

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

O Poder Disciplinar no Contrato de Trabalho Desportivo no Futebol Profissional

Francisco José Esteves Moreira

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador(a):

Doutor Mário Silveiro de Barros, Professor Auxiliar Convidado
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Co-Orientador(a):

Doutor Iván Vizcaíno Ramos, Professor Titular
Faculdade de Direito da Universidad de A Coruña

Setembro, 2024

Departamento de Economia Política

O Poder Disciplinar no Contrato de Trabalho Desportivo no Futebol Profissional

Francisco José Esteves Moreira

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador(a):

Doutor Mário Silveiro de Barros, Professor Auxiliar Convidado
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Co-Orientador(a):

Doutor Iván Vizcaíno Ramos, Professor Titular
Faculdade de Direito da Universidad de A Coruña

Setembro, 2024

Agradecimentos

Ao Dr. Mário Barros e ao Dr. Iván Vizcaíno Ramos por terem aceitado fazer parte deste caminho e, especialmente, por toda a orientação e compreensão que demonstraram durante todo o processo desde o primeiro dia, tendo sido incansáveis perante a minha situação.

À minha irmã, expoente máximo do profissionalismo e dedicação, pelo apoio, suporte e ensinamento.

Aos meus pais, base de tudo o que fui, sou e serei.

Resumo

A presente dissertação procura desenvolver o poder disciplinar no contrato de trabalho desportivo de futebol profissional, numa perspetiva comparada entre os ordenamentos jurídicos de Portugal e Espanha.

Inicialmente, é realizada uma enumeração das fontes normativas que regulam o poder disciplinar em ambos os ordenamentos jurídicos, bem como onde se encontram desenvolvidas e de que forma, desde a presença em legislação especial até à aplicação do regime comum do contrato de trabalho.

Posteriormente, é feito um enquadramento legal dos dois diplomas mais relevantes para a discussão: a Lei n.º 54/2017, de 14 de julho e a Convenção Coletiva de Trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato de Jogadores Profissionais de Futebol, bem como uma análise superficial sobre a especificidade do contrato de trabalho desportivo.

Por último, é desenvolvido o poder disciplinar em vários parâmetros, desde o seu fundamento ao seu exercício, quer do ponto de vista geral, quer do ponto de vista do exercício do poder disciplinar na relação laboral desportiva, com uma especial atenção para a aplicação de sanções indiretas e para a forma como estas assumem uma posição relevante na aplicação deste poder, nomeadamente a redução de categoria profissional ou nível do trabalhador, a redução remuneratória e o dever de ocupação efetiva.

Palavras-chave: poder disciplinar; contrato de trabalho desportivo; sanções indiretas

Abstract

This dissertation seeks to develop the disciplinary power in the professional football employment contract, from a comparative perspective between the legal systems of Portugal and Spain.

Initially, it lists the normative sources that regulate disciplinary power in both legal systems, as well as where they are developed and how, from the presence of special legislation to the application of the common labour contract regime.

Subsequently, a legal framework is provided for the two pieces of legislation most relevant to the discussion: Law no. 54/2017 of 14 July and the Collective Labour Agreement between the Portuguese Professional Football League and the Professional Football Players' Union, as well as a superficial analysis of the specific nature of the sports employment contract.

Finally, the disciplinary power is developed in various parameters, from its foundation to its exercise, both from a general point of view and from the point of view of the exercise of disciplinary power in the sports labour relationship, with special attention to the application of indirect sanctions and how they assume a relevant position in the application of this power, namely the reduction of the professional category or level of the worker, the reduction in remuneration and the duty of effective occupation.

Keywords: disciplinary power; sports labour contract; indirect sanctions.

Lista de Siglas e Abreviaturas

Ac. – Acórdão

Art.º – Artigo

CC – Código Civil

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

Dec. – Decreto

DL – Decreto-lei

ET – Estatuto de los Trabajadores

IRCT – Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LPFP – Liga Portuguesa de Futebol Profissional

LNFP – Liga Nacional de Fútbol Profesional

Rec. – Recurso

Reg. – Regulamento

RD – Real Decreto

RJCTD – Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo

RMMG – Retribuição mínima mensal garantida estabelecida pelo Governo para a generalidade dos trabalhadores

SAD – Sociedade Anónima Desportiva

TAD – Tribunal Arbitral do Desporto

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRG – Tribunal da Relação de Guimarães

TRP – Tribunal da Relação do Porto

TRX – Tribunal da Relação de Lisboa

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

STS – Supremo Tribunal Social

STSJ – Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social

Índice

Agradecimentos	iii
Resumo	v
Abstract	vii
Lista de Siglas e Abreviaturas	ix
Introdução	1
Capítulo 1. As fontes normativas do Poder Disciplinar no Contrato de Trabalho Desportivo de Futebol Profissional	3
1.1. Portugal	5
1.1.1. Constituição da República Portuguesa	5
1.1.2. Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro	6
1.1.3. Código do Trabalho	6
1.1.4. Lei n.º 54/2017, de 14 de julho	7
1.1.5. Lei n.º 74/2013, de 6 de setembro	7
1.1.6. Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato de Jogadores Profissionais de Futebol	8
1.2. Espanha	8
1.2.1. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro – Ley del Estatuto de los Trabajadores	9
1.2.2. Ley 39/2022, de 30 de dezembro - Ley del Deporte	9
1.2.3. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junho – Relación laboral especial de los deportistas profesionales	10
1.2.4. Convenio Coletivo para la actividad de fútbol profesional	11
Capítulo 2. O Contrato de Trabalho Desportivo de Futebol Profissional	13
2.1. Enquadramento legal: a Lei n.º 54/2017, de 14 de julho e a Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato de Jogadores Profissionais de Futebol	13
2.2. Caracterização do Contrato de Trabalho Desportivo de Futebol Profissional	15
Capítulo 3. O Poder Disciplinar	25
3.1. Fundamento do poder disciplinar	25
3.2. Conteúdo e características	29
3.3. Limites e finalidades	31
3.4. O exercício do poder disciplinar	35
3.4.1. O exercício do poder disciplinar no Contrato de Trabalho Desportivo de Futebol Profissional	39

3.5. Sanções indiretas	44
3.5.1. Redução da categoria profissional ou nível do trabalhador	44
3.5.2. Redução remuneratória	49
3.5.3. Dever de ocupação efetiva	54
Conclusões	63
Referências Bibliográficas	65

Introdução

O futebol, enquanto desporto-rei e fenómeno global, evoluiu de uma atividade recreativa para um sistema complexo que reflete as mudanças e dinâmicas da sociedade contemporânea. Com a profissionalização da atividade, o Direito envolveu-se de forma a garantir não só do ponto de vista regulamentar com a elaboração de regulamentos que ditam as regras do jogo e das competições, como também do ponto de vista da defesa dos direitos e deveres de todos os profissionais de futebol.

Dentro dos profissionais de futebol, os jogadores ocupam um lugar de primazia por serem considerados como os mais importantes intervenientes no jogo, razão pela qual foram os primeiros a ver os seus direitos e deveres garantidos pelo Direito.

Como em qualquer relação laboral, o empregador tem o direito de exercer sobre o trabalhador o seu poder disciplinar, enquanto expressão máxima da sua autoridade. No entanto, tendo em conta a especificidade do futebol profissional e a natureza desta atividade, em que o resultado se sobrepõe manifestamente ao processo, o exercício do poder disciplinar tem de ser enquadrado numa lógica de certificar a manutenção da ordem e da disciplina no seio de uma equipa, elementos essenciais para garantir o cumprimento das exigências impostas pelo rendimento desportivo.

Neste sentido, a presente dissertação procura desenvolver o poder disciplinar no contrato de trabalho desportivo no futebol profissional, tendo por base os ordenamentos jurídicos de Portugal e Espanha, especialmente no que diz respeito às sanções indiretas de redução de categoria profissional ou nível do trabalhador, redução remuneratória e dever de ocupação de efetiva.

Para tal, é realizada uma abordagem inicial às fontes normativas que regulam este tema em cada um dos países, enumerando as leis, diplomas, regulamentos ou instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho mais relevantes.

Posteriormente, é feito um enquadramento legal perante os dois diplomas mais importantes para o tema em questão, a saber: a Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, que estabelece o regime jurídico do contrato de trabalho desportivo; e a Convenção Coletiva de Trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato de Jogadores Profissionais de Futebol, que regula as relações laborais entre os clubes e os jogadores.

Por fim, procura-se aprofundar o poder disciplinar em si, no que diz respeito ao seu fundamento jurídico, conteúdo, características, limites e finalidades, concretizando com o seu exercício numa relação laboral que envolve um clube ou sociedade desportiva e um jogador de futebol profissional.

Neste capítulo, é dado um particular ênfase às sanções indiretas, refletindo-se sobre a sua utilização por parte dos clubes como forma de contornar as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, como forma de manipular e pressionar os atletas.

As fontes normativas do Poder Disciplinar no Contrato de Trabalho Desportivo de Futebol Profissional

Nos dias de hoje, é inegável a força que o futebol apresenta no quotidiano das sociedades ocidentais, especialmente em países como Portugal e Espanha, cuja cultura desportiva desde cedo é inculcada aos jovens. Na verdade, a ligação futebolística que une os dois países da Península Ibérica não remonta aos dias de hoje, manifestada, por exemplo, na candidatura conjunta para o Mundial 2030. Esta existe desde o início de 1907, data da primeira visita de um clube português a Espanha, o Clube Internacional de Futebol, CIF, a Madrid, a convite de um clube da capital espanhola¹. Aliás, ainda nesse mesmo ano, o Fortuna Football Club, uma equipa de Vigo, aceitou o convite do Futebol Clube do Porto para se deslocar à invicta, naquele que seria o primeiro jogo internacional de um clube estrangeiro em Portugal. Nesta época a ligação futebolística entre o Norte de Portugal e a Galiza reforçou-se, tendo as equipas do Porto e Vigo visitando-se regularmente.

De facto, nem com o desenrolar da Primeira Guerra Mundial esta ligação diminuiu. Pelo contrário, contribuiu para uma maior aproximação entre o futebol português e espanhol permitindo o surgimento de ideias que visavam o reforço desta amizade ibérica, sendo uma das principais ambições a realização do primeiro encontro entre seleções nacionais que acabaria por ocorrer a 18 de dezembro de 1921, no campo do Atlético de Madrid. Até a imprensa desportiva nacional apresentava esta aproximação luso-espanhola como a segunda prioridade para a política portuguesa logo a seguir ao reforço das relações com o Brasil. Nesse sentido, escrevia O Sport de Lisboa a 19 de dezembro de 1921: *“Nós somos partidários fervorosos da aproximação entre povos que têm pontos de contacto entre si. Somos, em primeiro lugar, pela aproximação entre povos e têm pontos de contacto entre si. Somos, em primeiro lugar, pela aproximação luso-brasileira e, em segundo, pela aproximação luso-espanhola”*.

Os jogos com Espanha acabaram por originar efeitos práticos. Com as duras críticas à União Portuguesa de Futebol², órgão máximo do futebol português, face aos resultados negativos dos confrontos entre as duas seleções, esta determinou avançar com a realização de uma competição de cariz nacional, o Campeonato de Portugal³.

¹ A equipa portuguesa acabou por se reforçar com alguns dos melhores jogadores de outras equipas lisboetas e portuenses devido ao facto de desconhecer o nível de qualidade do futebol espanhol. O resultado ditou uma vitória de 2-0 para a equipa lusitana.

² A União Portuguesa de Futebol, fundada a 31 de março de 1914, foi o primeiro organismo de cúpula do futebol português, tendo a 28 de maio de 1926 passado a denominar-se Federação Portuguesa de Futebol.

³ Na primeira edição, em 1922, o Campeonato de Portugal apenas foi disputado pelos vencedores dos campeonatos regionais de Lisboa e Porto, deixando de fora outros campeões regionais, o que gerou forte indignação a nível regional.

Esta forte ligação ibérica no futebol construída na primeira metade do século XX justificava-se por vários fatores. Desde logo pela questão geográfica, uma vez que o isolamento dos dois países do resto da Europa, agravado, ainda mais, pelas duas guerras mundiais, levou a uma normal aproximação, por um lado, entre Porto e Galiza e, por outro lado, entre Lisboa, Madrid e Andaluzia. Também relevante era o apoio popular e mediático, visto que os jogos contra equipas espanholas atraíam sempre muito público, para além de aumentar o nível competitivo das equipas portuguesas. No plano político, tendo o futebol sido utilizado como meio de propaganda de aproximação entre os dois regimes fascistas, de Salazar e Franco, nas primeiras décadas⁴. E, por fim, é de ressaltar a questão patriótica, pois cada confronto dentro de campo com uma equipa espanhola representava a luta da independência dos portugueses para com os espanhóis.

No entanto, não foi só no Futebol que Portugal e Espanha mantiveram uma relação próxima e de semelhança. No Direito, os dois vizinhos inserem-se no grupo dos direitos de origem romano-germânica face à sua tradição romana, o que justifica as linhas muito análogas no que concerne à sua estrutura de codificação e subcodificação das leis, ou seja, os dois sistemas jurídicos são muito parecidos a nível de estrutura base, mas divergentes quanto às leis aplicáveis.

Naturalmente, o Futebol enquanto desporto-rei ocupa uma posição privilegiada no que diz respeito à envolvimento do Direito na vertente desportiva. Com a evolução da sociedade surgiu a necessidade de se articular todos os direitos e deveres do trabalhador comum com a exigência e especificidade que o futebol, nomeadamente o profissional acarreta.

No fundo, o contrato de trabalho desportivo no futebol profissional corresponde àquele pelo qual os futebolistas profissionais, em virtude da celebração de contrato de trabalho desportivo, após a necessária formação técnico-profissional se obrigam, mediante retribuição, à prática do futebol como profissão exclusiva ou principal, sob a autoridade e direção de um clube ou sociedade desportiva.

Desta forma, urge aprofundar precisamente a autoridade e direção do clube ou sociedade desportiva, mais concretamente quanto ao poder disciplinar de que goza a entidade empregadora para com o praticante desportivo.

O direito caracteriza-se por ser uma ordem normativa inserida socialmente, isto é, em cada cultura e sociedade, a criação e aplicação das leis terá resultados diferentes devido ao contexto social, cultural e até religioso que se insere.

Nesse sentido, não obstante a diversidade de aceções do conceito de fontes de direito, é consensual a ideia de que estas podem ser definidas como modos de formação e revelação de normas jurídicas. Em Portugal, o Direito do Trabalho enquanto ramo especial apresenta fontes externas – fontes de direito aplicáveis a todos os ramos do Direito – e fontes internas – fontes mais específicas de cada

⁴ Durante a ditadura, entre maio de 1926 a abril de 1974, Espanha foi o país com quem Portugal realizou mais jogos particulares: 18 no total.

ramo. Neste âmbito, tem um especial relevo a legislação ordinária e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, concretamente, as convenções coletivas de trabalho.

1.1. Portugal

Em Portugal, constituem fontes normativas do Poder Disciplinar no Contrato de Trabalho Desportivo de Futebol Profissional: a Constituição da República Portuguesa, o Código do Trabalho, a Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, a Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro, a Lei n.º 74/2013, de 6 de setembro e a Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato de Jogadores Profissionais de Futebol.

1.1.1. Constituição da República Portuguesa

Paralelamente ao que ocorre em todos os ramos de direito, a Constituição da República Portuguesa constitui-se como a fonte imediata situada no topo da hierarquia das fontes do direito do trabalho. É inegável que a relação laboral é uma relação de poder-sujeição que acarreta uma necessidade especial de proteção da parte à qual a liberdade e dignidade esteja mais suscetível de ser afetada face ao maior poder económico e social da outra. Para a Constituição, o trabalhador não é um simples sujeito de uma organização alheia, mas antes uma pessoa, cuja liberdade e cujos direitos não podem ser sacrificados em prol de interesses empresariais.

Desde logo, o princípio da aplicabilidade direta, presente no art.º 18.º, n.º 1 da CRP garante que *“Os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são diretamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas”*. Não obstante os preceitos constitucionais com direta incidência no Direito do Trabalho estarem previstos substancialmente nos Títulos II e III da CRP, esta apresenta um conjunto de disposições especificamente apontadas ao direito do trabalho, desde o art.º 56.º ao art.º 59.º CRP, às quais alguns autores denominam de *“Constituição Laboral”* ou *“Constituição do Trabalho”*.

Dentro da Constituição, é de salientar ainda outros direitos fundamentais por estarem diretamente em contacto nas relações laborais, a saber: direito de resistência, art.º 21.º; direito à integridade pessoal, art.º 25.º; outros direitos pessoais, art.º 26.º; direitos inerentes à proteção de dados pessoais, art.º 35.º; liberdade de expressão e informação, art.º 37.º; liberdade de consciência, de religião e de culto, art.º 41.º.

Contudo, como o contrato de trabalho envolve duas partes, trabalhador e empregador, tem de ser garantido a este último que possa gerir a sua unidade produtiva de forma a assumir os deveres para com o trabalhador, mas também retirar dessa unidade a maior produtividade possível. É nesse sentido que a Constituição prevê um conjunto de princípios e poderes que visam garantir ao empregador a possibilidade de emitir ordens e instruções ao trabalhador, de onde surgirá a legitimidade para o poder disciplinar laboral. Dentro destes princípios destacam-se a iniciativa privada, art.º 61.º, n.º 1; liberdade na gestão das empresas privadas, art.º 80.º, c) e art.º 86.º, n.º 2; direito à propriedade privada, art.º 62.º e setor produtivo privado, art.º 80.º, b) e art.º 82.º, n.º 1 e n.º 3.

Assim, é notório que a manifestação do poder disciplinar laboral na Constituição seja demonstrada na limitação do exercício deste poder por garantia da proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

1.1.2. Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro

A Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro denominada de Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto define as bases das políticas de desenvolvimento da atividade física e do desporto. Este diploma legal veio pôr termo à vigência da Lei n.º 30/2004 e, tratando-se do documento que expõe as determinações constitucionais, como refere José Manuel Constantino “*não pode deixar de respeitar as várias dimensões do desporto e os seus contextos organizativos (educativo, recreativo, competitivo) num delicado equilíbrio que reflita o grau assimétrico do próprio desenvolvimento do desporto*”⁵.

No entanto, para a matéria em apreço, relevam os art.º 26.º e 27.º relativamente à definição de Clube e Sociedade desportiva, respetivamente, e o art.º 34.º que prevê que “*o regime jurídico contratual dos praticantes desportivos profissionais e do contrato de formação desportiva é definido na lei, ouvidas as entidades sindicais representativas dos interessados, tendo em conta a sua especificidade em relação ao regime geral do contrato de trabalho*”.

1.1.3. Código do Trabalho

Inquestionavelmente, o Código do Trabalho enquanto o diploma de base que rege as relações laborais em Portugal assume um papel central no poder disciplinar em geral, uma vez que não é circunscrito ao fenómeno desportivo a necessidade de se conferir ao empregador poderes de direção e disciplina fulcrais para uma normal e produtiva execução do contrato de trabalho. Aliás, o legislador é claro no seu art.º 98.º: “*o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho*” e, não obstante opinião diversa sobre o real fundamento deste poder⁶, a própria definição do contrato de trabalho, presente no art.º 11.º, o fundamenta: “*Contrato de trabalho é aquela pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob autoridade destas*”.

Desta forma, e tendo em consideração que a aplicação deste poder, particularmente aquando associado à sua via sancionatória, não pode, de todo, ser arbitrário, o legislador regula o seu conteúdo e exercício.

⁵ CONSTANTINO, J.M., 2023. Alterações à Lei de Bases da atividade física e desportiva são bem-vindas. *Público* (Online). Disponível em: [Alterações à Lei de Bases da actividade física e desportiva são bem-vindas | Opinião | PÚBLICO \(publico.pt\)](#) (consultado a 12/07/2024).

Em relação ao seu conteúdo punitivo, o art.º 328.º enumera um elenco de sanções disciplinares de gravidade crescente⁷, que culmina no despedimento sem indemnização ou compensação.

Quanto ao seu exercício, a lei previu que se pode manifestar diretamente pelo empregador ou, por delegação do mesmo, pelos superiores hierárquicos do trabalhador, art.º 329.º, n.º 4.

Relativamente aos seus limites, previstos nos art.ºs. 129.º e 331.º, n.º 1, d), estes consistem nos direitos e garantias que são atribuídos ao trabalhador e ainda na limitação de duração ou de valor alocada a algumas sanções disciplinares, art.º 328.º, n.º 3.

Por fim, a consagração como um poder processualizado é manifestada pelo facto de a aplicação de sanções disciplinares decorrer, obrigatoriamente, de um processo: para as sanções disciplinares conservatórias, o processo disciplinar comum, art.º 329.º; para a sanção de despedimento imediato por facto imputável ao trabalhador, o processo disciplinar especial, art.º 352.º ss.

1.1.4. Lei n.º 54/2017, de 14 de julho

A Lei n.º 54/2017, de 14 de julho estabelece o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, do contrato de formação desportiva e do contrato de representação ou intermediação, revogando a Lei n.º 28/98, de 26 de junho que vigorou durante 19 anos sem sofrer qualquer alteração. No diploma em questão, dentro dos deveres do praticante desportivo, no art.º 13.º, é referido que o praticante desportivo deve prestar a atividade “(...) *com as instruções da entidade empregadora desportiva*” e “*conformar-se, no exercício da atividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva*”.

No entanto, a temática em concreto do poder disciplinar vem regulada no seu art.º 18.º. O preceito inicia precisamente com “*sem prejuízo do disposto em convenção coletiva de trabalho*”, aludindo à subsidiariedade do regime deste diploma quando confrontado com a regulação do mesmo em convenção coletiva de trabalho.

1.1.5. Lei n.º 74/2013, de 6 de setembro

A Lei n.º 74/2013, de 6 de setembro veio determinar a criação do Tribunal Arbitral do Desporto tendo em vista obter celeridade, especialização e uniformização na justiça desportiva. Sem querer tecer comentários sobre o sucesso ou insucesso deste objetivo, como prevê o art.º 1.º, n.º 1 e 2 da presente lei, o TAD “*é uma entidade jurisdicional independente, nomeadamente dos órgãos da administração pública do desporto e dos organismos que integram o sistema desportivo, dispondo de autonomia administrativa e financeira*” com competência específica para “*litígios que relevam do ordenamento jurídico desportivo ou relacionados com a prática do desporto*”, cujo acesso só é admissível em via de

⁷ As sanções disciplinares previstas no Código do Trabalho são a repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária, perda de dias de férias, suspensão do trabalho, perda de retribuição e de antiguidade e despedimento sem indemnização ou compensação.

recurso das decisões dos órgãos jurisdicionais das federações desportivas ou das decisões finais de outras entidades desportivas.

Relativamente ao objeto da dissertação, o art.º 7.º constitui-se como o mais relevante, uma vez que prevê que poderão ser submetidos à arbitragem do TAD os “*litígios emergentes de contrato de trabalho desportivo celebrados entre atletas ou técnicos e agentes ou organismos desportivos, podendo ser aprecia a regularidade e licitude do despedimento*”, desde que segundo a lei da arbitragem voluntária (LAV), sejam suscetíveis de decisão arbitral.

1.1.6. Convenção Coletiva de Trabalho Celebrada entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato de Jogadores Profissionais de Futebol

O Sindicato de Jogadores Profissionais de Futebol foi constituído a 23 de fevereiro de 1972, em pleno Estado Novo, razão que impediu o avanço das reivindicações dos jogadores. Com a Revolução de 25 de abril de 1974, foram inúmeros os passos levados a cabo por esta entidade no sentido de melhorar e profissionalizar esta atividade que tinha como principais entraves o sistema de contratos e de transferências, que sujeitava o atleta a uma situação de grande dependência e desigualdade face à sua entidade empregadora.

