos melhores jogadores do plantel.

Em julho de 2007, Matuzalem rescindiu unilateralmente o contrato que o vinculava ao Shakhtar, após este ter rejeitado uma oferta do clube italiano Palermo. Já desvinculado, assinou um contrato de três anos com o Real Zaragoza.

Nesta sequência, o Shakhtar Donetsk interpôs uma ação junto da Câmara de Resolução de Litígios da FIFA, peticionando a condenação do atleta e do Real Zaragoza no valor de 25,000,000 euros.

O DRC veio a condenar o atleta ao pagamento de uma compensação de 6,800,000 euros. Este órgão de justiça desportiva veio a considerar que os 25,000,000 euros não poderiam ser interpretados como cláusula penal, baseando o quantum indemnizatório no valor residual do contrato, nas despesas não amortizadas que o Shakhtar incorreu aquando da transferência do praticante desportivo, bem como na conduta do praticante desportivo na situação em concreto, à luz do critério da especificidade do desporto.

Após recurso para o TAS, veio este, pela primeira vez, quantificar os danos sofridos na sequência da cessação do contrato de trabalho unilateralmente sem justa causa de acordo com o interesse contratual positivo. Neste sentido, avaliou o atleta com base na sua remuneração ao abrigo do novo contrato, deduzidos os valores poupados pelos Shakhtar. Tendo em conta a conduta do jogador e a sua importância na equipa, uma vez que era reconhecido como um dos melhores jogadores e foi nomeado capitão de equipa, foi estipulada uma compensação adicional, equivalente a seis salários mensais, à luz do critério da especificidade do desporto.

Desde então, o critério do interesse contratual positivo foi utilizado em inúmeros outros acórdãos aquando do cálculo da indemnização, salientando nós os casos El-Hadary e de Sanctis.

⁷⁴ Lê-se no considerando 124. do acórdão que “from the above-mentioned amounts one shall therefore deduct the salaries that Shakhtar Donetsk is no more obligated to pay to the player for the same remaining duration of the contract, i.e. EUR 2.4 mio. (by multiplying the yearly salary of Shakhtar Donetsk of the EUR 1.2 mio by two), so that a first interim amount corresponds to a value of between approx. EUR 11,824,534 and EUR 10,693,334”.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Relativamente ao critério seguinte, parece lógico que as despesas incorridas para aquisição do jogador sejam consideradas no montante indemnizatório, uma vez que na sequência do incumprimento contratual constituem um dano para o clube.

Por fim, o último critério referido no artigo 17.º, n.º 1 RTSP é precisamente o período protegido, cuja definição foi acima explicitada⁷⁵. Ora, o incumprimento do contrato de trabalho por parte do praticante desportivo durante a decorrência deste período acarreta, além do pagamento da compensação, a aplicação de uma sanção desportiva.

Deste modo, há que ter em consideração que o facto de existir incumprimento contratual dentro deste dito período protegido, levará a um agravamento do valor devido a título de compensação, uma vez que o facto de a parte colocar fim ao contrato dentro do período protegido é visto com especial gravidade, tendo em atenção todo o conceito de estabilidade contratual que está inerente ao RSTP.

Adicionalmente, repare-se que o facto de o incumprimento ocorrer dentro do período protegido implica que o tempo remanescente para o fim do contrato seja maior, o que acarreta um agravamento no valor indemnizatório.

b) A responsabilidade solidária no pagamento da indemnização

É facilmente perceptível que, por detrás da quebra unilateral sem justa causa do contrato por iniciativa do praticante desportivo, está quase sempre um outro clube, que influencia de forma direta ou indireta o praticante desportivo a quebrar o contrato, fenómeno que corriqueiramente se designa por “assédio” ou “aliciamento”.

Ora, procedendo em conformidade com o RSTP, teria o novo clube que contactar por escrito o clube atual do praticante desportivo, informando-o de que iriam entrar em negociações, nos termos do artigo 18.º, n.º 3. É de notar, também, que o praticante desportivo só poderá vincular-se a outro clube caso esteja nos últimos seis meses de contrato, ou caso este já tenha expirado⁷⁶. Julga-se que esta regra da antecedência de seis meses salvaguarda as duas partes, uma vez que

⁷⁵ Cf. Capítulo 1, Ponto 2., Alínea b).

⁷⁶ Tal está regulado no artigo 18.º, n.º 3 do RSTP que consagra que “A club intending to conclude a contract with a professional must inform the player’s current club in writing before entering into negotiations with him. A professional shall only be free to conclude a contract with another club if his contract with his present club has expired or is due to expire within six months. Any breach of this provision shall be subject to appropriate sanctions.”

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

não causa qualquer instabilidade ao clube decorrente da cessação do contrato de trabalho e permite que o praticante veja salvaguarda a sua liberdade de trabalho⁷⁷.

Tendo em consideração que os procedimentos regulamentarmente previstos não raras vezes são desrespeitados, levando à rutura imotivada do contrato de trabalho por iniciativa do praticante desportivo, e causado vários danos ao clube ao qual estava vinculado, consagrou o RSTP a responsabilidade solidária do “novo clube” no pagamento da indemnização.

De acordo com a jurisprudência da Câmara de Resolução de Litígios e do Tribunal Arbitral do Desporto, esta é uma responsabilidade objetiva que não admite prova em contrário, sendo irrelevante o facto de o novo clube fazer prova de que nada fez para induzir o praticante desportivo à quebra contratual. Neste sentido, pode ler-se, por exemplo na decisão CAS 2014/A/3852 que “as is generally admitted by CAS and by DRC case law, liability under article 17.2 RSTP is of an objective nature and does not require that the new club be considered as instigator of the player’s breach. As long as a club can be identified as the “new club” of the player, joint liability can be established”, sendo esta posição uniformemente defendida, quer pelo DRC, quer pelo TAS.

Creemos que este regime se justifica, sobretudo, pela dificuldade em conseguir provar-se que determinado clube esteve envolvido no “aliciamento” de um praticante desportivo, sendo que, na esmagadora maioria das vezes, é isso que acontece quando um jogador cessa unilateralmente e sem qualquer justa causa o seu contrato de trabalho. Assim julgamos, pois em termos lógicos será pouco frequente o praticante cessar o seu contrato, sem que tenha um outro em perspetiva⁷⁸.

Por outro lado, esta presunção inilidível visa também acautelar a posição do clube lesado, que assim passa a ter um novo devedor existindo, portanto, um reforço da garantia do cumprimento da obrigação. A realidade corrobora esta afirmação, uma vez que na prática acaba por ser na esmagadora maioria das vezes o “novo clube” a pagar a compensação⁷⁹ (Lambrecht, 2011: 105-106).

⁷⁷ Neste sentido, dispõe o comentário ao regulamento que “A player whose contract is due to expire cannot wait until after the expiry of his current contract in order to sign a new contract and thus secure his existence, as otherwise the possibility of finding new employment would be limited. (...)The six-month rule is a reasonable period of time for a player to enter into negotiation with and sign for a prospective club and for the current club not to suffer any instability as a result of the departure of the player caused by external factors”.

⁷⁸ Recorde-se que caso haja justa causa ou justa causa desportiva, o praticante desportivo pode cessar o seu contrato de trabalho ao abrigo dessas figuras.

⁷⁹ Não obstante, não podemos deixar de destacar o facto deste regime se afigurar, em nosso entendimento, bastante gravoso para o “novo clube”, já que no caso de este não estar envolvido na quebra contratual, não lhe será sequer permitido fazer prova desse facto.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Este nosso entendimento, é corroborado pela jurisprudência do TAS, lendo-se na decisão CAS 2016/A/4408 que:

“article 17 para. 2 RSTP plays an important role in the context of the compensation mechanism following the unjustified termination of an employment contract. This provision is aimed at avoiding any debate and difficulties of proof regarding the possible involvement of the “new club” in the player’s decision to terminate his former contract, and at better guaranteeing the payment of whatever amount of compensation the player is required to pay to his former club on the basis of Article 17 RSTP. It is in fact clear that the “new club” will be responsible, together with the player, for the payment of compensation to the former club, regardless of any involvement or inducement to breach the contract, and without considering its good or bad faith (CAS 2013/A/3149 para. 99). In this regard, it can be observed that, during the hearing before the CAS, the representatives of Raja Club and the Player confirmed that the latter would need more than a lifetime to pay off the awarded compensation. This is precisely what Article 17 para. 2 RSTP seeks to avoid by imposing an automatic joint and several liability on the new club, which not only offers better guarantees than the Player himself but which also will be in a better position to take recourse against the Player, whose debt it paid (i.e. negotiate the specific terms of repayment within the frame of the employment relationship with the Player)”⁸⁰.

A jurisprudência do DRC e TAS tem sido constante na interpretação feita desta norma, salientando-se, da nossa análise, dois casos particulares.

- i) Conceito de “novo clube” - Decisão da Câmara de Resolução de Litígios da FIFA, n.º 59674, de maio de 2009

No presente caso, em linhas gerais, o praticante desportivo vinculou-se ao clube R, em contrato assinado a 1 de fevereiro de 2008, pelo período de 1 de julho de 2008 a 30 de junho de 2013. Posteriormente, em contrato firmado a 17 de março de 2008, o mesmo praticante vinculou-se ao clube U, entre 1 de julho de 2008, e 1 de junho de 2010.

Uma vez vinculado a dois clubes, o praticante, a 3 de maio de 2008, enviou uma carta de rescisão ao clube U, com quem firmou o segundo contrato, colocando fim a essa ligação contratual.

⁸⁰ No acórdão supra analisado, vulgarmente conhecido como caso Webster foi também consagrado entendimento semelhante, lendo-se no considerando 97. que “consequently, the Panel considers that the joint and several liability provided under 17 par. 2 must be deemed a form of strict liability, which is aimed at avoiding any debate and difficulties of proof regarding the possible involvement of the new club in a player’s decision to terminate his former contract, and as better guaranteeing the payment of whatever amount of compensation the player is required to pay to his former club on the basis of article 17”.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Inconformado com a situação, o clube lesado recorreu ao DRC, peticionando o pagamento de uma indemnização pelo praticante desportivo, considerando ser o clube R solidariamente responsável por ser pagamento.

Na sua análise, concluíram os membros do DRC que o clube R não poderia ser solidariamente responsabilizado pelo pagamento da indemnização, já que o contrato assinado com o praticante é anterior ao contrato posteriormente firmado com o clube U. Deste modo, tomando em conta o elemento literal do Regulamento, o R não é o “*novo clube*” do jogador⁸¹.

Assim, com base nesse entendimento do conceito de “novo clube”, decidiu o DRC condenar o praticante desportivo ao pagamento da indemnização, absolvendo o clube R.

Neste contexto, julgamos que o DRC decidiu corretamente. Isto, tendo em consideração que o objetivo de base deste Regulamento é assegurar a manutenção da estabilidade contratual nas relações de trabalho desportivas, afigurando-se necessário criar consequências para as violações a este princípio.

No caso em análise, o clube R não colocou, de forma alguma, em crise o princípio da estabilidade contratual, uma vez que quando contratou com o praticante, este não estava vinculado a nenhum outro contrato de trabalho. Assim, a interpretação feita do Regulamento parece-nos correta, já que o clube R não poderá ser responsabilizado por um dano ao qual não deu causa.

- ii) Conceito de “novo clube” em caso de cedência temporária do praticante desportivo – CAS 2016/A/4408, 29 de junho de 2017

Igualmente controversa afigura-se a situação em que o praticante desportivo é cedido temporariamente a outro clube, e posteriormente cessa unilateralmente sem justa causa esse vínculo e regressa ao clube de origem. Aí, deverá ser o clube de origem considerado como “novo clube” e condenado solidariamente ao pagamento de indemnização?

⁸¹ Nos termos do considerando 31. da decisão “Furthermore, and with regard to the joint and several liability of the Respondent 2/ Counter-Claimant and the Respondent 1 for the payment of compensation for the breach of the contract, the Chamber referred to art. 17 par. 2 of the Regulations, according to which the professional and his new club (emphasis added) shall be jointly and severally liable to pay compensation. In this context, the Chamber recalled that the contract concluded between the Respondent 1 and Respondent 2 / Counter-Claimant was signed prior to the contract concluded between the Respondent 1 and the Claimant (cf. point II.12 above). Consequently, the Chamber established that the Respondent 2 / Counter-Claimant shall not be jointly and severally liable for the payment of compensation by the player, since the Respondent 2/Counter-Claimant is not the new club of the Respondent 1”.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Em termos simplificados, o praticante desportivo Ismail Benlamalem, vinculado ao Raja Club Athletic de Casablanca, pelo período de 1 de dezembro de 2010 a 30 de junho de 2014, foi cedido pelo período de 1 de agosto de 2012 a 31 de maio de 2013 ao Baniyas Football Sports Club Company LLC.

Contudo, acabou o praticante desportivo por não cumprir o contrato de cedência temporária, firmado com o Baniyas, regressando ao Raja Club, depois de 31 de maio. Nesse sentido, o Baniyas peticionou uma indemnização junto do DRC, a ser paga solidariamente pelo jogador e pelo Raja, pedido esse que teve provimento.

Inconformado, recorreu o Raja Club para o Tribunal Arbitral do Desporto, solicitando a reapreciação de várias questões, entre elas, a sua condenação solidária ao pagamento da indemnização. Deste modo, foi alegado que:

“article 17 para. 2 RSTP is not applicable to Raja Club, which was unaware of the fact that the employment relationship between the Player and Baniyas had been terminated. “[It] should be recalled that the Player returned to RAJA only after the end of the loan agreement (...). RAJA requested an ITC on July 2013 while the loan ended on May 31st, 2013”. Furthermore, Raja Club cannot be considered to be the Player’s new club for the purpose of Article 17 para. 2 RSTP, because it “was not in a position to refuse the return of the Player since at the end of the loan it had the obligation to welcome him because the contract with him was still running for a year”.

