

Iº CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE O REGIME JURÍDICO DO CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO

LÚCIO MIGUEL CORREIA
ROSALÍA ORTEGA PRADILLO

(Coordenação Científica)

Diogo Nabais

Francisco Rubio Sanchez

Javier Arnanz e Jesus Dias Peramos

Joaquim Evangelista

Júlio Gomes

Koldo Irurzun Ugalde

Lúcio Miguel Correia

Luís Paulo Relógio

Manuel Correa Carrasco

Rosalía Ortega Pradillo

Sónia Carneiro, Paulo Mariz Rozeira e Amândio Novais

VidaEconómica

NOTA PRÉVIA

A iniciativa do Prof. Lúcio Miguel Correia e da Prof.^a Rosalía Ortega Pradillo quanto à organização do I Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo, que se realizou na Universidade Lusíada do Norte – Porto no dia 10 de Maio de 2018, corresponde a uma das mais promissoras linhas de investigação jurídica na atualidade. A complexidade e a necessidade regulatória do fenómeno desportivo um pouco por todo o mundo vieram acompanhadas, .nos últimos anos, por sensíveis e complexas manifestações constitucionais e legislativas que merecem debate crítico e preocupações investigatórias. Portugal e Espanha estão no centro desse debate e dessa investigação, em muito beneficiando professores e investigadores dos dois países em partilharem pontos de vista.

A Universidade Lusíada não acordou hoje para estas preocupações. Ao invés, vai para quase três décadas que o Direito Desportivo ou o Direito do Desporto, nas suas formulações e aproximações as mais variadas, tem merecido toda a nossa atenção. Um singelo roteiro dessas iniciativas, desordenado e incompleto que seja, confirma o que vimos dizendo. Nestas lembranças cabe desde logo o Prof. Fernando Seara, com a sua pioneira pós-graduação em Direito Desportivo nos anos 90 do século passado, que trouxe para a universidade preocupações que estavam fora desse contexto. Depois, já neste século, recorde-se um conjunto de conferências na Universidade Lusíada de Lisboa subordinadas ao tema “Direito e Desporto”, durante dois anos consecutivos, dinamizadas pela Prof^a Sofia Carvalhosa,

pelo Prof. Lúcio Correia e pelo Prof. Alexandre Mestre, que alargaram o debate a outros âmbitos que não o estritamente jurídico, trazendo à Universidade sociólogos, psicólogos, jornalistas e dirigentes desportivos. E, em plena azáfama, a mais amarga das lembranças, mas seguramente aquela que deve ficar aqui registada com o maior relevo: o prematuro e inopinado falecimento do Prof. Albino Mendes Baptista, docente da Universidade Lusíada e indiscutivelmente um dos pioneiros na investigação do direito laboral desportivo em Portugal. Essa muito triste lembrança traz, contudo, uma positiva: um conjunto de Estudos em sua Homenagem editados pela Universidade Lusíada Editora – Alexandre Miguel Mestre, Lúcio Miguel Correia e Sofia Barros Carvalhosa (orgs.), *Estudos de Direito Desportivo em Homenagem a Albino Mendes Baptista*, Lisboa, 2011 – que continuam a ser uma referência. Tudo isto acabou por desembocar na criação de uma Licenciatura em Gestão das Organizações Desportivas, na Universidade Lusíada de Lisboa, devidamente acreditada pela Agência de Avaliação do Ensino Superior, que hoje procura dar a resposta qualificada às exigências do dirigismo desportivo no mercado de trabalho e que não deixa de corporizar todo o percurso sumariado antes.

É todo um passado de estudo, investigação e debate destes temas que conferem à Conferência realizada na Lusíada Norte – Porto e às comunicações que agora se dão à estampa um significado especial. Uma última e primeiríssima palavra de agradecimento ao Prof. Lúcio Correia, cujo entusiasmo, empenho e bom critério tornaram este evento possível.