Não obstante todas as medidas levadas a cabo pelo Sindicato, foi com a Convenção Coletiva de Trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato de Jogadores Profissionais de Futebol, redigida pela primeira vez em 1999, que se deu um dos maiores passos na profissionalização do desporto e garantia dos direitos dos atletas. Neste contrato coletivo, cuja versão consolidada atual foi publicada no BTE n.º 30, de 15 de agosto de 2022, o Poder Disciplinar vem previsto nas cláusulas 15.º a 17.º, onde se regula não só este poder do empregador, como o seu exercício e as sanções abusivas, que serão alvo de uma profunda análise posteriormente na dissertação.

Assim, é inegável a consideração do Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol como uma das figuras mais relevantes na conquista de direitos no âmbito de uma perspetiva revolucionária e na redefinição do papel do desporto na sociedade portuguesa.

1.2. Espanha

Em Espanha, as fontes normativas de Direito do Trabalho são denominadas pela Constituição espanhola como legislação laboral – uma competência exclusiva do Estado, mas que se encontra pautada por um incumprimento flagrante do próprio. Como consequência, a legislação laboral encontra-se dispersa em dezenas de leis e regulamentos, muito complicados de interpretar por parte do cidadão comum⁸

No que concerne especificamente ao poder disciplinar no Contrato de Trabalho Desportivo de Futebol Profissional, são fontes normativas: o Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro – Ley

⁸ Sobre o problema, ver GIRÓN, J.M., VARELA, A.A., 2011. *Derecho crítico del Trabajo - Critical Labor Law*. 4ª Edição. Barcelona: Atelier, p. 22.

del Estatuto de los Trabajadores, a Ley 39/2022, de 30 de dezembro - Ley del Deporte, o Real Decreto 1006/1985, de 26 de junho – Relación laboral especial de los deportistas profesionales e o Convenio Coletivo para la actividad de fútbol profesional.

1.2.1. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro – Ley del Estatuto de los Trabajadores

O Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro – Ley del Estatuto de los Trabajadores é um dos diplomas mais relevantes na disciplina laboral espanhola que regula especificamente o contrato e relação de trabalho.

Esta lei caracteriza relação laboral dos desportivos profissionais como de “*carácter especial*”, art.º 2.º, n.º 1, d) e delimita o seu âmbito de aplicação logo no seu artigo primeiro ao prever que os trabalhadores a eles sujeitos serão os que “*voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta aiena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario* [prestam voluntariamente os seus serviços remunerados por conta de outrem e no âmbito da organização e gestão de outra pessoa, singular ou coletiva, denominada empregador ou empresário].”, uma aproximação com o regime português através da sujeição do trabalhador à organização e direção do empregador como um elemento essencial da relação de trabalho.

Nos artigos 4.º e 5.º são estabelecidos os direitos e deveres laborais básicos do trabalhador na relação laboral, mas, para o caso em apreço, o mais relevante é o art.º 20.º, a maior manifestação do poder disciplinar neste diploma.

O regime a aplicar nas faltas e sanções está previsto no art.º 58.º.

1.2.2. Ley 39/2022, de 30 de dezembro – Ley del Deporte

A Ley 39/2022, de 30 de dezembro conhecida como Ley del Deporte veio atualizar a legislação que se mantinha em vigor desde 1990. O seu objetivo é estabelecer o quadro jurídico que regula o desporto, em conformidade com o artigo 43.3 da Constituição Espanhola e no âmbito das competências correspondentes à Administração Geral do Estado, respeitando as competências das Comunidades Autónomas.

Entre os aspetos mais importantes da presente lei destaca-se o reconhecimento expresso da atividade física e do desporto como atividades essenciais, recaindo sobre o Estado a responsabilidade de salvaguardar e garantir as condições de segurança ideais para que a atividade desportiva reflita os benefícios que representa; a defesa da igualdade e da inclusão a todos os níveis da prática desportiva, refletindo que o desporto não pode ser considerado como um setor exclusivamente masculino ao estabelecer medidas para que as entidades públicas e privadas equilibrem a presença de mulheres em cargos de administração e direção; a regulamentação de uma maior segurança jurídica para os atletas, através de uma enumeração detalhada de direitos e deveres que garantam a prática desportiva de uma forma livre e sem discriminações; e a atualização do modelo das diferentes entidades desportivas profissionais, assentado numa política de boa governança e transparência, de onde se destacam

exigências como a obrigação de elaborar um relatório anual sobre a igualdade entre mulheres e homens, bem como um protocolo de prevenção e ação para situações de discriminação, abuso e assédio.

No seu artigo 19.º, o legislador espanhol definiu como desportista qualquer pessoa física que, de forma individual ou em grupo, pratique atividade física ou desporto nas condições estabelecidas no artigo 2.1., podendo ser categorizado como: desportista de competição; desportista sem competição no âmbito federativo; desportista ocasional sem licença no âmbito federativo; desportista de alto nível ou de alto rendimento; desportista profissional e não profissional.

Nos termos do art.º 21.º, são desportistas profissionais aqueles que, por força de uma relação regularmente estabelecida, se dedicam voluntariamente à prática desportiva em nome e no âmbito da organização e gestão de um clube ou entidade desportiva, mediante remuneração. Trata-se de um estatuto pessoal e independente da qualificação da respetiva competição.

De igual forma, são considerados desportistas profissionais quem, de forma voluntária e habitual, pratique desporto de forma regular e por conta própria, sem prejuízo da sua filiação em qualquer das entidades desportivas incluídas na presente lei, e que recebam por conta própria uma remuneração financeira por essa atividade profissional, que sejam em qualquer caso, provenientes de terceiros que não as entidades desportivas a que pertençam e que não se destinem a compensar as despesas derivadas da sua prática desportiva ou prémios de participação em competições e estejam ou devam estar inscritos e registados, em razão da atividade profissional, na Segurança Social.

No capítulo II, entre os artigos 22.º a 27.º, estão elencados os direitos e deveres dos desportistas, organizados consoante a categorização que a lei faz dos mesmos.

1.2.3. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junho – Relación laboral especial de los deportistas profesionales

O Real Decreto 1006/1985, de 26 de junho – Relación laboral especial de los deportistas profesionales surge da promulgação da Ley 32/1984, de 2 de agosto, que modificou o Estatuto de los Trabajadores, prevendo a obrigatoriedade de regular as relações laborais de carácter especial⁹.

No seu art.º 21.º vem previsto a remissão para o regime do Estatuto de los Trabajadores em tudo o que não estiver regulado no Real Decreto e, no que diz respeito às diferenças com o regime geral do contrato de trabalho, é de salientar a duração dos contratos e possibilidade de transferência e/ou cedência de atletas entre clubes, artigos 6.1.º e 11.º, respetivamente. Em caso de conflito entre o desportista profissional e a entidade desportiva que o emprega, a sua resolução é de competência dos tribunais laborais.

Quanto ao poder disciplinar, o diploma desenvolve-o no seu art.º 17.º.

⁹ Como referido na página anterior, o art. 2.º, n.º 1, alínea d) do Estatuto de los Trabajadores consagra a relação laboral dos desportistas profissionais como de carácter especial.

1.2.4. Convenio Coletivo para la actividad de fútbol profesional

O Convenio Coletivo para la actividad de fútbol profesional de 23 de novembro de 2015 resulta da articulação da Liga Nacional de Fútbol Professional, em representação das empresas do setor e da Asociación de Futbolistas Españoles, em representação dos trabalhadores¹⁰.

A Liga Nacional de Fútbol Professional é uma associação desportiva de direito privado constituída por todas as sociedades anónimas desportivas e clubes da Primeira e Segunda Divisão que participam nas competições de futebol masculino e feminino de carácter profissional e âmbito nacional. Trata-se de uma entidade com personalidade jurídica que goza de autonomia para a sua organização interna e funcionamento em relação à Real Federación Española de Fútbol, que se rege pela Ley 39/2022, de 30 de dezembro, que contém o quadro jurídico regulador do desporto, pelo Real Decreto 1835/1991, de 20 de dezembro, sobre Federações desportivas espanholas, e pelos seus Estatutos e Regulamentos Sociais.

A Asociación de Futbolistas Españoles é um sindicato independente criado em fevereiro de 1978 que, atualmente, conta com mais de 14 000 filiados, que unicamente defendem os interesses dos futebolistas, evitando possíveis conflitos de interesses. Membro fundador da FIFPro (Federação Internacional de Futebolistas Profissionais), a AFE está ao serviço de um coletivo de futebolistas, homens e mulheres, promovendo a sua união e o normal rumo da carreira desportiva, bem como a entrada no mercado de trabalho posteriormente.

Relativamente ao direito aplicável, o artigo 42.º do Convenio Coletivo estabelece que o que não estiver previsto na Convenção estará sob a alçada do Real Decreto 1006/1985, de 26 de junho, por onde se regula a relação laboral especial dos desportistas profissionais e, por defeito, pelo Estatuto de los Trabajadores e demais normas laborais de aplicação geral, desde que não sejam incompatíveis com a natureza especial desta categoria profissional.

No que concerne ao poder disciplinar, as Partes contratantes dessa Convenção Coletiva estabeleceram no Anexo V o Reglamento General de Régimen Disciplinario que estabelece as bases do regime disciplinar aplicável às relações laborais existentes entre as SADs e aos Clubes pertencentes à LNFP e aos jogadores inscritos nas competições profissionais de futebol.

¹⁰ A última atualização da presente convenção resulta da Resolução de 27 de novembro de 2023, da Direção-Geral do Trabalho, que regista e publica o Ato de Acordo que altera o Contrato Coletivo de Trabalho para a atividade de futebol profissional. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-25254>.

O Contrato de Trabalho Desportivo de Futebol Profissional

2.1. Enquadramento legal: a Lei n.º 54/2017, de 14 de julho e a Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato de Jogadores Profissionais de Futebol

Na época de 2022/2023, o futebol profissional em Portugal deu 667 milhões de euros ao PIB português, representando 0,26% da riqueza nacional, tendo gerado mais de 3500 postos de trabalho, repartidos entre jogadores, treinadores e funcionários afetos às áreas de suporte, gestão e administração.¹¹

Contudo, nem sempre foi assim. A 4 de abril de 1932, o primeiro marco normativo relevante em Portugal sobre Desporto, o Decreto n.º 21.110, rejeitava totalmente a atividade desportiva e desenvolvia o desporto como uma prática desvirtuada da educação moral e social dos cidadãos com um carácter perverso. Estatuía o seu preâmbulo “*Os desportos não são um meio de aperfeiçoamento individual, mas antes de deformação física, quantas vezes de perversão moral. Sob o ponto de vista moral e social, os desportos são de uma prática funesta, desvirtuando toda a obra educativa e consciente da formação*”.

Aliás, durante largos anos, o desporto e a profissionalização não eram temas vistos como possíveis de andarem lado a lado. Em 1943, o Ministério da Educação Nacional, aquando da regulamentação da Direção Geral da Educação Física, Desportos e Saúde Escolar, proferia exatamente que “*A beleza do desporto perde-se quando se converte num modo de vida*.”¹²

Na verdade, durante décadas foi recusada a qualificação laboral da atividade desportiva que só foi superada com a passagem de desporto-recreativo para desporto-espetáculo. Naturalmente, foi se desenvolvendo um interesse do credor digno de tutela jurídica e uma atividade licitamente desenvolvida, sob a autoridade e direção de um empregador, pelo que havia necessariamente uma situação laboral. Este pensamento ganhou força com a criação de ligações entre categoria profissional e determinadas áreas de competição e respetivas modalidades e eliminou a associação do jogo ao ócio ou recreação, visto como antítese do trabalho.

Desta feita, a legislação nacional encontrava-se carente de um diploma específico para o contrato de trabalho desportivo, que espelhasse as necessidades concretas da área. Assim, surge com a aprovação da Lei n.º 2104, de 20 de maio de 1960 a primeira consagração legal do desporto profissional,

¹¹ Notícia do Expresso: [O futebol profissional deu 667 milhões de euros ao PIB português. São 0,26% da riqueza nacional | Tribuna Expresso](#) (consultado a 17/07/2024).

¹² Decreto-Lei n.º 32:946, a 3 de agosto de 1943.

ainda que de forma limitada, justificado pelo regime ditatorial e as suas repercussões no âmbito, organização e funcionamento das federações desportivas que se vivia à data.

Esta lei perdurou até a aprovação da Lei de Bases do Sistema Desportivo, aprovada pela Lei n.º 1/90, de 13 de janeiro, já numa altura em que o direito ao desporto se encontrava consagrado na Constituição da República Portuguesa de 1976, no seu art.º 79.º e em que se verificou uma profunda alteração no desporto nacional e na forma como o Estado começou a encarar o desporto profissional. A Lei de Bases do Sistema Desportivo deu lugar à atual Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto, aprovada pela Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro, onde se prevê no seu art.º 34.º, n.º 2 que “*O regime jurídico contratual dos praticantes desportivos profissionais e do contrato de formação desportiva é definido na lei, ouvidas as entidades sindicais representativas dos interessados, tendo em conta a sua especificidade em relação ao regime geral do contrato de trabalho.*”. Ora, este regime distinto do regime geral do contrato de trabalho ficou consagrado pela primeira vez em 1995 no Decreto-Lei n.º 305/95 de 18 de novembro, revogado posteriormente em 1998 e, atualmente, dando lugar ao novo diploma: a Lei n.º 54/2017, de 14 de julho.

Em Espanha, a regulação da relação laboral dos desportistas profissionais surge com a Ley 16/1976, de 8 de abril, apesar de o regime jurídico específico apenas ter sido publicado em 1981 pelo Real Decreto 318/1981, de 5 de fevereiro, revogado em 1985 pelo, ainda em vigor, Real Decreto 1006/1985, de 26 de junho.

Como referido, a Lei n.º 54/2017, de 14 de julho veio revogar a Lei n.º 28/98, de 26 de junho, cuja vigência durou quase 20 anos. Das alterações que desta decorrem, destaca-se o enfoque dado à matéria dos direitos de personalidade e assédio, tentando o legislador prevenir um dos motivos de elaboração desta dissertação: os casos de pressões sobre os atletas para renovação de contratos que estejam próximos do seu término. Ademais, o legislador vedou a representação de praticantes desportivos menores de idade por empresários desportivos.

Contudo, esta Lei não se opõe à aplicabilidade subsidiária do Código do Trabalho, pois, no fundo, transpõe os princípios gerais do direito do trabalho a uma realidade específica e de constante mutação, quer do ponto de vista laboral, social ou económico.

Com a revolução de 1974, os membros do Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol envolveram-se numa luta pela reorganização da profissão e pela criação de um novo estatuto. Na data, Portugal contava com 224 clubes e, em 1975, apenas 760 jogadores profissionais nos diversos escalões nacionais e regionais e existia um distanciamento enorme entre os poucos jogadores internacionais e a grande maioria dos jogadores.¹³¹⁴ O programa do sindicato português ia ao encontro das exigências estabelecidas pela Federação Internacional dos Jogadores Profissionais, organização criada em

¹³ A Bola, “*Portugal – Que desporto*”, 27 de fevereiro de 1975.

¹⁴ A Bola, “*Num país novo a caminho do socialismo deseja-se a unidade povo-futebol*”, 6 de setembro de 1975.

dezembro de 1965 que já em 1967 se debruçava sobre a situação legal dos jogadores profissionais de futebol.

Esta posição revolucionária levou a que a 15 de julho de 1975 fosse publicada uma legislação que já estabelecia três categorias de jogadores: profissionais A (para os quais o futebol era a atividade principal), profissionais B (que tinham uma outra profissão) e amadores; e os contratos tinham uma duração de um a quatro anos e, após o seu termo, o jogador era livre de assinar por um clube da sua escolha.

Com este progresso, a primeira convenção coletiva de jogadores profissionais de futebol em Portugal surge em 1991, celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato de Jogadores de Futebol Profissional, publicada no BTE 1ª série n.º 5 de 8 de fevereiro de 1991, quatro anos antes do primeiro regime jurídico para o contrato de trabalho desportivo, publicado, como referido, a 1995.

Atualmente, o CCT dos jogadores profissionais de futebol foi publicado no BTE n.º 30, de 15 de agosto de 2022, celebrado entre a LPFP e o SJFP e regula as relações jurídicas laborais emergentes dos contratos de trabalho desportivo celebrado entre os futebolistas profissionais e os clubes ou sociedades desportivas filiados na Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

Na relação entre a Lei n.º 54/2017, de 14 de julho que estabelece o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e a Convenção Coletiva de Trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato de Jogadores Profissionais de Futebol é importante reter o que a presente lei prevê no seu art.º 3º, n.º 2 “*As normas constantes desta lei podem ser objeto de desenvolvimento e adaptação por convenção coletiva de trabalho que disponha em sentido mais favorável aos praticantes desportivos e tendo em conta as especificidades de cada modalidade desportiva*”. Desta forma, o legislador tendo em conta que esta lei tem um campo de aplicação genérico a todas as modalidades desportivas, não esqueceu a realidade própria do futebol profissional em Portugal ao permitir que esta modalidade (ou qualquer outra, na realidade) fosse desenvolvida em convenção coletiva de forma a ajustar-se ao seu contexto.

2.2. Caracterização do Contrato de Trabalho Desportivo de Futebol Profissional

A Lei n.º 54/2017, de 14 de julho define o contrato de trabalho desportivo como “*aquele pelo qual o praticante desportivo se obriga, mediante retribuição, a prestar atividade desportiva a uma pessoa singular ou coletiva que promova ou participe em atividades desportivas, no âmbito de organização e sob a autoridade e direção desta.*”, art.º 2.º, a).

Inicialmente importa referir que a presente lei diz respeito ao contrato de trabalho desportivo genérico, independentemente da modalidade. Apesar de a maior parte das normas se aplicarem ao caso do contrato de trabalho desportivo de futebol profissional, não pode deixar de ser referido que, especialmente quanto ao futebol, é comum nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à modalidade estabelecerem-se modelos tipo de contrato desportivo.

Neste sentido, tanto em Portugal como em Espanha, acontece. Em Portugal, no Anexo I do Contrato Coletivo entre Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol. Em Espanha, no Anexo I do Convenio Colectivo para la actividad de fútbol profesional.

De facto, apesar da definição não fugir muito à consagrada no Código do Trabalho, o contrato de trabalho desportivo distingue-se do regime do contrato de trabalho geral, nomeadamente em questões como a inexistência de um direito à reintegração do praticante desportivo em caso de despedimento ilícito, a inaplicabilidade do princípio da igualdade retributiva ou a tão simples estabilização do contrato.

Do ponto de vista formal, o contrato de trabalho desportivo só é válido se for celebrado por escrito e assinado por ambas as partes, art.º 6.º, n.º 2 da Lei n.º 54/2017, de 14 de julho e deve conter as informações requeridas no n.º 3, nomeadamente a identificação das partes incluindo as nacionalidades, a atividade desportiva a que se obriga, a data de celebração, entre outros elementos.

Ora, aqui reside uma das principais diferenças para o regime do Código de Trabalho. Este, no seu art.º 110.º prevê que “*O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determina o contrário.*”, o que vai ao encontro do art.º 219.º do Código Civil relativamente à validade da declaração negocial.¹⁵

Relativamente a esta questão o legislador espanhol prevê de igual forma, quer no regime geral, quer no regime específico do contrato de trabalho desportivo: no art.º 8.1 da Ley del Estatuto de los Trabajadores “*El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra [O contrato de trabalho pode ser celebrado por escrito ou oralmente].*”; e no art.º 3.º do Real Decreto 1006/1985 de 26 de junho refere “*El contrato se formalizará por escrito en triplicado ejemplar [O contrato deve ser redigido por escrito e em três exemplares].*”.

Adicionalmente, para que o atleta participe em competições da modalidade, é necessário que o contrato seja registado na federação desportiva respetiva, neste caso, na Federação Portuguesa de Futebol, art.º 7.º, n.º 1. Isto é, apesar de o atleta com o contrato de trabalho não ter um direito a jogar obrigatoriamente, mas antes um direito ao treino e ter a possibilidade de jogar, a verdade é que a participação em competições oficiais de futebol é a concretização máxima do contrato de trabalho desportivo de futebol profissional. Assim, para que tal aconteça, não basta que o contrato de trabalho seja válido, mas também que esteja registado na federação desportiva e/ou liga profissional, consistindo assim num ato jurídico externo ao vínculo contratual estabelecido entre o atleta profissional e o clube ou sociedade desportiva.

Conclui-se que este registo não é uma condição de validade do contrato desportivo, uma vez que só releva para a relação entre o clube e o praticante e a federação desportiva ou liga profissional, não afetando a relação contratual entre o atleta e a entidade empregadora. Por esse motivo é que se

¹⁵ O artigo citado refere que “*A validade da declaração negocial não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei a exigir.*”.

atribui caráter declarativo e não constitutivo ao registo do contrato de trabalho na federação e/ou liga profissional.¹⁶

Não obstante, consiste num dos deveres do Clube ou Sociedade Desportiva proceder ao registo federativo do contrato, art.º 11.º, a), sendo presumida a culpa do mesmo na sua omissão, art.º 7.º, n.º 5. E, com esta norma introduzida pela nova lei, o ato de registo do contrato de trabalho desportivo transformou-se num dever jurídico cujo incumprimento pode até justificar a resolução por justa causa do contrato por iniciativa do trabalho, ao invés do ónus jurídico a cargo do clube ou sociedade desportiva que era até à data. É que relativamente ao registo, não é apenas ao clube que interessa inscrever o atleta para participar numa competição, mas também interessa ao próprio jogador estar inscrito para se poder valorizar.

Trata-se de uma das grandes especificidades da relação laboral desportiva, que não é acompanhada pelo diploma espanhol Real Decreto 1006/1985 de 26 de junho, mas, como irá ser demonstrado num acórdão no capítulo seguinte, não deixa de ser exigido a um praticante desportivo a obrigatoriedade de obter uma licença federativa para poder competir numa competição oficial.

De acordo com o art.º 32.º, n.º 4 da Ley del Deporte “*Para la participación / en cualquier competición deportiva oficial, además del cumplimiento de los requisitos específicos que se exijan en cada caso, de acuerdo con el marco competencial vigente, será preciso estar en posesión de una licencia deportiva autonómica, que será expedida por las federaciones deportivas de ámbito autonómico que estén integradas en la correspondiente federación estatal, según las condiciones y requisitos que se establecerán reglamentariamente* [Para participar em qualquer competição desportiva oficial, para além de cumprir os requisitos específicos exigidos em cada caso, de acordo com o atual quadro de competências, será necessário ser titular de uma licença desportiva regional, que será emitida pelas federações desportivas regionais integradas na federação estadual correspondente, de acordo com as condições e requisitos que serão estabelecidos].”.

Para uma melhor compreensão, a licença federativa pode ser definida como “*el documento expedido por la Federación Española del deporte en cuestión que habilita al deportista profesional la práctica de tal deporte como federado y, en su caso, su alineación en partidos y competiciones oficiales de ámbito nacional* [o documento emitido pela Federação Espanhola da modalidade desportiva em causa que habilita o desportista profissional a praticar a modalidade como desportista federado e, se for caso disso, a alinhar em jogos e competições nacionais oficiais]”.¹⁷

Ao contrário do regime normal do contrato de trabalho, o contrato de trabalho desportivo é, por natureza, um contrato a termo certo.

¹⁶ AMADO, J.L., 2017. *Contrato de Trabalho Desportivo Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Coimbra: Almedina.

¹⁷ OLMEDA, A.P., 2016. *Regimen Jurídico del Deportista Profesional*. Madrid: Thomson Reuters Editorial Aranzadi.