Em primeiro lugar, considerou o Tribunal, de acordo com a matéria de facto, que o Raja Club teve conhecimento da cessação unilateral promovida pelo praticante desportivo.

Depois, considerou que o facto de o jogador estar cedido, e, portanto, ter ligação contratual com o Raja Club, em nada obsta a que este possa ser considerado como “novo clube” à luz do regulamento.

Isto em razão da disposição do artigo 10.º do RSTP, onde se lê que “any such loan is subject to the same rule as apply to the transfer of players”, aplicando-se, portanto, o artigo 17.º. Assim, considerou-se que o princípio da estabilidade contratual deverá também ser salvaguardado aquando da cedência temporária do praticante desportivo, não existindo, portanto, motivos para distinguir o clube de origem ao qual o praticante regressa após o fim da cedência, do clube que regista o praticante pela primeira vez⁸².

⁸² Tal ideia é expressa na decisão, nos considerandos 144. e 145, onde se lê que: “The fact that the Player returned to Raja Club on the basis of an employment contract - which existed before the Loan Contract - does not change the fact that Raja Club must be considered as the “new club”. Loan transfers are contracts and confer upon the parties rights and duties similar to those which would have accrued to them, had the employment contract or transfer been signed on a permanent basis (CAS 2008/A/1593 para. 22). This is corroborated by Article 10 para. 1 RSTP, which reads in part that “[a]ny such loan is subject to the same rules as apply to the transfer of players

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Aqui, ao contrário do que sucedeu na decisão do DRC anteriormente analisada, o TAS, procurando salvaguardar o princípio da estabilidade contratual, fortemente posto em crise no caso concreto, optou por fazer uma interpretação mais extensiva do conceito de “*novo clube*”.

c) Sanções desportivas

Como supra se comprovou, em caso de quebra contratual ou de indução à quebra contratual existe lugar ao pagamento de indemnização. No entanto, a FIFA considerou que para além desse pagamento, poderão ser aplicadas sanções desportivas aos vários agentes envolvidos, desde que a quebra contratual ocorra dentro do designado “*período protegido*”.

O conceito de “*período protegido*”, que já foi por diversas vezes mencionado ao longo deste trabalho, define-se como:

“a period of three entire seasons or three years, whichever comes first, following the entry into force of a contract, if such contract was concluded prior to the 28th birthday of the Professional, or to a period of two entire Seasons or two years, whichever comes first, following the entry into force of a contract, if such contract was concluded after the 28 birthday of the Professional”⁸³.

Neste sentido, tendo em consideração toda a análise até ao momento efetuada, é desde logo perceptível a existência de uma especial censurabilidade e gravidade associada à quebra do contrato durante o decurso deste período⁸⁴. Assim é, julga-se, pois, tendo presente o princípio

(...)”. The FIFA Regulations therefore subject loan transfers to the same rules, which govern ordinary or permanent transfer of players. One of the characteristics of a transfer, be it a loan or a permanent transfer, is that it brings with it the effects of contractual stability. If loan transfers were exempted from the principle of contractual stability, then clubs and players would find easy avenues through which they would evade their contractual responsibilities.

Under such circumstances, there is no valid reason to treat differently the club of origin (i.e. Raja Club), to which the player returns after he terminated the loan agreement without just cause and another club, which registers the same player for the first time. Any other conclusion would be at odd with contractual stability, which is the main objective of Article 17 RSTP. As a matter of fact, assuming that the club of origin would not be considered as the Player’s “new club”, it would allow the player to terminate at any moment and without just cause the loan agreement in order to return to his club of origin. In such a scenario, Raja Club would be left untouched, while Baniyas would remain uncompensated following the unjustified termination caused by the player. Such a result would be even more shocking, in a case such as the present dispute, where Baniyas paid a loan fee of USD 400,000 to Raja Club and made two advance payments of USD 100,000 to the Player, who terminated his employment relationship without just cause after four months”.

⁸³ Cf. Ponto 7 das definições do RSTP.

⁸⁴ Comprova isso, o facto de um dos critérios no cálculo indemnizatório em caso de cessação unilateral sem justa causa do contrato de trabalho ser o facto de a quebra ser ocorrido dentro do período protegido.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

da estabilidade contratual, afigura-se mais grave a quebra de um contrato nos primeiros anos de execução, do que em momento mais próximo do termo.

Neste âmbito, optou-se por sancionar três categorias diferentes de agentes desportivos: (i) os praticantes desportivos, (ii) o clube, (iii) os ditos terceiros cúmplices envolvidos na indução à quebra contratual, existindo distinção conforme se trate de outro clube ou de um outro agente FIFA.

i) O praticante desportivo

O caso *Lumley vs. Gye* não teve só a particularidade de consagrar pela primeira vez a doutrina no terceiro cúmplice. Neste contexto, proferiu o tribunal uma *negative injunction*, proibindo a artista de atuar durante o período de incumprimento contratual.

Certo é que tal prática foi-se sedimentando no panorama desportivo, consagrando o artigo 17.º, n.º 3, a aplicação de sanção de interdição de competir por período de quatro meses, que em circunstâncias agravadas poderá ir até seis.

É de salientar, de acordo com a jurisprudência, que quatro meses é o período mínimo de interdição, não podendo a sanção ser por tempo inferior⁸⁵.

Para que a aplicação da sanção tenha uma maior efetividade, dispõe o artigo em causa que haverá a suspensão dessa decisão durante o período compreendido entre o último jogo da época e o primeiro jogo da época seguinte. Não é considerada tal suspensão caso o praticante sancionado seja um “profissional estabelecido⁸⁶” e convocado para a seleção nacional, e caso essa mesma seleção esteja a participar numa competição.

Por fim, repare-se que à partida, a aplicação destas sanções não tem lugar fora do período protegido. Só no caso de o jogador não cumprir o pré-aviso de 15 dias estabelecido no Regulamento para a denúncia do contrato é que lhe serão aplicadas medidas disciplinares.

⁸⁵ Neste sentido vai a decisão do DRC n.º 89733, de agosto de 2009, que no considerando 41 e seguintes dispõe que “consequently, the Chamber decided that, by virtue of article 17 par. 3 of the Regulations, the player had to be sanctioned with a restriction of four months on his eligibility to participate in any official football match. In this context, the DRC recalled that this is the minimum sanction provided for by the Regulations and the Chamber does not have any scope of discretion to diminish the duration of the suspension (...)”

⁸⁶ Para aferir o que constitui um “profissional estabelecido”, utilizam-se os mesmos critérios que elencámos a propósito da sporting just cause.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

No entanto, note-se que a aplicação deste tipo de sanções não funciona de forma automática, devendo ser consideradas as circunstâncias do caso concreto, sendo esta interpretação amplamente sustentada pelo CAS⁸⁷.

Tendo em conta a carreira ef mera do praticante desportivo, e todas as preocupações relativas à liberdade de trabalho, como poderá isso compatibilizar-se com uma sanção tão gravosa?

Considerando que todo o Regulamento tem por base o princípio *pacta sunt servanda*, visando a tão almejada estabilidade contratual, aponta desde logo João Leal Amado que tal sanção desportiva “acaba por funcionar como um poderosíssimo instrumento de coerção sobre o praticante desportivo, compelindo-o a continuar a prestar trabalho para a sua entidade empregadora mesmo que isso já tenha deixado de corresponder à sua vontade” (Amado, 2002: 331). Neste sentido, é facilmente perceptível, mediante uma rápida consulta   base de dados de decisões do TAS, que proliferam os casos em que a rutura contratual parte de iniciativa do praticante desportivo, sendo importante a adoção de medidas que desincentivem essa prática.

Por outro lado, apontamos nós outro motivo que poderá justificar, no caso específico dos praticantes desportivos, a imposição de sanções desportivas. É certo que em caso de cessação sem justa causa, por sua iniciativa, o praticante desportivo será sempre responsável pelo pagamento de uma indemnização. Contudo, certo também é que na maioria das vezes não é o praticante desportivo quem liquida esse valor, mas sim o seu novo clube (Lambrecht, 2011: 105-106). Deste modo, cremos, pretendeu-se reforçar a responsabilidade do trabalhador desportivo que incumpriu o seu contrato sem justa causa.

Vários são os autores que defendem a admissibilidade deste tipo de sanções como forma de garantir a estabilidade contratual, destacando-se de entre esses nomes o espanhol Cardenal Carro.

No entanto, certo é que a sanção aplicada ao praticante o impede de exercer a sua própria atividade profissional, condenando-o temporariamente   inatividade e trazendo-lhe prejuízos desportivos e profissionais. Deste modo, perante uma sanção deste nível, o praticante terá de cingir-se a uma de duas hipóteses: exercer outra atividade profissional ou manter-se inativo, o que o reconduz a uma situação quase análoga ao trabalho escravo e com a qual não podemos de forma alguma concordar.

⁸⁷ Nestes termos, l -se no acórdão CAS 2016/A/4550, de 24 de novembro de 2016, que “Considering this jurisprudence from the CAS, the Panel is ready to accept that Article 17 par. 3 and 17.4 do not apply mandatorily, but the situation has to be analysed on a case-by-case basis, verifying in each case in particular if some general principles of law have been respected”.

ii) O clube

De igual modo, dispõe o artigo 17.º, n.º 4 do Regulamento em análise, a possibilidade de aplicação de sanções desportivas caso seja o clube a dar causa à cessação do contrato de trabalho.

Nessa circunstância, deverão também ser aplicadas sanções desportivas que correspondem à proibição de inscrição de jogadores pelo período de duas épocas. Tal como acima se descreveu, também neste cenário, aquando da aplicação da sanção, deverão ser tidas em conta as circunstâncias do caso concreto.

À semelhança do que foi dito relativamente aos praticantes desportivos, consideram, quer o DRC, quer o TAS que não existe margem para aplicar uma sanção por período inferior a dois períodos de transferências⁸⁸.

Repare-se que aqui, ao contrário do que acontece no caso de quebra contratual por iniciativa do praticante desportivo, não há um aumento da sanção em caso de as circunstâncias serem agravadas.

Por fim, é de salientar que o clube sancionado apenas poderá inscrever jogadores na janela de inscrições seguinte ao fim do período do castigo. Acautelando situações de possível fraude ao conteúdo do Regulamento, foi recentemente acrescentada uma ressalva no sentido de a exceção consagrada no artigo 6.º, n.º 1 não ter aplicabilidade nestas situações. Consagra esse artigo, que, caso o contrato do praticante desportivo tenha expirado previamente à abertura do mercado de transferências, poderá então ser inscrito em diferente período.

iii) O terceiro cúmplice

Exposto tudo isto, cumpre-nos analisar a responsabilidade do terceiro cúmplice neste contexto. Quem é então, do ponto de vista do Regulamento em análise, este terceiro cúmplice? Em primeira linha, tendo em conta o exposto no artigo 17.º, n.º 4, o terceiro cúmplice é o novo clube do praticante desportivo.

A responsabilização do terceiro cúmplice é feita em igual medida da responsabilização do clube que dá causa à quebra do contrato.

⁸⁸ Neste sentido vai a decisão da Câmara de Resolução de Litígios n.º 89733, de Agosto de 2009, sendo que no considerando 44 se lê que “Also with regard to this sporting sanctions, the DRC stressed that this is the minimum sanction provided for by the Regulations and the Chamber does not have any scope of discretion to diminish the extent of such sanction”.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Contudo, existe a particularidade de, neste caso, a responsabilização ter um caráter mais intenso, uma vez que recai sobre o novo clube uma presunção de responsabilidade. Caberá a este o ónus de provar que não teve qualquer envolvimento na quebra contratual.

No entanto, no n.º 5 é alargada a possibilidade de responsabilização a todos os agentes, sujeitos aos estatutos e regulações da FIFA, que atuem de modo a induzir à quebra contratual, não clarificando o artigo em que termos tal responsabilidade poderá acontecer.

Na versão do Regulamento vigente no ano de 2010 era dito, a título exemplificativo, que tais agentes poderiam ser os célebres intermediários desportivos. Estes têm como função, de acordo com o atual FIFA Regulations on Working with Intermediaries, a representação dos jogadores ou dos clubes aquando do processo de transferência ou de celebração do contrato de trabalho⁸⁹.

Relativamente à regulação da atividade desses profissionais, esta constava, anteriormente, do Players Agents Regulations. Aí, era consagrada, no seu artigo 22.º, n.º 2⁹⁰, uma presunção de indução à quebra contratual, quando o praticante desportivo representado tenha cessado unilateralmente o contrato, a menos que provassem não estar envolvidos na quebra contratual⁹¹.

Este Regulamento foi revogado em 2015, pela entrada em vigor do FIFA Regulations on Working with Intermediaries, a partir de 1 de abril⁹². Este Regulamento visa disciplinar o

⁸⁹ A definição consagrada no preâmbulo do Regulamento é a seguinte “A natural or legal person who, for a fee or free of charge, represents players and/or clubs in negotiations with a view to concluding an employment contract or represents clubs in negotiations with a view to concluding a transfer agreement”.

⁹⁰ Era disposto que “Players’ agents are prohibited from approaching any player who is under contract to a club with the aim of persuading him to terminate his contract prematurely or to violate any obligations stipulated in the employment contract. It shall be presumed, unless established to the contrary, that any players’ agent involved in a contractual breach committed by the player without just cause has induced such breach of contract”.

⁹¹ Nos termos do artigo 33.º desse Regulamento cabia às Associações Nacionais a aplicação da sanção, caso se tratasse de um litígio, sem prejuízo da competência do Comité Disciplinar da FIFA relativamente a situações em que a licença do intermediário foi emitida por uma outra associação nacional. Já quanto às transferências internacionais, a competência sancionatória era exclusiva do Comité Disciplinar da FIFA.

⁹² No 59.º congresso da FIFA, em 2009, foi feito um balanço acerca da implementação do Players Agents Regulations. As conclusões resumem-se em três aspetos: (i) o sistema de licenciamento dos intermediários era francamente ineficiente, o que levava a que, no limite, estivessem envolvidos em transferências agentes que não passavam pelo crivo da FIFA, (ii) falta de transparência na generalidade das transferências cuja mediação era feita por intermediário e (iii) incerteza relativamente às obrigações financeiras que recaiam sobre o clube e sobre o intermediário.

