

CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO E PERÍODO EXPERIMENTAL*

TIAGO COCHFEL DE AZEVEDO

1. Introdução

Estando para muito breve um novo regime do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato de formação desportiva¹, aproveitamos tal ensejo para revisar o tema do período experimental na relação laboral desportiva e analisar, com a subjetividade própria e inevitável de uma primeira apreciação a quente, as linhas do futuro enquadramento legal deste instituto.

O tema que nos propomos tratar incidirá, em grande medida, sobre a realidade dos jogadores profissionais de futebol, a qual convoca uma articulação e harmonização de várias fontes normativas - sendo este campo um exemplo particularmente impressivo de uma conceção pluralista do Direito do Trabalho² - *in casu*, o regime legal geral do Código do Trabalho ("CT"), a norma especial da Lei n.º 28/98, de 26 de junho, que aprovou o regime do contrato de trabalho desportivo

* O presente estudo foi elaborado em momento prévio à promulgação e publicação da Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, que aprovou 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). Sem prejuízo, todas as considerações tecidas a propósito do Decreto da Assembleia n.º 106/XIII mostram-se plenamente atuais, na medida em que o seu regime material não sofreu alteração na redação final da referida Lei.

¹ Referimo-nos ao Decreto da Assembleia n.º 106/XIII, aprovado em 24.05.2017 ("Decreto 106/XIII"), por unanimidade e com os votos a favor dos grupos parlamentares do PSD, PS, BE, CDS-PP, PCP, PEV e PAN, o qual teve origem no Projeto de Lei n.º 168/XIII/1.^a, apresentado pelo grupo parlamentar do PSD, e Projeto de Lei n.º 297/XIII/1.^a, do grupo parlamentar do PS, todos disponíveis para consulta no sítio eletrónico da Assembleia da República (www.parlamento.pt).

² Sobre o tema, e com particular relevância para o que nos ocupa neste breve trabalho, vejamos os textos de ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, "O Pluralismo do Direito do Trabalho", in *Memórias do II Congresso Nacional Direito Trabalho*, Alameda, pp. 269-294, e JOÃO ZENHA MARTINS, "O novo código do trabalho e os contratos de trabalho com regime especial: pistas para o enquadramento do contrato de trabalho desportivo", in *Revista do Ministério Público*, 2003, pp. 31-71.

("LCTD") e o regime convencional aplicável ao setor ("CCT Futebol")³. A referida harmonização ganha ainda novos contornos à luz do Decreto n.º 106/XIII (já aprovado mas ainda a aguardar promulgação e publicação), razão pelo qual não poderemos em boa consciência deixar de nos referir àquele, ainda que em detrimento da contenção de páginas deste estudo.

Sem prejuízo da análise de outros aspetos de regime, focar-nos-emos essencialmente na seguinte questão: na falta de estipulação contratual expressa, estará o trabalhador desportivo sujeito a período experimental? A questão não é desprovida de interesse prático, antes pelo contrário. Bastará equacionar o seguinte caso: o clube-empregador contrata um jogador, pagando uma avultada quantia ao seu anterior clube, para logo de imediato o jogador se desvincular do clube que o contratou, durante o período experimental. Poderá fazê-lo, se as partes não tiverem atestado expressamente a fase de experiência?⁴

2. Considerações gerais

O período de experiência tem sido historicamente caracterizado na lei do trabalho⁵ como uma fase inicial de teste mútuo das

partes⁶, em que ambas avaliam o interesse na manutenção da sua relação laboral, numa formulação próxima de uma "quarentena contratual"⁷.

Entendido o período experimental como contrato autónomo (ou um pré-contrato, preliminar à relação contratual principal), integrando um único contrato no âmbito de duas relações jurídicas distintas (a relação de experiência, transitória por natureza, e a relação de trabalho, definitiva por vocação) ou fazendo parte da vida de um único contrato e de uma única relação (perspetiva que nos parece mais consistente com a fisionomia legal do instituto)⁸, parece-nos evidente que, como a mais das vezes sucede na relação laboral, a igualdade de interesses de trabalhador e empregador é, nesta matéria, mais aparente e formal do que real.