De acordo com o art.º 9.º, n.º 1, o contrato de trabalho desportivo não pode ser inferior a uma época desportiva¹⁸, nem superior a cinco, uma alteração das oito épocas desportivas que previa a Lei n.º 28/98, de 26 de junho. Esta é a regra geral apesar de o n.º 2 permitir que sejam celebrados por um período inferior em contratos de trabalho celebrados após o início de uma época desportiva para vigorarem até ao fim desta; e, no caso do contrato de trabalho desportivo ser celebrado com um menor, este não pode ter uma duração superior a três épocas desportivas, n.º 4. O legislador não permitiu a existência de um contrato a termo incerto, porquanto no n.º 5 prevê que em falta da indicação do respetivo termo, o contrato considera-se celebrado por uma época desportiva ou para a época desportiva no decurso da qual foi celebrado. Na eventualidade de violação destes limites, é determinada a aplicação ao contrato em causa os prazos mínimos ou máximos admitidos, art.º 9.º, n.º 7.

Em Espanha, o legislador optou por não estatuir limites temporais mínimos ou máximos, mas a relação laboral desportiva tem, da mesma forma, uma obrigatoriamente natureza temporal. Tal decorre do art.º 6.º do Real Decreto 1006/1985 de 26 de junho “*La relación especial de los deportista profesionales será sempre de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva* [O vínculo especial dos desportistas profissionais tem sempre uma duração determinada, podendo ser contratado por um período de tempo específico ou para a realização de um conjunto de atividades desportivas que, no seu conjunto, constituam uma unidade claramente determinável ou identificável no âmbito da prática desportiva correspondente]”.

O contrato de trabalho desportivo assume esta natureza pelo facto da própria natureza temporária da profissão, que exige um desgaste físico e psicológico rápido do atleta, tendo, normalmente, a carreira desportiva uma duração não superior a 15 anos, caracterizada pela intensidade e violência que a competição desportiva assume.

Em relação aos menores, o legislador atribui capacidade ao atleta menor de 16 anos para a celebração do contrato de trabalho, aplicando os artigos 66.º a 83.º do Código do Trabalho, por remissão do art.º 5.º da Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, isto é, se estiverem reunidos os requisitos exigidos pela lei geral do trabalho e o contrato for igualmente subscrito pelo seu representante legal¹⁹. A remissão para o regime do Código do Trabalho demonstra uma preocupação por parte do legislador em que os menores aquando da celebração do contrato de trabalho desportivo não vejam a ser negligenciados os seus desenvolvimentos a nível da sua educação, físico e saúde.

¹⁸ O art.º 9.º, n.º 6 define época desportiva como “*o período de tempo, nunca superior a 12 meses, durante o qual decorre a atividade desportiva, a fixar para cada modalidade pela respetiva federação dotada de utilidade pública desportiva.*”.

¹⁹ Assim, só o menor que tenha completado 16 anos, concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho é que podem celebrar um contrato de trabalho desportivo.

Na relação laboral desportiva, contrariamente ao regulado no art.º 70.º, n.º 1 Código do Trabalho para a relação laboral comum, não chega a não oposição dos representantes legais, nem a mera autorização do mesmos: antes é necessário que o representante legal subscreva obrigatoriamente o contrato de trabalho (não apenas que não se oponha), sob pena de anulabilidade, art.º 5.º, n.º 3 da Lei n.º 54/2017, de 24 de julho.

Em Espanha, o Real Decreto 1006/1985 de 26 de junho aplicável não tem norma específica para a contratação de um atleta profissional menor de idade, pelo que se aplica o regime do Estatuto de los Trabajadores, de acordo com o art.º 21.º.

O Estatuto de los Trabajadores refere no art.º 6.º que “*Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años* [A admissão ao trabalho é proibida a menores de dezasseis anos]”. No art.º 7.º, alínea b) continua, “*Podrán contratar la prestación de su trabajo los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, com consentimiento de sus padres o tutores, o com autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo* [Os menores de dezoito anos e os maiores de dezasseis anos que vivam de forma autónoma, com o consentimento dos pais ou tutores, ou com a autorização da pessoa ou instituição por eles responsável, podem contratar a prestação do seu trabalho]”. A violação deste preceito tem como consequência a nulidade do contrato de trabalho desportivo, e não anulabilidade como acontece em Portugal.

Relativamente ao período experimental, cuja regulação está prevista no art.º 10.²⁰, a sua existência depende de estipulação expressa das partes e a sua duração não pode exceder 15 dias, em caso de contrato de duração não superior a duas épocas desportivas, ou 30 dias, em caso de contrato de duração superior a duas épocas, considerando-se reduzida ao período máximo aplicável em caso de estipulação superior.

No n.º 3, vem prevista uma proteção adicional ao atleta, a partir do momento que impede a entidade empregadora de denunciar o contrato com base no período experimental em três situações: quando o praticante participa, pela primeira vez, em competição ao serviço de entidade empregadora desportiva nas modalidades em cuja regulamentação tal participação impeça ou limite a participação do praticante ao serviço de outra entidade empregadora desportiva na mesma época ou na mesma competição; quando o praticante desportivo sofra lesão desportiva que o impeça de praticar a modalidade para que foi contratado e que se prolongue para além do período experimental; e quando termine o prazo para inscrição na respetiva federação desportiva. Estas provisões procuram claramente proteger o atleta perante uma situação de inatividade sem qualquer proteção jurídica.

Em Espanha, o período experimental é um pouco diferente do português. Apesar de também não ser obrigatório, o art.º 5.º do Real Decreto 1006/1985 de 26 de junho prevê que “*Podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración no podrá exceder de três meses y que se regirá por lo*

²⁰ O antigo regime de 1998 previa o período experimental como obrigatório, exceto se afastado contratualmente pelas partes e a duração não poderia exceder, em qualquer caso, 30 dias, considerando-se reduzido a este período em caso de estipulação superior.

dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores [Pode ser acordado por escrito um período experimental, cuja duração não pode exceder três meses e que se rege pelas disposições do Estatuto dos Trabalhadores]”. Ora, este prazo é excessivamente longo comparativamente com o máximo de 30 dias estipulados pelo legislador português.

Em relação aos direitos e deveres que advém do contrato de trabalho desportivo, não obstante as referências e análises que vão ser realizadas nesta dissertação, incumbe transmitir alguns pontos.

Uma análise entre os deveres da entidade empregadora desportiva, art.º 11.º e os deveres do praticante desportivo, art.º 13.º patenteia uma relação entre os mesmos.

Se por um lado existe a obrigação do praticante desportivo de preservar as condições de saúde física e um dever de submissão a provas e testes médicos, por outro existe a obrigação da entidade empregadora de fornecer instalações para a sua manutenção, testes e tratamentos. Este dever do praticante desportivo também encontra espelho na legislação espanhola “*El deportista profesional está obligado a realizar la actividad deportiva para la que se le contrató en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, y de acuerdo com las reglas del juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidade deportiva* [O atleta profissional é obrigado a realizar a atividade desportiva para a qual foi contratado nas datas indicadas, aplicando a diligência específica que corresponda às suas condições físicas e técnicas pessoais, e de acordo com as regras de jogo aplicáveis e as instruções dos representantes do clube ou entidade desportiva]”, art.º 7.º, n.º 1 do Real Decreto 1006/1985 de 26 de junho.

Neste âmbito, e uma vez recaindo esta dissertação sob o jogador de futebol profissional, importa salientar o que a Convenção Coletiva de Trabalho dos Jogadores Profissionais de Futebol dispõe no art.º 13.º, d): “*O jogador deve: d) Zelar por se manter a cada momento nas melhores condições físicas necessárias para a prática desportiva;*”. Esta redação é deveras importante tendo em conta o crescimento que tem vindo a existir na discussão sobre os limites da vida privada do atleta, quer na limitação das atividade extralaborais, quer na monitorização de dados sensíveis relativamente à saúde.

Igualmente, ao encontro da obrigação de prestar a atividade e de participar nos treinos, está a obrigação de proporcionar ao atleta as condições necessárias para tal, nomeadamente não o impedindo de o fazer.

Ainda nos direitos do praticante, e apesar de ser um assunto que levaria a uma discussão aprofundada, os direitos de imagem, art.º 14.º.

O preceito prevê no seu n.º. 1 que “*Todo o praticante desportivo tem direito a utilizar a sua imagem pública ligada à prática desportiva e a opor-se a que outrem a use para exploração comercial ou para outros fins económicos, sem prejuízo da possibilidade de transmissão contratual da respetiva exploração comercial.*”. Esta redação é diferente da que estava presente na Lei n.º 28/98, de 26 de junho que apenas permitia ao atleta opor-se à utilização da sua imagens através de meios ilícitos com intuito comercial, não albergando, como faz a presente lei, os casos em que a utilização da imagem era feita por meios lícitos.

Já no n.º 2, o legislador decidiu distinguir claramente os direitos de imagem individuais dos direitos de imagem coletivos, sendo estes últimos cedidos à entidade empregadora desportiva mediante a celebração do contrato de trabalho desportivo.

O Código do Trabalho no art.º 203.º, n.º 1 define que o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana. De igual modo define o legislador espanhol para o número de horas por semana, art.º 34.º, n.º 1 Estatuto de los Trabajadores, mas, quanto ao número de horas diárias, este poderá ir até nove horas, n.º 3 do mesmo artigo.²¹

No que diz respeito ao período normal de trabalho²² do praticante desportivo é compreendido neste o tempo em que o praticante está sob as ordens e na dependência da entidade empregadora desportiva, com vista à participação nas provas desportivas em que possa vir a tomar parte, mas também o tempo despedido quer em sessões de apuramento técnico, tático e físico e em outras sessões de treino, bem como em exames e tratamentos clínicos, com vista à preparação e recuperação do praticante para as provas desportivas; quer em estágios de concentração e em viagens que precedem ou se sucedem à participação em provas desportivas, como descreve o art.º 16.º, n.º 1. A frequência e a duração dos estágios referidos devem limitar-se ao considerado como indispensável, ajustando-se às exigências da modalidade e da competição em causa, bem como a idade do atleta.

Ora, com base no n.º 2 do art.º 16.º não relevam para efeito dos limites do período normal de trabalho o tempo despendido em estágios de concentração e em viagens que precedam ou se sucedam à participação em provas desportivas.

A este respeito, João Leal Amado refere o seguinte: “*Quer dizer: de acordo com a lei, o tempo de estágios/viagens é tempo laboral, mas no fundo, é como se não fosse... Ou, talvez melhor: porque é tempo laboral, o praticante permanece adstrito à subordinação própria do contrato de trabalho; mas porque esse tempo não conta, o praticante não pode valer-se das regras limitativas da duração do trabalho.*”²³

Em Espanha, apesar de não ser tão preciso como em Portugal, o conceito de período normal de trabalho não diverge muito do nosso. Dispõe o art.º 9.º do Real Decreto 1006/1985 de 26 de junho que é contabilizado como período normal de trabalho a prestação sob alçada e instruções diretas do clube, não sendo específico se os treinos e demais atividades de preparação física como trabalho de fisioterapia ou recuperação contam como partes integrantes.

De igual forma, também em Espanha não relevam os períodos de tempo despendidos em estágios de concentração ou viagens para efeitos de jornada de trabalho do praticante desportivo, art.º 9.º, n.º 3.

²¹ “*El número de horas ordinárias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diárias (...).*”.

²² Para a relação laboral comum, o Código do Trabalho no seu artigo 198.º define: “*o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se o período normal de trabalho.*”.

²³ AMADO, J.L., 2017. *Contrato de Trabalho Desportivo Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Coimbra: Almedina.

Quanto ao tempo de trabalho, a Convenção Coletiva de Trabalho de Jogadores Profissionais de Futebol prevê no seu art.º 21.º, n.º 2 que o trabalho normal não deverá exceder sete horas por dia, mas, tal como na Lei n.º 54/2017 de 14 de julho, não releva para os limites de duração de trabalho, os períodos despendidos em estágios de concentração e em viagens que precedem ou sucedem à participação em provas desportivas.

Quanto às férias, feriados e descanso semanal, o regime específico do art.º 17.º atribui um direito a um dia de descanso semanal ao praticante desportivo, bem como o gozo do período de férias previsto na lei, salvo disposição mais favorável advinda de convenção coletiva de trabalho²⁴. Tendo em conta a especificidade do calendário da época desportiva, é natural que o dia de gozo do dia de descanso semanal ou o gozo de feriados obrigatórios ou facultativos, se possa transferir para data a acordar entre as partes.

Por sua via, em Espanha, o período de descanso semanal é de dia e meio e não de um dia como em Portugal. Prevê o art.º 9º do Convenio Colectivo para la actividad de fútbol profesional que “*Los futbolistas disfrutarán de un descanso semanal mínimo de día y medio, del que, al menos, un día será disfrutado de forma continuada, a partir de las cero horas, dejándose al acuerdo de las partes el disfrute del medio día restante, que tampoco podrá ser fraccionado* [Os jogadores de futebol têm um período mínimo de descanso semanal de um dia e meio, dos quais pelo menos um dia deve ser gozado de forma contínua, a partir das zero horas, ficando o restante meio dia, que não pode ser fracionado, ao critério das partes]”.

Já nas férias, o atleta profissional espanhol tem direito a 30 dias de férias, o que vai ao encontro do art.º 38.º do ET, “*1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a 30 días naturales* [1. O período de férias anuais remuneradas, não substituíveis por compensação financeira, é o acordado na convenção coletiva ou no contrato individual de trabalho. A sua duração não pode, em caso algum, ser inferior a 30 dias de calendário]”.

Por fim, a cessação do contrato desportivo.

De acordo com o art.º 23.º, n.º 1, o contrato de trabalho desportivo pode cessar por caducidade; revogação por acordo das partes; despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva; resolução com justa causa por iniciativa do praticante desportivo; denúncia por qualquer das partes durante o período experimental; despedimento coletivo; denúncia por iniciativa do praticante desportivo, quando contratualmente convencionada, nos termos do art.º 25.º.

Adicionalmente, por convenção coletiva pode ser estabelecido o direito de o praticante resolver o contrato em caso de não participação nas competições oficiais ao longo da época desportiva, n.º 4.

Desta forma, podemos determinar algumas diferenças para a relação laboral comum, nomeadamente a possibilidade de o trabalhador poder rescindir o contrato por iniciativa própria, com

²⁴ Relativamente aos jogadores profissionais de futebol, a Convenção Coletiva de Trabalho define um período de 22 dias úteis de férias em virtude do trabalho prestado em cada época desportiva para o jogador.

ou sem justa causa no regime comum, mas, no contrato de trabalho desportivo, tal só poder ocorrer com justa causa²⁵ ou o facto de, na relação laboral desportiva, não poder ocorrer despedimento por extinção de posto de trabalho ou por inadaptação.

Em Espanha, o art.º 13.º do Real Decreto 1006/1985 de 26 de junho assinala as seguintes causas possíveis de extinção da relação laboral: “(...) a) *por mutuo acuerdo de las partes (...); b) por expiración del tiempo convenido; c) por el total cumplimiento del contrato; d) por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez (...); e) por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios (...); f) por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, de acuerdo com el procedimiento mencionado en el apartado precedente (...); g) por las causas validamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva; h) por despido del deportista; i) por voluntad del deportista profesional [a) por mútuo acordo das partes (...); b) por decurso do prazo acordado; c) por cumprimento total do contrato; d) por morte ou lesão que produza no praticante desportivo incapacidade permanente total ou absoluta ou grande invalidez (...); e) por dissolução ou liquidação do clube ou da respetiva entidade desportiva, por acordo da Assembleia Geral de Sócios (...); f) por crise económica do clube ou entidade desportiva que justifique uma reestruturação do quadro de pessoal desportivo, nos termos do procedimento referido na alínea anterior (...); g) pelas causas da crise económica do clube ou entidade desportiva que justifiquem uma reestruturação do quadro de pessoal desportivo, nos termos do procedimento referido na alínea anterior (...); f) por crise económica do clube ou entidade desportiva que justifique uma reestruturação do quadro de atletas de acordo com o procedimento referido no número anterior (...); g) pelas causas validamente enunciadas no contrato, salvo se constituírem manifesto abuso de direito por parte do clube ou entidade desportiva; h) por despedimento do atleta; i) por vontade do atleta profissional]”.*

Em ambos os ordenamentos, as formas de cessação do contrato desportivo têm carácter taxativo e imperativo, o que impede que sejam modificadas por convenção coletiva ou por acordo individual.

Relativamente aos contratos cessados com justa causa, estes incumbem a parte que der causa à cessação ou que a haja promovido indevidamente a indemnizar a contraparte pelo valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo, como disposto no art.º 24.º.

Em qualquer caso de cessação de contrato, é importante ter em conta a comunicação a que exige o art.º 27.º. O legislador fez depender a eficácia da cessação do contrato de trabalho desportivo da sua comunicação às entidades que procedem ao registo obrigatório do contrato, neste caso a entidade federativa que organiza as respetivas competições desportivas. Esta comunicação deve ser realizada por quem promoveu a cessação, com indicação da respetiva forma de extinção.

²⁵ Excetua-se as situações das cláusulas liberatórias, denominadas comumente como “cláusulas de rescisão”.

Por fim, importa referir que, na relação entre estes dois diplomas em Portugal, ao contrário do que acontece no diploma espanhol, a Lei n.º 54/2017, de 14 de julho prevê expressamente que as normas que constam deste regime, podem ser objeto de desenvolvimento e adaptação por convenção coletiva de trabalho que disponha em sentido mais favorável dos praticantes desportivos e tendo em conta as especificidades de cada modalidade desportiva.

O Poder Disciplinar

3.1. Fundamento do poder disciplinar

Nas palavras de João Leal Amado “o *Direito do Trabalho regula uma relação que se estabelece entre trabalhador e empregador, uma relação marcada pelo sinalagma entre trabalho e salário, por força da qual o trabalhador se compromete a prestar a sua atividade de acordo com as ordens e instruções que lhe serão dadas pela contraparte*”²⁶. E, assumindo o contrato de trabalho a posição de figura central do Direito do Trabalho, apesar de surgir “em função do livre consentimento prestado por ambos os contraentes”²⁷, a sua execução exige um conjunto de direitos e deveres para ambas as partes. Desta forma, urge aprofundar os direitos (ou mais propriamente os poderes) do empregador na relação laboral.

Com base no art.º 11.º do Código do Trabalho, o contrato de trabalho é definido como “*aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas*”. Isto é, decorre precisamente da definição legal a presença da tríade dos poderes patronais: o poder diretivo, o poder regulamentar e o poder disciplinar.

Em relação ao poder diretivo, o art.º 97.º prevê que “*compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem*”. Trata-se do poder proeminente na relação laboral e, no fundo, manifesta-se no poder de dar ordens e instruções ao trabalhador, onde se inclui o poder determinativo da função²⁸ e o poder conformativo da prestação²⁹. A sua justificação reside no facto de, como profere Menezes Leitão “*a empresa, como qualquer organização, não poder funcionar sem uma hierarquia*”³⁰.

Nesse sentido, segue igualmente o ordenamento jurídico espanhol, ao dispor na Ley del Estatuto de los Trabajadores no n.º 1 e 3 do artigo 20. *Dirección y control de la actividad laboral* que “1. *El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue. (...) 3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad* [1. O trabalhador é obrigado a executar o trabalho acordado sob a direção do empregador ou de pessoa por ele delegada (...) 3. O empregador pode adotar as medidas de fiscalização e controlo que considere mais adequadas para verificar o cumprimento pelo trabalhador das suas obrigações e deveres laborais, tendo em conta, na sua

²⁶ AMADO, J.L., 2011. *Contrato de Trabalho*. 3ª Edição. Coimbra: Coimbra Editora, pág. 16.

²⁷ AMADO, J.L., 2011. *Contrato de Trabalho*. 3ª Edição. Coimbra: Coimbra Editora, pág. 31.

²⁸ O poder do empregador dizer ao trabalhador o que ele deve fazer.

²⁹ O poder do empregador dizer ao trabalhador como fazer a prestação que variará conforme a autonomia técnica de cada prestação e que se manifesta ao longo do contrato, subsequente à sua formação.

³⁰ LEITÃO, L.M.T.M., 2023. *Direito do Trabalho*. 8ª edição. Coimbra: Almedina, pág. 386.

adoção e aplicação, o respeito pela sua dignidade e atendendo, se for caso disso, à capacidade real dos trabalhadores com deficiência]”.

A este poder contrapõe-se o dever de obediência por parte do trabalhador que tem de obedecer à ordem emitida pelo empregador, desde que esta seja legítima, se insira nos limites do contrato e não coloque em causa os direitos e garantias do trabalhador. Previsto nos art.º 128.º, n.º 1, e) e n.º 2, este dever “*é o dever acessório mais importante do trabalhador, a par do dever de lealdade*”³¹ e, relativamente à sua extensão “*o trabalhador deve obediência não apenas às directrizes do empregador sobre o modo de desenvolvimento de actividade laboral (ou seja, ao poder directivo), mas também às directrizes emanadas do poder disciplinar prescritivo, em matéria de organização da empresa, de comportamento no seu seio, de segurança, higiene e saúde no trabalho, ou outras*”.³²

Este dever de obediência também se encontra espelhado na Ley del Estatuto de los Trabajadores, na lista de direitos e deveres laborais básicos, de onde se destacam o de “*los trabajadores (...) cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia* [os trabalhadores (...) a cumprir as obrigações específicas do seu posto de trabalho, de acordo com as regras de boa fé e diligência]”, alínea a) do art.º 5.º e “*cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas* [cumprir as ordens e instruções do empregador no exercício regular dos seus poderes de direcção]”, alínea c) do referido artigo.

No que diz respeito ao poder regulamentar, este consiste no poder do empregador em elaborar um regulamento interno da empresa, um documento escrito que contém regras gerais e abstratas que podem ser regras ou propostas contratuais³³ e regras relativas à organização e disciplina do trabalho. Presente no art.º 99.º do CT³⁴, este poder não necessitaria de ser autonomizado, uma vez que se enquadraria em qualquer um dos restantes poderes atribuídos ao empregador. Aliás, o poder regulamentar até pode ser compreendido como um meio de efetivação do poder de direcção, uma vez que admite ao empregador elaborar normas para exercer este mesmo direito.

Em todo o caso, a efetividade do regulamento interno está dependente de consulta aos trabalhadores ou representantes legais³⁵ e só produz efeitos após a sua publicidade para conhecimento de todos os trabalhadores, como previsto nos n.ºs 2, 3 e 4 do art.º 99.º CT.

Por fim, e de acordo com o art.º 98.º, “*o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho*”.

³¹ RAMALHO, M.R.P., 2016. *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*. 6ª Edição. Coimbra: Almedina, pág. 280.

³² RAMALHO, M.R.P., 2016. *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*. 6ª Edição. Coimbra: Almedina, pág. 281.

³³ Art.º 104.º, n.º 1 do Código do Trabalho: “*A vontade contratual do empregador pode manifestar-se através de regulamento interno de empresa e a do trabalhador pela adesão expressa ou tácita ao mesmo regulamento*”.

³⁴ Art.º 99.º, n.º 1 do Código do Trabalho: “*O empregador pode elaborar regulamento interno de empresa sobre organização e disciplina do trabalho*”.

³⁵ Manifestação do princípio da proporcionalidade.

Sem uma definição prevista na lei, instaurado pela relação contratual e reforçado pela própria noção legal de contrato de trabalho³⁶, o poder disciplinar é inerente ao poder de autoridade do empregador e está intrinsecamente ligado à ideia de subordinação que, com base na jurisprudência, se traduz “na possibilidade de a entidade patronal orientar e dirigir a actividade laboral em si mesma e ou dar instruções ao próprio trabalhador com vista à prossecução dos fins a atingir com a actividade deste, e deduz-se de factos indiciários, todos a apreciar em concreto e na sua interdependência, sendo os mais significativos: (...) obediência às ordens e sujeição à disciplina imposta pelo empregador (...)”³⁷.