Ricardo Leite Pinto

Vice-Chanceler das Universidades Lusíada

*Vice-Presidente do Conselho de Administração da Fundação Minerva,
Cultura, Ensino e Investigação Científica*

NOTA PRÉVIA

Foi com imenso gosto e entusiasmo que participei, em nome da Faculdade de Direito da Universidade Lusíada – Norte, na organização do I Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo, realizado no *campus* do Porto, no dia 10 de maio de 2018, que, sob a iniciativa do Professor Lúcio Correia e da Professora Rosalía Ortega Pradillo, deu origem à elaboração e publicação deste livro.

As características muito próprias do fenómeno desportivo, os avultados rendimentos auferidos por alguns desportistas, em contraposição a exíguos salários (tantas vezes) recebidos (em atraso) por outros, as abissais quantias monetárias envolvidas em negócios de dimensão nacional, continental ou mundial, as apostas e as suspeitas de *match fixing*, as empresas que operam na chamada “indústria do desporto” – sempre focada no aumento da rentabilidade do seu “produto” – são, entre outros, fatores que justificam, no campo desportivo, regimes jurídico-laborais especiais.

Neste livro, pode dizer-se, são tratadas as mais relevantes temáticas no domínio do contrato de trabalho desportivo: a questão dos limites salariais dos atletas; a relação do jogador de futebol com o poder instituído; os direitos, liberdades e garantias laborais face a novos desafios do desporto profissional; a cessação do contrato de trabalho desportivo; a desvinculação laboral; os problemas implicados nas cláusulas de rescisão; as consequências jurídicas contratuais do *match fixing*; a cedência temporária do praticante desportivo profissional; os poderes e funcionamento de Tribunais Arbitrais de futebol; a formação desportiva e respetivos direitos. Estas são temáticas

cujo enquadramento jurídico vai evoluindo a cada passo, acompanhando o dever sociodesportivo e dominando o debate atual.

Em boa hora teve o Professor Lúcio Correia a ideia de propor a realização deste evento na Universidade Lusíada – Norte (Porto), dando sequência a um lastro de estudo, formação, debate, transmissão de conhecimentos e reflexão sobre direito desportivo, iniciado, sobretudo, na Universidade Lusíada de Lisboa. Ademais, enquadra-se o tema no campo científico do “Direito Privado e Laboral” – especificamente na linha de investigação jurídica de “direito dos contratos” – que dá nome a um dos grupos de investigação do Centro de Estudos Jurídicos, Económicos e Ambientais (CEJEA), Centro de Investigação das Universidades Lusíada.

Mais oportuna se tornou, ainda, esta iniciativa.

Fernando Torrão

Diretor da Faculdade de Direito

Universidade Lusíada – Norte (Porto)

ÍNDICE

O contrato de formação desportiva	11
(Diogo Nabais)	
Derecho a la ocupación efectiva de los deportistas profesionales.....	29
(Francisco Rubio Sánchez)	
La independencia de un sindicato: luchar por el futbolista, pelear contra el poder.....	43
(Javier Arnanz e Jesus Dias Peramos)	
A visão integral do praticante desportivo no século XXI: da defesa de direitos liberdades e garantias aos novos desafios do desporto profissional.....	85
(Joaquim Evangelista)	
Nótula sobre o assédio moral na relação de trabalho desportivo.....	99
(Júlio Gomes)	
Como o limite salarial afeta o contrato de trabalho desportivo do atleta.....	105
(Prof. Koldo Irurzun Ugalde)	
A cessação do contrato de trabalho desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017, de 14 de julho.....	119
(Lúcio Miguel Correia)	

Iº CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE O REGIME JURÍDICO
DO CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO

Cláusulas de resolução – natureza jurídica	161
(Luís Paulo Relógio)	
Las cesiones temporales de deportistas profesionales en el ordenamiento jurídico español	177
(Manuel Correa Carrasco)	
Peculiaridades del régimen jurídico entrenadores y árbitros deportivos en españa.....	203
(Dña. Rosalía Ortega Pradillo)	
A cessação do contrato do contrato de trabalho desportivo por iniciativa do praticante desportivo: o caso do futebol profissional.....	229
(Sónia Carneiro, Paulo Mariz Rozeira e Amândio Novais)	

O CONTRATO DE FORMAÇÃO DESPORTIVA

Diogo Nabais

Mestre em Direito Desportivo

(Instituto Nacional de Educação Física da Catalunha)

Lisboa, 13 de abril de 2018

“A crescente complexidade que vem assumindo o fenómeno desportivo, em especial no atinente à actividade desportiva orientada para o rendimento, suscita, com premência maior, conflitos de interesses que ao direito cabe harmonizar.