Convirá reconhecer que a relevância com que os interesses em jogo se repercutem na esfera das partes são bem distintos. A reconhecida rigidez da nossa lei laboral em matéria de cessação do contrato de trabalho, erigida em torno de um garante constitucional de segurança no emprego, torna o período de experiência num valioso instrumento do empregador que, contrariamente ao trabalhador, não tem a facul-

³ Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 33, de 08.09.1999 e objeto de portaria de extensão, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 08.11.1999.

⁴ É precisamente esta uma das questões levantadas por LEAL AMADO, *Vinculação versus liberdade: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo*, Coimbra Editora, 2002, pp. 204-212, e cuja transposição para o mundo real das relações do trabalho ganhou contornos bem visíveis no chamado "Caso Miguel". Em termos sintéticos, o jogador Miguel invocou o período experimental aquando da celebração de um segundo contrato de trabalho com o seu clube, imediatamente antecedido de outro com o mesmo clube, para se desvincular deste último (para uma melhor explanação do "Caso Miguel" ver ALBUINO MENDES BATISTA, "O período experimental no contrato de trabalho desportivo. Considerações a propósito do Caso Miguel", in *Estudos sobre o contrato de trabalho desportivo*, Coimbra Editora, 2006, pp. 69-94).

⁵ Não pretendendo esta nossa reflexão constituir uma análise exaustiva do instituto do período experimental, não poderemos deixar de referir os importantes estudos de JÚLIO GOMES, "Do uso e abuso do período experimental", in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano XXXI (XIV da 2.ª série), n.ºs 1 e 2, janeiro-julho de 2000, Almedina, pp. 37-74, e Ano XLI (XIV da 2.ª série), agosto-dezembro de 2000, Almedina, pp. 245-276, e TATIANA GUERRA DE ALMEIDA, *Do período experimental no contrato de trabalho*, Almedina, 2007, pp. 29-44, 56-61, 66-80. Na manualística geral vejam-se, entre outros, os contributos de JÚLIO GOMES,

Direito do Trabalho, Volume I - Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, 2007, pp. 486-499; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 5.ª edição, Almedina, 2010, pp. 489-499; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II - Situações laborais Individuais, 4.ª edição, Almedina, 2012, págs. 171-180; BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, 2011, págs. 355-360, 368-370, 616-620.

⁶ Segundo PEDRO ROMANO MARTINEZ, "Nulidade de cláusulas de convenções coletivas de trabalho: o período experimental no contrato de trabalho desportivo", in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano XLVIII (XXI da 2.ª série), n.ºs 1 e 2, janeiro-junho de 2007, Almedina, p. 82. "A admissibilidade do período experimental no contrato de trabalho justifica-se, porque, sendo a relação laboral duradoura, as partes, antes de a iniciarem de forma definitiva, devem apreciar mutuamente as respetivas qualidades: importa que o empregador avalie se o trabalhador possui as qualidades necessárias para a execução do trabalho e, da mesma forma, é relevante para o trabalhador verificar se confia no empregador, mormente no que respeita às condições de trabalho, a um tratamento condigno e ao pagamento atempado da retribuição. O próprio *in virtutis personae* que caracteriza a relação laboral leva ao estabelecimento de um período de prova".

A expressão foi utilizada no Acórdão da Relação de Lisboa, de 15.06.1994, e posteriormente invocada por JÚLIO GOMES, "Do uso e abuso...", *op. cit.*, p. 39.

⁸ Para uma análise crítica das teses em confronto ver JÚLIO GOMES, *Do uso e abuso...* *op. cit.*, pp. 271-174, ainda que, tal como refere o Autor, "o resultado de todo este debate entre as várias posições doutrinárias afigura-se-nos extremamente pobre e, quanto a nós, reforça a suspeita de que o mesmo carece, no essencial, de utilidade e traduz apenas um esforço por 'civilizar' o direito do trabalho".

dade de livre denúncia *ad nutum*⁹. Como bem refere JÚLIO GOMES, “o período experimental serve os interesses tanto do empregador, como do trabalhador, mas não os serve da mesma maneira”¹⁰.