No fundo, o poder disciplinar é a disponibilidade conferida pelo legislador ao empregador, da possibilidade de aplicar sanções disciplinares perante um comportamento do trabalhador que constitua infração disciplinar, ou seja, uma atuação perante uma violação dos deveres do trabalhador que decorrem da lei, dos regulamentos internos da empresa e dos instrumentos de regulação coletiva de trabalho.

Assim, é compreensível que o poder disciplinar se destine a fazer face a situações de responsabilidade disciplinar geradas por uma atuação violadora da relação laboral, o que justifica a inserção em sede de incumprimento no contrato de trabalho no Código do Trabalho.

Como nos refere Pedro Sousa Macedo “para a prossecução de uma atividade duradoura, há que organizar uma estrutura, conjunto de meios humanos e materiais integrados para, por um processo mais ou menos complicado e eficaz, se alcançar o objetivo”³⁸.

Neste sentido, é o empregador quem, dentro das disposições legais e controlos, define a estrutura da empresa, o seu organograma e quadro de pessoal, os horários de trabalho, objetivos, modalidades e cadências de produção, admissões e redução de pessoal.

Assim, tendo por base a necessidade de coordenar e a própria natureza do contrato de trabalho, é obrigatória a consagração e atribuição de poderes ao empregador para a prossecução destes fins, de onde se destaca o poder disciplinar.

Em Portugal, a doutrina é praticamente unânime em relação ao fundamento do poder disciplinar, apresentando duas teorias antagónicas: a contratualista e a institucionalista³⁹.

Inicialmente, a tese contratualista aproximava as sanções disciplinares às cláusulas penais⁴⁰. Contudo, este pensamento suscitava críticas no sentido de a infração disciplinar poder não causar qualquer dano ao credor de trabalho, a sanção poder não ter carácter patrimonial e as cláusulas penais serem uma garantia de realização do interesse do credor na prestação devida.

³⁶ Art.º 11.º, 98.º CT e 1152.º CC.

³⁷ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 19 de maio de 2010, proc. 295/07.9TTTPT.S1. Disponível em: www.dgsi.pt.

³⁸ MACEDO, P.S., 1990. *Poder Disciplinar Patronal*. Coimbra: Almedina, pág. 7.

³⁹ FERNANDES, A.M., 2022. *Direito do Trabalho*. 21ª edição. Coimbra: Almedina, pág. 455 e 456.

⁴⁰ Também denominadas de penas convencionais, art.º 810.º e seguintes CC.

Desta forma, esta corrente progrediu para a ideia de que reside no próprio contrato de trabalho a razão de ser do poder disciplinar devido ao elemento da subordinação jurídica do trabalhador⁴¹. Isto é, o contrato de trabalho dota a entidade empregador de uma posição de autoridade sobre o trabalhador.

A este respeito, o próprio Código do Trabalho aparenta demonstrar uma visão contratualista ao elencar o poder disciplinar no capítulo VI, sob a epígrafe “Incumprimento do contrato”. Esta opção sistemática é vista por alguns autores como duvidosa, uma vez que, ao se alocar ao lado da matéria respeitante ao incumprimento de prestações pecuniárias a cargo do empregador, demonstra um “*pendor civilista da conceção adotada pelo legislador (...) uma conceção pouco sensível às dimensões coletiva e organizacional das relações de trabalho, tão relevantes para a compreensão dos problemas que suscita o regime dessas relações*”⁴².

No entanto, para Bernardo da Gama Lobo Xavier, a teoria contratualista como fundamento do poder disciplinar “*só logra explicação cabal tendo em conta a existência de uma comunidade de trabalho. Pouco espaço há para o exercício do poder disciplinar nas empresas com 1 ou 2 trabalhadores*”⁴³. O autor sustenta ainda que “*o poder disciplinar não existe apenas no momento da aplicação das sanções, pois está omnipresente como garantia da posição do empregador e do cabal funcionamento da organização. Não é apenas um direito disponível e que se exerce quando o empregador o entende (...)*”.

Por sua vez, a teoria institucionalista⁴⁴, prevê que as necessidades organizativas da empresa, isto é, a própria organização empresarial são a razão do poder disciplinar que tem como objetivo assegurar a satisfação e os interesses económicos desta.

Ao encarar a empresa como uma organização de meios dotada de exigências próprias, é precisamente nessas exigências que mora o fundamento do poder disciplinar, atribuído ao empresário pelo facto de este ser o responsável pela organização, pela sua permanência e funcionamento, assemelhando-se ao poder hierárquico existente em qualquer organização privada ou pública.

Esta posição, igualmente apoiada por Pedro de Sousa Macedo⁴⁵, acredita que o exercício do poder disciplinar garante que a organização da empresa opere de modo eficaz, por forma a prosseguir os respetivos objetivos.

Quanto a este tema, aludir à posição adotada pelo Professor Monteiro Fernandes é de grande relevância.

De acordo com o autor, “*(...) não se pode explicar o poder de disciplina sem direta ligação à estrutura das relações de trabalho, tal como resultam do correspondente contrato*”⁴⁶. A ideia

⁴¹ GOMES, J.M.V., 2007. *Direito do Trabalho – Volume I - Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora. pág. 893.

⁴² FERNANDES, A.M., 2022. *Direito do Trabalho*. 21ª edição. Coimbra: Almedina, pág. 454.

⁴³ XAVIER, B.G.L., 2018. *Manual de Direito do Trabalho*. 3ª edição. Lisboa: Rei dos Livros, pág. 465.

⁴⁴ Também denominada por tese comunitária.

⁴⁵ MACEDO, P.S., 1990. *Poder Disciplinar Patronal*. Coimbra: Almedina, pág. 10.

⁴⁶ FERNANDES, A.M., 2022. *Direito do Trabalho*. 21ª edição. Coimbra: Almedina, pág. 456.

transmitida é a de que a ação disciplinar consiste num conjunto de medidas destinadas a agir no sentido oposto à vontade do trabalhador, tendo em vista alterá-la favoravelmente. Primariamente, as sanções disciplinares não podem ter uma finalidade retributiva, mas antes preventiva. Adicionalmente, permitem uma ação conservatória da vinculação entre empregador e trabalhador, visto que repõe a situação de disponibilidade e as condições de viabilidade do contrato de trabalho. Aliás, é precisamente o que se prevê para o despedimento do trabalhador: que só poderá ser considerado como conforme a conceção legal do poder disciplinar quando se demonstre a ineficácia ou inutilidade de qualquer outra sanção que pressupõe a manutenção do vínculo.

Evidentemente que o verdadeiro fundamento do poder disciplinar está na lei e se estabelece com o contrato, contudo, “(...) é indispensável observar que o poder disciplinar não é privativo da relação de trabalho e, sempre que existe, tem em vista organizações humanas de várias espécies (...)”⁴⁷.

3.2. Conteúdo e características

O poder disciplinar caracteriza-se por ser um poder subjetivo do empregador, que se reconduz à categoria de direito potestativo, traduzindo-se para o trabalhador numa posição de sujeição face às alterações que o exercício de tal poder implica na sua esfera jurídica.

No fundo, consiste na capacidade de definir regras de comportamento pessoal para os trabalhadores, verificar o seu cumprimento e aplicar sanções internas aos trabalhadores quando a sua conduta colida com os padrões de comportamento ou com a correta efetivação do contrato. Assim, permite ao empregador reagir punitivamente e não apenas de forma reparatória ou compensatória, à atuação do trabalhador, dentro da empresa e na vigência do contrato.

Para Palma Ramalho, este poder é dotado de um duplo conteúdo: prescritivo ou ordenador e sancionatório ou punitivo⁴⁸.

O conteúdo prescritivo ou ordenador será o que permite ao empregador emanar regras de comportamento ou de disciplina dentro de uma organização, que acabam por se distanciar do âmbito da prestação de trabalho, razão pela qual não integram o poder diretivo. Ou seja, como não se reportam diretamente à prestação de trabalho, não podem ser imputadas ao poder diretivo, como é o caso das regras de apresentação pessoal dos trabalhadores, de acesso e circulação nas instalações da empresa ou de utilização dos respetivos meios de telecomunicação, ou ainda regras em matéria de saúde e segurança no local de trabalho não diretamente impostas pela atividade desenvolvida.

O conteúdo punitivo ou sancionatório descreve o poder disciplinar como a possibilidade atribuída ao empregador de aplicar sanções disciplinares ao trabalhador como consequência do incumprimento do seu dever principal ou dos seus deveres acessórios, legais ou convencionais. O legislador previu um elenco de sanções disciplinares de gravidade crescente no art.º 328.º Código do

⁴⁷ XAVIER, B.G.L., 2018. *Manual de Direito do Trabalho*. 3ª edição. Lisboa: Rei dos Livros, pág. 465.

⁴⁸ RAMALHO, M.R.P., 2015. *Tratado do Direito do Trabalho Parte I – Dogmática Geral*. 4ª edição. Coimbra: Almedina, pág. 465.

Trabalho que culmina no despedimento sem indemnização ou compensação. Todas as sanções disciplinares têm o objetivo de manutenção do vínculo laboral, procurando recolocar o trabalhador na situação de cumprimento de contrato, salvo a sanção de despedimento imediato que tem uma finalidade extintiva da relação laboral⁴⁹.

Desta forma, e não obstante uma maior aprofundação das características deste poder, é legítimo apresentar como essenciais a sua titularidade, o seu modo de exercício, os limites gerais, o seu processo, a sua função e a sua natureza.

Contrariamente ao que ocorre com o poder diretivo, em relação à titularidade, o poder disciplinar cabe ao empregador, de igual modo nas situações laborais comuns como nos casos de desdobramento dos poderes laborais por várias entidades.

Para o seu exercício, no art.º 329.º, n.º 4, a lei previu que se pode manifestar diretamente pelo empregador ou, por delegação do mesmo, pelos superiores hierárquicos do trabalhador.

Quanto aos seus limites, estes consistem nos direitos e garantias que são atribuídos ao trabalhador, previstos nos art.º 129.º e 331.º, n.º 1, d) do CT. A limitação do poder disciplinar também é demonstrada na limitação de duração ou de valor alocada a algumas sanções disciplinares, art.º 328.º, n.º 3.

Dentro dos direitos conferidos ao trabalhador que mais discussão são alvo no futebol profissional destacam-se o da liberdade de expressão. Num mundo desportivo pautado pela falta de transparência, nem sempre são bem recebidas pelos clubes as intervenções públicas dos atletas quando realizadas através de um meio de comunicação que não os canais oficiais do clube.

A título de exemplo, o caso do médio Hidemasa Morita, na altura jogador do Santa Clara Açores – Futebol, SAD, que viu ser instaurado um processo disciplinar contra o próprio por este ter realizado uma entrevista para o jornal ABOLA, alegadamente sem autorização, onde manifestava que a sua transferência para outro clube estava a ser bloqueada pelos açorianos, tendo o clube alegado que não foram seguidas regras base como a de estar autorizado a prestar declarações à comunicação social.⁵⁰

Ora, se é verdade que a liberdade de expressão é um direito transversal a todos os trabalhadores independentemente da sua área, também é igualmente verdade que o mediatismo associado ao futebol profissional poderá justificar ou fundamentar algum ajuste ou limitação com o objetivo de evitar um dano à imagem do empregador. Neste sentido, consigo compreender uma limitação no sentido de controlar fugas de informação relativamente a questões táticas ou técnicas que pudessem comprometer o rendimento do clube, como lesões desconhecidas, planeamento tático para um encontro em particular, mas diferente é o caso em questão, onde o atleta vem manifestar o seu desagrado com a forma como o seu clube estaria a levar um processo da negociação da sua transferência.

⁴⁹ Como refere Maria Rosário Palma Ramalho no livro citado, esta posição não é apoiada pela maioria da doutrina que, por regra, reconhece a este poder apenas um conteúdo sancionatório.

⁵⁰ Notícia da RTP: https://www.rtp.pt/noticias/1a-liga/morita-alvo-de-procedimento-disciplinar-no-santa-clara_d1396954 (consultada a 01/08/2024).

A consagração como um poder processualizado é manifestada pelo facto de a aplicação de sanções disciplinares decorrer, obrigatoriamente, de um processo: para as sanções disciplinares conservatórias, o processo disciplinar comum, art.º 329.º; para a sanção de despedimento imediato por facto imputável ao trabalhador, o processo disciplinar especial, art.º 352.º ss.

O poder disciplinar dispõe-se como absolutamente essencial no contrato de trabalho, uma vez que constitui a garantia genérica da posição dominante do empregador como forma diligente e eficaz para reagir ao incumprimento do trabalhador e compõe um elemento decisivo na operação de qualificação do contrato de trabalho, isto é, em situações de dúvida, a demonstração de que o trabalhador está inserido no ordenamento disciplinar do credor, dissipa as dúvidas que possam existir em relação à qualificação do vínculo.

Por fim, a natureza do poder disciplinar apresenta-o como um direito potestativo pelo facto do conteúdo complexo em que se traduz a situação e a posição de sujeição em que coloca o trabalhador com o seu exercício. Nas palavras de Palma Ramalho, “*a grande singularidade deste poder reside na sua faceta sancionatória e no objetivo eminentemente punitivo que lhe assiste nesta faceta. Esta feição punitiva, sem paralelo no universo contratual privado, torna o poder disciplinar particularmente difícil de justificar (...)*”⁵¹.

3.3. Limites e finalidades

É inegável que a manifestação do poder disciplinar do empregador poderá espoletar repercussões importantíssimas tanto na relação laboral, como no trabalhador. Desta forma, é importantíssimo averiguar os limites que a lei estabelece para a aplicação deste poder.

O art.º 328.º, n.º 1 do Código do Trabalho estabelece um elenco legal de sanções, a saber: a repreensão, a repreensão registada, a sanção pecuniária, a perda de dias de férias, a suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade e o despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação. Podemos observar, assim, sanções de carácter moral (repreensão simples ou registada), patrimonial (sanções pecuniárias) e expulsivo (de carácter temporário – suspensão – e definitivo – despedimento). Esta lista é exemplificativa, uma vez que, nos termos da lei, concretamente o n.º 2 do mesmo artigo, outros tipos de sanções podem ser fixados por instrumentos de regulamentação coletiva, apesar de, na prática, tal não acontecer usualmente.

A repreensão é a sanção mais complicada de compatibilizar com as exigências procedimentais, que vão além da audiência prévia exigida no n.º 6 do art.º 329.º. Isto é, nem quando exercida na presença do coletivo de trabalhadores em que, nesse caso, acarreta um certo grau de penalização moral para o incumpridor, se pode considerar como cumpridora da especial formalização e solenidade inerente às sanções disciplinares.

⁵¹ RAMALHO, M.R.P., 2015, *Tratado do Direito do Trabalho Parte I – Dogmática Geral*. 4ª edição. Coimbra: Almedina, pág. 467.

Por sua vez, a outra forma de repreensão, a repreensão registada ao requerer documento escrito que se destine a registo ou inserir no processo individual do trabalhador já demonstra um momento formal de consagração da sanção.

Estas duas sanções devem ser distinguidas das advertências e admoestações que se destinam necessariamente à conformação e reorientação da conduta dos trabalhadores e que não são propriamente sanções disciplinares, nem exigem qualquer procedimento próprio prévio.

A sanção pecuniária, efetivada através do desconto de salário, implica indiretamente a prestação de trabalho gratuito, mas a importância em questão tem de ser remetida pelo empregador ao Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, art.º 330.º, n.º 3, pelo que não assume qualquer carácter indemnizatório, tornando-se num oneroso procedimento. Trata-se das antigas “multas”, sanção com grande aplicação relativamente a certas atividades industriais, mas que, atualmente, não encontram grande aplicação.

A perda de dias de férias foi a última sanção a ser adicionada e demonstra uma aplicação moderada face à garantia mínima estabelecida na lei de vinte dias úteis de férias, presente no art.º 328.º, n.º 3, b). Esta sanção tem sido alvo de algumas críticas na doutrina, uma vez que conflite diretamente com um direito fundamental previsto no art.º 59.º, n.º 1, d) da CRP e, como refere Paula Ramalho “(...) ainda que a lei imponha como limites a esta sanção o gozo de 20 dias úteis de férias (art.º 328º, n.º 3, b) do CT), o óbice constitucional não é ultrapassado, porque o direito a férias é um direito do trabalhador que também prossegue um interesse público, pelo que não deveria ser admitida a sua limitação por um terceiro, mas apenas (e, ainda assim, só em termos estritos) pelo seu titular.”⁵².

Na suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade contrariamente ao que acontece com as importâncias advindas da sanção pecuniária, as retribuições não pagas em consequência desta sanção são retidas pelo empregador, mas este é obrigado a pagar à Segurança Social, a totalidade das contribuições a seu cargo e a descontar na retribuição remanescente a que o trabalhador tem direito a contribuição a cargo deste. Consiste numa alteração ao antigo art.º 370.º, n.º 2 do Código de Trabalho de 2003 que estabelecia que as contribuições de segurança social a cargo do empregador e do trabalhador continuavam a ser devidas, não providenciando mecanismos necessários, do que resultavam obrigações e responsabilidades para o empregador.

Por fim, o despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação. Esta sanção disciplinar revela a maior representação do poder disciplinar do empregador, razão pela qual é necessário discutir a sua aplicação. Sendo indubitavelmente a sanção disciplinar mais grave, este despedimento está diretamente associado à noção de justa causa que consiste no “(...) comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.”⁵³.

⁵² RAMALHO, M.R.P., 2016. *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*. 6ª Edição. Coimbra: Almedina, pág. 598.

⁵³ Art.º 351.º, n.º 1 Código do Trabalho.

Assim, o empregador não pode despedir o trabalhador sem justa causa, isto é, um comportamento ilícito e censurável em termos de culpa. Este conceito de justa causa encontra-se dividido em três partes: um elemento subjetivo que se conduz ao comportamento culposo do trabalhador, quer por omissão ou comissão; um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade de manutenção da relação de trabalho; e um nexo de causalidade entre o comportamento e a impossibilidade.

A título de exemplo, o legislador apresenta no n.º 2 do art.º 351.º algumas condutas que recaem neste âmbito, como desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores; falsas declarações relativas à justificação de faltas; lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa; entre outros. O importante a reter é que a justa causa exige sempre uma infração, ou seja, uma violação, ação ou omissão, de deveres legais ou contratuais que tem de ser alvo de análise para determinar se a sua gravidade e consequências inviabilizam a continuação da relação laboral.

Sobre a justa causa, realço as palavras do Supremo Tribunal de Justiça “(...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses do empregador, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação. Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.”⁵⁴.

O mesmo tribunal ainda acrescenta que “O despedimento-sanção corresponde a uma situação de impossibilidade prática da subsistência da relação laboral. É a solução postulada sempre que, na análise diferencial concreta dos interesses em presença, se conclua – num juízo de probabilidade/prognose sobre a viabilidade do vínculo, basicamente dirigido ao suporte psicológico e fiduciário que a interação relacional pressupõe – que a permanência do contrato constitui objetivamente uma insuportável e injusta imposição ao empregador, ferindo, desmesurada e violentamente, a sensibilidade e liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição do real empregador.”⁵⁵.

Como adiante se verificará, também no futebol o empregador não poder despedir o trabalhador sem justa causa. Contudo, importa ter em conta que face à exigência e escrutínio público da profissão, a relevância jurídico-disciplinar do atleta é avaliada não só na concreta prestação para que é contratado, como igualmente em comportamentos extra-laborais. Apesar de poder parecer (e em certos casos efetivamente ser) uma intromissão na esfera privada do atleta, a verdade é que o seu comportamento na vida pessoal e social pode produzir efeitos negativos na imagem do clube ou sociedade desportiva pelo facto do mediatismo que o futebol profissional tem.

⁵⁴ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12 de setembro de 2012, proc. 492/08.0TTLMG.P1.S1. Disponível em: www.dgsi.pt.

⁵⁵ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 16 de dezembro de 2021, proc. 3195/19.6T8VNF.G1.S1. Disponível em: www.dgsi.pt.

A título de exemplo, a possibilidade de um clube alegar justa causa para o despedimento de um jogador pelo facto de este ter saído à noite na véspera de um jogo ou viajado sem autorização do clube. Não obstante poder ser alvo de disciplina, parece-me que tal infração não consubstancia numa lesão manifesta dos interesses do clube ao ponto de inviabilizar a relação contratual.

De acordo com o art.º 330.º, n.º 1 Código do Trabalho “*a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração*”.

Para aferir a gravidade da conduta é necessário atender a critérios de razoabilidade especificados na lei, ou seja, é impreterível a impossibilidade de manutenção da relação laboral e inexigibilidade de manutenção do contrato. Nesse sentido, para a jurisprudência existe justa causa “*quando o estado de premência do despedimento seja de julgar mais importante que os interesses opostos na permanência do contrato*”⁵⁶ e a subsistência do contrato “*é aferida no contexto de um juízo de prognose em que se projeta o reflexo da infração e do complexo de interesses por ela afetados na manutenção da relação de trabalho, em ordem a ajuizar da tolerabilidade da manutenção da mesma*”⁵⁷.

Ora, para Monteiro Fernandes, o uso do termo “proporcional” não parece feliz, sendo melhor a expressão “proporcionada”. Para o autor, “*a ideia de proporcional envolve uma comparação de grandezas, a ideia de proporcionado implica apenas uma exigência de equilíbrio, de racionalidade global na prática disciplinar do mesmo empregador*”⁵⁸. É que o termo “proporcionada” encaixa melhor na apreciação disciplinar que é caracterizada por diversos fatores (culpa, gravidade, circunstâncias), cruzados entre si, praticamente insuscetíveis de quantificação e de comparação com outras situações.

Assim, a alusão legal a “proporcionalidade” deve ser compreendida de duas formas com vista à sanção justa: esta deve ser adequada em termos absolutos (tendo em consideração o grau de culpa e a gravidade das consequências da infração⁵⁹) e em termos relativos (por comparação com o tratamento dado a infrações de natureza e gravidade semelhantes).

Neste sentido, para apurar a graduação das sanções, o critério adotado prevê dois momentos: o da escolha do tipo de sanção e o da determinação da medida de punição a aplicar em concreto.

A lei estabelece limites às sanções e também o agravamento, para o dobro de alguns desses limites, art.º 328.º, n.º 3 e 4: as sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder 1/3 da retribuição diária e, no seu conjunto não podem exceder, em cada ano civil a retribuição correspondente a 30 dias; a suspensão não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, um total de 90 dias; e a perda de dias de férias não pode pôr em causa o

⁵⁶ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 14 de março de 2000, CJUSTJ, T. I, 2000, 280. Disponível em: www.dgsi.pt.

⁵⁷ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 28 de janeiro de 2016, proc. 1715/12.6TTPRT.P1.S1. Disponível em: www.dgsi.pt.

⁵⁸ FERNANDES, A.M., 2022. *Direito do Trabalho*. 21ª edição. Coimbra: Almedina, pág. 463.

⁵⁹ A título de exemplo, o caso de um trabalhador que é despedido por, num determinado dia, não cumprimentar o seu chefe.

gozo de 20 dias úteis de férias, sendo que os IRCT podem elevar para o dobro estes limites, mas não a perda de férias, art.º 328.º, n.º 4.

O legislador atenta como fator de agravamento a possibilidade de divulgação na empresa das sanções aplicadas, art.º 328.º, n.º 5 e é de aceitar que determinadas sanções possibilitem ao empregador uma escolha adequada da sanção aplicável, dispensando-o de aplicar muitas vezes sanções expulsivas.

Em Espanha, em relação à aplicação de faltas e sanções, o art.º 58.º estabelece que a sua aplicação depende de um sistema gradual de faltas e sanções que se encontra regulado nos diplomas legais ou na convenção coletiva de trabalho aplicável, sendo que é permitida a impugnação judicial ao trabalhador. O n.º 2 prevê um dado curioso ao prever que apenas as faltas graves e muito graves requerem uma comunicação ao trabalhador, na qual conste a informação das datas e dos factos que a motivam.