É o que sucede, com particular acuidade, no domínio do contrato de trabalho dos praticantes desportivos, onde a necessidade de intervenção legislativa se justifica em razão das especialidades que a actividade desportiva comporta e a que o regime geral do contrato de trabalho não pode responder inteiramente.

O presente diploma visa, por isso, colmatar esta lacuna, regulando, no desenvolvimento da Lei n.º 1/90, de 13 de janeiro (Lei de Bases do Sistema Desportivo), o contrato de trabalho dos praticantes desportivos. Entende-se, contudo, que o novo regime se deve limitar a preencher as lacunas resultantes das especialidades inerentes à natureza e à fisionomia próprias deste vínculo, permanecendo o regime geral do contrato de trabalho como subsidiário.

Para além disso, considera-se, igualmente, que a disciplina legal do contrato dos praticantes desportivos não carece de ser exaustiva, aqui se justificando, de modo muito especial, quer o recurso à via contratual, quer o reconhecimento

de formas diversas de auto-regulamentação da actividade desportiva, em particular através de convenções colectivas de trabalho.

*Aproveita-se, por último, esta oportunidade para definir a disciplina do contrato de formação desportiva, estabelecido a partir do paradigma oferecido pelo regime jurídico do contrato de aprendizagem.*¹

Foi assim que tudo começou há quase 23 anos. Foi com base no preâmbulo acima transcrito que, através da publicação em Diário da República do Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de novembro, se passou a regular legalmente em Portugal o contrato de trabalho do praticante desportivo e o contrato de formação desportiva².

É sobre o segundo que, numa linguagem simples e acessível a não juristas, nos vamos debruçar. Pretende-se explicar o que é, fazer um retrato resumido sobre a sua evolução em Portugal e, também, dar a conhecer, ainda que superficialmente, a realidade existente noutros países. Não é objetivo deste trabalho, avisa-se desde já o leitor, proceder a uma análise de natureza crítica sobre esta matéria.

1. O que é?

O contrato de formação desportiva (CFD), segundo o legislador, é o contrato celebrado entre uma entidade formadora e um formando desportivo, nos termos do qual aquela se obriga a prestar a este a formação adequada ao desenvolvimento da sua capacidade técnica e à aquisição de conhecimentos necessários à prática de uma modalidade desportiva, ficando o formando desportivo obrigado a executar as tarefas inerentes a essa formação.

1. Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de novembro, que aprovou o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo e do Contrato de Formação Desportiva.

2. Importa dizer, a título de curiosidade, que nas competições desportivas organizadas pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional só podem ser inscritos atletas que tenham assinado um destes dois tipos de contratos.

Nasceu, como resulta do preâmbulo mencionado anteriormente, a partir do modelo do contrato de aprendizagem oferecido pelo Decreto-Lei n.º 102/84, de 29 de março, em vigor à data³, que estabelecia a disciplina jurídica da formação profissional inicial de jovens em regime de aprendizagem.

De acordo com o artigo 6.º do referido decreto-lei, o “*contrato de aprendizagem é aquele pelo qual uma empresa reconhecida como qualificada para esse fim se compromete a assegurar, em colaboração com outras instituições, a formação profissional do aprendiz, ficando este obrigado a executar as tarefas inerentes a essa formação*”.

Se observarmos os artigos deste diploma referentes aos requisitos e deveres do aprendiz e da empresa, à forma do contrato, ao conteúdo obrigatório, entre outros, verificamos que os dois regimes têm, de facto, muitas semelhanças.