Para um desenvolvimento mais aprofundado da questão, consultar:

<https://www.fifa.com/governance/news/y=2015/m=4/news=working-with-intermediaries-reform-of-fifa-s-players-agents-system-2583543.html>.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

exercício da atividade, consagrando regras que promovam a transparência e a ausência de conflitos de interesses, que funcionam como “*standards* mínimos” relativamente às regras que deverão ser aplicadas em cada associação nacional.

Deste modo, a FIFA excluiu-se da responsabilidade direta de regulação deste regime, passando esta a caber às associações nacionais, ficando apenas responsável por assegurar a conformidade dos regulamentos nacionais com os *standards* mínimos definidos.

A definição das sanções a aplicar cabe à associação nacional de cada país, relativamente às situações que estejam dentro da sua jurisdição. Após aplicada, a sanção deverá ser comunicada ao Comité Disciplinar da FIFA, que decidirá se, de acordo com o Código Disciplinar, tais sanções deverão ter extensão mundial, nos termos do artigo 9.º do Regulamento.

Exposto isto, parece-nos não existir atualmente nenhum normativo da FIFA que presuma a intervenção do intermediário na cessação do contrato de trabalho desportivo.

Em suma, julgamos não existir nenhuma cominação específica para o caso da indução à quebra contratual partir de um terceiro que não seja o novo clube do praticante desportivo. Assim, a previsão genérica de responsabilidade prevista no artigo 17.º, n.º 5 do Regulamento de Transferências da FIFA acaba por não ter nenhuma concretização específica, não existindo sequer registos de processos similares junto do Tribunal Arbitral do Desporto ou da Câmara de Resolução de Litígios da FIFA.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

CAPÍTULO III - A RESPONSABILIDADE DO TERCEIRO CÚMPLICE NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS

1. A doutrina do terceiro cúmplice na teoria geral das obrigações

O nosso ordenamento civil distingue as obrigações dos direitos reais, correspondendo aquelas ao Livro II do Código Civil, e estes ao Livro III. Considera a maioria da doutrina que os primeiros têm um caráter relativo, tendo eficácia apenas entre as partes. Já os segundos, têm caráter “*erga omnis*”.

Contudo, discute-se em que medida poderão as obrigações ter eficácia externa, ou seja, se poderá haver lugar   responsabilização de terceiro que intervenha no incumprimento contratual, extravasando o âmbito relativo obrigacional.

Nestes termos, l -se no artigo 483.é, n.  1 do Código Civil que “aquele que, com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação”.

Deste modo, optou a nossa lei civil por adotar uma formulação geral no que respeita à responsabilidade civil. Não é inequivocamente expresso que a responsabilidade de indemnizar caiba apenas àquele que incumpriu o contrato, dando espaço para a discussão de uma possível responsabilização do terceiro cúmplice.

Neste contexto, a maioria da doutrina alicerça os seus argumentos em sentido negativo. De entre esses autores, saliente-se Cunha Gonç lves, Vaz Serra e Manuel de Andrade, entusiastas da doutrina germ nica⁹³, tendo os seus ensinamentos sido seguidos por Antunes Varela, Mário Júlio de Almeida e Costa, Rui Alarcão e Sinde Monteiro, entre outros⁹⁴.

O essencial do argumentário defendido pelos autores supra mencionados afasta-se da letra da lei. Por exemplo, Mário Júlio de Almeida e Costa considera a inadmissibilidade da eficácia

⁹³ O BGB no seu artigo 823.  limita o direito de indemnização de relativamente a terceiros por ofensa de direito de outrem aos direitos absolutos, de acordo com interpretação da doutrina maioritária. Remete essa faç o da doutrina a proteção dos direitos de crédito face a terceiros para o consagrado no artigo 826.é, que regula a atuação contrária aos bons costumes. Para uma explicação mais detalhada desta matéria, consultar Ant nio Menezes Cordeiro (2012), “Tratado de Direito Civil”, Volume VI, Lisboa, Almedina, pp. 399-405 e Rita Amaral Cabral (2001), “A tutela delitual do direito de crédito” em *Estudos de Homenagem ao Professor Manuel Gomes da Silva*, Lisboa, Almedina”, pp. 1036-1039.

⁹⁴ O desenvolvimento mais detalhado das teorias defendidas por cada um destes autores está detalhadamente ilustrado em Menezes Cordeiro (2012), *Direito das Obrigações*, Volume VI, Lisboa, Almedina, pp. 408-413.

externa das obrigações, uma vez que tal “levaria demasiado longe a responsabilidade de terceiros sendo até suscetível, por isso mesmo, de entravar a atividade negocial” (Costa, 2009: 95).

Argumenta também que o artigo 483.º do Código Civil é a sede da responsabilidade extracontratual, não sendo aplicável em casos de responsabilidade contratual. Aí, é aplicado o artigo 798.º do CC que consagra expressamente que será o devedor o responsável pelo prejuízo causado ao credor (Cabral, 2001: 1043-1044).

Por fim, invoca um argumento de ordem teleológica, para sustentar esta tese, dado o facto de os direitos de crédito não serem públicos, ao contrário do que acontece com a generalidade dos direitos reais. Não sendo aqueles direitos facilmente cognoscíveis, seria demasiado oneroso e prejudicial relativamente à liberdade individual de cada um, a possível responsabilização de terceiro por uma rutura contratual da qual não tem conhecimento (Costa, 2009: 97).

Não obstante a generalidade da doutrina rejeitar a responsabilização de terceiro face à relação contratual, com um argumentário que vai na linha do que supra se explanou, não coloca de parte a possibilidade de recurso à figura do abuso do direito em certas circunstâncias.

Neste sentido, Antunes Varela afirma que:

“não basta, por conseguinte, que o terceiro conheça a existência do direito de crédito para que, impedindo ou perturbando o exercício da relação obrigacional, ele possa ser constituído em responsabilidade. (...) Para que o terceiro, ao impedir ou perturbar o exercício do crédito, aja ilicitamente, violando já o direito do credor, é necessário que a sua atuação exceda a margem de liberdade que a existência dos direitos de crédito ainda consente a estranhos à relação, pisando nomeadamente os terrenos interditos pelo abuso do direito (art. 334.º). Com efeito, para que haja abuso do direito por parte do terceiro que adquira coisa sujeita à preferência de outrem, por exemplo, não basta que ele tenha conhecimento do direito do preferente. É preciso que, ao exercer a sua liberdade de contratar, ele «exceda manifestamente, por força do disposto no artigo 334.º, os limites impostos pela boa-fé” (Varela, 2000: 177).

Igualmente, defende Mário Júlio de Almeida Costa a aplicação deste instituto em casos em “casos justificados, aferidos pelo sentimento coletivo” (Costa, 2009: 97).

A generalidade da jurisprudência nacional segue a posição defendida pela doutrina maioritária rejeitando a responsabilidade de terceiro⁹⁵.

⁹⁵ Para uma perceção mais detalhada da evolução da jurisprudência nacional, no que concerne a esta temática, consultar António Menezes Cordeiro (2012), *Tratado de Direito Civil, Volume VI*, Lisboa, Almedina, pp. 415-422.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Neste sentido, atente-se na decisão do Supremo Tribunal de Justiça, de 17 de junho de 1964, que foi das primeiras a pronunciar-se sobre a questão. Tratou-se de um litígio com contornos idênticos aos do caso Lumley vs. Gye⁹⁶, uma vez que uma editora musical, a Valentim de Carvalho, editou e vendeu discos do artista espanhol Rafael Malta Sanchez, que em momento anterior já havia celebrado um contrato com caráter de exclusividade com a editora Hispavox. A editora lesada alegava que o estúdio Valentim de Carvalho tinha conhecimento do contrato de exclusividade ao qual o artista estava vinculado, e que, não obstante esse conhecimento, induziu o artista à quebra contratual.

O tribunal absolveu a editora Valentim de Carvalho com base em dois argumentos. Primeiro, por via do artigo 406.º do Código Civil, que consagra o referido princípio da relatividade dos contratos. Depois, verificou em concreto não estarem preenchidos os pressupostos da responsabilidade civil plasmados no artigo 483.º, e deste modo, não ser possível condenar o terceiro.

No entanto, note-se que, não obstante a grande parte da jurisprudência defender que não há lugar à eficácia externa das obrigações, admite, em consonância com a doutrina maioritária, que se possa lançar mão do instituto do abuso do direito em determinadas situações.

Neste sentido, no acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 9 de junho de 2016, relatado por Ezagüy Martins, pode ler-se que:

“não é responsável civilmente o terceiro que induziu o incumprimento do contrato celebrado entre a 1ª A. e a 1ª Ré, perante terceiros afetados, no plano moral, em consequência de tal incumprimento. Inexistindo um dever geral de respeito dos direitos de crédito, poderão aqueles lograr alguma eficácia externa, através da aplicação do princípio do abuso do direito”.

Não obstante ser perceptível que a generalidade da doutrina e da jurisprudência rejeitam a tese da eficácia externa das obrigações, existem teses, suportadas por decisões judiciais, que defendem o contrário.

No entender de Rita Amaral Cabral os argumentos supra mencionados, apoiados pela maior facção da doutrina, afiguram-se pouco defensáveis (Cabral, 2001: 1043-1053). Em sua opinião, a letra do artigo 483.º do Código Civil em nada limita a responsabilização do terceiro cúmplice, uma vez que, ao contrário do que acontece noutros ordenamentos jurídicos, não concretiza a quem cabe especificamente o dever de indemnizar.

Igualmente parece à autora ser de afastar a argumentação que vai no sentido de o artigo 798.º do Código Civil, de onde radica a responsabilidade contratual do devedor, não estender

⁹⁶ Cf. Capítulo I, Ponto 1.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

essa mesma responsabilidade a terceiros, uma vez que se tratam de duas responsabilidades diferentes. A responsabilidade do devedor perante o credor radica no contrato celebrado pelas partes, tendo, portanto, carácter contratual. Por seu turno, a responsabilidade do terceiro funda-se no desrespeito pelo vínculo contratual de outrem, tendo por isso, carácter extracontratual.

Prossegue a sua argumentação defendendo que a responsabilização de terceiro não se poderá fundar no instituto do abuso do direito, consagrado no artigo 334.º do Código Civil, onde se lê que “é ilegítimo o exercício de um direito, quando o titular exceda manifestamente os limites impostos pela boa-fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito”.

Observa a autora que, uma vez que o terceiro não é parte no contrato, não tem qualquer obrigação de atual de acordo com os ditames da boa-fé. Pensando na situação típica de responsabilidade de terceiro, em que este induz um cantor ou um atleta a romper o vínculo contratual, é perceptível que entre o terceiro e o empregador originário não existe qualquer relação, não pendendo sobre o terceiro qualquer dever de boa-fé que o obrigue à atuação em conformidade com esse princípio.

Face ao conceito de bons costumes, Mário Júlio de Almeida e Costa define-o como “um conjunto de regras de convivência que num dado ambiente e em certo momento, as pessoas honestas e corretas aceitam comumente”, sendo que o não cumprimento dessas regras equivale à prática de comportamentos imorais ou em violação das normas impostas pelo decoro social. Deste modo, o desrespeito de um direito de crédito não parece consubstanciar um comportamento imoral ou desacordo com as regras de decoro social.

Por fim, quanto ao fim económico e social do direito, observa a autora que podemos neste âmbito observar uma situação paradoxal, uma vez que “a contradição com o fim do direito passará pela prova da necessidade para o terceiro de respeitar o direito de crédito”.

Deste modo, concluiu Rita Amaral Cabral no mesmo sentido que já havia concluído antes Manuel Gomes da Silva. Ensinava esse autor que a responsabilização do terceiro que interfira do direito de crédito de outrem, só pode processar-se nos termos do artigo 483.º, caso o agente tenha atuado com dolo ou mera culpa, implicando isso que este tenha tido conhecimento do direito aquando da sua violação. Tendo em conta o que se expõe, parecem ser de deitar por terra os argumentos da facção da doutrina que se manifesta contra o efeito externo das obrigações, uma vez que o cerne do seu argumentário passava por fazer relevar as ideias de que os direitos de crédito não são públicos e que uma responsabilização de terceiro equivaleria a um incremento na insegurança do tráfico jurídico.

Em suma, citando o que é explicado na obra de Rita Amaral Cabral:

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

“a solução defendida pelo Professor Manuel Gomes da Silva, consistente na aplicabilidade do regime geral da responsabilidade civil, além de equivaler a interpretação não restritiva da lei, proporciona a disciplina mais ajustada aos interesses em jogo – proteção do crédito e simultâneo confinamento da responsabilidade civil, indispensável à liberdade de agir” (Cabral, 2001: 1051).

Jurisprudencialmente, repare-se em algumas decisões de tribunais superiores que aderiram à doutrina do efeito externo das obrigações e condenaram o terceiro cúmplice.

O acórdão do Supremo Tribunal de Justiç , de 16 de junho de 1964, condena um terceiro por ter adquirido títulos de crédito em violação de um pacto de preferência do qual tinha conhecimento. Assim, tal acórdão fundamenta a condenação do terceiro, usando expressamente a expressão “terceiro cúmplice”, no preenchimento dos pressupostos da responsabilidade civil, designadamente do dolo.

Repare-se igualmente no acórdão do Supremo Tribunal de Justiç , de 25 de outubro de 1993, onde se decidiu um litígio que teve por base um subcontratante que reteve indevidamente a mercadoria que deveria ser entregue a um comprador, causando-lhe danos. Não obstante este subcontratante ser um terceiro, uma vez que não   parte no contrato de compra e venda, o tribunal condenou-o ao pagamento de uma indemnização, considerando estarem reunidos todos os pressupostos da responsabilidade civil, uma vez que o subcontratante sabia que a mercadoria não lhe pertencia e ainda assim, acabou por ret -la.