3.4. O exercício do poder disciplinar

Desde logo, importa iniciar pela definição de procedimento. O procedimento ou processo constitui uma sucessão ordenada de atos e formalidades tendentes à formação e manifestação de uma decisão. Este processo disciplinar consiste num conjunto de documentos cuja doutrina se divide quanto à necessidade de procedimento escrito, tendo em consideração que o Código não obriga o empregador a dar forma escrita ao procedimento, pelo menos nas sanções não expulsivas. A única verdadeira exigência legal, para todas as sanções excetuando o despedimento, é, então, a audiência prévia do trabalhador que pode assumir diversas formas, mas em tempo algum é exigida a forma escrita.

No fundo, o procedimento disciplinar procura averiguar os factos que podem constituir a infração disciplinar, as suas circunstâncias, autor, o grau de culpa e a eventual aplicação de uma sanção. Assim, não se destina a apurar, imparcial e objetivamente, uma verdade material, antes serve de fundamento a uma decisão disciplinar, suportando a convicção do empregador.

No art.º 329.º, o legislador menciona um procedimento disciplinar, procedimento próprio que antecede a aplicação das sanções disciplinares que garante uma audiência prévia, isto é, audição e defesa do arguido, art.º 329.º, n.º 6, uma manifestação do preceito constitucional, art.º 32.º, n.º 10 que garante ao arguido os direitos de audição e de defesa em qualquer processo sancionatório e a possibilidade de reclamar internamente da decisão ou recorrer a mecanismos, eventualmente existentes, de composição de conflitos, sem prejuízo do direito de impugnar judicialmente a sanção, art.º 329.º, n.º 7.

Este processo deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora teve conhecimento da infração, art.º 329.º, n.º 2⁶⁰. Na eventualidade de apenas existirem mera suspeitas, é necessário apurar um conhecimento com um mínimo de certeza e fundamento, razão pela qual é de

⁶⁰ Nos casos em que o empregador consista numa sociedade anónima ou por quotas, o prazo inicia a partir do conhecimento do facto com implicações disciplinares e o seu presumível autor pelo conselho de administração ou de gerência, salvo a competência disciplinar tenha sido delegada a alguém e este tenha o tal conhecimento.

aceitar que o procedimento disciplinar seja antecedido de averiguações e só após as suas conclusões é que se considera dado como conhecimento da infração.

O procedimento disciplinar encontra-se sucintamente dividido em três fases, a saber: a instrução ou investigação, a defesa ou audiência e a decisão.

A primeira fase procura reunir os elementos de prova da existência do facto punível, da pessoa do autor e do seu grau de responsabilidade. Terminada a instrução, se houver necessidade do procedimento de prosseguir, ao trabalhador será enviado um documento escrito com a descrição dos factos de que é acusado e das circunstâncias que rodearam essa prática - a nota de culpa. Esta concretização dos factos na nota de culpa permite ao trabalhador apreender os factos de que é acusado e preparar uma legítima e adequada defesa dos mesmos.

No caso específico da aplicação de sanção de despedimento disciplinar, cujo regime vem regulado nos artigos 353.º e seguintes, junto com a nota de culpa deverá ser emitida a comunicação escrita da intenção de proceder ao despedimento que demonstrará o pré-juízo sobre a adequação objetiva desses factos ao preenchimento de justa causa para despedimento. A falta desta descrição circunstanciada dos factos dá lugar, em princípio, à invalidade do procedimento, nos termos do art.º 382.º, n.º 2, a).

Relativamente à nota de culpa e concretamente ao apuramento da sua irregularidade, o Supremo Tribunal de Justiça entende que deve ser apreciada à luz de um “*critério de adequação funcional*”. Segundo este “*a exigência legal de que a nota de culpa contenha uma descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao arguido tem por óbvia finalidade permitir a este o perfeito conhecimento dos factos (faltas disciplinares) que lhe são atribuídos, a fim de poder organizar adequadamente a sua defesa, daí que, embora elaborada deficientemente a nota de culpa, se constatar, através da defesa apresentada pelo arguido, que o mesmo entendeu convenientemente a acusação, deverá considerar-se sanado aquele vício, em virtude de se mostrar alcançado o fim tido em vista com aquela exigência legal.*”⁶¹.

Quanto à defesa ou audiência, esta consiste no momento em que o trabalhador responde à nota de culpa e pode requerer o exame do procedimento, a junção de documentos, a inquirição de testemunhas e outras diligências destinadas a apurar a sua versão dos factos, bem como tudo o que puder orientar à sua não responsabilização. Esta segunda fase é de extrema importância, uma vez que é condição de validade do processo disciplinar, art.º 329.º, n.º 6. Significa isto que se o trabalhador não passar por esta fase, não lhe for permitido defender-se, a sanção disciplinar que lhe vier a ser aplicada padece de nulidade, podendo o trabalhador recorrer aos tribunais.

Por fim, a última fase: a decisão - o momento em que se aprecia e resolve o caso. O art.º 329.º, n.º 3 estabelece um prazo para a conclusão do procedimento: o trabalhador tem de ser notificado da

⁶¹ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 27 de fevereiro de 2002, proc. 02S2239. Disponível em: www.dgsi.pt.

decisão final num prazo de 1 ano desde a data em que o processo é instaurado. Este prazo de prescrição do procedimento disciplinar é, no fundo, um condicionamento do direito de punir.

Assim que for decidida a sanção a aplicar, esta tem de ser executada nos três meses subsequentes, sob pena de caducidade, art.º 330.º, n.º 2. Não recaem no escopo deste prazo, a sanção de diminuição de dias de férias, que, para sua efetividade, é considerada aplicada pela simples notificação ao trabalhador; nem a sanção pecuniária ou suspensão disciplinar que não terão de obedecer a este prazo nos casos em que o contrato esteja suspenso.

Adicionalmente, a lei ainda estabelece mais dois prazos de caducidade de ação disciplinar, no art.º 329.º, n.º 1 e 2.

As infrações disciplinares prescrevem ao fim de um ano a contar do momento em que tiveram lugar, ou seja, refere-se a lei ao direito do empregador em encetar qualquer procedimento destinado a fundamentar a eventual aplicação de uma sanção. Este prazo conta-se desde a data da infração e não desde o momento em que o empregador dela teve conhecimento, como acontece no prazo para iniciar o procedimento disciplinar⁶². O objetivo do legislador passa por evitar que a perspectiva da punição de uma eventual falta pare indefinidamente sobre o trabalhador, o que acabaria por condicionar o seu comportamento e a capacidade reclamatória. Ademais, um lapso temporal excessivo entre a infração e a possível sanção não vai ao encontro do carácter e fins próprios da sanção preventiva e não retributiva.

O segundo prazo de caducidade é de sessenta dias e fundamenta-se no facto de a maior ou menor lentidão no desencadeamento do processo disciplinar exprimir o grau de relevância e importância atribuído pelo próprio empregador à conduta. A ideia reside numa presunção *iuris et de iure* de irrelevância disciplinar através do facto do processo não se iniciar dentro dos sessenta dias subsequentes ao conhecimento da referida conduta.

Em qualquer um dos três prazos, trata-se, no fundo, da extinção, em função do decurso do tempo, da faculdade legalmente atribuída ao empregador de exercício do seu poder disciplinar. Indiretamente, o que está em causa é o direito de punir: a sanção é legalmente inviável sem que o procedimento seja realizado de acordo com os trâmites legais.

Ora, uma coisa é a titularidade do poder disciplinar, enquanto genuíno poder punitivo privado que, como já referido, emana do próprio contrato de trabalho e manifesta a supremacia ou autoridade do empregador nessa relação; e outra é a questão do seu exercício.

Nos termos do art.º 98.º do Código do Trabalho, “*o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho*”, o que significa, como já demonstrado, que lhe é atribuída a faculdade de aplicar sanções disciplinares ao trabalhador e que caracteriza como um poder subjetivo, reconduzível à categoria de direito potestativo face à posição de sujeição a que o trabalhador se encontra e às alterações que o seu exercício podem implicar na esfera jurídica do mesmo.

⁶² Em caso de infração continuada, entende a doutrina maioritária de que será a data de prática da última infração.

De facto, embora seja um poder exclusivo do empregador, este pode ser exercido diretamente pelo empregador ou por superior hierárquico do trabalhador, sendo igualmente comum serem advogados a tramitar os procedimentos disciplinares e a decidir da aplicação de sanções, desde que munidos dos necessários poderes de representação⁶³.

Assim, o empregador pode delegar os seus poderes punitivos, com a garantia de que o exercício irá respeitar os termos estabelecidos pelo empregador: estarão sujeitos à conformação do legítimo titular desse direito.

Tratando-se de um direito potestativo ambivalente pautado por um caráter gravoso nesta característica de manifestação de poder punitivo é de extrema importância salientar que o seu exercício, apesar de gozar de uma determinada elasticidade e discricionariedade, transporta uma responsabilidade perante os limites gerais da boa-fé e do abuso do direito.

A este respeito, é de importante nota a distinção que Pedro de Sousa Macedo apresenta entre direito subjetivo e poder-dever⁶⁴.

O direito subjetivo defende um interesse próprio, exercido pessoalmente ou por representação, mas que é sempre definido pela vontade do respetivo titular, não se encontrando sujeito a critérios exteriores a esse interesse próprio.

O poder-dever (ou poder funcional) é o caso do poder paternal, poder tutelar, curadoria provisória, a administração da herança, em que o titular goza do uso da discricionariedade em que escolhem o se, o como ou o quando da atuação em concreto.

Isto releva, pois, quanto ao poder disciplinar, o empregador deve exercê-lo não por motivos pessoais, mas atendendo ao interesse da empresa. Entende-se que ocorreu abuso de direito na relação laboral sempre que o poder diretivo é exercido, não por uma finalidade organizativa do processo produtivo, mas para impor uma sanção indireta. O ordenamento jurídico português demonstra uma atenção especial às sanções abusivas considerando-as quando ocorram como reações contra reclamações legítimas, denúncias e exercício de direitos no âmbito dos direitos relativos à igualdade, não discriminação e proibição do assédio, recusa de cumprimento de ordens a que se não deve obediência, represálias por funções em estruturas representativas e, em geral, pelo exercício de direitos ou garantias que assistem ao trabalhador.

Em regra, de acordo com o art.º 331.º, n.º 2, a) e b), presumem-se abusivas as sanções aplicadas dentro do prazo de 6 meses após os factos ou um ano no caso de reclamação ou exercício de direitos relativos à igualdade e não discriminação e proibição de assédio.

No que diz respeito ao controlo do poder disciplinar, este pode ocorrer pela estrutura hierárquica, por mecanismos previstos em IRCT⁶⁵ e ainda de forma judicial, em ação intentada pelo

⁶³ Acórdãos do TRE de 11-04-2019, proc. 071/18.9T8EVR-A.1 e do TRP de 19-12-2012, proc. 477/11.9TTVRL-A.P1 e de 13-07-2011, proc. 161/09.3TTVLG.P1. Disponível em: www.dgsi.pt.

⁶⁴ MACEDO, P.S., 1990. *Poder Disciplinar Patronal*. Coimbra: Almedina, pág. 23.

⁶⁵ Art.º 329.º, n.º 7.

trabalhador que se considere injustamente ou ilicitamente punido. Além disso, outro método de controlo passa pela consulta do livro registo de sanções disciplinares: no art.º 332.º, n.º 1 o legislador exige aos empregadores o registo, em livro próprio, das sanções disciplinares para a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis.

Quanto ao prazo para impugnar a sanção disciplinar, a lei não o estabelece, mas os tribunais usualmente consideram aplicável o prazo de um ano, prazo este que estava previsto na antiga redação do Código do Trabalho de 2003 para o despedimento.

Ainda dentro do exercício do poder disciplinar, é inegável que este se encontra sob um controlo judicial “a posteriori”, mas tendo sempre em consideração a sua natureza discricionária e o facto de estarmos perante um poder de gestão do empregador que serve os fins da organização empresarial, razão pela qual o Tribunal não tem competência para determinar pela alteração da sanção aplicada, apenas para averiguar se determinada medida disciplinar é justa e legal.

Nesse sentido, “*sendo o poder disciplinar um «poder de gestão», dificilmente o juiz estará em condições (se é que lhe é lícito) de analisar qual a sanção substitutiva adequada à gravidade da infração, quando a apreciação da gravidade da infração -e, conseqüentemente, a escolha da sanção a aplicar e a determinação da sua medida supõe um juízo valorativo do empregador, juízo esse que apenas se pode fundamentar em critérios da própria entidade patronal, uma vez que são condicionados pelos interesses da organização cuja gestão lhe compete em exclusivo*”⁶⁶.

3.4.1. O exercício do poder disciplinar no Contrato de Trabalho Desportivo de Futebol Profissional

Como em qualquer outra área profissional, em relação ao futebol, o direito evoluiu no sentido de proteger os trabalhadores relativamente aos seus direitos na sua relação laboral, especialmente no que diz respeito à forma e amplitude do poder disciplinar do empregador. Longe vão os tempos em que dois delegados sindicais do Caldas Sport Clube foram suspensos por terem manifestado a sua oposição aos castigos aplicados pelo clube aos jogadores que participaram numa reunião do sindicato organizada em Picassinos e deixaram a reunião após as 23 horas, como ocorreu em dezembro de 1964.

Genericamente, há dois tipos de procedimentos disciplinares: aquele que se destina à aplicação da sanção de despedimento e aquele que se destina à aplicação de uma sanção conservatória.

Naturalmente, a aplicação deste último não exigirá a rigidez necessária do procedimento que tenha em vista a aplicação da sanção expulsiva. Aliás, o que o legislador prevê para estes casos é a determinação dos prazos a observar no procedimento, se permite ou não a suspensão preventiva do trabalhador e garantir que a sanção não pode ser aplicada sem audiência do trabalhador.

⁶⁶ PINTO, M., MARTINS, P.F., CARVALHO, A.N., 1994. *Comentário às Leis do Trabalho, Vol. I*. Lisboa: Editora Lex., pág. 146.

No regime do contrato de trabalho desportivo, a Lei n.º 54/2017 de 14 de julho não apresenta um procedimento próprio, pelo que se remete para o procedimento disciplinar presente no Código do Trabalho. Sobre esta matéria, este diploma debruça-se em três momentos.

O primeiro, no seu art.º 18.º, n.º 4 prevê que “*A aplicação de sanções disciplinares deve ser precedida de procedimento disciplinar no qual sejam garantidas ao arguido as adequadas garantias de defesa.*”. Uma manifestação do princípio da processualidade, um dos princípios de base do poder disciplinar no Direito do Trabalho, de acordo com o qual a aplicação de uma sanção disciplinar deve ser precedida de um processo próprio, destinado a apurar/averiguar da gravidade dos factos e sua integração em infração disciplinar, o grau de culpa do trabalhador e, por fim, a decidir qual a sanção aplicar.

O segundo, no número seguinte, reforça que a sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator. Assim, a sanção aplicável deve estar em coerência com a prática disciplinar da empresa, tendo o empregador de ter em consideração todas as circunstâncias agravantes ou atenuantes que respeitem ao trabalhador.

Neste sentido, importa salientar as palavras do Supremo relativamente a este tema “*(...) uma coisa é, pois a titularidade do poder disciplinar (um genuíno poder punitivo privado, nas palavras de J. Leal Amado), enquanto emanação essencial contida no contrato de trabalho, que, por definição conforma a posição de supremacia ou Autoridade do empregador; nessa relação, por contraposição à característica subordinação jurídica do trabalhador; outra é a questão do seu exercício. (...) o seu exercício – conferindo embora ao seu titular uma certa margem de natural elasticidade/discricionariedade – acarreta simultaneamente uma acrescida responsabilidade ante os limites gerais decorrentes da boa fé e do abuso do direito.*”⁶⁷

O terceiro, e apesar de não regular um procedimento disciplinar próprio, esta lei apresenta uma alteração relativamente ao prazo de prescrição do procedimento disciplinar comum, no art.º 18.º, n.º 6: 180 dias a contar da data em que o mesmo é instaurado quando, nesse prazo, o praticante não seja notificado da decisão final, em comparação com o prazo de 1 ano previsto no art.º 329.º, n.º 3 do CT. Esta diferença justifica-se tendo em conta o contexto desportivo em que as sanções disciplinares devem ser aplicáveis no decurso da corrente época desportiva em que ocorreu a infração pelo trabalhador.

No que concerne ao diploma previsto para os jogadores profissionais de futebol, a Convenção Coletiva dedica o seu artigo 16.º apenas ao exercício do poder disciplinar.

No seu n.º 1 vem previsto que as sanções disciplinares de multa, suspensão do trabalho com perda de retribuição e despedimento com justa causa só podem ser aplicadas em resultado de processo disciplinar organizado nos termos legais, sob pena de nulidade. As restantes sanções disciplinares, repreensão e repreensão registada, poderão ser aplicadas com dispensa de processo disciplinar, sem prejuízo da prévia audiência do jogador, de acordo com o n.º 2.

⁶⁷ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 21 de março de 2012, proc. 161/09.3TTVLG.P1.S1. Disponível em: www.dgsi.pt.

Ao encontro desta redação vão as palavras de António Monteiro Fernandes “*a única verdadeira exigência legal, para todos os casos em que não esteja em jogo o despedimento, é a de «audiência prévia» do trabalhador (art.º 329.º/6), que pode assumir muitas formas, mas que nada impõe que seja preenchida através de escritos.*”⁶⁸

No n.º 3, a Convenção Coletiva não determina um regime distinto do regime geral no Código do Trabalho: o procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora teve conhecimento da infração e a execução da eventual sanção disciplinar só poderá ter lugar nos três meses seguintes à decisão, tal como regulado nos art.º 329.º, n.º 2 e 330.º, n.º 2.

Nas palavras de António Monteiro Fernandes, “*o prazo de caducidade – de sessenta dias – (...) assenta na ideia de que a maior ou menor lentidão no desencadeamento do processo disciplinar exprime o grau de relevância atribuído pelo empregador à conduta (eventualmente) infractora; o facto de esse processo não se iniciar dentro dos sessenta dias subsequentes ao conhecimento da referida conduta constitui presunção iuris et de iure de irrelevância disciplinar. Assim, o direito de «agir» contra o trabalhador, iniciando o procedimento disciplinar, extingue-se.*”⁶⁹⁷⁰

Relativamente aos prazos de 180 dias e 60 dias, não dispondo a Lei n.º 54/2017, de 24 de julho, nem a Convenção Coletiva em disposição contrária, aplica-se o regime comum do Código do Trabalho que prevê a interrupção dos mesmos com a comunicação da nota de culpa, art.º 353.º, n.º 3 ou com a instauração de procedimento prévio de inquérito, art.º 352.º.

Por fim, no n.º 4, é permitido ao empregador, com a notificação da nota de culpa, suspender preventivamente o atleta, sem perda de retribuição, se a presença se mostrar inconveniente, de igual modo como o regime geral do art.º 329.º, n.º 5 CT.

Em Espanha, o Convenio Coletivo para la actividad de fútbol profesional prevê um Anexo V – o Reglamento General de Régimen Disciplinario que estabelece as bases do regime disciplinar aplicável às relações laborais existentes entre as SADs e aos Clubes pertencentes à LNFP e aos jogadores inscritos nas competições profissionais de futebol.

O artigo 1.º, n.º 2 permite que se estabeleça no contrato de trabalho outras condutas, sempre de natureza leve, no âmbito da necessidade de organização da entidade empregadora e sem que possam ser sancionadas de um modo mais grave que as faltas de igual natureza conforme o Regulamento.

Em relação aos princípios gerais que moldam este diploma, o artigo 2.º apresenta-os: os poderes disciplinares em matéria de direito do trabalho são do Clube ou SAD, sendo exercido pelos órgãos diretivos designados; não podem ser sancionadas disciplinarmente as ações ou omissões que não estavam tipificadas como faltas à data do acontecimento do facto, vigorando, ainda, o princípio da

⁶⁸ FERNANDES, A.M., 2022. *Direito do Trabalho*. 21ª edição. Coimbra: Almedina, pág. 466.

⁶⁹ FERNANDES, A.M., 2022. *Direito do Trabalho*. 21ª edição. Coimbra: Almedina, pág. 468.

⁷⁰ No mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 15 de setembro de 2016, proc. 14633/14.T2SNT.L1.S1. Disponível em: www.dgsi.pt.

retroatividade dos efeitos sancionadores mais benéfico para o infrator; qualquer infração que consista no incumprimento de alguma obrigação do jogador constitui uma falta; se determinados factos implicarem a prática de duas ou mais infrações, estas serão punidas conjuntamente, de acordo com o princípio geral *non bis in idem*; deverão ser respeitados os princípios da presunção de inocência, direitos de audiência e de defesa do arguido e o princípio da imputabilidade, que exige a existência de dolo ou culpa por parte do autor da infração; e as faltas poderão ser leves, graves ou muito graves.

Dentro da atuação do infrator existem circunstâncias que podem modificar a responsabilidade do imputado. Assim, no art.º 3.º, o legislador estabeleceu circunstâncias que podem exonerar, atenuar ou agravar a responsabilidade do imputado.

As causas que podem exonerar a responsabilidade do imputado são o caso fortuito, a força maior e a legítima defesa.

Já as circunstâncias consideradas como atenuantes são: o arrependimento espontâneo, antes da notificação da instauração do correspondente processo disciplinar, que consiste na reparação ou redução, por parte do autor, dos efeitos da sua conduta ou em dar uma satisfação adequada à parte ofendida ou reconhecer formal e expressamente os factos em causa e comprometer-se, se for caso disso, a proceder a uma correção pública; ter ocorrido, imediatamente antes da prática da infração, uma provocação suficiente; a legítima defesa incompleta; e a ação ser preterintencional.

No que diz respeito às causas tidas como agravantes da responsabilidade do infrator, o legislador espanhol estipula a reincidência, que ocorre quando o autor tiver sido anteriormente punido por um ato da mesma natureza ou semelhante ao que vai ser punido e ainda tiver um registo dessa infração anterior em vigor; a reiteração, que ocorre quando o autor tiver sido anteriormente punido por um ato de natureza diferente do que vai ser punido e ainda tiver um registo dessa infração anterior, sendo que, se a infração anteriormente sancionada for de menor gravidade, para que se aplique a reiteração, é necessário que tenha sido aplicada mais do que uma sanção definitiva e que o registo dessa infração ainda esteja em vigor.

Ademais, quanto à sanção aplicável, se não se verificarem circunstâncias atenuantes ou agravantes, o Clube ou SAD aplicará a sanção correspondente no seu grau médio. Contudo, se apenas existirem circunstâncias atenuantes, a sanção será aplicada no grau mínimo e, se apenas se provarem circunstâncias agravantes, no grau máximo. Existindo ambas, será racionalmente ponderado de acordo com o seu número e importância para a aplicação da sanção.

Tal como referido, de acordo com o Regulamento, as faltas podem assumir três naturezas diferentes: leves, graves e muito graves, cujas listas se encontram enumeradas nos artigos 4.º, 5.º e 6.º, respetivamente.

Consideram-se alguns exemplos de faltas leves, a saber: não notificar o Clube ou SAD com antecedência do motivo da ausência ao trabalho, salvo se comprove a impossibilidade de o fazer e sem prejuízo de posterior justificação, consoante o caso; a manifesta e injustificada impropriedade na relação com terceiros no âmbito da prestação de serviços; não respeitar os requisitos mínimos de higiene

pessoal; ou ainda faltas de pontualidade a sessões de treino, produzidas no prazo de um mês quando corresponda a um atraso de vinte minutos, na soma do tempo total das faltas.