O CFD, conforme já se assinalou, começou a ser regulado a partir da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de novembro, que aprovou o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo e do Contrato de Formação Desportiva. Menos de três anos volvidos, este foi revogado pela Lei n.º 28/98, de 26 de junho (Lei 28/98)⁴, diploma que regulou a matéria ora em análise até há bem pouco tempo, mais propriamente até à entrada em vigor da Lei n.º 54/2017, de 14 de julho (Lei 54/2017), que veio revogá-lo.

A forma como *supra* se definiu o conceito de CFD, sublinhe-se, é comum a todos os diplomas aludidos, o que indica que, aos olhos do legislador, o seu significado, com o passar dos anos, não sofreu qualquer alteração.

3. Foi revogado pelo Decreto-Lei n.º 205/96, de 25 de outubro, que, por sua vez, foi revogado pelo Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro.

4. Alterada pela Lei n.º 114/99, de 3 de agosto, que desenvolveu e concretizou “*o regime geral das contra-ordenações correspondentes à violação de regimes especiais dos contratos de trabalho e contratos equiparados*”.

2. Como evoluiu este regime em Portugal?

O Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo e do Contrato de Formação Desportiva, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de novembro (RJ DL 305/95), regulava esta matéria a partir do seu artigo 25.º (Capítulo II). Começava por estabelecer o conceito de CFD nos termos antes descritos.

Formando e entidade formadora/capacidade

Aquele não definia concretamente os conceitos de formando e de entidade formadora. Nos seus artigos 26.º e 27.º, respetivamente, limitava-se a mencionar quem podia ser contratado como formando e que entidades podiam celebrar contratos de formação desportiva.

Podia ser contratado como formando aquele que, tendo cumprido a escolaridade obrigatória, tivesse uma idade compreendida entre os 14 e os 18 anos, e podia contratar formandos a entidade empregadora desportiva que garantisse um ambiente de trabalho e meios humanos e técnicos adequados à formação desportiva a ministrar, sendo este requisito, de acordo com o disposto no diploma alvo de análise, verificado mediante certificação a emitir pela respetiva federação dotada do estatuto de utilidade pública desportiva⁵, podendo esta ser reapreciada a todo o tempo.

O conteúdo dos artigos referidos, que se denominavam “Formando” e “Entidade Formadora” (apesar de, como se disse, não representarem autênticas definições), determinava ainda que a celebração deste contrato dependia da realização de exame médico, a promover pela entidade formadora, que certificasse que a capacidade física e psíquica do formando

5. “O estatuto de utilidade pública desportiva confere a uma federação desportiva a competência para o exercício, em exclusivo, por modalidade ou conjunto de modalidades, de poderes regulamentares, disciplinares e outros de natureza pública, bem como a titularidade dos direitos e deveres especialmente previstos na lei.” – Artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 248-B/2008, de 31 de dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 93/2014, de 23 de julho, que estabelece o regime jurídico das federações desportivas e as condições de atribuição do estatuto de utilidade pública desportiva.

era adequada ao desempenho da atividade, e que o desaparecimento dos requisitos aludidos na segunda parte do parágrafo anterior seria motivo de caducidade do contrato⁶.

A Lei 28/98, que regulava esta temática a partir do respetivo artigo 31.º (Capítulo VI), deu corpo, no seu artigo referente a definições (artigo 2.º), pela primeira vez, aos conceitos de entidade formadora e de formando. O primeiro, como a pessoa singular ou coletiva desportiva que garantisse um ambiente de trabalho e os meios humanos e técnicos adequados à formação desportiva a ministrar, e o segundo, como o jovem praticante que, tendo cumprido a escolaridade obrigatória, tivesse uma idade compreendida entre os 14 e os 18 anos e tivesse assinado o contrato de formação desportiva, tendo por fim a aprendizagem ou o aperfeiçoamento de uma modalidade desportiva.