Em suma, parecem a doutrina e a jurisprudência ainda bastante relutantes em aderir à ideia de que   responsabilidade contratual, por incumprimento de uma obrigação assumida perante outrem, poderá somar-se uma responsabilidade extracontratual de terceiro, pelo desrespeito de um vínculo contratual de outrem. No entanto, como é bom de ver, esta análise insere-se num plano mais geral, sendo que o tema do nosso estudo versa sobre um plano mais específico, como   o contrato de trabalho desportivo.

2. O Decreto-lei n.é 305/95, de 18 de novembro e a Lei n.é 28/98, de 26 de junho

Tal como referimos em sede de enquadramento geral, o contrato de trabalho desportivo comporta diversas especificidades, que justificam a sua regulação em diploma pr prio⁹⁷.

De modo a regular as especificidades inerentes à realidade laboral-desportiva, surgiram, ao longo do tempo, vários normativos. O primeiro foi o Decreto-lei n.é 305/1995, de 18 de novembro, que em pouco tempo foi revogado e substituído pela Lei n.é 28/98, de 26 de junho. Atualmente, vigora a Lei n.é 54/2017, de 14 de julho.

⁹⁷ Cf. Capítulo I, Ponto 2, Alínea b).

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Entre os dois primeiros diplomas, poucas diferenças se avistam, sendo que, no que concerne à cessação do contrato de trabalho, o regime manteve-se absolutamente igual. Por esse motivo, analisaremos os dois normativos conjuntamente, fazendo sempre referência à LCTD, uma vez que, desses dois, é o diploma mais recente.

Adicionalmente, existe uma convenção coletiva celebrada entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, cuja versão consolidada está publicada no Boletim do Trabalho e do Emprego (BTE) n.º 8, de 28 de fevereiro de 2017, com alterações publicadas no BTE n.º 28, de 29 de julho de 2017 e no BTE n.º 30, de 15 de agosto de 2018, que regula especificamente o futebol profissional.

a) A cessação do contrato de trabalho: em especial a noção de justa causa

No artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 305/1995, de 18 de novembro e no artigo 26.º da Lei n.º 28/98, de 26 de junho figurava um elenco de formas pelas quais o contrato de trabalho desportivo poderia cessar. Deste modo, pode ler-se que:

“1 - O contrato de trabalho desportivo pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação, por acordo das partes;

c) Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva;

d) Rescisão com justa causa por iniciativa do praticante desportivo;

e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

f) Despedimento colectivo;

g) Abandono do trabalho.

2 - À cessação do contrato por abandono do trabalho aplicam-se as normas do artigo 40.º do regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.”

Este elenco correspondia, em grosso modo, àquele que é plasmado atualmente no Código do Trabalho, no artigo 340.º, com a exceção da possibilidade de denúncia imotivada, que não figurava naquele elenco.

Repare-se que o artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa consagra um princípio de segurança no emprego, dispondo que “são proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”.

Averiguando no que consiste o conceito de justa causa, diz-nos António Monteiro Fernandes que se trata de uma situação que gere uma “imediate impossibilidade de subsistência da relação laboral, ou seja, quando a crise disciplinar determine uma crise contratual

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

irremediável, não havendo espaço para o uso de providência de índole conservatória” (Fernandes, 2014: 534).

Nessa linha, o Código do Trabalho define esse conceito, no artigo 351.é, n.é 1 como “o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relaça o de trabalho”. No n.é 2 desse artigo é elencado não taxativamente um conjunto de circunstâncias, que poderão em concreto consubstanciar motivo para cessaça o do contrato.

A LCTD não concretizava o conceito de justa causa, contudo, no artigo 42.  do CCT, o conceito é definido como “toda a violaça o grave dos deveres do jogador, traduzida num comportamento culposo, que comprometa a subsistência do vínculo laboral⁹⁸”, estando em consonância com aquilo que é defendido pela doutrina, e com o que é consagrado no Código do Trabalho.

Também no panorama nacional há que considerar o princípio da liberdade de trabalho, que é uma decorrência do princípio do Estado de Direito Democrático, sendo uma das suas componentes, a liberdade de escolha de profissão, plasmada no artigo 47.é, n.  1 da Constituiça o da República Portuguesa⁹⁹. Deste princípio decorrem também a liberdade de não trabalhar, a proibiça o do trabalho forçado, entre outros (Canotilho, 2014: 653).

⁹⁸ No artigo em análise é apresentada uma lista não taxativa de situações que poderão consubstanciar justa de rescisão por iniciativa da entidade patronal, designadamente a) desobediência ilegítima às ordens da entidade patronal ou dos seus representantes; b) inobservância reiterada das regras de conduta próprias da atividade e das necessárias à disciplina do trabalho; c) provocaça o repetida de conflitos com companheiros de trabalho, superiores hierárquicos ou membros dos órgãos sociais do clube ou sociedade desportiva; d) lesão culposa de interesses patrimoniais s rios da entidade patronal; e) prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas à honra e dignidade da entidade patronal, dos superiores hierárquicos, dos companheiros de trabalho e das demais pessoas que, pelas suas funções, estejam relacionadas com a atividade exercida; f) repetida inobservância das regras da disciplina e da  tica desportiva, contra os interesses do clube; g) faltas não justificadas que sejam causa direta de prejuízos ou riscos graves para o clube ou sociedade desportiva, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada época desportiva, 5 seguidas e 10 interpoladas; h) desinteresse, repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício da sua atividade; i) falsas declarações relativas à justificaça o de faltas.

Também a LCTD, no artigo 13. , apresentava uma série de deveres do praticante desportivo, cuja quebra poderia originar justa causa de despedimento.

⁹⁹ Dispõe o artigo em causa que: “1. Todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o g nero de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse colectivo ou inerentes à sua própria capacidade. 2. Todos os cidadãos têm o direito de acesso   funça o pública, em condições de igualdade e liberdade, em regra por via de concurso.”

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Nesta lógica de liberdade de trabalho, terá sempre o trabalhador a possibilidade de denunciar o contrato de trabalho a qualquer tempo, mediante pré-aviso, de acordo com os artigos 400.º e seguintes do Código do Trabalho.

Contudo, e tal como já referimos, ao contrário do que acontece no Código do Trabalho, que promove a possibilidade do trabalhador poder livremente denunciar o seu contrato¹⁰⁰, no contrato de trabalho desportivo, o praticante desportivo apenas poderá fazê-lo caso tenha uma justa causa, o que se justifica, como temos aludido ao longo deste estudo, devido à importância em manter a estabilidade contratual e, por conseguinte, a estabilidade da competição.

A lei especial também não concretizava o que poderia ser entendido como justa causa de denúncia de contrato de trabalho. No entanto, consagrava o artigo 12.º da LCTD uma série de deveres da entidade empregadora desportiva, cuja quebra poderia constituir justa causa de cessação do contrato¹⁰¹. Também o artigo 43.º do CCT enumera, para o caso do futebol profissional, vários comportamentos de forma mais densificada que poderão ser causa de rescisão pelo praticante¹⁰².

Deste modo, é visível que o princípio da liberdade de trabalho não tem uma amplitude tão lata no panorama desportivo como nas relações laborais comuns. Já quanto ao princípio da segurança no emprego, este continua a ter a mesma extensão em ambas as situações, uma vez que o despedimento carecerá sempre da existência de uma justa causa.

¹⁰⁰ Nos termos do artigo 400.º, n.º 1 do Código do Trabalho, tem o trabalhador o direito de denunciar o seu contrato de trabalho, mediante pré-aviso de 30 ou 60 dias, conforme tenha até dois ou mais de dois anos de antiguidade. Caso se trate de contrato a termo certo, nos termos do n.º 3, a denúncia terá de ser feita com antecedência de 30 ou 15 dias consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior. Por fim, caso se trate de contrato a termo incerto, para efeito de aviso prévio, e tendo em conta o que é disposto para o contrato a termo certo, considera-se o período já decorrido.

¹⁰¹ São estes: “a) 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; b) submeter os praticantes aos exames e tratamentos clínicos necessários à prática da atividade desportiva; c) permitir que os praticantes, em conformidade com o previsto nos regulamentos federativos, participem nos trabalhos de preparação e integrem as seleções ou representações nacionais”.

¹⁰² São estes: “a) falta de pagamento da retribuição que se prolongue por mais de 30 dias, desde que o jogador realize o pré-aviso ao clube ou sociedade desportiva conferindo-lhe o prazo de três dias úteis para proceder ao pagamento das retribuições cuja falta lhe é imputada; b) falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida, nos termos previstos no número 5 do artigo 394.º do Código do Trabalho; c) violação das garantias do jogador nos casos dos termos previstos no artigo 12.º; d) aplicação de sanções abusivas; e) ofensa à integridade física, honra ou dignidade do jogador praticada pela entidade patronal ou seus representantes legítimos; f) conduta intencional da entidade patronal de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

- b) Em especial a cessação do contrato de trabalho por iniciativa do praticante desportivo e o problema dos tetos indemnizatórios

Prosseguindo a nossa análise, era consagrada no artigo 27.º a responsabilização da “parte que der causa à cessação ou que a haja promovido indevidamente”, devendo esta ressarcir os danos causados à contraparte “não podendo a indemnização exceder o valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato tivesse cessado no seu termo”.

Ressalvava-se, nos n.ºs 2 e 3, que no caso de ser a entidade empregadora a dar causa à cessação do contrato, e tendo tal extinção contratual sido declarada ilícita, deveria haver lugar à reintegração do trabalhador. Adicionalmente, também em caso de despedimento promovido pelo clube, deveria, à indemnização fixada, ser deduzido o valor que o trabalhador viesse a receber de outra entidade desportiva.

Desde logo, note-se que esta disposição legal estava em consonância com o que era à altura consagrado em matéria constante na Lei da Cessação do Contrato de Trabalho¹⁰³ (LCCT). Dispunha o artigo 52.º, n.º 4 desse diploma que, no caso do contrato a termo, a indemnização tinha como limite o valor das remunerações base vincendas até ao fim do contrato. Deste modo, apenas diferia o montante a ter em conta no cálculo indemnizatório, uma vez que na LCCT era apenas considerada a remuneração base, sendo que na LCTD eram tidas em conta as “retribuições”, que compreendiam a remuneração base, bem como todas as prestações auferidas com carácter de regularidade.

Com a entrada em vigor do Código do Trabalho, o enquadramento passou a ser bastante diferente. Aí, é desde logo disposto, no artigo 389.º, n.º 1 do CT, que no caso de despedimento ilícito, o trabalhador terá direito a ser indemnizado por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais, bem como à indemnização em espécie, através da sua reintegração. Acrescenta o artigo 390.º que o trabalhador mantém o direito aos salários intercalares, desde a cessação do contrato até à data de trânsito em julgado da sentença.

Relativamente ao contrato a termo, de acordo com o artigo 393.º, em caso de ilicitude no despedimento, será o empregador condenado no pagamento dos danos patrimoniais e não patrimoniais causados, em montante:

“que não deve ser inferior às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão

¹⁰³ Lei n.º 38/96, de 31 de agosto, revogada pela lei n.º 99/2003 de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho de 2003.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

judicial, se aquele termo ocorrer posteriormente. Caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado, deverá o empregador ser condenado na reintegração do trabalhador”¹⁰⁴.

  perceptível que o paradigma mudou significativamente, já que no que respeita à contratação a termo, a existência de tetos máximos indemnizatórios deu lugar   consagração de tetos mínimos, passando o dano a ser indemniz vel em toda a sua extensão, nos termos do artigo 564.  CC, inclusivamente os danos não patrimoniais. No entanto, o contrato de trabalho desportivo não acompanhou essa evolução.

Nesta senda, foram muitas as autorizadas vozes que se ergueram contra o cont eudo do artigo 27.  LCTD, das quais se destaca Albino Mendes Baptista (Baptista, 2008, 51-54).

Este autor defendeu aguerridamente a inconstitucionalidade deste artigo, argumentando que a norma em causa colidia com o princípio da justa indemnização, cuja sede reside nos artigos 1.  e 2.  da CRP que consagram, respetivamente, o princípio do Estado de direito democrático e o princípio da dignidade humana. Neste sentido, todos os danos deveriam ser ressarcíveis, incluindo os não patrimoniais. Relativamente aos patrimoniais, note-se que o seu ressarcimento não poderia ter como limite as retribuições vincendas, sob pena de ficarem importantes danos por ressarcir.

De modo a consolidar o seu argumento, chamou o autor a atenção para o artigo 62.é, n.  2 da CRP que dispõe que a expropriação por utilidade pública são poderá ser efetuada com base na lei e mediante o pagamento de justa indemnização. Assim, concluiu que, se até a expropriação por utilidade pública terá de ser realizada mediante o princípio da justa indemnização, não fará sentido que tal princípio não seja observado nas relações privadas.

Nesta senda, alertou o autor para o artigo 59.é, n.  1, alínea f) da CRP, que d  consagração constitucional aos direitos dos trabalhadores. Neste sentido, dispõe a alínea em causa que assiste direito a justa reparação às vítimas de acidente de trabalho ou de doenç  profissional, o que implica a indemnização do dano em toda a sua extensão.

A tese defendida por Albino Mendes Baptista acabou por ter adesão por parte da jurisprudência. Veio o acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 22 de setembro de 2008, relatado por Fernanda Soares¹⁰⁵, considerar a norma em análise inconstitucional por violação do princípio da igualdade (artigo 13.  CRP) e por violação das garantias dos trabalhadores (artigo 59.  CRP).

¹⁰⁴ Não é demais notar que, quanto   cessação por iniciativa do praticante desportivo, não fará sentido esta análise, uma vez que no regime geral este tem sempre direito   cessação imotivada do contrato de trabalho mediante pré-aviso.