Relativamente às faltas graves, o tipo de faltas com maior catálogo previsto no Regulamento, constituem exemplos: a acumulação de três faltas leves durante uma temporada; não utilizar, salvo autorização expressa, a indumentária oficial fornecida pelo Clube ou SAD em jogos, treinos, concentrações, deslocações oficiais ou outras atividades relacionadas com a relação laboral, com exceção do calçado desportivo e luvas que deverão ser escolhidos pelo atleta; a grave e flagrante desobediência às ordens ou instruções de Diretores, Gerentes ou Treinadores do Clube ou SAD, cujo cumprimento é exigido no âmbito das respetivas competências; a participação em eventos organizados relacionados com futebol que requeiram esforço físico significativo ou a prática de atividades físicas de alto risco, sem prévia autorização do Clube.

Por fim, como faltas muito graves, a natureza mais pesada deste elenco de infrações disciplinares, temos por exemplo: a acumulação de três faltas graves durante uma temporada; a desobediência que implique uma falta disciplinar grave ou que cause prejuízo grave ao Clube ou SAD, incluindo o incumprimento de uma sanção; a diminuição manifesta, voluntária e contínua do desempenho normal ou acordado do trabalho; as ações destinadas a manipular, através de uma contrapartida financeira, de intimidação ou de simples acordo, o resultado de uma prova ou competição.

Naturalmente, a sanção aplicada a cada falta está diretamente ligada à natureza desta última. Enquanto para as faltas leves, a sanção pode consistir em advertência verbal, advertência por escrito, até um dia de suspensão de emprego e remuneração ou multa até 4% do salário mensal, para as faltas graves apenas poderá ocorrer suspensão de emprego e remuneração de dois a dez dias ou multa até 7% do salário mensal e para as faltas muito graves, as sanções podem compreender uma suspensão de emprego remuneração de onze a trinta dias, multa até 25% do salário mensal ou despedimento. No caso das sanções económicas, estas encontram-se correlacionadas com o saldo mensal de cada futebolista, sendo graduadas em mínimo, médio e máximo.

Relativamente à prescrição, também a natureza das faltas releva para a determinação do prazo: cinco dias para as faltas leves, dez dias para as graves e vinte dias para as muito graves, contados a partir do dia em que o Clube ou SAD tiveram conhecimento do facto e, em todo o caso, seis meses desde a infração, salvo ocultação fraudulenta. O prazo de prescrição é interrompido pela notificação da instauração de um processo disciplinar.

O procedimento para aplicação de uma sanção vem regulado no artigo 9.º, de onde decorre que, para a aplicação de qualquer sanção, é necessária a realização de uma investigação contraditória preliminar. Este inicia-se com a notificação do infrator em causa da decisão do Clube ou SAD de instaurar um processo e, no prazo de cinco dias úteis ou três dias úteis, consoante se trate de faltas graves e muito graves ou leves, é elaborada uma acusação onde o arguido é notificado para, no prazo de dez dias úteis ou cinco dias úteis, consoante se trate de faltas graves e muito graves ou leves, se pretender, apresentar a sua defesa, expondo os motivos e propondo as provas que pretende produzir. Ao mesmo

tempo da notificação da acusação, o infrator é informado se considera oportuna a comunicação à AFE. Apresentada a contestação ou decorrido o prazo para a sua apresentação, o Clube ou SAD ordenará, se for caso disso, a abertura de um período probatório de mais dois ou cinco dias úteis. No prazo de mais cinco ou três dias úteis, consoante o grau da falta, o Clube ou SAD notifica o arguido da resolução do contraditório através de comunicação escrita, cuja cópia será igualmente enviada à AFE. Em caso de aplicação de sanção, o infrator pode intentar as ações adequadas nos termos da legislação em vigor para a defesa dos seus interesses. Caso se trate de uma falta muito grave, em certas circunstâncias especiais previamente acordadas, o Clube ou SAD pode decidir, em qualquer momento da tramitação do processo, pela suspensão do arguido durante o contraditório, mas apenas por um período máximo de quinze dias, sendo o arguido reintegrado na situação laboral findo esse prazo.

Por fim, se o Clube determinar pela aplicação de uma sanção, é obrigatória a comunicação por escrito ao jogador, indicando a forma, a data em que produzirá efeitos e os factos que a motivam, art.º 10.º. Estas sanções impostas serão registadas pelos Clubes ou SADs nos processos pessoais dos jogadores, sendo consideradas anuladas, em caso de faltas leves, após noventa dias, em caso de faltas graves, após cento e vinte dias e, em caso de faltas muito graves, após um ano, em todos os casos, a contar da data em que a sanção se tornou definitiva, art.º 11.º.

3.5. Sanções indiretas

3.5.1. Redução da categoria profissional ou nível do trabalhador

A posição do trabalhador na estrutura da empresa é definida pelo conjunto de serviços e tarefas que formam o objeto da prestação laboral e, conseqüentemente, a sua categoria determina-se pela relação entre a classificação atribuída e as funções exercidas.

O legislador estabelece como garantia do trabalhador a irreversibilidade da sua categoria, ao prever no art.º 129.º, n.º 1, e)⁷¹ a proibição do empregador em mudar o trabalhador para uma categoria inferior, salvo os casos previstos na lei.

Na integração do trabalhador em determinada categoria profissional tem de se apurar as fundamentais funções exercidas, no sentido de que não é imprescindível que o trabalhador exerça todas as funções correspondentes a determinada categoria descrita na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva, mas antes que se encaixe o núcleo essencial das funções efetivamente prestadas.

De facto, a categoria profissional afere-se pelas funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador. No entanto, o termo categoria é desconstruído na jurisprudência⁷² em: categoria-função ou contratual e categoria-estatuto ou normativo.

⁷¹ Art.º 129.º, n.º 1, e) do CT: “É proibido ao empregador: e) mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste Código.”.

⁷² Acórdão do TRC de 08-06-2018, proc. 1065/17.1T8LRA.C1. Disponível em: www.dgsi.pt.

A categoria-função ou contratual do trabalhador corresponde às funções essenciais que decorrem da obrigação contratual e pelas alterações que decorreram do próprio contrato de trabalho, isto é, consiste na dimensão qualitativa da prestação do trabalho – o conjunto de tarefas que compõem o objeto da prestação de trabalho por parte do trabalhador e à qual corresponde normalmente uma designação.

A categoria-estatuto ou normativo estabelece a posição do trabalhador na organização da empresa mediante a associação das suas funções a uma categoria definida, cujas tarefas específicas se descrevem na lei ou nos instrumentos da regulamentação coletiva de trabalho, de onde decorre a aplicação do regime laboral previsto para a situação.

Assim, o princípio base é o da substancialidade ou efetividade, isto é, a função corresponde ao conjunto de tarefas que, de facto, o trabalhador executa e não a uma denominação formal que lhe é atribuída.

Como prevê o Supremo Tribunal de Justiça⁷³, “*A categoria profissional do trabalhador afere-se em razão das funções efetivamente por ele exercidas, em conjugação com a norma ou convenção que, para a respetiva atividade, indique as funções próprias de cada uma, sendo elemento decisivo o núcleo funcional que caracteriza ou determina a categoria em questão*”.

O mesmo Tribunal determina que⁷⁴ “*a posição do trabalhador, na organização da empresa, define-se através de um conjunto de serviços e tarefas que formam o objeto da prestação laboral, pelo que a sua categoria profissional se determina por referência à classificação normativa, no quadro das funções efetivamente exercidas*” e ainda que “*a categoria-função corresponde ao essencial das funções que o trabalhador se obrigou a desempenhar pelo contrato de trabalho, podendo a categoria profissional ser atendida na aceção de «categoria-estatuto» ou normativa, como aquela que define a posição do trabalhador na empresa, cujas tarefas típicas se encontram descritas na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva.*”.

Ora, como referido, há casos em que o legislador tipificou exceções a este princípio, a saber os artigos 119.º, 120.º, n.º 5 e 164.º, n.º 1, a).

O art.º 119.º com a epígrafe “*Mudança para categoria inferior*” prevê que, para a verificação deste preceito, é necessário estarem preenchidos três requisitos: a existência de acordo entre o trabalhador e o empregador, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador e com autorização da ACT.

O art.º 120.º, n.º 5 estipula que “*salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas*”. Este preceito vem no sentido da mobilidade funcional permitida pelo legislador no mesmo artigo, isto é, o empregador poderá, se o interesse da empresa assim o exigir, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não

⁷³ Acórdão do STJ de 23-02-2012, proc. 4535/06.3TTLSB.L1.S1. Disponível em: www.dgsi.pt.

⁷⁴ Acórdão do STJ de 09-10-2013, proc. 961/09.4TTVNG.P1.S1. Disponível em: www.dgsi.pt.

compreendidas na atividade para a qual foi contratado, desde que tal não comprometa modificação substancial da sua posição.

Por fim, o art.º 164.º, n.º 1, a) “1. *Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito: a) Caso se mantenha ao serviço da empresa, a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço, ou a correspondente à categoria a que tenha sido promovido ou, ainda, a actividade prevista no acordo a que se refere a alínea c) ou d) do n.º 3 do artigo 162.º*”. Com o seu regime regulado nos artigos 161.º e seguintes, a comissão de serviço é uma cláusula acessória que pode ser inserida no contrato de trabalho quando estiver em causa um determinado tipo de funções a desempenhar pelo trabalhador caracterizadas por uma especial relação de confiança interpessoal. Para tal, é necessário estarmos perante trabalhadores que ocupem cargos de direção ou que assessoram trabalhadores com esses cargos, as suas funções têm de revelar poderes organizacionais e de gestão típicas do empregador e o contrato de comissão tem de observar a forma escrita, bem como outras formalidades formais⁷⁵.

Em Espanha, a figura da categoria profissional⁷⁶ é denominada por “*grupo profesional*” e o Estatuto de los Trabajadores define como “(…) *el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador* [o que reúne as competências profissionais, as qualificações e o conteúdo geral do serviço, podendo incluir diferentes tarefas, funções, especializações profissionais ou responsabilidades atribuídas ao trabalhador].”⁷⁷. A atribuição a uma determinada categoria profissional remete, em primeiro lugar, para as convenções coletivas ou, na sua ausência, para os acordos entre a empresa e os trabalhadores e trata-se de uma classificação objetiva, baseada no posto de trabalho que tem por base critérios que garantam a ausência de discriminação entre mulheres e homens, ao contrário da classificação subjetiva que o conceito de categoria profissional costumava implicar.⁷⁸

Relativamente à alteração do grupo profissional inserido, o diploma em apreço prevê a figura da mobilidade funcional, no seu artigo 39.º. Esta mobilidade que implica modificar o trabalhador de posto de trabalho dentro da mesma empresa pode ser ascendente, caso em que o trabalhador realiza tarefas e assume responsabilidades maiores do que as normalmente assumidas no seu posto de trabalho; ou descendente, caso em que o trabalhador começa a realizar tarefas abaixo da sua categoria profissional, designado de degradação de posto de trabalho. Em qualquer uma das modalidades, é necessário estarem reunidos três requisitos: existirem razões técnicas ou organizacionais que justifiquem a mudança de posto; a mudança ser efetuada durante o tempo estritamente necessário; os representantes sindicais

⁷⁵ Por exemplo, indicação do cargo ou função a desempenhar na comissão de serviço.

⁷⁶ Relativamente a este tema ver CASTRO, J.G., 2014. Determinación cualitativa de la prestación de trabajo: la clasificación profesional. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Online), 38. Disponível em: [Determinación cualitativa de la prestación de trabajo: la clasificación profesional - Dialnet \(unirioja.es\)](http://unirioja.es).

⁷⁷ Artigo 22.º, n.º 2 do Estatuto de los Trabajadores.

⁷⁸ O conceito de categoria profesional foi substituído por grupo profesional pelo Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de fevereiro, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

serem informados da situação. Na eventualidade de os requisitos não se encontrarem preenchidos, uma redução de categoria só pode ocorrer se for efetuada por acordo entre as partes ou de acordo com o regulamento previsto no ET para a modificação substancial das condições de trabalho, mediante comunicação prévia de 15 dias ao trabalhador.

Se a modificação de grupo profissional consistir numa alteração descendente do posto de trabalho prejudicial para a sua formação e atente à dignidade do trabalhador, esta pode integrar uma alteração substancial das condições de trabalho e, conseqüentemente, possibilitar ao trabalhador a rescisão do contrato de trabalho com direito a indemnização, artigo 50.º do ET.

Nesse sentido, o caso levado a cabo no TSJ de Madrid⁷⁹ em que um trabalhador, vinculado a uma empresa há 41 anos, que era responsável pelo controlo e fiscalização do funcionamento de uma estação de autocarros viu as suas funções serem alteradas para a venda de títulos de transportes na bilheteira. Para o tribunal, a possibilidade de invocar a extinção do contrato de trabalho “*se extiende a todas las condiciones laborales siempre que hayan sido sustancialmente modificadas, dependiendo el éxito de la acción resolutoria de la concurrencia de dos requisitos: que se haya producido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de manera unilateral por el empresario y que esta decisión empresarial resulte lesiva para la formación profesional o la dignidad de la persona trabajadora* [é extensivo a todas as condições de trabalho, desde que tenham sido substancialmente modificadas, dependendo o êxito da ação de rescisão da verificação de dois requisitos: que tenha havido uma modificação substancial das condições de trabalho unilateralmente pelo empregador e que essa decisão empresarial seja prejudicial à formação profissional ou à dignidade do trabalhador]”.

No que concerne ao futebol, a questão da redução de categoria profissional está associada aos casos dos jogadores que são relegados para uma equipa secundária, como equipa B ou sub-23, maioritariamente relacionado com a perda de performance ou como um castigo por comportamento indevido.

A título de exemplo, o caso do médio francês Rosier do Estoril Praia que foi afastado do plantel principal e colocado a treinar com os sub-23 por ter recusado renovar contrato com o clube de Cascais⁸⁰; a situação do grego Andreas Samaris, no Sport Lisboa e Benfica, que foi relegado para a equipa B por não abdicar da totalidade dos seus salários na proposta de rescisão contratual⁸¹; ou ainda o mais recente caso de David Carmo, despromovido à equipa B do Futebol Clube do Porto por conduta inadequada⁸².

Assim, urge saber se este castigo aplicável a um jogador que milita na equipa principal constitui ou não uma redução de categoria profissional que enquadre na legislação ou uma sanção abusiva.

⁷⁹ STSJ de Madrid de 18 de dezembro de 2015 (rec. 563/2015). Disponível em: [Consejo General del Poder Judicial: Buscador de contenidos](https://www.consejojudicial.es/bsc/buscador/contenidos).

⁸⁰ Notícia do Record: <https://www.record.pt/futebol/futebol-nacional/liga-betclic/estoril/detalhe/rosier-afastado-do-plantel-do-estoril-esta-agora-a-treinar-nos-sub-23> (consultada a 01/08/2024).

⁸¹ Notícia do Mais Futebol: <https://maisfutebol.iol.pt/jorge-jesus/21-07-2021/benfica-samaris-despromovido-a-equipa-b> (consultada a 01/08/2024).

⁸² Notícia do Observador: <https://observador.pt/2023/12/21/defesa-david-carmo-relegado-para-a-equipa-b-do-futebol-clube-do-porto-por-conduta-inadequada/> (consultada a 01/08/2024).

A Convenção Coletiva de Trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato de Jogadores Profissionais de Futebol prevê no seu artigo 14.º, d), o seguinte: “*é proibida à entidade patronal: afetar as condições de prestação do trabalho, nomeadamente, impedindo-o de o prestar inserido no normal grupo de trabalho, exceto em situações especiais por razões de natureza médica ou técnica*”.

Tendo em conta que todos estes atletas faziam parte do plantel principal das respetivas equipas e que o treino da equipa principal e das equipas secundárias, quer equipa B ou sub-23, não ocorria em simultâneo, esta alteração não se enquadrará na alínea mencionada?

Aliás, na situação do atleta grego, a sua despromoção à equipa secundária foi movida pelo facto de não abdicar da totalidade dos salários a que tinha direito com base no seu contrato de trabalho. Ora, o art.º 17.º da referida convenção, elenca os casos em que a motivação de uma sanção disciplinar a torna abusiva, sendo um deles: “*em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem*”.

É claro que, no futebol, aquilo que é transmitido na comunicação social nem sempre corresponde a uma verdade nua e crua, muito por culpa da falta de transparência na comunicação por parte dos clubes, mas os casos relatados são alvo de uma justificável discussão.

Não obstante estas considerações, penso que seja de grande importância constatar outro facto. O Regime Jurídico das Federações Desportivas determina no seu artigo 59.º que “*Os parâmetros para o reconhecimento da natureza profissional das competições desportivas e os consequentes pressupostos de participação nas mesmas são estabelecidos, ouvido o Conselho Nacional do Desporto, por portaria do membro do Governo responsável pela área do desporto, a qual igualmente estabelece o procedimento a observar para tal reconhecimento*.”. Assim, a Portaria n.º 50/2013, de 5 de fevereiro clarifica no seu art.º 14.º que “*(...) são consideradas competições desportivas profissionais os campeonatos de futebol da I e II liga*.”.

Ora, nenhum jogador de futebol assina um contrato de trabalho com a cláusula de que apenas atuará, quer em contexto de treino, quer em contexto de jogo oficial, na equipa A. O vínculo que une o atleta enquanto trabalhador é para com a entidade empregadora, neste caso, Clube ou Sociedade Desportiva, que, em vários casos, tem uma equipa A e uma equipa B sob a sua alçada. Nos casos em que a equipa A milita na I liga de futebol e a equipa B na II liga, em rigor, as duas competições são de carácter profissional pelo que, apesar de existir uma descida na qualidade e importância do campeonato, não me parece que fosse possível enquadrar este caso numa situação de redução de categoria profissional.

No entanto, diferente é o caso em que a equipa B participe numa competição não profissional ou uma equipa sub-23, uma vez que a Liga Revelação, maior competição de sub-23 em Portugal, também não é considerada profissional. É que nestes casos, há claramente uma diferença de categorização de competições que poderá ser visto como uma redução de categoria. É claro que o contrato de trabalho de futebolista profissional não necessita objetivamente de ser celebrado com uma

equipa que participe numa competição profissional⁸³, mas tendo sido inicialmente, a sua participação, posterior, numa competição de natureza não profissional afigura uma modificação clara das funções ou, pelo menos, da *ratio* inerentes a estas.

3.5.2. Redução remuneratória

Nos termos do art.º 258.º, n.º 1 do CT, “*considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho*”.

De igual forma, a Convenção Coletiva que regula o futebol profissional em Portugal estipula no art.º 31.º, n.º 1 que se considera “*como retribuição todas as prestações, em dinheiro ou em espécie, recebidas pelo jogador, como contrapartida do exercício da sua atividade, salvo as exceções expressamente previstas na lei*”.

Ora, no mesmo sentido, o Estatuto de los Trabajadores no seu artigo 26.º, n.º 1 dispõe “*Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo* [Os salários e vencimentos são definidos como o total dos pagamentos financeiros recebidos pelos trabalhadores, em dinheiro ou em espécie, pela prestação profissional de serviços de emprego na qualidade do trabalhador por conta de outrem, quer em troca de trabalho efetivo, qualquer que seja a forma de remuneração, quer por períodos de descanso que possam ser contabilizados como trabalho]”.

Por último, a Convenção Coletiva espanhola estabelece no seu art.º 19.º o que compreende como salário “*las retribuciones que perciban los Futbolistas Profesionales serán consideradas a todos los efectos como salario, a excepción de aquellos conceptos que estén excluidos de tal consideración por la legislación vigente* [a remuneração recebida pelos jogadores profissionais de futebol será considerada, para todos os efeitos, como salário, com exceção dos elementos excluídos dessa consideração pela legislação em vigor]”.

No futebol profissional, como em qualquer outra área, constitui um dever da entidade empregadora, neste caso, do clube ou sociedade desportiva “*pagar-lhe atempadamente a retribuição convencionada*”, art.º 12.º, b) da Convenção Coletiva. Ademais, esta profissão de desgaste rápido tem a peculiaridade de ver fixada uma retribuição base mínima mensal, consoante a competição em que participe. Assim, de acordo com o art.º 32.º-A do CCT⁸⁴, o jogador profissional que celebre contrato de trabalho desportivo tem direito a auferir, no mínimo, três vezes a retribuição mínima mensal garantida estabelecida pelo Governo para a generalidade dos trabalhadores (RMMG), se participar na 1ª divisão

⁸³ Neste sentido, na época desportiva 2023/2024, havia mais de 200 jogadores profissionais de futebol a participar em competições distritais em Portugal.

⁸⁴ A última atualização desta norma é datada de 6 de julho de 2023.

nacional (Liga Portugal); 1,75 vezes a RMMG, se participar na 2ª divisão nacional (Liga Portugal 2); 1,5 vezes a RMMG, se participar na 3ª divisão nacional (Liga 3); e a RMMG, se participar no Campeonato de Portugal, escalões de formação, Campeonato Sub-23 e outras competições não expressamente previstas.

Em Espanha, a regulação é idêntica. O Convenio Colectivo estabelece no seu artigo 24.º e anexo II a retribuição mensal⁸⁵, que corresponde ao montante recebido pelo jogador de futebol profissional, independentemente de participar ou não nos jogos em que participa. Ora, o n.º 2 do referido artigo prevê que cada futebolista profissional receberá, em cada ano de contrato, doze mensalidades mínimas de 7.500,00 euros, se participar na 1ª divisão e 5.000,00 euros, se participar na 2ª divisão, na temporada 2022/2023, sendo estes valores atualizados anualmente até 2025/2026, mediante a soma dos montantes da época transata com o IPC correspondente⁸⁶, com uma limitação máxima de 5%.

No entanto, o n.º 3 do anexo II regula uma exceção. Cada clube ou SAD pode ter um máximo de três futebolistas no plantel de uma equipa afiliada na LNFP cujo salário mínimo anual seja de 171.000,00 euros na 1ª divisão ou 85.000,00 euros na 2ª divisão, durante o primeiro ano, se cumprirem os seguintes requisitos: a idade do atleta, a 30 de junho da época em curso, ser inferior a 23 anos; o jogador ter estado sob a alçada do clube ou SAD durante, pelo menos, três épocas imediatamente anteriores à época em que o jogador é inscrito pela primeira vez na equipa afiliada na LNFP, tendo em conta as épocas em que o jogador esteve emprestado a outro clube; o jogador ser inscrito na equipa afiliada na LNFP no início da competição oficial; e o jogador não ter disputado mais de dez jogos antes de ser inscrito na equipa afiliada na LNFP.

A 3 de maio de 2024 foi publicado na Resolução de 25 de abril de 2024, da Direção Geral de Trabalho espanhol, a Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional en la tercera categoría del fútbol nacional, primera federación⁸⁷. Este diploma que regula o futebol profissional na terceira divisão espanhol, no seu artigo 23.º, dispõe que aos jogadores profissionais de futebol compreendidos é garantida uma remuneração anual bruta mínima de 20.000,00 euros para a época 2024/2025, atualizado pelo IPC nas épocas seguintes.

Contudo, o mesmo preceito prevê uma atualização invulgar: o salário mínimo para a época 2025/2026 será de 25.000,00 euros, atualizado pelo IPC nas épocas seguintes, na eventualidade do clube ou SAD atingir 500.000,00 euros de receitas. Para o cálculo deste valor ter-se-á em consideração única e exclusivamente as receitas do organizador da competição e as receitas provenientes da comercialização

⁸⁵ A última atualização deste valor na convenção coletiva espanhola é datada de 27 de novembro de 2023 e estará em vigor até 30 de junho de 2026.

⁸⁶ IPC é a sigla para “*Índice de Precios al Consumo/Consumidor*” e corresponde a um indicador capaz de medir a evolução dos preços de um conjunto de bens e serviços considerados representativos da estrutura de consumo da população residente. No fundo, mede a variação dos preços de bens e serviços a partir da perspetiva do consumidor, de forma a medir as mudanças na compra de tendências e de inflação.