Refira-se que, pese embora o facto de a Lei 28/98 ter sido pioneira no que à definição destes conceitos diz respeito, na prática, o seu significado já resultava do conteúdo do RJ DL 305/95.

Esta lei introduziu, também, um artigo epigrafoado “capacidade” (artigo 31.º), reunindo numa só norma o teor dos artigos 26.º e 27.º do RJ DL 305/95 e acrescentando-lhe a previsão de que o incumprimento dos requisitos plasmados na mesma determinaria a anulabilidade do contrato⁷.

A Lei 54/2017, que manteve o artigo com a epígrafe referida no parágrafo anterior (artigo 28.º), passando apenas a considerar que o incumprimento dos requisitos nele previstos determina a nulidade (e não a anulabilidade) do contrato, deixou de prever o conceito de entidade formadora, tendo passado a qualificar o formando desportivo, na alínea d) do seu artigo 2.º, como o praticante que, tendo concluído a escolaridade obrigatória ou estando matriculado e a frequentar o nível básico ou secundário de educação, assine um contrato de formação desportiva, com vista à aprendizagem ou aperfeiçoamento de uma modalidade desportiva.

6. *Vide* n.º 3 do artigo 27.º.

7. Tendo sido suprimido o n.º 3 do artigo 27.º do RJ DL 305/95.

DERECHO A LA OCUPACIÓN EFECTIVA DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

Francisco Rubio Sánchez

Introducción

Durante gran parte del pasado siglo XX, tanto el legislador como los tribunales españoles fueron ajenos a la existencia del deporte profesional, donde cientos de trabajadores de algunas modalidades deportivas hacían de la práctica deportiva su modo de vida. Superada, igualmente, la inicial limitación de los derechos de los deportistas profesionales al amparo de un hipócrita paternalismo por parte de los clubes, que suponía, entre otros abusos, la conocida prohibición de acudir ante cualquier órgano jurisdiccional en defensa de sus legítimos intereses, el artículo 7 del vigente Real Decreto 1006/1985, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas en España, recoge una serie de derechos y obligaciones de las partes cuyo contenido tiene su razón de ser, una vez más, en las peculiaridades inherentes a la especialidad de la relación laboral que nos ocupa. Tras un largo e intenso período de discusiones doctrinales y jurisprudenciales, hasta llegar al reconocimiento jurídico de una realidad evidente cual es el carácter laboral de la prestación de los deportistas profesionales, el paso inmediato era necesariamente la plasmación normativa de los derechos y obligaciones inherentes a esta específica actividad laboral, para lo que fue preciso desmontar de forma paralela todo un entramado de normas depor-

tivas que con frecuencia traspasaban la frontera de las reglas de juego, para inmiscuirse indebidamente en la regulación de aspectos jurídico-laborales. Obviadas dichas vicisitudes -de las que, no obstante, quedan ciertos resquicios a nivel internacional- el Real Decreto 1006/1985 contiene diversos preceptos que, de manera directa o por la vía de la remisión normativa, se encargan de regular la relación obligacional que surge entre los deportistas profesionales y los empresarios deportivos. En el presente trabajo vamos a centrarnos específicamente en el derecho que tienen los deportistas profesionales, como cualquier otro trabajador por cuenta ajena, a la ocupación efectiva, así como las consecuencias de la vulneración o afectación de tal derecho por parte del empresario deportivo.

El derecho de ocupación efectiva en el ordenamiento general versus especificidades en el ámbito del deporte profesional

La naturaleza bifronte del contrato de trabajo hace que el deber de trabajar de todos los trabajadores constituya, al mismo tiempo, un verdadero derecho a exigir a la empresa que le proporcione el trabajo que se corresponda con las condiciones pactadas entre ambas partes. Sobre la base del carácter recíproco de la relación laboral, estando cualquier trabajador obligado al cumplimiento de su prestación, al mismo tiempo tiene derecho a que el empresario no obstaculice ni impida su cumplimiento. Como proyección del derecho constitucional al trabajo (ex artículo 35 de la Constitución Española), la ocupación efectiva es concretamente el derecho que ostenta el trabajador a que el empresario (en nuestro caso, el club o entidad deportiva) le proporcione, en cumplimiento del contrato de trabajo, el desempeño de funciones acordes a su puesto de trabajo y categoría laboral objeto del contrato. De dicho cumplimiento solo queda exonerado el empresario en supuestos excepcionales de fuerza mayor o ante la manifiesta falta de voluntad por parte del trabajador en el desempeño de su deber básico de trabajar.