¹⁰⁵ Disponível em www.dgsi.pt.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Assim julgou o douto acórdão, uma vez que equiparando as soluções jurídicas consagradas para a quebra contratual sem justa causa no regime comum e no regime especial, respetivamente, no primeiro caso o trabalhador teria direito a um montante indemnizatório mínimo, e o no segundo a um montante indemnizatório máximo¹⁰⁶. Assim sendo, tratar de modo diferente situações materialmente iguais, atentava, no entender do tribunal, contra o princípio da igualdade.

Por sua vez, o artigo 59.º da CRP, impõe ao Estado que adote legislação que consagre condições mínimas de proteção aos trabalhadores. Essa proteção, de acordo com o tribunal, faz-se por via da adoção de “mínimos indemnizatórios”.

Deste modo, a questão foi remetida para apreciação do Tribunal Constitucional que, no acórdão n.º 199/2009, de 28 de abril, relatado por Joaquim Sousa Ribeiro¹⁰⁷, aderindo à fundamentação consagrada no acórdão supra mencionado, julgou inconstitucional o artigo 27.º, n.º 1, da Lei n.º 28/98 “na dimensão em que prevê que a indemnização devida, em caso de rescisão com justa causa por iniciativa do praticante desportivo, não pode exceder o valor das retribuições que ao praticante desportivo seriam devidas se o contrato tivesse cessado no seu termo”¹⁰⁸.

Por outro lado, e desta feita, debruçando-nos sob a realidade do futebol profissional, reparamos que o CCT dedica quatro artigos – 48.º a 51.º - à regulação das consequências da cessação do contrato de trabalho desportivo.

O conteúdo do artigo 48.º, que regula a responsabilidade do clube, consagra à semelhança do artigo 27.º da LCTD, que será devido ao praticante desportivo o valor das retribuições vincendas, sendo deduzidas as retribuições que possa auferir pela mesma atividade a partir do início da época imediatamente seguinte àquela em que ocorreu a rescisão e até ao termo previsto do contrato. No entanto, consagra o regime convencional, no n.º 3 do artigo em análise, que “se pela cessação do contrato resultarem para o jogador prejuízos superiores ao montante

¹⁰⁶ Citando o dito acórdão “Há nitidamente uma diferença no tratamento de situações jurídicas idênticas. Tratamento desigual que “choca” o senso comum! Porque será que o trabalhador comum recebe sempre um montante indemnizatório mínimo, e o praticante desportivo só pode receber esse mesmo montante como limite máximo? Salvo melhor opinião, não encontramos razões objetivas para a diferença de tratamento de situações iguais: a rescisão com justa causa do contrato de trabalho a termo e o direito à correspondente indemnização”.

¹⁰⁷ Disponível em www.pgdl.pt.

¹⁰⁸ Na sua obra de 2012, Lúcio Miguel Correia manifesta a sua concordância face a este entendimento do primeiramente perfilhado pelo Tribunal da Relação do Porto e posteriormente confirmado pelo Tribunal Constitucional (Correia, 2012: 152).

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

indemnizatório fixado no n.º 1, poderá aquele intentar a competente acção de indemnização para ressarcimento desses danos”.

A especialidade encontra-se no regime convencionalmente consagrado para os casos de rescisão por iniciativa do praticante desportivo sem justa causa, nos termos do artigo 50.º do CCT. Aqui, ao contrário do que era legalmente consagrado, era fixado um limite mínimo indemnizatório obrigatório que não carece de prova de danos, correspondente ao valor das retribuições que seriam devidas ao praticante desportivo, se o contrato tivesse cessado no seu termo. Além disso, caso pela cessação do contrato resultassem prejuízos superiores a esse montante, o clube teria direito ao seu ressarcimento, mediante prova do dano.

Deste modo, parecia existir um completo desfasamento entre o regime legal e o regime convencional, já que legalmente existia uma limitação ao montante indemnizatório, e convencionalmente, optou-se pela fixação de um montante mínimo, sendo que para além desse montante seriam ressarcíveis todos os demais prejuízos que o excedessem, e que o clube lesado provasse ter sofrido.

João Leal Amado foi um forte opositor da solução do CCT. Considerava o autor, com base na relação entre as fontes de direito do trabalho, que o artigo 50.º do CCT se encontrava ferido de nulidade por violação do princípio *favor laboratoris* (Amado, 2002: 320-321).

Neste sentido, consagrou o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 7 de março de 2007, relatado por Sousa Peixoto¹⁰⁹, a nulidade dos artigos 50.º, n.º 1 e 2 do CCT, dado o regime claramente mais desfavorável que daqui resultava para o jogador, decorrente do pagamento de um montante indemnizatório mínimo obrigatório e da possibilidade de pagamento de um montante superior mediante a prova de danos, independentemente da sua natureza.

Igualmente nesse mesmo acórdão, confirmou o Tribunal a conformidade do artigo 48.º com a LCTD, uma vez que, sendo convencionalmente disposto que a quebra contratual por iniciativa do clube daria origem ao pagamento de um montante mínimo obrigatório igual à soma das retribuições que lhe seriam devidas até ao fim do contrato, acrescidas do valor indemnizatório correspondente aos danos que o praticante prove ter sofrido, tal traduzia-se num regime bastante mais vantajoso para o trabalhador, e portanto, em conformidade com o dito princípio *favor laboratoris*.

Ora deste regime exposto resultava um claro favorecimento da posição do praticante desportivo, em detrimento da posição do clube. Isto pois, caso aquele sofresse um despedimento imotivado, seria compensado com o valor de retribuições devidas até ao termo do contrato,

¹⁰⁹ Disponível em www.dgsi.pt.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

sendo que caso estivéssemos perante um contexto de futebol profissional, este teria direito ao montante mínimo equivalente à soma de remunerações que lhe seriam devidas até ao termo do contrato, acrescido do valor de danos que prove ter sofrido. Por outro lado, o clube apenas teria direito, na circunstância de ser o praticante desportivo a cessar o contrato, ao valor máximo das retribuições devidas ao atleta até ao termo do contrato, não tendo qualquer direito de ressarcimento mediante prova de outros danos que tenha sofrido.

Certo é que este regime comportava um elevado nível de desproteção do clube em caso de rutura contratual por iniciativa do jogador, uma vez que este podia libertar-se, no máximo, a troco das retribuições até ao final do contrato. Tal solução era em tudo semelhante àquela que foi adotada no famoso caso Webster¹¹⁰, e que é em larga medida criticável.

A crítica advém, primeiro, porque não era de todo respeitado o princípio da justa indemnização, não sendo indemnizáveis em toda a sua extensão os danos sofridos pelo clube, que, faça-se notar, na larga maioria das vezes é um clube com bastante menos poder económico do que o “novo clube” do praticante desportivo.

Depois, há que assinalar que o facto de o princípio da justa indemnização não ser respeitado, poderia levar a um desvirtuamento do mercado de trabalho neste setor. Imagine-se o caso de um praticante desportivo que atue num clube de menor expressão, sendo remunerado com um salário pouco expressivo, e aceite uma oferta contratual para atuar por um colosso europeu e auferir um salário substancialmente mais elevado. Poderia deixar o seu clube, colocando-se numa posição substancialmente mais vantajosa, a troco das retribuições até o termo do contrato, podendo ficar diversos danos por ressarcir.

Deste modo, parecia a nossa antiga lei levar a um desvirtuamento do mercado, premiando as rupturas contratuais por iniciativa do praticante desportivo e deixando sem justa indemnização os clubes lesados, colocando-os numa posição de franca debilidade.

c) Expressões da doutrina do terceiro cúmplice

Numa análise primária à LCTD bem como ao CCT, é visível a inexistência de qualquer norma que responsabilize o terceiro cúmplice na cessação do contrato de trabalho desportivo, o que está em consonância com a postura de desconfiança tomada pela doutrina civilística neste âmbito¹¹¹.

¹¹⁰ Cf. Capítulo II, ponto 2.

¹¹¹ Cf. Capítulo III, ponto 1.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

É necessário descer ao nível regulamentar para encontrarmos alguma expressão dessa doutrina. Dispunha o artigo 220.º do Regulamento Geral da Liga Portuguesa de Futebol Profissional que o clube que contrate um jogador que tenha rescindido ilicitamente com o seu anterior contrato de trabalho “fica constituído na obrigação de pagar ao clube lesado uma indemnização não inferior a quarenta vezes o valor das retribuições vincendas do contrato rescindido”¹¹².

No entanto, esta norma afigura-se em larga medida problemática. Poderá uma associação desportiva, à qual cabe a regulação de uma competição, dispor sobre questões deste tipo? Discutiremos abaixo¹¹³.

3. O Novo Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo, do Contrato de Formação Desportiva e do Contrato de Intermediação e de Representação

A LCTD vigorou por quase duas décadas no nosso ordenamento jurídico, não acompanhando a realidade desportiva, sempre em constante mutação.

Neste sentido, com a plena consciência da necessidade de atualização do ordenamento laboral-desportivo, o XIX Governo Constitucional promoveu a criação de um grupo de trabalho¹¹⁴, constituído por reputados especialistas nacionais¹¹⁵, com vista à revisão da LCTD.

Este grupo procurou rever a lei no sentido de promover:

“a salvaguarda dos direitos dos praticantes desportivos enquanto trabalhadores dependentes, por um lado, a tutela das competições desportivas nacionais e até certo ponto, das nossas entidades

¹¹² Note-se que atualmente, no mesmo Regulamento, vigora uma norma análoga à que ora se analisa, dispondo o artigo 138.º, n.º 1 que “O clube que contratar um jogador que rescinda contrato de trabalho desportivo, invocando justa causa sem que esta se mostre reconhecida por decisão com trânsito em julgado de Tribunal Judicial ou da Comissão Arbitral Paritária no CCT dos Jogadores Profissionais de Futebol, fica constituído na obrigação de pagar ao clube lesado uma indemnização não inferior a 40 vezes o valor das retribuições vincendas do contrato rescindido”.

¹¹³ Cf. Capítulo III, Ponto 3, Alínea d).

¹¹⁴ Por despacho do Secretário de Estado do Desporto e da Juventude, publicado no *Diário da República*, 2ª série, de 21 de abril de 2015.

¹¹⁵ O grupo de trabalho foi coordenado pelo Professor João Leal Amado, sendo constituído pelo Dr. João Correia; Dr. Sérgio Castanheira; Dr. João Leal, em representação da Federação Portuguesa de Futebol; Dr. João Martins, em representação da Liga Portuguesa de Futebol Profissional; Dr. Joaquim Evangelista, em representação do Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol e Dr. Guilherme Muller Araújo, em representação do Gabinete do Secretário de Estado do Desporto e Juventude.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

empregadoras desportivas, sujeitas a uma dura concorrência num mercado de trabalho desportivo cada vez mais global, por outro”.

Para tal, foram ouvidas várias entidades do panorama desportivo nacional, nomeadamente, o Comité Olímpico de Portugal, a Confederação do Desporto de Portugal, a Confederação de Treinadores de Portugal, a Associação Nacional de Agentes de Futebol e a Associação de Jogadores de Futebol não Profissional.

Após a publicação desta proposta¹¹⁶, foram apresentados dois projetos de lei, um pelo Partido Social Democrata (PSD)¹¹⁷ e outro pelo Partido Socialista (PS)¹¹⁸, que, de grosso modo, correspondiam materialmente ao conteúdo da proposta do grupo de trabalho.

Tendo em conta este contexto, foi aprovada a Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, que regula o Novo Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo, do Contrato de Formação Desportiva e do Contrato de Intermediação e de Representação.

a) Alterações em matéria de cessação contratual

A nova lei introduziu várias alterações no que respeita ao regime de cessação do contrato de trabalho desportivo.

Desde logo, o artigo 23.º introduz um elenco de formas de cessação do contrato de trabalho, tal como existia no artigo 26.º LCTD, sendo que deste novo artigo resultam várias novidades.

Em primeiro lugar, optou-se por eliminar a referência ao “abandono do trabalho” (alínea g), do artigo 26.º LCTD) como forma de cessação contratual.

Tal como acima foi colocado em evidência, o contrato de trabalho não poderá ser denunciado imotivadamente pelo praticante desportivo. Deste modo, foi consagrada na nossa lei uma figura que acima analisámos aquando da análise do Regulamento FIFA, e que há muito faz parte da realidade laboral-desportiva: as cláusulas de rescisão¹¹⁹. Nos termos dos artigos 23.º, n.º 1, alínea g) e 25.º do RJCTPD, o pagamento do valor estabelecido nessa cláusula permite que o praticante se possa desvincular sem invocar qualquer motivo. No entanto, como muito bem nota João Leal Amado, estas cláusulas são muitas vezes usadas com um efeito

¹¹⁶ O texto final desta proposta foi publicado no site do Instituto Português do Desporto e Juventude (IPDJ) e está disponível em:

http://www.idesporto.pt/ficheiros/file/RELATORIO_COMISSAO_REVISAO_LEI%2028_98.pdf.

¹¹⁷ Projeto de lei 168/XIII.

¹¹⁸ Projeto de lei 297/XIII.

¹¹⁹ A natureza jurídica destas cláusulas é amplamente discutida pela doutrina. Por não ser esse o cerne do nosso estudo, remetemos, para uma exposição mais detalhada da questão, para a leitura de João Leal Amado (2002), “Vinculação vs. Liberdade”, pp. 310 e seguintes.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

perverso, de “blindagem” do contrato de trabalho por parte da entidade empregadora, que, através da imposição de valores exorbitantes, impedem a livre desvinculação do praticante desportivo, que não tem capacidade econ mica para pagar o montante exigido (Amado, 2017: 155). Deste modo, consagra-se a possibilidade de tais cláusulas serem reduzidas mediante o uso de critérios de equidade, tendo em conta, designadamente, o período de execução contratual já decorrido, nos termos do artigo 25.é, n.  2 do RJCTPD.