⁸⁷ Esta convenção estabelece as normas para as condições de trabalho dos futebolistas profissionais dos clubes ou SADs que participem no Campeonato Nacional da Liga da terceira categoria nacional de futebol masculino, atualmente “*Primera Federación*”.

dos direitos audiovisuais e comerciais, mesmo que o organizador tenha encarregado um terceiro de comercializar conjuntamente os direitos.

De facto, relativamente à retribuição, a regra geral é a de que é proibido ao empregador diminuí-la, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Esta garantia do trabalhador prevista no art.º 129.º, n.º 1, d) do CT tem como algumas exceções: a mudança para categoria inferior⁸⁸, a passagem de regime de trabalho a tempo completo para tempo parcial, trabalhar em regime intermitente durante um determinado período⁸⁹, o regresso a funções após fim de comissão de serviço⁹⁰ ou ainda a redução do trabalho ou suspensão de contrato de trabalho (lay-off)⁹¹.

Aliás, a este respeito, a jurisprudência refere claramente que “*as garantias previstas no art.º 129, n.º 1, al. d), dirigem-se a prevenir a lesão da retribuição do trabalhador por efeito da conduta do empregador, e não a conceder-lhe uma situação de privilégio injustificado exclusivamente originada na vontade do próprio trabalhador. Se este muda, por seu exclusivo alvedrio (e sendo evidente que o empregador em nada contribuiu para isso), para uma categoria menos valorizada e retribuída, não pode pretender beneficiar de garantias que não visam proteger essa eventualidade mas evitar que o empregador possa de algum modo ludibriar o trabalhador: aquilo que lhe cabe perceber é a retribuição própria dessa nova categoria.*”⁹²

Ao encontro do regime geral do Código do Trabalho, está a Convenção Coletiva que regula o Futebol Profissional, ao prever no seu art.º 14.º, c) que “*é proibida à entidade patronal: diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei do trabalho ou desta convenção*”. Assim, para além dos casos identificados anteriormente no diploma geral, são ainda admitidas cláusulas de salvaguarda de aumento ou redução das retribuições contratuais para os casos de subida e descida de divisão, respetivamente, desde que tais valores sejam definidos previamente, de acordo com o art.º 35.º da Convenção.

Este preceito constitui uma grande especificidade da legislação laboral do futebol profissional em Portugal⁹³ face à legislação geral. É que a mudança de escalão competitivo tem efeitos significativos em diversos setores, como receitas de publicidade, direitos televisivos, merchandising, bilheteira, contratos de patrocínio, pelo que, a criação deste mecanismo jurídico demonstra uma especial

⁸⁸ A mudança para categoria inferior, se implicar uma redução no salário, terá de ser autorizada pelo “*serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral*”, nomeadamente pela Autoridade para as Condições do Trabalho, como previsto no art.º 119.º do CT.

⁸⁹ As empresas que tenham períodos de menor trabalho ou até mesmo de inatividade, uma vez que a prestação de trabalho é descontínua ou com intensidade variável.

⁹⁰ Existem situações em que o trabalhador pode ter uma função em regime de comissão de serviço como cargos de administração, chefias que impliquem um salário mais elevado.

⁹¹ Esta possibilidade é apresentada sempre que seja indispensável parar assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho. Durante o período em que se encontra em lay-off, o trabalhador pode ter outra atividade remunerada.

⁹² Acórdão do TRX de 10-04-2024, proc. 20831/22.0T8LSB.L1-4. Disponível em: www.dgsi.pt.

⁹³ De notar que esta possibilidade de aumento ou diminuição de retribuição não se cinge ao contexto profissional, estando também regulada no art.º 15.º, n.º 2 do RJCTD.

sensibilidade do legislador para com a volatilidade das capacidades financeiras dos clubes aquando da vigência do contrato.

A previsão desta norma aparenta ser plenamente racional e lógica, uma vez que, permitindo quer a redução, quer o aumento das condições salariais, provoca no atleta uma vontade ainda maior de se comprometer com os objetivos da entidade empregadora levando a um maior comprometimento e aumento de performance.

Aliás, a subida e descida de divisão releva até como uma possível condição resolutive do contrato de trabalho desportivo no futebol profissional que só é permitida pelo facto de interessar às duas partes do contrato: ao clube, uma vez que a descida de divisão acarreta inevitavelmente um decréscimo do orçamento anual, pelo que poderá ser do seu interesse não pagar um salário tão elevado a um determinado atleta; e ao jogador, visto que este pode não querer participar numa divisão inferior, art.º 41.º, n.º 1, d) da CCT aplicável aos jogadores de futebol profissional.

Em Espanha, em alguns casos, a empresa pode reduzir o salário de um trabalhador (ou de vários) unilateralmente. Esta alteração consiste numa modificação substancial das condições de trabalho⁹⁴, cujo regime encontra-se previsto no art.º 41 do Estatuto de los Trabajadores.

A modificação substancial das condições é uma alteração do contrato de trabalho por parte do empregador, que modifica aspetos fundamentais da relação de trabalho e causa prejuízo ao trabalhador.

De acordo com a previsão, “1. *La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: a) jornada de trabajo. b) horario y distribución del tiempo de trabajo. c) régimen de trabajo a turnos. d) sistema de remuneración y cuantía salarial. e) sistema de trabajo y rendimiento. f) funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39* [1. A direção da empresa pode aceitar alterações substanciais das condições de trabalho sempre que existam razões económicas, técnicas, organizativas ou de produção comprovadas. Consideram-se como tal as alterações relacionadas com a competitividade, a produtividade ou a organização técnica ou do trabalho da empresa. Consideram-se alterações substanciais das condições de trabalho, entre outras, as que afetem as seguintes matéria: a) horário de trabalho. b) horário de trabalho e distribuição do tempo de trabalho. c) trabalho por turnos. d) sistema de remuneração e montante do salário. e) sistema de trabalho e desempenho. f) funções, quando excedam os limites de mobilidade funcional previstos no artigo 39].”.

⁹⁴ MARTINEZ, M.V.A., 2021. La lista abierta (numerus apertus) de condiciones de trabajo susceptibles de modificación sustancial (artículo 41.1 ET): no están todas las que son ni son todas las que están. *Revista de Jurisprudencia Laboral* (Online), 4. Disponível em: [BOE.es - La lista abierta \(numerus apertus\) de condiciones de trabajo susceptibles de modificación sustancial \(artículo 41.1 ET\): no están todas las que son ni son todas las que están.](https://boe.es/boe/BOE-A-2021-14612-0002)

Assim, compreende-se que esta alteração só pode ser movida por razões económicas, técnicas, organizacionais ou de produção, sendo que as razões económicas não podem ser justificadas com uma crise económica do setor, tendo antes de estar relacionadas com a empresa em concreto.

Ademais, é ainda necessário que: afete as condições estabelecidas no contrato de trabalho, acordos coletivos ou em decisões unilaterais da empresa com efeitos coletivos⁹⁵; que, quando afetar condições de trabalho individuais, a modificação seja notificada ao trabalhador e aos seus representantes legais com 15 dias de antecedência; que, quando afetar condições de trabalho coletivas, seja realizado um período de consultas com uma duração não superior a 15 dias sobre as causas das alterações e as possibilidades de evitar ou atenuar os seus efeitos e consequências nos trabalhadores; e que notifique os trabalhadores da decisão sobre a modificação coletiva, que entrará em vigor 7 dias após a notificação.

Perante uma modificação substancial das condições do contrato, o trabalhador poderá impugnar a alteração num prazo de 20 dias úteis a partir da decisão, caso se sinta prejudicado ou por incumprimento dos requisitos legais, art.º 138.º da Ley Reguladora de la Jurisdicción Social; ou solicitar a extinção do contrato de trabalho com direito a indemnização correspondente a 20 dias de salário por cada ano de trabalho.

Relativamente ao futebol profissional, já foi várias vezes referido que a relação especial de trabalho dos desportistas profissionais com o seu clube ou entidade desportiva se rege pelo Real Decreto 1006/1985, de 26 de junho.

Desde logo, o Real Decreto estabelece no seu art.º 21.º que “*En lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales* [Em tudo o que não estiver regulado no presente Real Decreto aplicar-se-á o Estatuto dos Trabalhadores e demais normas laborais de aplicação geral, na medida em que não sejam incompatíveis com a natureza especial da relação laboral dos desportistas profissionais]”.

Ora, a questão da redução salarial é precisamente um tema que não encontra previsão na legislação especial pelo que, com base no artigo 41.º do ET, um clube pode aplicar unilateralmente uma redução salarial mediante uma modificação substancial das condições de trabalho⁹⁶. Para tal, é necessário que o clube comprove razões económicas, técnicas, organizacionais ou de produção relacionadas com a competitividade, produtividade ou organização técnica ou de trabalho⁹⁷; e que os atletas recebam um salário superior ao mínimo previsto da convenção salarial, sendo que a redução salarial através deste mecanismo não pode ir além deste valor.

⁹⁵ Por efeitos coletivo entende-se as decisões que afetem durante pelo menos 90 dias: 10 trabalhadores em empresas com menos de 100 trabalhadores; 10% dos trabalhadores em empresas com 100 a 300 trabalhadores; e 30 trabalhadores quando as empresas empreguem mais de 300 trabalhadores.

⁹⁶ Não se insere nestes casos a redução salarial com consentimento do trabalhador ou mediante acordo entre as partes.

⁹⁷ A título de exemplo, as perdas económicas pela falta de venda de bilhetes durante a pandemia da COVID-19.

A este respeito, a jurisprudência espanhola confirma mesmo que uma redução dos salários através de uma modificação substancial das condições de trabalho é uma medida válida para se ajustar à perda de competitividade de uma empresa⁹⁸. Assim, apesar de não o prever expressamente como na legislação portuguesa, aparenta ser razoável a possibilidade de um clube, caso desça de divisão e sofra um impacto económico justificável (muito provavelmente por diminuição das receitas televisivas ou acordos de patrocínio), reduza o salário a algum ou alguns dos seus atletas.

No entanto, se é permitido ao clube reduzir o salário do atleta com recurso ao direito supletivo, também é lícito a este último fazer uso do regime geral do ET para rescindir o contrato de trabalho e receber uma indemnização até 20 dias por cada ano de serviço, se for prejudicado pela modificação substancial.

Contudo, tal como numa relação normal de trabalho, aferir se o trabalhador foi ou não de facto prejudicado, isto é, se houve um prejuízo concreto para este com a modificação não é uniforme.

Por exemplo, a próprio Tribunal Supremo Espanhol já se pronunciou referindo que uma redução salarial de 5% não representa um prejuízo para o trabalhador pelo que não pode dar origem à resolução do contrato com direito a indemnização⁹⁹, mas, noutros casos, a mesma instância já considerou que uma redução salarial de 7% não revela ser um prejuízo que permita ao trabalhador rescindir o contrato com direito a indemnização¹⁰⁰. Daí é possível recolher que para a doutrina e jurisprudência espanhola é decisivo o alcance em concreto do prejuízo causado pela redução salarial do trabalhador.

3.5.3. Dever de ocupação efetiva

Na Península Ibérica, os dois países estabelecem de forma inequívoca ao trabalhador o direito de ocupação efetiva.

Em Portugal, o legislador prevê no art.º 129.º, b) do CT que é proibido ao empregador obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho, pelo que não deve a entidade empregadora criar impedimentos ou obstáculos ao trabalhador para a realização das suas funções.

Para António Monteiro Fernandes “(...) o dever de ocupação opera como um verdadeiro dever de prestação do empregador. Radicado no contrato de trabalho, traduz-se na exigência de que lhe seja dada a oportunidade de exercer efetivamente a atividade estipulada (...) A não ocupação injustificada surge, assim, como violação contratual, tendo como consequência, para além da continuidade do direito ao salário, responsabilidade do empregador pelos prejuízos (eventualmente) emergentes para o trabalhador.”¹⁰¹

⁹⁸ STS de 14 de outubro de 2015 (rec 243/2013). Disponível em: [Consejo General del Poder Judicial: Buscador de contenidos](#).

⁹⁹ STS de 23 de julho de 2020 (rec 822/2018). Disponível em: [Consejo General del Poder Judicial: Buscador de contenidos](#).

¹⁰⁰ STS de 18 de outubro de 2016 (rec 494/2015). Disponível em: [Consejo General del Poder Judicial: Buscador de contenidos](#).

¹⁰¹ FERNANDES, A.M., 2022. *Direito do Trabalho*. 21ª edição. Coimbra: Almedina, pág. 435 e 436.

A violação deste dever não pressupõe a inatividade do trabalhador, bastando-se o impedimento do exercício das funções que constituem o objeto do contrato. Assim, ocorrerá violação sempre que a inatividade imposta ao trabalhador tem origem no empregador ou quando este deixa de lhe proporcionar as condições necessárias para a efetiva prestação do trabalho.

Quando o trabalhador é colocado nesta posição, recai sobre o mesmo o direito de rescindir o seu contrato de trabalho com justa causa. Contudo, é importante tecer que o direito de ocupação efetiva não se pode fazer valer perante situações em que o empregador tem motivos válidos para suspender a atividade do trabalhador. Este direito, pese embora seja reconhecido com grande amplitude pela jurisprudência, também tem visto a ser aceite limitações objetivas quanto à aplicação prática do princípio.

Este dever está diretamente ligado ao direito de valorização e dignificação profissional dos trabalhadores, preceito constitucional presente no art.º 59.º, n.º 1, b)¹⁰² ao qual se contrapõe o princípio da liberdade da iniciativa económica das empresas, igualmente espelhado na Constituição, no seu art.º 61.º, n.º 1¹⁰³¹⁰⁴.

Relativamente à ligação com o preceito da Constituição, o próprio Tribunal Constitucional Português, em decisão proferida a 10 de julho de 1996, pronunciou-se no sentido de não se poder deixar de reconhecer a decorrência do dever de ocupação efetiva da norma do art.º 59.º, n.º 1, b), afirmando que “... a nossa lei fundamental assenta na dignidade da pessoa humana, que é o fundamento de todo o ordenamento jurídico, base do próprio Estado, ideia que unifica todos os direitos fundamentais e que perpassa também pelos direitos sociais, que incluem o próprio direito ao trabalho”¹⁰⁵.

Com base nesta relação, é possível compreender que o dever de ocupação efetiva decorre do princípio de igualdade entre os trabalhadores da mesma empresa e que a sua aplicação está sempre intrinsecamente relacionada com o princípio geral da boa-fé.

A título exemplificativo, o Supremo proferiu que “*não integra violação do dever efetivo de ocupação do trabalhador a situação em que, encontrando-se o trabalhador doente e, por essa razão, ausente sucessiva e ininterruptamente do local de trabalho, e tendo comunicado, por sua iniciativa, ao empregador que, em virtude desse facto, «não estava em condições de exercer trabalho útil e*

¹⁰² Art.º 59.º, n.º 1, b) da CRP: “1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.

¹⁰³ Art.º 61.º, n.º 1 da CRP: “A iniciativa económica privada exerce-se livremente nos quadros definidos pela Constituição e pela lei e tendo em conta o interesse geral”.

¹⁰⁴ Nesse sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13 de julho de 2011 refere que, mesmo na vigência da LCT, que não estatuiu expressamente este direito ao trabalhador, “(...) a jurisprudência e a doutrina foram-no admitindo de forma generalizada, como corolário do direito ao trabalho e do reconhecimento do papel de dignificação social que o mesmo tem, princípios constitucionais que são consignados nos art.º 58º, nº 1 e 59º, nº 1, al. c) da CRP.”

¹⁰⁵ Acórdão do STJ de 10 de julho de 1996, publicado no DR, II Série, de 18/12/96. Disponível em: www.dgsi.pt.

produtivo», o empregador, em função disso, não pôs à sua disposição outro serviço, tendo aguardado os resultados das juntas médicas e a sua passagem à situação de reforma.”¹⁰⁶.

O mesmo acórdão é claro: “A violação do dever de ocupação efectiva do trabalhador, com a proteção deste, (...) pressupõe que exista por parte do empregador comportamentos injustificadamente obstativos da prestação efectiva de trabalho.”.

No campo laboral desportivo profissional nacional, o direito de ocupação efetiva encontra manifestação em dois preceitos da Convenção Coletiva.

Por um lado, no art.º 12.º, c) enquanto um dever do clube de “*proporcionar-lhe boas condições de trabalho, assegurando os meios técnicos e humanos necessários ao bom desempenho das suas funções.*”.

Por outro lado, no art.º 14.º, d), enquanto uma garantia do jogador por ser proibida ao empregador “*afetar as condições de prestação do trabalho, nomeadamente, impedindo-o de o prestar inserido no normal grupo de trabalho, exceto em situações especiais por razões de natureza médica ou técnica.*”.

Ora, sobre esta garantia do jogador, importa analisar a opinião de Albino Mendes Baptista sobre o normal grupo de trabalho: “*(...) os praticantes desportivos sujeitos quase inevitavelmente a cenários assim configurados, tem de ser minimamente protegidos, o que não é compatível, em caso algum, com o afastamento do grupo normal de trabalho, que se traduz em verdadeiras violações do dever de ocupação efectiva. Efectivamente, as «Equipas B», não devem ser consideradas com um «reservatório de material excedente», a sua razão de ser, surge como uma forma de os jogadores jovens ganharem um ritmo competitivo diferente dos escalões de formação e conseqüentemente amadurecerem, para mais tarde, poderem integrar o plantel da equipa principal. A incorporação de um praticante desportivo na equipa B, não pode constituir um mecanismo de gerência de plantéis numerosos, deixados ao livre arbítrio das opções do treinador que não poucas vezes, tem um papel revolucionador na renovação completa de um plantel, e que, por motivos por vezes poucos transparentes, colocam jogadores titulares durante toda uma época desportiva e com internacionalizações, repentinamente e quiçá incompreensivelmente ao serviço da «Equipa B», como forma de ostracização do atleta e de pressão sobre o mesmo visando uma resolução do contrato antes da verificação do seu termo.”¹⁰⁷.*

É indubitável que há diversos casos de atletas que são conduzidos às Equipas B com o intuito (erróneo) de forçar uma alteração do seu contrato, seja uma renovação, transferência ou rescisão. Contudo, não concordo que a simples colocação do jogador a treinar na equipa secundária consubstancie uma violação do direito de ocupação efetiva porquanto não está a impedir o atleta de realizar a sua prestação de forma digna, produtiva e com as devidas condições e pelo facto de, no contrato de trabalho

¹⁰⁶ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 31 de maio de 2016, processo: 3715/13.0TTLSB.L1.S1. Disponível em: www.dgsi.pt.

¹⁰⁷ BATISTA, A.M., 2003. *Direito Laboral Desportivo – Estudos, Vol. I*. Lisboa: Quid Juris? Sociedade Editora.

assinado entre as partes, o jogador não se vincular exclusivamente à “Equipa A”, mas antes ao clube ou sociedade desportiva.

Como forma de proteger o atleta, uma das modalidades de cessação do contrato de trabalho apresentada pela presente Convenção Coletiva é a resolução com justa causa por iniciativa do praticante desportivo, art.º 39.º, d) e 43.º.

Ora, prevê este último artigo que “*constituem justa causa de rescisão por iniciativa do jogador, com direito a indemnização, entre outros, os seguintes comportamentos imputáveis à entidade patronal: c) violação das garantias do jogador nos casos e termos previstos no artigo 12.º; e) Conduta intencional da entidade patronal de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato*”. Assim, caso estejam preenchidos os pressupostos da justa causa, poderá o atleta rescindir o contrato de trabalho com direito a indemnização por violação do direito de ocupação efetiva.

No entanto, cada situação tem de ser analisada e tem de se garantir que não se verifica a ausência de justa causa a que alude o art.º 45.º da Convenção.

A este respeito, vejamos o Acórdão da Relação de Guimarães de 7 de dezembro de 2023¹⁰⁸. O caso opunha um jogador de futebol profissional e uma sociedade anónima desportiva que, em 1ª instância, tinha visto a sua rescisão contratual com justa causa e pedido de indemnização ser julgada totalmente improcedente.

Em agosto de 2019 a ré divulgou, na sua página oficial, e através dos meios de comunicação social, que o autor iria sair do clube, tendo sido colocado a treinar à parte da equipa principal juntamente com apenas 2 atletas, estando proibido de aceder a certos sítios da equipa principal, como o piso 1 do complexo desportivo do clube e o ginásio.

Agora, na mesma linha do regime laboral comum, o praticante desportivo pode fazer cessar o contrato de imediato com fundamento em justa causa, entendendo-se como tal “*o incumprimento contratual grave e culposo que torne praticamente impossível a subsistência da relação contratual desportiva*”.¹⁰⁹ E, igualmente como aos empregadores na lei geral do trabalho, são extensíveis aos clubes ou sociedades desportivas deveres genéricos e ainda os específicos da relação laboral desportiva, intrinsecamente relacionados com direitos de personalidade e assédio.

Quanto à justa causa, no contrato de trabalho desportivo esta torna-se mais exigente, tendo em conta que o termo nele obrigatoriamente indicado, as épocas desportivas, é estabilizador, fazendo com que a liberdade de desvinculação seja fortemente restringida, prevalecendo a tutela de competição desportiva, sendo o atleta dificilmente substituível a meio de uma temporada.

E em relação ao direito de ocupação efetiva, se é certo que o atleta não tem direito a competir em jogos oficiais, mas antes um direito ao treino, este último, para se consubstanciar num direito ao

¹⁰⁸ Acórdão do TRG de 07 de dezembro de 2023, processo 2740/20.9T8BCL.G1. Disponível em: www.dgsi.pt.

¹⁰⁹ Art.º 23.º, n.º 1, d) e 3 da Lei 54/2017 de 14 de julho – Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo.

treino efetivo e com um propósito inerente, requer a existência de condições e a participação em treino conjunto com os demais jogadores e treinador.

Contudo, a questão mais controversa neste acórdão era a aplicação (ou não) da ausência de justa causa do art.º 45.º.

Para a senhora juíza da primeira instância, o facto de o autor não ter logo posto termo ao contrato (só o fez decorridos 4 meses), aguardando pela possibilidade de ser contratado por outro clube, era revelador de que não considerava estes comportamentos perturbadores das relações de trabalho, o que lhe excluiria o direito à resolução.¹¹⁰

Em sentido inverso esteve o Tribunal da Relação. Para este, o sentido do preceito mencionado seria antes o de excluir a justa causa quando da reação do jogador resultasse claramente que desvalorizou, ou que deu pouca, ou mediana importância ao incumprimento do empregador, o que não ocorreu. Aliás, a não desvinculação imediata por parte do jogador demonstrou precisamente que este, enquanto conseguiu, tolerou a situação e, o facto do jogador não ter deixado de treinar, mesmo que à parte e excluído do plantel principal, não pode ser fator potenciador desta argumentação, uma vez que a especificidade da profissão de desportista de alto rendimento requer que a sua condição física esteja ao mais alto nível para a sua própria valorização no mercado de trabalho.

Em Espanha, o direito de ocupação efetiva vem previsto no Estatuto de los Trabajadores, na 2ª secção dos direitos e deveres laborais básicos, no seu art.º 4.º, n.º 2, a) “*En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: a la ocupación efectiva* [Na relação de trabalho, os trabalhadores têm direito a um emprego efetivo]”.

Diretamente ligado à defesa da dignidade pessoal do trabalhador, tal como em Portugal, existe uma necessidade de respeitar o princípio da boa-fé na execução do contrato e um dever do empregador em colaborar no cumprimento da prestação de trabalho do seu trabalhador. Nas palavras de Jesús Mercader Uguina “*(...) la defensa de la dignidad personal del trabajador, su derecho a la promoción a través del trabajo y el propio derecho al trabajo, conformarían las bases constitucionales (art.ºs 10.1 y 35.1 CE) en que apoyar el fundamento del derecho de ocupación efectiva* [a defesa da dignidade pessoal do trabalhador, o seu direito à promoção pelo trabalho e o próprio direito ao trabalho, constituíram as bases constitucionais (art.º 10.º, n.º 1 e 35.º, n.º1 CE) sobre as quais assenta o fundamento do direito ao emprego efetivo].”¹¹¹.