Obviamente, el vínculo laboral del deportista ha de entenderse vigente, por lo que la eventual falta de ocupación efectiva no sería aplicable a aque-

llos supuestos en los que el contrato de trabajo no ha sido perfeccionado, como sucede en los casos de precontratos u otro tipo de contactos previos u actos preparatorios de un posible vínculo laboral.

Sin embargo, no todos los casos de falta de ocupación efectiva son susceptibles de considerarse como una vulneración del referido derecho, ya que debe concurrir un incumplimiento directamente imputable al empleador como consecuencia de una conducta deliberada de este, por acción u omisión, que se niega a encomendar una labor al trabajador, pudiendo hacerlo. Asimismo, puede concurrir una circunstancia obstativa en la empresa de naturaleza objetiva, relacionada con la estructura productiva, achacable directa o indirectamente al empresario por su falta de atención, cuidado o previsión exigibles. En este segundo supuesto nos encontramos ante un principio de presunción iuris tantum de que la imposibilidad de la prestación es imputable al empresario.

Como reflejo de lo dispuesto en el artículo 4.2.a) del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 4 del Real Decreto 1006/1985 establece que:

“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”.

La principal consecuencia derivada de la falta de ocupación efectiva, conforme a lo prevenido con carácter general en el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores¹, es que el trabajador mantendrá el derecho a su salario -comprendiéndose en el mismo la totalidad de sus retribuciones, incluyendo por tanto primas e incentivos- sin que el empresario pueda hacer compensar el que perdió en distinto trabajo realizado por el mismo trabajador en otro tiempo. Así pues, se hace cargar al empresario con

1. Artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores:

“Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacerse compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo”.

los perjuicios derivados del riesgo propio de la actividad empresarial, al concederse al empleado el derecho a poder cobrar aun cuando no trabaje.

Asimismo y con carácter general, el trabajador, como cualquier acreedor que no obtiene las prestaciones del contrato suscrito, puede reaccionar por los medios que la Ley permite, desplegándose a favor del asalariado, en defensa de su derecho, un elenco de acciones que podrán englobar tanto la vía penal, como la acción restitutoria, alcanzando incluso a la propia existencia del contrato de trabajo, articulada esta última ya sea a través de la extinción causal del vínculo laboral por falta de ocupación efectiva, como por los cauces del despido tácito contemplado en el artículo 55.2 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose la ausencia de ocupación efectiva del trabajador como señal inequívoca de la voluntad resolutoria del empleador a los efectos de la existencia de un despido tácito. Todo ello, sin perjuicio de la posibilidad de apreciar en el comportamiento del empresario, que mantiene al trabajador en la empresa sin ocupación real, una medida de presión utilizada para conseguir el abandono del empleado y evitarse con ello el acudir a un procedimiento de despido que sería calificado de improcedente, lo que con frecuencia aparece ligado al fenómeno del mobbing. Si bien se ha de recalcar que la mera falta de actividad laboral no es suficiente por sí sola para estimar la existencia de esta figura.

Centrándonos nuevamente en nuestro ámbito específico, los deportistas profesionales cumplen su contrato y tienen perfecto derecho a la prestación de contrario, como efectivamente ocurre en la práctica, sólo con estar a la completa disposición de su club para actuar cuando éste se lo ordene y efectuar cuanto sea necesario para hallarse en las mejores condiciones físicas y de juego posibles en todo momento, por lo que resulta aplicable a esta relación laboral especial lo dispuesto con carácter general en el referido artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el derecho del deportista profesional a conservar su salario cuando por causas imputables al club o entidad deportiva éste no le proporcione la debida ocupación efectiva.