Relativamente à cessação do contrato por caducidade, ou seja, por decurso do prazo,   esclarecido agora que esta opera automaticamente e não confere direito a compensa o. Este esclarecimento impõe-se, uma vez que este regime difere daquilo que é disposto para as rela es laborais comuns, já que o artigo 344.  do Código do Trabalho consagra que a caducidade opera mediante comunica o de uma parte   outra, sendo que se a iniciativa de comunica o partir do empregador, este terá de pagar uma compensa o ao trabalhador.

Esta diferencia o justifica-se no entendimento de João Leal Amado, uma vez que no regime laboral comum, o termo funciona como um meio de precariza o das rela es de trabalho, sendo admitido com uma amplitude bastante reduzida, sob pena de tal conflitar com o princípio de segurança no emprego plasmado no artigo 53.  da CRP. Por outro lado, tendo em conta o facto de, no contrato de trabalho desportivo, não ser permitida a denúncia por iniciativa do praticante desportivo, o termo do contrato funciona a favor do praticante, permitindo-lhe que se desvincule de uma rela o laboral que não tem possibilidade de denunciar. Deste modo, não se justifica o pagamento de qualquer compensa o (Amado, 2017: 129-132).

Como acima observ mos¹²⁰, a LCTD não identificava com clareza aquilo em que consistia a justa causa de desvincula o do clube ou do praticante desportivo. Deste modo, estabelece a nova lei que o conceito de justa causa consiste no “incumprimento contratual grave e culposo que torne praticamente impossível a subsistência da rela o laboral desportiva”.

Deste modo,   semelhança do que acontece no regime geral, este instituto tem um caráter de *ultima ratio* quando o comportamento seja de tal ordem grave que impossibilite a manuten o da rela o laboral. Nesse sentido, há que ter como referência os deveres da entidade desportiva e do praticante desportivo, nos termos dos artigos 11.  e 13. , respetivamente, bem como a proibi o do assédio, contante no artigo 12.  da presente lei.

Dispõe a nova lei a possibilidade de ser consagrado em convenço coletiva o regime da *sporting just cause*, que já analisámos supra aquando da análise do RSTP. Deste modo, consagra o artigo 23.é, n.é 4 que “pode ser estabelecido o direito de o praticante desportivo

¹²⁰ Cf. Capítulo III, ponto 2.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

resolver o contrato em caso de não participação nas competições oficiais ao longo da época desportiva”. Isto sem prejuízo de o praticante desportivo poder recorrer a outros expedientes em caso de não utilização por razões extradesportivas, como seja o assédio moral, nos termos do artigo 12.º da presente lei.

Por fim, uma breve referência a dois aspetos que, por serem o objeto direto do nosso estudo, analisaremos infra com maior detalhe. Consagrou-se, nos termos do artigo 24.º do RJCTPD a possibilidade de, em caso de rutura contratual, a indemnização não ficar limitada ao valor residual do contrato, bem como no artigo 26.º a responsabilidade da “nova entidade empregadora desportiva”, pelo incumprimento do contrato de trabalho.

b) A cessação do contrato por iniciativa do praticante desportivo

Como já referimos acima, não obstante a consagração das ditas cláusulas de rescisão, o regime regra continua a ser a proibição de denúncia do contrato de trabalho por iniciativa do praticante desportivo.

Neste sentido, o artigo 24.º do RJCTPD regula a responsabilidade de quem “der causa à cessação ou que a haja promovido indevidamente”, o que se consubstancia na prática na responsabilização do praticante desportivo ou da entidade empregadora desportiva em quatro hipóteses concretas: i) despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva, ii) despedimento sem justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva, iii) demissão com justa causa por iniciativa do praticante desportivo, iv) demissão sem justa causa por iniciativa do praticante desportivo, aqui em análise.

À semelhança do que consagrava o problemático artigo 27.º da LCTD, este artigo, no seu n.º 1, começa por consagrar que será devido à parte lesada o valor das retribuições que ao praticante desportivo seriam devidas se o contrato tivesse cessado no seu termo. No entanto, e diferindo daquilo que era anteriormente consagrado, a atribuição deste montante passa a ser uma consequência automática da rutura contratual, não carecendo de prova de danos. Nas palavras de João Leal Amado, tal compensação passa a ser atribuída “*à forfait*” (Amado, 2017: 150).

Tendo em vista o que acima se disse, afigura-se premente este critério caso a parte lesada seja o praticante desportivo, uma vez que a rutura contratual injustificada lhe causa, em primeira linha, o dano correspondente ao não recebimento das prestações salariais que lhe seriam devidas até ao fim do contrato. Repare-se que ao contrário do que consagrava a LCTD,

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

a nova lei não impõe a dedu o a esse montante das retribui es auferidas pela presta o da mesma atividade até ao termo do contrato¹²¹.

Já quando é a entidade empregadora desportiva a parte lesada, este valor pode   primeira vista parecer incongruente, já que esta acaba por poupar as retribui es devidas ao praticante desportivo. No entanto, esse valor justifica-se, no entendimento de João Leal Amado, e em consonância com o analisado no Regulamento de Transferências FIFA, uma vez que é ilustrativo do valor atribuído à atividade que o praticante desportivo iria prestar.

A novidade principal nesta sede está plasmada no n.  2 do presente artigo. Além do direito ao recebimento das retribui es vincendas, “pode ser fixada uma indemniza o de valor superior ao que resulta da aplica o do número anterior, sempre que a parte lesada comprove que sofreu danos de montante mais elevado”. Assim, em resposta às inúmeras críticas geradas em torno dos tetos indemnizatórios do artigo 27.  LCTD, e que em sede adequada procurámos ilustrar, o legislador optou por adotar o princípio da repara o integral do dano.

Deste modo, são agora ressarcíveis todos os danos patrimoniais e não patrimoniais que a entidade empregadora demonstre ter tido com a cessa o imotivada do contrato de trabalho   semelhança do que acontece no Regulamento FIFA.

Julgamos ser esta a sede própria para discutir qual a responsabilidade do praticante desportivo caso seja prevista contratualmente uma cláusula de rescisão. Neste sentido, julgamos, salvo melhor opinião e em consonância com o defendido por João Leal Amado, que sendo convencionado um valor, cujo pagamento libera o praticante desportivo de cumprir o contrato até ao seu termo, deverá ser esse o valor a pagar em caso de incumprimento contratual (Amado, 2017: 152-153).

No entanto, cremos que não poderá ser devido um valor substancialmente superior àquele que resultaria da estrita aplica o das regras do artigo 24.é, uma vez que, tal como vimos, tais cláusulas funcionam na prática como um mecanismo de blindagem contratual. Assim, ao limitar-se a desvincula o do praticante ao pagamento do valor da cláusula, que muitas vezes se afigura astron mica, está a coartar-se a sua liberdade de trabalho, colocando-o numa posi o de análoga   do trabalho escravo.

Neste sentido,   nossa opinião que cabe ao julgador calcular os danos que resultam do incumprimento contratual nos termos do artigo 24.é, e confrontar esse valor com o montante que é devido de acordo com a cláusula de rescisão. Caso o valor da cláusula seja

¹²¹ Note-se que neste contexto foi também excluída legalmente a possibilidade de reintegra o do praticante desportivo em caso de despedimento ilícito, que muitas reservas levantava (Amado, 2017: 151).

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

manifestamente superior, cremos que o julgador deverá lançar mão do expediente consagrado no artigo 25.º, n.º 2, que confere a possibilidade de redução equitativa do montante do valor da cláusula.

c) A responsabilidade do terceiro cúmplice

A principal novidade legislativa não se resume ao desaparecimento dos tetos indemnizatórios.   semelhança do que já vimos que acontece noutros ordenamentos jurídicos, e   consagrado no regulamento da FIFA, também a lei portuguesa acabou por adotar a dita doutrina do terceiro cúmplice, não obstante toda as reservas expressas quanto à mesma pela maioria da doutrina civilista nacional.

Tal hipótese já havia sido equacionada, primeiro por João Leal Amado, e depois por Albino Mendes Baptista.

Defendia o primeiro, a existência da figura como forma de regulação do mercado, dadas as elevadas exigências ao nível da lealdade concorrencial inerente à atividade desportiva (Amado, 2002: 350-357). Já o segundo considerava que a admissibilidade deste regime está subordinada à demonstração dos pressupostos da responsabilidade civil. Rejeitava também “qualquer teoria de presunção de cumplicidade, que em tal matéria seria não são contrária aos princípios gerais como seria suscetível de gerar consequências muito nefastas”. Sem desenvolver esta afirmação, cremos que o receio do autor passava pelo risco de responsabilização de clubes que não contribuíram para a formação do dano, não se afigurando fácil a prova do facto contrário (Baptista, 2006: 37).

Deste modo, e ao contrário do defendido pelo referido autor, o legislador nacional optou pela consagração de um regime de responsabilidade presumida, nos termos do artigo 26.º, n.º 1 do RJCTPD, presumindo-se que “a nova entidade desportiva interveio direta ou indiretamente na cessação”. Ao contrário do que acontece no RSTP, pode a nova entidade empregadora desportiva ilidir a presunção de responsabilidade, fazendo prova de que não teve qualquer intervenção na rutura do contrato de trabalho, nos termos do n.º 2 do presente artigo.

Mas como se pode justificar a introdução de uma responsabilidade deste g nero? Ora atentemos que, tal como aponta João Leal Amado, e como acima referimos¹²², o desporto, e em especial o futebol, obedecem a uma lógica de concorrência, uma vez que as diversas equipas competem diretamente entre si, de forma a obterem a vitória na competição em disputa. No entanto, a competição não subsiste caso não existam medidas de proteção das diversas

¹²² Cf. Capítulo I, Ponto 2., Alínea c).

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

equipas, em especial daquelas cujo poder económico é menor. Justifica-se então, numa ótica de “lealdade concorrencial”, que se adotem regras que fomentem a igualdade competitiva, de forma a que a concorrência não se torne destrutiva, pondo em causa a subsistência de clubes com menor expressão, e em última instância, a subsistência da própria competição¹²³.

Olhemos, tomando por base o sempre paradigmático caso do futebol, o exemplo da Primeira Liga de Futebol Portuguesa. Nessa competição, existem três clubes, vulgarmente designados por “três grandes”, em razão do seu substancial poder económico e consequentemente desportivo: o Sport Lisboa e Benfica, o Futebol Clube do Porto e o Sporting Clube de Portugal. Em abstrato, será muito fácil, para qualquer um dos três apresentar uma proposta economicamente mais vantajosa para o praticante desportivo, levando-o assim à quebra contratual. Escusado também dizer que será à partida muito mais oneroso para um clube de menor expressão provar que um clube de maior expressão teve envolvimento na rescisão contratual.

Assim, tendo em conta a estrutura desequilibrada das competições nacionais, bem como a premente necessidade de introdução de mecanismos que promovam a estabilidade contratual, com vista à manutenção do equilíbrio da própria competição, discordamos, com o devido respeito, de Albino Mendes Baptista, uma vez que a presunção de responsabilidade vai ao encontro das exigências atinentes à relação laboral-desportiva. Mais, reforçamos que, há que

¹²³ Para que a norma tenha realmente impacto prático de modo a promover uma maior estabilidade contratual e, por conseguinte, a estabilidade das competições, é necessário que seja efetiva.

No ordenamento jurídico espanhol, como acima analisámos (cf. capítulo I, ponto 2., alínea c)), debate-se se o regime da responsabilidade subsidiária poderá ser aplicável a um clube estrangeiro. Por um lado, há quem destaque o âmbito nacional da norma (Silvero, 2008: 269-270) e por outro, há quem defenda que a plena efetividade na norma apenas se compadece com uma extensão da responsabilidade a qualquer clube, seja nacional ou estrangeiro (Rio, 2007: 245-246).

Em Portugal, dado o carácter recente da norma, ainda nenhum autor levantou este problema (talvez também pelo facto de, no caso do futebol, o problema ficar resolvido através da aplicabilidade do artigo 17.º, n.º 2 RSTP).

Neste sentido, o RJCTPD é apenas aplicável aos contratos de trabalho desportivos firmados em Portugal, sem prejuízo do disposto na Convenção de Roma de 1980 que regula a lei aplicável aos contratos de trabalho em caso de conflito de leis.

No entanto, há que ver que o terceiro cúmplice não é uma parte do contrato. Neste sentido, enquanto responsável pela violação do direito de crédito de terceiro, mas de uma perspetiva extracontratual, inclinamo-nos no sentido de que o regime português lhe poder ser plenamente aplicável, nos termos do disposto nas normas de direito internacional privado. Aguardemos os contributos que nesta senda possam surgir...

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

atender que a presunção em causa é ilidível, podendo o “novo clube” fazer prova do facto contrário¹²⁴.

A responsabilidade do praticante desportivo e da nova entidade empregadora desportiva tem um carácter solidário, querendo isto dizer que, nos termos do artigo 512.º e seguintes do CC, o pagamento da obrigação por parte de um dos devedores libera os restantes do pagamento, tendo o devedor que satisfaz a totalidade da obrigação, nos termos do artigo 524.º do referido código, direito de regresso sobre cada um dos codevedores.

Em nosso entender, uma solução deste género reforça a efetividade da norma, uma vez que o clube lesado terá agora dois devedores a quem poderá exigir o cumprimento da obrigação.

Neste sentido, nos n.ºs 3 e 4 do artigo em análise são consagradas regras de direito de regresso. Assim, se a indemnização for satisfeita pela “nova entidade empregadora desportiva”, esta tem direito de regresso correspondente ao valor das retribuições remanescentes, nos termos do n.º 3. Já se a indemnização for satisfeita pelo praticante desportivo, este tem direito de regresso correspondente ao montante indemnizatório que exceda o valor das retribuições remanescentes, de acordo com o n.º 4. A bondade desta solução levanta-nos algumas dúvidas¹²⁵.

Como já explicitamos, a responsabilidade do praticante desportivo funda-se no incumprimento contratual, sendo que, por outro lado, a responsabilidade da “nova entidade empregadora desportiva” tem um carácter extracontratual e reconduz-se à violação do dever geral de respeito dos contratos e tem uma génese ordenadora, tendo por base a limitação da concorrência e a promoção da estabilidade contratual. São responsabilidades com origem diferente, mas que concorrem para a produção dos mesmos danos: a perda do ativo por parte da entidade empregadora desportiva lesada, bem como os consequentes danos inerentes à perda desse ativo.