Na verdade, o contrato de trabalho não consiste apenas numa permuta de prestação e retribuição, mas antes um direito intimamente vinculado à dignidade da pessoa do trabalhador, visto que o trabalhador não é apenas um meio de produção de trabalho. Esta é a razão pela qual o legislador espanhol previu no art.º 50.º, n.º 1 do Estatuto de los Trabajadores o direito à rescisão unilateral do contrato

¹¹⁰ O Art.º 45.º, a) da Convenção Coletiva refere que “*(...) a parte interessada não pode invocá-los como justa causa de rescisão: a) quando houver relevado, por comportamento posterior, não os considerar perturbadores das relações de trabalho;*”.

¹¹¹ UGUINA, J.M., 2016. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. 9ª edição. Valencia: Tirant lo blanch.

sempre que uma entidade empregadora mantiver um trabalhador durante a sua prestação, inativo ou com tarefas que não correspondam ao objeto do contrato ou à sua categoria profissional.

No entanto, é importante salientar que no art.º 50.º, n.º 1 o legislador não estabelece, de forma literal, que a violação do direito de ocupação efetiva é “*motivo justo*” para que se inste pela cessação do contrato de trabalho. A sua letra prevê antes que “*1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: a) las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador* [1. Constituem justa causa para o trabalhador requerer a rescisão do contrato: a) as modificações substanciais das condições de trabalho efetuadas sem observância do disposto no artigo 41.º e que tenham como consequência a diminuição da dignidade do trabalhador].”.

Relativamente à arguição da violação do direito de ocupação efetiva, a Jurisprudência espanhola profere “*Con respecto a la falta de ocupación, si bien no es necesario que concurra culpabilidad en la conducta empresarial, sí se exige que tal falta de ocupación sea grave, siendo la gravedad del comportamiento empresarial la que modula y perfila en cada caso la concurrencia de dicho incumplimiento contractual (STS de 15.01.87, 13.11.87, 21.03.88 y 07.03.90), no siendo suficiente para justificar la extinción del contrato la existencia de breves espacios de tiempo sin ocupación del trabajador o cuando tales faltas de ocupación carecen de culpabilidad en el empleador por no responder a una intención de perjudicarle (STSJ de Madrid 26-10-1992)* [No que respeita à falta de ocupação, embora não seja necessária a existência de culpa na conduta do empregador, exige-se que essa falta de ocupação seja grave, sendo a gravidade da conduta do empregador que modula e delinea em cada caso a concomitância dessa violação do contrato (STS de 15.01.87, 13.11.87, 21.03.88 e 07.03.90), sendo que a existência de curtos períodos de tempo sem o trabalhador é suficiente para justificar a resolução do contrato ou quando essa falta de ocupação carece de culpabilidade por parte da entidade empregadora por não corresponder a uma intenção de prejudicar o trabalhador (STSJ de Madrid 26-10-1992)].”¹¹².

Na relação laboral desportiva espanhola, a concretização deste direito vem manifestada no art.º 7.º, n.º 4 do Real Decreto 1006/1985, de 26 de junho “*Los deportistas profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva* [Os desportistas profissionais têm direito a um emprego efetivo e não podem, salvo em caso de sanção ou lesão, ser excluídos dos treinos e de outras atividades instrumentais ou preparatórias do exercício da atividade desportiva].”.

Através desta redação, é possível compreender que, à semelhança da letra da lei portuguesa, o direito de ocupação efetiva do praticante desportivo profissional restringe-se ao acesso e participação

¹¹² STSJ Valencia de 11 de junho de 2024 (rec 420/2024). Disponível em: [Consejo General del Poder Judicial: Buscador de contenidos](#).

nos treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva, não se estendendo ao direito a jogar ou se quer ser convocado na sua equipa.

Diferente de direito a jogar ou se quer ser convocado para a sua equipa é a impossibilidade de jogar por motivos intrínsecos à entidade empregadora como é o caso do clube ou sociedade não proceder ao registo do contrato de trabalho desportivo junto da Federação desportiva e/ou liga profissional.

Adicionalmente, neste âmbito, constitui um dever do clube ou sociedade não poder impedir, afastar ou condicionar a participação do atleta nas atividades do grupo normal de trabalho¹¹³, nomeadamente: colocar o atleta numa situação de inatividade total; impedir ou condicionar a sua presença nos treinos ou em outras atividades preparatórias ou instrumentais; colocar o praticante a treinar fora ou à parte do restante grupo normal de trabalho, incluindo equipa B, sem qualquer motivo físico ou técnico específico; ou afastar o atleta de sessões de publicidade, merchandising e/ou marketing referentes a todo o grupo normal de trabalho.

A este respeito, o Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 28 de abril de 2010¹¹⁴ pronunciou-se perante o caso de um atleta do Real Club Deportivo de La Coruña S.A.D. que viu o referido clube não proceder à inscrição da sua licença federativa, omissão que impediu o jogador de competir em competições oficiais em Espanha, por, nas palavras do Clube “(...) *su nivel técnico a juicio de los responsables de esta área técnica es manifiestamente insuficiente por cuanto el citado jugador no posee en la actualidad el nivel técnico necesario para poder participar en la competición oficial de Liga* [o seu nível técnico no entender dos responsáveis desta área técnica é manifestamente insuficiente, na medida em que o referido jogador não possui atualmente o nível técnico necessário para poder participar em competições oficiais da Liga].”.

Como já referido, não recai no âmbito do direito de ocupação efetiva a situação em que um jogador, devidamente habilitado jurídica e regulamentarmente para participar em competições oficiais por ser possuidor de uma licença válida para a época desportiva, não atua por decisão técnica do treinador, que não considera como necessária a sua utilização.

Contudo, como refere o Tribunal “(...) *Ahora bien, si, como ocurre en el presente caso, la imposibilidad de participar en competiciones oficiales no tiene origen en una decisión técnica de quién tiene facultad para ello, sino que deriva de una «imposibilidad jurídica», desde el momento en que al jugador profesional se le impide el acceso al presupuesto jurídico que le habilita para ello, cual es tramitar y estar de alta en la licencia federativa, tal omisión empresarial supone privar a un deportista profesional del derecho a ejercer normalmente su profesión. (...) el hecho de que el Club demandado*

¹¹³ O Professor Lúcio Miguel Correia define na sua obra Regime Jurídico dos Praticantes Desportivos Profissionais em Portugal e Espanha – Especificidades, grupo normal de trabalho por “*o conjunto de praticantes desportivos profissionais com vínculo contratual que se encontram ao serviço da respetiva entidade empregadora desportiva, dirigido por um técnico ou uma equipa técnica sua representante e que, regulamentarmente inscritos para o efeito na respetiva federação desportiva e/ou liga profissional, visam atingir determinados objetivos nas diversas competições desportivas que participam.*”

¹¹⁴ STS de 28 de abril de 2010 (rec 238/2008). Disponível em: [Consejo General del Poder Judicial: Buscador de contenidos](#).

no haya tramitado la pertinente licencia federativa del deportista profesional demandante, viola su derecho a la ocupación efectiva, en cuanto le priva de toda expectativa a participar en las competiciones oficiales [Ora, se, como no caso em apreço, a impossibilidade de participar em competições oficiais não têm origem numa decisão técnica de quem tem competência para o fazer, mas decorrer de uma «impossibilidade legal», a partir do momento em que o jogador profissional é impedido de aceder ao pressuposto legal que o habilita a fazê-lo, que é o processamento registo da licença federativa, tal omissão negocial significa privar um desportista profissional do direito de exercer normalmente a sua profissão. (...) o facto de o clube demandado não ter processado a respetiva licença federativa do desportista profissional demandante viola o seu direito à ocupação efetiva, na medida em que o priva de qualquer expectativa de participação em competições oficiais].”.

Assim, o Tribunal foi ao encontro da primeira instância conferindo uma indemnização financeira a pagar pelo Clube ao jogador, tendo em conta a cessação contratual solicitada pelo próprio por violação do direito de ocupação efetiva, um incumprimento grave dos deveres do empregador.

No entanto, é importante tecer que o direito de ocupação efetiva não é um direito absoluto, uma vez que existem situações que justificam a suspensão ou alteração da prestação, sendo necessário analisar cada caso em concreto.

A título exemplificativo, a decisão do Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de 28 de julho de 2009¹¹⁵, sobre o recurso de um antigo jogador do Real Murcia Club de Fútbol, S.A.D contra a referida sociedade por extinção do contrato de trabalho por violação do direito de ocupação efetiva.

Ora, no final da temporada 2007/2008, com a descida de divisão, o Real Murcia Club de Fútbol, S.A.D contratou um novo treinador que apresentou uma lista de jogadores com os quais, em princípio, não contava para corrente época desportiva. Desta forma, dividiu o plantel em dois: por um lado, os jogadores que contaria deslocar-se-iam para um estágio na Galiza; por outro lado, esta lista de jogadores dispensáveis, na qual se incluía o autor da ação, treinariam no Estádio Nueva Condomina, em Múrcia, a partir do dia 4 de agosto, às 10h até ao dia em que se juntassem ao restante plantel.

Este segundo grupo teria de cumprir um programa de treinos com instruções escritas pelo treinador, orientado por Don Obdulio e que contava com a presença de um médico, um massagista, um técnico e um preparador físico.

O autor enviou ao Clube uma carta manifestando a sua insatisfação por considerar que se tratava de um afastamento injustificado, que causaria um prejuízo para a sua formação como desportista de alta competição, pelo que instou incumprimento contratual por violação do dever de ocupação efetiva e requereu uma indemnização.

O Tribunal não concordou com a argumentação do atleta, alegando que “(...) *no puede sostenerse que al actor no se le diera ocupación efectiva en los términos en que ésta debe ser apreciada*

¹¹⁵ STSJ Múrcia de 28 de julho de 2019 (rec 696/2009). Disponível em: [Consejo General del Poder Judicial: Buscador de contenidos](#).

en relación com los deportistas profesionales, como ya se ha indicado, puesto que al actor no se le negó la participación en los entrenamientos conforme a las instrucciones que dejó dadas el entrenador, no se le apartó de las actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva, aun cuando en grupo distinto, pues aquellas instrucciones fueron dadas precisamente para que el actor, junto com otros, mantuviese una forma adecuada para cuando regresasen los restantes componentes de la plantilla, y poder así participar com el resto del equipo, como así sucedió, puesto que, tras la baja médica, y una vez dado de alta, el actor se incorporó a los entrenamientos y preparación com el resto de la plantilla (hecho probado séptimo y octavo) y posteriormente participo en competición oficial (...) [não se pode sustentar que ao reclamante não tenha sido dada ocupação efetiva nos termos em que deve ser apreciada em relação aos desportistas profissionais, como já se indicou, uma vez que ao reclamante não foi negada a participação nos treinos de acordo com as instruções dadas pelo treinador, não foi afastado das atividades instrumentais ou preparatórias para o exercício da atividade desportiva, ainda que em grupo diferente, uma vez que essas instruções foram dadas precisamente para que o queixoso, juntamente com os outros, mantivesse uma forma adequada para quando os outros membros da equipa regressassem, e assim pudesse participar com o resto da equipa, como aconteceu, uma vez que, após a baixa médica, e uma vez dispensado, o queixo integrou os treinos e a preparação com o resto da equipa (sétimo e oitavos factos provados) e posteriormente participou em competições oficiais (...)].”.

Conclui-se, assim, que como em tantos outros casos do Direito, também os que envolvem a violação do direito de ocupação efetiva devem ser analisados casuisticamente e tendo em consideração toda a envolvência e especificidade da realidade do futebol profissional.

Conclusões

O principal objeto da presente dissertação é o da análise do poder disciplinar do contrato de trabalho desportivo de futebol profissional, num trabalho de direito comparado, com um especial estudo de sanções indiretas, nomeadamente a redução de categoria profissional ou nível do trabalhador, a redução remuneratória ou a violação de dever de ocupação efetiva como manifestação de sanção abusiva encapuzada.

É desenvolvido o contrato de trabalho desportivo na sua generalidade de forma a compreender a sua natureza e a sua especificidade em comparação com o regime comum do contrato de trabalho.

Quanto ao procedimento disciplinar, condição necessária em ambos os ordenamentos para a aplicação de sanções por parte do empregador, a Lei n.º 54/2017, de 14 de julho e a Convenção Coletiva de Trabalho portuguesa não preveem um procedimento próprio, remetendo para o procedimento ordinário presente no Código do Trabalho, ajustando apenas os prazos de prescrição à realidade desportiva.

Em sentido contrário, em Espanha, está previsto um procedimento próprio em legislação especial que se destaca por prazos de prescrição ainda mais curtos, consoante o tipo de falta disciplinar em apreço, que se alinham com a realidade do futebol profissional.

Relativamente às sanções indiretas, foi possível concluir o seguinte.

A redução de categoria profissional ou nível do trabalhador não está devidamente regulamentada em nenhum dos ordenamentos, remetendo em ambos os casos para o regime comum que, naturalmente, não está ajustado à especificidade do futebol profissional. Esta falta de regulamentação clara permite que os clubes permutem os jogadores como quiserem, não os protegendo de uma eventual redução de categoria encapuzada, como é o caso da passagem de uma equipa A para uma equipa B. Assim, seria aconselhável uma de duas hipóteses: ou especificar casos concretos em que poderia ocorrer uma redução de categoria profissional possivelmente associada a índices de performance e produtividade desportiva; ou a proibição de descida de uma equipa principal para uma equipa secundária mediante estipulação concreta no contrato de trabalho.

A redução remuneratória é um dos temas em que o legislador português se destacou do legislador espanhol, nomeadamente ao prever na Lei n.º 54/2017, de 14 de julho a possibilidade de aumentar ou diminuir a retribuição, consoante a subida ou descida de divisão em que participe o clube ou sociedade desportiva. Esta norma é uma especificidade da realidade desportiva, uma vez que, na legislação comum, o art.º 129.º, n.º 1, d) do Código do Trabalho proíbe a diminuição da retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei. Com esta previsão em legislação especial, é dada uma atenção especial ao contexto desportivo que está em constante mutação tendo em conta a variação do valor das receitas de um clube ou sociedade desportiva conforme a competição em que participar. A única alteração que vislumbro melhorar a solução legal existente seria a de limitar a nível percentual, quer o aumento, quer a descida.

O dever de ocupação efetiva, talvez pela sua ligação intrínseca à Constituição através do direito de valorização e dignificação profissional, é devidamente considerado em ambos os ordenamentos. Contudo, a sua concretização não é tão clara, pois este dever é considerado de forma limitada e não extensível para o jogo de futebol em competição. Tanto em Portugal como em Espanha, o direito de ocupação efetiva do jogador profissional de futebol está restrito ao acesso e participação nos treinos e demais atividades preparatórias e não propriamente um direito a jogar ou sequer a ser convocado para um jogo de uma competição oficial. Assim, um clube que não convoque sistematicamente um atleta para participar numa competição não significa obrigatoriamente uma violação deste dever, apesar de consistir numa desvalorização do atleta e, de certa forma, o colocar numa situação improdutiva. Só na eventualidade de um incumprimento grave deste direito, ou seja, aquele que não encontre justificação técnica ou tática por parte do treinador, é que será possível rescindir o contrato de trabalho com justa causa com direito a indemnização. Desta forma, ficam de fora as inúmeras situações em que no início ou final de uma época desportiva, um clube coloca certo atleta a treinar à parte ou com a equipa B, por este ter recusado revogar o contrato por acordo ou por não aceitar transferir-se para outro clube, ou seja, cobrindo claramente uma represália ou um assédio laboral para forçar a saída do atleta. Para concretizar, seria necessário associar a este dever de ocupação efetiva a participação efetiva num jogo, mas tal infringiria claramente no exercício das funções técnico e táticas do treinador de futebol. Assim, a melhor forma de contornar esta sanção indireta seria prever a possibilidade de rescisão contratual por iniciativa do jogador sem direito a indemnização e sem obrigatoriedade de indemnizar o clube empregador se este não fosse convocado um determinado número de vezes, uma solução idêntica à prevista para o jogador amador no art.º 19.º, n.º 3, d) no Regulamento Estatuto, Categoria, Inscrição e Transferência de Jogadores da Federação Portuguesa de Futebol.

De uma forma genérica, com a presente dissertação foi possível concluir que a regulamentação específica do poder disciplinar para o futebol profissional é marcada pela sua generalidade e não pela profundidade em procurar abranger todas as particularidades da realidade desportiva. Acredito que marcada pela falta de conflitos laborais desportivos que cheguem aos tribunais portugueses, justificado pelo facto da maioria dos conflitos laborais se resolverem internamente, entre jogador e clube e por existir, de uma forma geral, uma falta de transparência no futebol profissional.

Em suma, a especificidade do futebol profissional e o facto dos jogadores estarem associados a salários extravagantes não pode justificar um esquecimento pelo Direito. Seria injusto desvalorizar os avanços que têm sido feitos no caminho de proteger os atletas, mas estes, enquanto atores principais do jogo, são várias vezes vistos como sobre-humanos não merecedores da proteção comum. A legislação tem de continuar a seguir o caminho de aprofundar a relação laboral desportiva de forma a proteger de forma clara e inequívoca uma profissão tão curta e desgastante muitas vezes não só para o atleta como também para quem o rodeia.

Referências Bibliográficas

- AMADO, J.L., 2011. *Contrato de Trabalho*. 3ª Edição. Coimbra: Coimbra Editora.
- AMADO, J.L., 2017. *Contrato de Trabalho Desportivo Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Coimbra: Almedina.
- AMADO, J.L., 2020. Jogar futebol: um prazer que se paga ou que se faz paga?. *Revista de Direito do Desporto*, n.º 4.
- AMADO, J.L., COSTA, R., 2011. *Direito do Desporto Profissional – Contributos de um Curso de Pós-Graduação*. Coimbra: Almedina.
- BATISTA, A.M., 2003. *Direito Laboral Desportivo – Estudos, Vol. I*. Lisboa: Quid Juris? Sociedade Editora.
- CABRERA, Y.R., 2016. *La Relación Laboral Especial de los deportistas profesionales*. Grado en Relaciones Laborales: Universidad de La Laguna – Facultad de Derecho. Disponível em: [La relación laboral especial de los deportistas profesionales \(ull.es\)](http://ull.es).
- CARVALHO, M.J., 2007. *Os Elementos Estruturantes do Regime Jurídico do Desporto Profissional em Portugal*. Dissertação de Doutoramento: Universidade do Porto – Faculdade de Desporto. Disponível em: [Repositório Aberto da Universidade do Porto: Os elementos estruturantes do regime jurídico do desporto profissional em Portugal \(up.pt\)](http://up.pt).
- CASTRO, A.J.O., 2020. *A Responsabilidade do Administrador da SAD: uma análise comparativa entre o direito português e o direito espanhol*. Dissertação de Mestrado: Universidade Católica Portuguesa – Faculdade de Direito, Escola Porto. Disponível em: [Veritati - Repositório Institucional da Universidade Católica Portuguesa: A responsabilidade do administrador da SAD : uma análise comparativa entre o direito português e o direito espanhol \(ucp.pt\)](http://ucp.pt).
- CASTRO, J.G., 2014. Determinación cualitativa de la prestación de trabajo: la clasificación profesional. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Online), 38. Disponível em: [Determinación cualitativa de la prestación de trabajo: la clasificación profesional - Dialnet \(unirioja.es\)](http://unirioja.es).
- CONSTANTINO, J.M., 2023. Alterações à Lei de Bases da atividade física e desportiva são bem-vindas. *Público* (Online). Disponível em: [Alterações à Lei de Bases da actividade física e desportiva são bem-vindas | Opinião | PÚBLICO \(publico.pt\)](http://publico.pt) (consultado a 12/07/2024).
- CORREIA, L.M., 2022. *Regime Jurídico dos Praticantes Desportivos Profissionais em Portugal e Espanha – Especificidades*. Lisboa: Quid Juris.
- DURÃO, R.C.F., 2008. *Organização do Conhecimento para a Tradução Jurídica: Português e Espanhol*. Dissertação de Mestrado: Universidade Nova de Lisboa – Faculdade de Ciências Sociais. Disponível em: [RUN: Organização e estruturação do conhecimento para a tradução jurídica: Português e Espanhol \(unl.pt\)](http://unl.pt).
- FERNANDES, A.M., 2022. *Direito do Trabalho*. 21ª edição. Coimbra: Almedina.
- FERNANDES, M.T., 2018. *Poder Disciplinar Laboral – em especial do desequilíbrio na relação jurídica privada*. Dissertação de Mestrado: Universidade de Lisboa – Faculdade de Direito. Disponível em: [Repositório da Universidade de Lisboa: Poder disciplinar: em especial do desequilíbrio na relação jurídica privada \(ul.pt\)](http://ul.pt).
- GIRÓN, J.M., VARELA, A.A., 2011. *Derecho crítico del Trabajo - Critical Labor Law*. 4ª Edição. Barcelona: Atelier.
- GIRÓN, J.M., VARELA, A.A., 2023. *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*. 3ª Edição. Barcelona: Atelier.
- GOMES, J.M.V., 2007. *Direito do Trabalho – Volume I - Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.
- LEITÃO, L.M.T.M., 2023. *Direito do Trabalho*. 8ª Edição. Coimbra: Almedina.
- MACEDO, P.S., 1990. *Poder Disciplinar Patronal*. Coimbra: Almedina.
- MARTINEZ, M.V.A., 2021. La lista abierta (numerus apertus) de condiciones de trabajo susceptibles de modificación sustancial (artículo 41.1 ET): no están todas las que son ni son todas las que están. *Revista de Jurisprudencia Laboral* (Online), 4. Disponível em: [BOE.es - La lista abierta \(numerus apertus\) de condiciones de trabajo susceptibles de modificación sustancial \(artículo 41.1 ET\): no están todas las que son ni son todas las que están](http://boe.es).

- MARTINEZ, P.R., 2017. *Direito do Trabalho*. 8ª Edição. Coimbra: Almedina.
- MONTEIRO, J.P.L., 2019. *Procedimento Disciplinar Laboral: Uma Visão Geral Da Caducidade e do Procedimento Prévio de Inquérito: Particularidades*. Dissertação de Mestrado: Instituto Universitário de Lisboa. Disponível em: [Repositório do Iscte – Instituto Universitário de Lisboa: Procedimento disciplinar laboral: Uma visão geral da caducidade e do procedimento prévio de inquérito: Particularidades \(iscte-iul.pt\)](#).
- OLMEDA, A.P., 2016. *Regimen Jurídico del Deportista Profesional*. Madrid: Thomson Reuters Editorial Aranzadi.
- PINHEIRO, F., 2014. Portugal, España y el fútbol. La construcción histórica de una amistad, *Arbor*, 190(766). Disponível em: [Portugal, España y el fútbol. La construcción histórica de una amistad | Arbor \(csic.es\)](#).
- PINHEIRO, P.S., 2020. *Curso de Direito Processual do Trabalho*, Coimbra: Almedina.
- PINTO, M., MARTINS, P.F., CARVALHO, A.N., 1994. *Comentário às Leis do Trabalho, Vol. I*. Lisboa: Editora Lex.
- RAMALHO, M.R.P., 2016. *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*. 6ª Edição. Coimbra: Almedina.
- RAMALHO, M.R.P., 2015. *Tratado do Direito do Trabalho Parte I – Dogmática Geral*. 4ª edição. Coimbra: Almedina.
- UGUINA, J.M., 2016. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. 9ª edição. Valencia: Tirant lo blanch.
- XAVIER, B.G.L., 2018. *Manual de Direito do Trabalho*. 3ª edição. Lisboa: Rei dos Livros.