El derecho a la ocupación efectiva no se desvirtúa por la circunstancia de que el jugador no sea alineado por razones técnicas o tácticas en partidos

ante el público, siempre y cuando al deportista no le sea vetada la posibilidad de participar en “*entrenamientos y demás actividades instrumentales y preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva*”. Sin embargo, en la realidad se dan algunos supuestos en los que la exclusión sistemática de un jugador de las sucesivas alineaciones para la disputa de partidos de competición no tiene su fundamento en motivaciones puramente deportivas, sino que responde a una consciente y premeditada actitud de la entidad deportiva de condena al ostracismo del deportista, con todas las consecuencias negativas derivadas de la forzada inactividad inherente a tal situación, máxime si tenemos en cuenta que por la brevedad temporal de toda trayectoria deportiva a nivel profesional y la incidencia en la preparación física y técnica que conlleva cualquier período de inactividad el perjuicio causado al deportista por estos supuestos de falta de ocupación efectiva es sensiblemente más grave que en otras áreas de la vida laboral.

Indudablemente, la prestación básica del deportista profesional consiste en jugar, es decir, intervenir activamente en los partidos que dispute su equipo; sin embargo, como es obvio, no todos los jugadores de la plantilla pueden ser alineados en cada uno de los encuentros, ya que el número de jugadores contratados por los clubes o entidades deportivas es mucho mayor que el que pueden alinearse según las normas deportivas para salir al terreno de juego e, incluso, más elevado que el número total de jugadores, incluidos los suplentes, que pueden ser convocados para los encuentros. De hecho, algunos no llegan a disputar ni un sólo partido durante toda la temporada, siendo éste el motivo de que para tales supuestos pueda pactarse la cesión temporal del deportista a otro equipo en el que pueda tener cabida más fácilmente su intervención activa en la competición oficial. De ahí que pueda concluirse que en la relación laboral de los deportistas profesionales se produce una afirmación más intensa del derecho a la ocupación efectiva, por cuanto que concurre un interés específico al respecto que no puede apreciarse, con la misma intensidad, en la generalidad de los trabajadores. En este orden de cosas, salvo los casos de sanción o lesión, el deportista profesional no puede ser excluido de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias imprescindibles para el ejercicio de la actividad deportiva.

Desde meados do século XX que, o Desporto em Geral, deixou de ser mera atividade lúdico-recreativa passando a conviver sob a égide do Direito em todos os domínios: social, comercial, fiscal, penal, e, obviamente, no laboral.

Em Portugal e em Espanha, o reconhecimento do profissionalismo desportivo dos atletas foi uma conquista das múltiplas e complexas especificidades desta relação laboral, mas também o reconhecimento da incapacidade dos sistemas laborais comuns de cada um dos referidos países, nas respostas adequadas que a laboralidade desportiva reclamava desde há muito.

Não temos qualquer dúvida em afirmar que a relação laboral desportiva é única no domínio do Direito do Trabalho Espanhol e Português, coordenando por um lado, o espetáculo desportivo com a atividade laboral, sujeitando o praticante a um conjunto de Direitos e Deveres únicos que faz do desportista profissional um trabalhador original.

A discussão de algumas das soluções legais do atual regime jurídico do praticante desportivo profissional de Espanha que data de 1985, bem como, as recentes alterações do regime jurídico do contrato de trabalho desportivo introduzidas em 2017 no nosso País, merecem uma análise cuidada e amplo debate pela comunidade jurídica e não só.

São estes os desígnios pretendidos pelo presente Congresso, ou seja, um conjunto de contributos e reflexões elaborados por especialistas na matéria, sobre o complexo e inigualável mundo do Direito Laboral Desportivo.

*Lúcio Miguel Correia
Rosalía Ortega Pradillo*



www.vidaeconomica.pt
<http://livraria.vidaeconomica.pt>

ISBN: 978-989-768-478-4