Deste modo, consideramos que, salvo melhor opinião, a responsabilidade não poderá ser espartilhada dessa forma, uma vez que ambas as partes são igualmente responsáveis pelos danos causados.

¹²⁴ Ao contrário do que acontece no regime da FIFA, nos termos do artigo 17.º, n.º 2 do RSTP, que estabelece a responsabilidade solidária como consequência automática, não permitindo ao novo clube prova em contrário.

¹²⁵ Solução idêntica foi defendida por João Leal Amado em “Vinculação vs. Liberdade”, onde se lê que “é então razoável que (dir-se-ia: é justo) que este terceiro cúmplice responda pelos danos resultantes da dissolução antecipada do contrato – isto é, pelos danos que excedam o montante das retribuições vincendas, caso a violação contratual para que concorreu origine danos que ultrapassem tal limite -, da qual foi, porventura, o principal causador” (Amado, 2002: 353).

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Assim, cremos que este critério de regresso poderá levar a situações verdadeiramente anómalas. Imagine-se o exemplo de uma cessação em que a “nova entidade empregadora desportiva” tenha tido intervenção, mas que não tenham sido provados danos para além dos que resultam do artigo 24.º, n.º 1. Aí, ainda que fosse a nova entidade empregadora desportiva a satisfazer a indemnização, no fim do dia a responsabilidade seria apenas do praticante desportivo, uma vez que que o novo clube teria direito de regresso sobre a totalidade do valor pago.

Uma outra hipótese será o caso de, por exemplo, a rescisão ocorrer perto do termo do contrato, sendo o valor a pagar de retribuições remanescentes relativamente baixo. Assim, caso se tenham provado danos que o anterior clube tenha tido, por exemplo, com elevados custos que tenha tido na aquisição do praticante que não tenham sido amortizados, na perda de receitas com *merchandising*, ou até elevados prejuízos por danos reputacionais, etc., e na circunstância de ser o praticante desportivo a satisfazer a indemnização, este terá direito de regresso sobre a maior parte do valor da indemnização, sendo que deu igualmente causa a esses danos.

Neste sentido, discordamos frontalmente deste critério legal, e consideramos, salvo melhor opinião, que o direito de regresso deverá ser realizado de forma igualitária, sendo na prática cada um dos sujeitos responsável por metade do valor.

Discutível será também a aplicabilidade deste regime caso o contrato de trabalho preveja uma “cláusula de rescisão”. Aí, entendemos à semelhança do que entende João Leal Amado, que a responsabilidade pelo pagamento da referida cláusula deverá obedecer ao regime do artigo 26.º, recaindo tal responsabilidade solidariamente sob o praticante e a nova entidade empregadora desportiva (Amado, 2017: 164). Assim julgamos, uma vez que, não obstante a cláusula de rescisão permitir ao praticante que se desvincule livremente mediante o seu pagamento, continua a não existir justa causa para tal, pelo que o regime continua a ser plenamente aplicável.

Relativamente ao critério de direito de regresso, não será aqui possível destriçar o valor das retribuições até ao termo do contrato, do valor dos restantes danos que se venham a provar, pelo que consideramos que salvo melhor opinião, o critério de repartição do direito de regresso deverá obedecer a um critério igualitário.

d) As sanções desportivas

Como vimos no capítulo anterior, o Regulamento FIFA não se limita a coresponsabilizar o “novo clube” no pagamento da indemnização a que houver lugar, estabelecendo sanções desportivas que serão aplicáveis quer ao praticante desportivo, quer ao novo clube.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

No nosso ordenamento jurídico, verificamos desde logo que nem o RJCTPD nem a Convenção Coletiva consagram nenhuma sanção de caráter desportivo em caso de quebra contratual das partes.

No entanto, acabamos por confirmar a existência de normas no Regulamento de Competições da Liga Portuguesa de Futebol, artigo 19.º, n.ºs 20 e 21, que inibem o registo de novos contratos celebrados pelo praticante desportivo, em caso de cessação sem justa causa, até ao termo do contrato rescindido.

A admissibilidade deste tipo de sanções   largamente contestada, por várias correntes da doutrina, destacando-se João Leal Amado. Primeiro, porque se alega que a regulação das consequências da cessação do contrato deverá caber   legislação laboral e não aos regulamentos desportivos, que não constituem fonte de direito do trabalho (Amado, 2017: 167).

De facto, verificando o artigo 1.º do Código do Trabalho, l -se que: “o contrato de trabalho está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulação coletiva de trabalho, assim como aos usos laborais que não contrariem o princípio da boa-fé”. Já por sua vez, o artigo 1.º do RJCTPD consagra que compete a essa lei “estabelecer o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato de formação desportiva, bem como o dos empresários desportivos”. Deste modo, é perfeitamente perceptível que cabe à lei e   contratação coletiva a regulação das relações laborais e eventuais consequências, e nunca às associações desportivas cujo âmbito passa pela regulação da prática desportiva *stricto sensu*¹²⁶.

Depois, porque uma sanção deste g nero afigura-se limitativa da liberdade de trabalho dos praticantes desportivos, que se veriam impedidos de exercer a sua atividade por determinado período, em prol de uma excessiva defesa dos valores da estabilidade contratual. Tal como aponta João Leal Amado:

“a faculdade de um desportista rescindir o contrato, mesmo que sem justa causa, é um sinal seguro de que esse trabalhador não se reconduz   condição de mera mercadoria. O contrato não confere ao clube qualquer espécie de direito real sobre os serviç os do praticante, em que este é reduzido ao estatuto de mercadoria, mero objeto de transação comercial entre clubes desportivos” (Amado, 2017: 169).

¹²⁶ Neste sentido, atente-se no artigo 7.º dos Estatutos da Liga Portuguesa de Futebol Profissional, que elenca os seus fins, que passam por:

- “a) Organizar e regulamentar as competições de natureza profissional nos termos da legislação aplicável;
- b) Promover a defesa dos interesses comuns dos seus associados e a gestão dos assuntos inerentes à organização e prática do futebol profissional e das suas competições;
- c) Exercer, relativamente aos seus associados, as funções de controlo disciplinar e de supervisão estabelecidas na lei, nos presentes Estatutos e regulamentos”.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

No entanto, não faltam vozes que defendam a legitimidade destas sanções desportivas, entre elas Lúcio Miguel Correia. Defende o autor que, uma vez que a Liga Profissional, nos termos do artigo 74.º, n.º 2, do Regulamento de Competições da Liga Portuguesa de Futebol, tem um papel determinante no registo de contratos de trabalho, já que afere a sua validade e constituição, não existem motivos para que não tenha semelhante posição no que concerne à extinção do contrato de trabalho (Correia, 2018: 148).

Por outro lado, salienta o Lúcio Miguel Correia que a não aplicação deste tipo de sanções poderá vir a acarretar problemas em termos de estabilidade contratual, podendo consistir num “num incitamento ao incumprimento contratual por parte do jogador”. Deste modo, aponta o facto de muitas vezes a saída de jogadores com destaque mediante o pagamento da indemnização ou da cláusula de rescisão não compensar uma eventual perda de utilização desportiva numa fase crucial da época, sendo, portanto, estas restrições plenamente justificáveis¹²⁷ (Correia, 2018: 152-153).

A nova lei do contrato de trabalho desportivo acabou por resolver este diferendo, nos termos do artigo 27.º, n.º 3, consagrando que “o vínculo desportivo tem natureza acessória em relação ao vínculo contratual e extingue-se com a comunicação prevista no presente artigo, podendo ser registado novo contrato, nos termos gerais”. Quanto a nós, estamos em plena concordância com aquilo que é defendido por João Leal Amado e agora consagrado na Lei. Cabe à legislação laboral regular as consequências da cessação do contrato de trabalho, não devendo, portanto, os regulamentos desportivos substituírem-se ao legislador laboral e estabelecerem consequências para o incumprimento contratual.

Continuando a análise regulamentar com vista a averiguar que responsabilidade poderá ser imputada ao terceiro cúmplice, verificamos no artigo 85.º do Regulamento de Disciplina da Liga Portuguesa de Futebol a existência de uma norma cuja epígrafe é “aliciamento a jogadores” e onde se lê que:

1. “ O clube que, direta ou indiretamente, incitar um jogador de outro clube a denunciar, sem justa causa, o seu contrato de trabalho desportivo ou contrato intermédio e ou celebrar com os mesmos qualquer acordo que vise a celebração de um contrato de trabalho, ou promessa de trabalho ou contrato intermédio será punido, por cada jogador aliciado, com a sanção de impedimento de registo de novos contratos de jogadores entre um a dois períodos de inscrição de jogadores.

¹²⁷ Dá o autor como exemplos as saídas de Jonas do SL Benfica, de Brahimi do FC Porto ou de Bas Dost do Sporting, para ilustrar os prejuízos desportivos que podem advir da não utilização de um jogador com um papel crucial na equipa.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

2. Na mesma sanção prevista no número anterior, será punido o clube que, sem autorização do clube a quem um jogador se encontre vinculado por contrato que se prolongue para além da época desportiva em curso, estabeleça negociações com esse mesmo jogador com vista a contratar os seus serviços, ainda que a iniciativa da aproximação parta destes últimos ou dos seus representantes.
3. Salvo demonstração em contrário, se o jogador fizer cessar o seu contrato de trabalho desportivo ou intermédio, unilateralmente e sem justa causa, presume-se que a nova entidade empregadora desportiva interveio, direta ou indiretamente, na cessação.”

Prevê-se então aqui, com toda a clareza, a consagração de sanções desportivas ao terceiro cúmplice. E o que podemos dizer sobre este tipo de sanções?

Primeiramente, podemos observar que à semelhança do que é consagrado no RJCTD, apenas são considerados os clubes no papel de “terceiros cúmplices” na cessação contratual. Nada mais se diz sobre a eventual responsabilização de outros agentes desportivos.

Depois, e mais uma vez, podemos observar que esta norma apesar de prescindir do resultado, já que basta o mero incitamento à denúncia para que a previsão normativa esteja preenchida, continua a situar-se no campo das relações laborais, cominando sanções no caso de incitamento à quebra contratual. Será a sede adequada para tal?

Nesta senda, defendeu João Leal Amado que, não obstante a questão se afigure duvidosa, não encontra “obstáculos insuperáveis a que as federações desportivas e/ou as ligas de clubes elaborem regulamentos disciplinares tipificando o referido comportamento do terceiro como infração disciplinar desportiva e prevendo as respetivas sanções”, numa ótica de violação da ética desportiva. No entanto, não deixa o autor de expressar reservas quanto à bondade deste entendimento (Amado, 2002: 356-357).

De facto, reconhecemos que os regulamentos desportivos têm por base vários princípios que enformam a ordem desportiva, designadamente o princípio da lealdade¹²⁸, sendo neste princípio que se fundamenta, como temos vindo a defender, a indução à quebra contratual por parte de terceiro. É nesse sentido que se poderá fundar a existência desta norma, como forma de sanção da quebra do dever de lealdade que deverá existir entre os diversos clubes participantes numa competição, justificando-se nessa medida que se prescinda do resultado.

¹²⁸ Deste modo, o Regulamento de Disciplina da Liga Portuguesa de Futebol, no seu artigo 19.º, n.º 2 consagra que “As pessoas e entidades sujeitas à observância das normas previstas neste Regulamento devem manter conduta conforme aos princípios desportivos de lealdade, probidade, verdade e retidão em tudo o que diga respeito às relações de natureza desportiva, económica ou social” (destacado nosso).

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Tendo em consideração que a conduta de aliciamento impacta contra os próprios princípios subjacentes à ordem desportiva, da nossa parte, não cremos ser problemático a consagração de sanções desportivas neste âmbito.

e) O papel do empresário desportivo

Parece difícil conceber atualmente as relações laborais desportivas sem fazer referência ao papel do empresário desportivo. Este “terceiro homem”, como lhe chama João Leal Amado, é uma parte ativa na negociação contratual, contudo a sua atividade não se isenta de críticas e suspeição. Frequentemente, tais agentes são acusados de fomentar práticas especulativas no mercado, de exercerem a sua atividade visando a obtenção de dinheiro fácil e sem qualquer transparência.

Contudo, convém sublinhar que a representação dos praticantes desportivos que lhes compete contribui para que sejam um “*negotiation equalizer*”, já que o praticante desportivo, por norma, não domina as questões jurídicas e fiscais (já que não raras vezes tem uma baixa formação académica), sendo que a sua representação por um intermediário (utilizando a terminologia da FIFA), acaba por colocar as partes em relativa paridade.

No entanto, note-se que, logicamente, o empresário desportivo é remunerado pela sua atividade, tendo, portanto, todo o interesse na quebra de compromissos contratuais, e na consequente formação de novos vínculos. Neste sentido, podemos dizer que não obstante o empresário estar em representação de uma das partes, tem também interesses próprios, visando o lucro.

Tendo em consideração o exposto, Albino Mendes Baptista chamou a atenção para o facto de grande parte das vezes o empresário ter precisamente um interesse próprio na promoção da rutura contratual, devendo tirar-se daí consequências na senda da construção de uma doutrina do terceiro cúmplice (Baptista, 2006: 34-37).

A nova lei não tomou em consideração a importância deste agente desportivo na promoção das ruturas contratuais, não consagrando qualquer responsabilização neste sentido. Tendo em conta o papel fulcral deste agente nas negociações contratuais discordamos da posição tomada pelo legislador.

Como anteriormente analisado no Regulamento da FIFA, existe uma responsabilização geral face a todos os agentes que atuem de forma a induzir à quebra contratual. Nesse âmbito, vigorou em tempos, no FIFA Player’s Agents Regulations uma presunção de responsabilidade face a estes intermediários, presumindo a responsabilidade do agente envolvido numa quebra contratual sem justa causa.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Ora tendo sido o supra mencionado Regulamento revogado na sequência da passagem da responsabilidade por esta atividade para as associa es nacionais, não descortinamos nenhuma disposi o análoga no Regulamento de Intermediários, aprovado pela Federa o Portuguesa de Futebol, a 1 de abril de 2015.

Deste modo, e considerando o papel ativo dos empresários desportivos na promo o de quebras contratuais, defendemos a existência de uma norma que estabeleça uma presun o de responsabilidade solidária face ao empresário desportivo envolvido na transferência do praticante desportivo para o novo clube cabendo a este fazer a prova do facto contrário,   semelhança do que acontece com a nova entidade empregadora desportiva.

Tendo em conta os *standards* mínimos definidos pela FIFA, observamos que, quer o Regulamento de Intermediários da FPF, quer o RJCTPD obedecem a uma especificidade própria: o mesmo empresário desportivo não poderá representar as duas partes¹²⁹. Assim, uma vez que, aquando da celebra o do novo contrato de trabalho, v o intervir, em princípio, dois empresários desportivos, representado o praticante desportivo e o novo clube, respetivamente, deverão os dois ser responsabilizados?

Em nossa opinião, cremos que sim. O empresário que representa o praticante desportivo   regra geral, aquele que o induz à quebra contratual, já que tem um forte papel no aconselhamento da sua carreira. Claro que este argumento está sujeito   crítica de que, por vezes, o empresário que induz à quebra contratual não é o mesmo que posteriormente vai “fechar” o contrato com a nova entidade empregadora desportiva, mas a normalidade passa por ser o mesmo empresário a atuar nos dois momentos. Isto visto que, sem quebra contratual, não há lucro para o empres rio¹³⁰.

¹²⁹ Isto nos termos do artigo 36.é, n.  2 do RJCTPD e do artigo 5.é, n.  3 do Regulamento de Intermediários da FPF.

¹³⁰ No Regulamento de Intermediários aprovado pela FPF, nos termos do artigo 11.é, n.é 3, a remunera o dos intermediários deverá obedecer aos seguintes critérios:

“Salvo acordo em contrário, que deve constar de cláusula escrita no contrato inicial, o montante total de remunera o por transa o devido ao Intermediário não pode exceder:

- a) Quanto ao Intermediário que tenha sido contratado para agir em nome de um jogador, 5% do rendimento bruto do jogador correspondente ao período de dura o do contrato de trabalho;
- b) Quanto ao Intermediário que tenha sido contratado para agir em nome de um clube, para fins de celebra o de um contrato de trabalho com um jogador, 5% do rendimento bruto do jogador correspondente ao período de dura o do contrato de trabalho;
- c) Quanto ao Intermediário que tenha sido contratado para agir em nome de um clube, para fins de celebra o de um contrato de transferência com um jogador, 5% do eventual pr mio de transferência pago em rela o   transferência do jogador, sendo ainda possível a remunera o sujeita a condi es futuras.”

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Por outro lado, o empresário que intervém, eventualmente, em representação do clube tem grande parte das vezes a função de encetar contactos informais junto do praticante e do seu empresário com vista à promoção da rutura contratual.

Em suma, é nosso entendimento, que atualmente o papel deste agente como promotor de ruturas contratuais é completamente desconsiderado pelo nosso legislador. Deste modo, há que considerar o empresário como detentor de um interesse próprio na rutura contratual e não como um mero representante do praticante desportivo ou da nova entidade empregadora desportiva, o que implica que este seja responsabilizado em igual medida da responsabilização que atualmente é atribuída à nova entidade empregadora desportiva.

Conclusão

Procurou este estudo ilustrar a tensão, nem sempre facilmente ultrapass vel, existente entre os interesses de ambas as partes na rela o laboral desportiva. Por um lado, reclama o praticante desportivo por liberdade de trabalho, e por outro, os clubes clamam por estabilidade contratual. Esta tensão surgiu de forma flagrante aquando do famoso acórdão *Bosman*, sendo criados diversos mecanismos que promovem a estabilidade contratual, procurando compatibilizar tal ideia com o princípio da liberdade de trabalho.

Tendo a responsabilidade do terceiro cúmplice surgido no futebol nessa sequência, sendo vários anos depois reconhecida no nosso ordenamento, o que podemos concluir acerca da mesma?

Em abstrato, concluímos pela sua admissibilidade, tendo em conta as rela es específicas que têm lugar no panorama desportivo, já que não obstante os clubes competirem, é absolutamente necessário que não compitam até ao ponto de se destruírem mutuamente. Se tal fosse permitido, haveria um claro domínio dos clubes mais fortes sob os clubes mais fracos, desvirtuando a competi o. Com essa clara preocupa o, consagrou a FIFA a responsabiliza o do terceiro cúmplice em três níveis distintos: através da responsabiliza o solidária do novo clube no pagamento da indemniza o devida, pela imposi o de san es desportivas ao clube que promova a quebra contratual, e pela responsabiliza o de outros agentes FIFA que tenham tido participa o na quebra contratual.

A nossa lei, adotou apenas a primeira soluço. No entanto, não cremos que com plena razão.

Esta primeira soluço foi adotada pela nossa lei de forma responsabilizar a nova entidade empregadora desportiva pelo desrespeito do direito de crédito de terceiro, o que permite a existência de mais um garante no cumprimento da obriga o. No entanto, consideramos que o critério de reparti o da responsabilidade poderá conduzir a situa es algo an malas, podendo, no limite, onerar excessivamente uma das partes.

Depois, concluímos que a nossa lei apenas considera como “terceiro cúmplice” a nova entidade empregadora do praticante desportivo. É completamente desconsiderada a posi o dos designados empresários desportivos, não raras vezes promotores de quebras contratuais. Deste modo, propusemos a consagra o de uma soluço semelhante àquela que outrora foi consagrada pela FIFA, que passava pela responsabiliza o presumida do empresário envolvido na quebra contratual.

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

Já quanto à consagração das sanções desportivas, não vislumbramos objeções quanto à consagração das mesmas, uma vez que o ato de aliciamento corresponde a uma violação do dever de lealdade entre clubes que subjaz à ordem desportiva e que está regulamentarmente consagrado. Assim, além do impacto que este comportamento tem ao nível laboral, soma-se o impacto ao nível desportivo.

Em suma, concordamos em termos gerais com a consagração da responsabilidade do terceiro cúmplice ao nível do pagamento da indemnização. Porém, discordamos do critério de repartição do direito de regresso, bem como do facto de se considerar apenas como “terceiro cúmplice” a nova entidade empregadora desportiva.

Bibliografia

- Amado, João Leal (2002), *Vincula o vs. Liberdade – O Processo de Constitui o e Extin o da Rela o Laboral do Praticante Desportivo*, Coimbra, Coimbra Editora;
- Amado, João Leal (2014), *Contrato de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora;
- Amado, João Leal (2017), *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.é 54/2017, de 14 de julho – Anotada*, Coimbra, Almedina;
- Baptista, Albino Mendes (2003), “Pressupostos da Desvincula o Desportiva do Jogador”, *Lusíada Direito*, série II, volume I;
- Baptista, Albino Mendes (2006), *Estudos Sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*, Lisboa, Coimbra Editora;
- Baptista, Albino Mendes (2008), “Indemniza o pela Rutura Ilícita do Contrato de Trabalho, artigo 27.  da Lei do Contrato de Trabalho Desportivo e o Acórdão do Tribunal da Rela o do Porto de 22 de Setembro de 2008”, *Revista do Ministério Público*, 116;
- Boot, Carlijn (2012), *The Collision of the EU Legal Framework and FIFA/UEFA Regulations – A Sport Legislation and Fundamental Freedoms Perspective*, Master Internacional and European Public Law, Tilburg, Tilburg University;
- Cabral, Rita Amaral (2001), “A tutela delitual do direito de crédito”, em *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Manuel Gomes da Silva*, Lisboa, Almedina;
- Campos, João Mota de, João Luís Mota de Campos, Ant nio Pereira Pinto (2014), *Manual de Direito Europeu*, Lisboa, Coimbra Editora;
- Canotilho, Gomes e Vital Moreira (2014), *Constitui o da República Portuguesa Anotada, Volume I*, Coimbra, Coimbra Editora;
- Carneiro, S nia, Paulo Mariz Rozeira, Amândio Novais (2018), “A Cessa o do Contrato de Trabalho Desportivo por Iniciativa do Praticante Desportivo: o Caso do Futebol Profissional”, em *1.  Congresso Internacional Sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo*, Porto, Vida Econ mica;
- Carvalho, André Dinis de (2004), *Da Liberdade de Circula o dos Desportistas da União Europeia*, Porto, Coimbra Editora;
- Colucci, Michele e Felix Majani (2011), “The Specificity of Sport as a Way to Calculate Compensation in Case of Breach of Contract”, in *European Sports Law and Policy Bulletin – Contractual Stability in Football*, Roma, Sports Law and Policy Center;
- Cordeiro, Ant nio Menezes (2012), *Tratado de Direito Civil - Volume VI*, Lisboa, Almedina;
- Correia, Lúcio Miguel (2005), “Contributo para um Contrato de Trabalho Desportivo – Anotado (Lei 28/98 de 26/06)”, *Lusíada Direito*, 3, pp. 461-524;
- Correia, Lúcio Miguel (2012), “O Preço da Responsabilidade pela Rutura Contratual de um Contrato de Trabalho Desportivo”, *Lusíada Direito*, 10, pp. 139-165;

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

- Correia, Lúcio Miguel (2018), “A Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo de Acordo com a Lei n.é 54/2017, de 14 de julho”, em *1.  Congresso Internacional Sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo*, Porto, Vida Econ mica;
- Costa, Mário Júlio de Almeida (2009), *Direito das Obrigações*, Coimbra, Almedina;
- Czarnota, Paul. A (2013) “FIFA Transfer Rules and Unilateral Termination Without Just Cause”, *Berkeley Journal of Entertainment and Sports Law*, volume 2, disponível em: <https://scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1026&context=bjesl>;
- Fernandes, Ant nio Monteiro (2014), *Direito do Trabalho*, Lisboa, Almedina;
- Fornalik, Jakub (2013), *Player’s Agent’ Role in Football Transfer Market: Evaluating the Need of Improving FIFA Regulations*, Entertainment Law Seminar, Chicago, Chicago-Kent College of Law;
- Freitas, José Lebre de (2007), “O Conceito de Interessado no Artigo 286.  do Código Civil e a sua Legitimidade Processual”, em *Estudos em Mem ria do Professor Doutor José Dias Marques*, Coimbra, Almedina;
- García, Borja (2011), “The 2001 Informal Agreement on The Internacional Transfer System”, in *European Sports Law and Policy Bulletin – Contractual Stability in Football*, Roma, Sports Law and Policy Center;
- Lambrecht, Wouter (2011), “Contractual Stability from a Club’s Point of View”, in *European Sports Law and Policy Bulletin – Contractual Stability in Football*, Roma, Sports Law and Policy Center;
- Magaz, Ana (2004), “Reflexiones en torno al significado económico de la rescisi n del contrato por el futbolista”, *Revista Jurídica del Deporte*, 11, pp. 15-25;
- Martinez, Pedro Romano (2015), *Direito do Trabalho*, Lisboa, Almedina;
- Martinez, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Machado Dray, Luís Gonç lves da Silva (2017), *Código do Trabalho – Anotado*, Lisboa, Almedina;
- Martins, João Zenha (2018), “Contrato de trabalho desportivo: prelúdios, intermitências e reconfigurações”, *Themis*, 6, pp. 489-518;
- Megen, Wil Van (2011), “Contractual Stability From a Players’s Perspective”, in *European Sports Law and Policy Bulletin*, Roma, Sports Law and Policy Center;
- Meirim, José Manuel (2004), “Direito do Desporto em Portugal: Uma Realidade com História”, apresentado no *I Congresso de Direito do Desporto*, outubro de 2004, Estoril;
- Meirim, José Manuel (2006), “Desporto e Constituição”, *Temas de Direito do Desporto*, Lisboa, Coimbra Editora;
- Navia, Ricardo Frega (1999), *Contrato de Trabajo Deportivo*, Buenos Aires, Ciudad Argentina;
- Olavo, Carlos (1997), “Concorrência desleal e direito industrial”, in *Concorrência Desleal*, Coimbra, AA.VV;
- Ongaro, Omar (2011), “The FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players”, in *European Sports Law and Policy Bulletin – Contractual Stability in Football*, Roma, Sports Law and Policy Center;

A Cumplicidade na Cessação do Contrato de Trabalho Desportivo

- Parrish, Richard (2011), “Contract Stability: The Case Law of the Court of Arbitration of Sport”, in *European Sports Law and Policy Bulletin – Contractual Stability in Football*, Roma, Sports Law and Policy Center;
- Ramalho, Maria do Rosário Palma (2016), *Tratado de Direito do Trabalho – Parte I*, Lisboa, Almedina;
- Rio, José Maria González del (2007), “Responsabilidad subsidiaria de club extranjero y validez de la extinción sin justa causa del contrato de trabajo deportivo sin que previamente se abone la cláusula de rescisión : comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 32 de Madrid de 21 de mayo de 2007”, *Revista Jurídica de Deporte y Entretenimiento*, 21, pp. 241-257;
- Schofield, William (1880), “The principle of Lumley v. Gye, and its application”, *Harvard Law Review*, Volume 2, disponível em: www.jstor.org/stable/1321513?seq=1#metadata_info_tab_contents;
- Silvero, Emilio A. Garcia (2008), *La Extinción de la Relación Laboral de los Deportistas Profesionales*, Madrid, Arazadi;
- Varela, João de Matos Antunes (2000), *Das Obrigações em Geral – Volume I*, Lisboa, Almedina;
- Waddams, S.M. (2001), “Johanna Wagner and the rival opera houses” , *Law Quarterly Review*, volume 117, disponível em: <https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/78276>.