3. Brevíssima incursão de regime

Entre outras características (sobre as quais não nos iremos debruçar em detalhe por economia de exposição), será curial atender às seguintes opções regimentais em matéria de período experimental, com reflexo direto na questão que se nos ocupa:

(a) O CT

O art. 114.º, n.º 1, do CT estipula que tanto o trabalhador como o empregador pode denunciar o contrato de trabalho, sem aviso prévio, sem invocação de justa causa, e sem direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário. A opção do nosso legislador parece clara: o período experimental íntegro, por defeito, o *iter* prototípico da evolução da relação laboral, ficando-lhe as partes sujeitas na falta de acordo de sentido contrário.

Segundo cremos, este regime *by default* constitui uma válvula de escape do sistema, conferindo ao empregador a faculdade de avaliar, *in loco*, as capacidades do trabalhador, antes de a ele ficar indeterminadamente vinculado¹¹. Saliente-se, no entanto, que a opção do nosso

⁹ Por alguma razão são conhecidos diversos casos de abuso do período experimental ou de recurso à contratação a termo como forma indireta de alargamento do período de experiência. Não por acaso o legislador previu expressamente, no art. 111.º, n.º 2, do CT, a obrigação de as partes agirem de modo a que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato (para uma visão aprofundada sobre a articulação do período experimental com os deveres gerais de boa-fé veja-se CLÁUDIA VAZ PÓVOA, “A boa fé na formação do contrato de trabalho e o regime do período experimental”, in *Estudos de direito do trabalho / organização* António Monteiro Fernandes, Coimbra Editora, 2011, pp. 7-88).

¹⁰ *Do uso e abuso...* *ob. cit.*, p. 40. No nosso regime laboral “geral”, o período experimental serve, sobretudo, os interesses do empregador, sendo os interesses do trabalhador, num plano comparativo, mais residuais. Sem prejuízo, e como refere PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Nulidade...* *ob. cit.*, pág. 83, existirão casos em que o trabalhador terá, igualmente, um interesse relevante a proteger durante o período experimental, *maxime* quando a sua liberdade de desvinculação esteja coartada, por exemplo, através de um pacto de permanência. Acompanhamos aqui de perto a posição sustentada por TATIANA GUERRA DE ALMEIDA, *Do período...* *op. cit.*, pp. 72-75, para quem este estado de coisas, imutável nas diversas encarnações do período experimental em anteriores corpos

¹¹

sistema diverge de muitos outros ordenamentos, onde o período experimental surge como exceção, e não como a regra¹². Aliás, o próprio ordenamento nacional alberga desvios a esta regra, de que é exemplo o contrato de comissão de serviço, no qual o período experimental apenas existe se expressamente acordado entre as partes (assim dispõe o art. 112.º, n.º 3, do CT)¹³.

O período experimental poderá ser reduzido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo escrito entre partes (conforme art. 112.º, n.º 5, do Código do Trabalho). Inversamente, a duração do período experimental prevista na lei não pode ser aumentada, por acordo entre as partes ou negociação coletiva¹⁴.

No entanto, e de forma algo anacrónica num sistema onde o período experimental constitui um importante desvio a um princípio basilar laboral consagrado na lei fundamental, o CT vem mantendo a solução de anteriores regimes legais, quando estipula que tal período pode ser excluído por acordo escrito entre as partes, o que impediria - segundo

legais, se deve a uma “... conexão e fundamento do instituto no princípio da estabilidade do emprego”. Já JÚLIO GOMES, parece apontar para uma razão histórica: “a natureza automática do período experimental que caracteriza a solução da nossa lei, embora já fosse a do Código suíço das Obrigações, foi sobretudo preconizada nos sistemas fascista italiano e nos sistemas corporativos em que se realizava sobremaneira ao elemento de colaboração pessoal que se dizia caracterizar a relação de trabalho subordinado” (“*Do uso e abuso...*” *op. cit.*, p. 56).

¹² Neste caso integram-se, por exemplo, o ordenamento espanhol (art. 14.º, n.º 1, da Ley del Estatuto de los Trabajadores), o ordenamento francês (art. L1221-23 do Code du Travail) ou o ordenamento italiano (art. 2096 do Codice Civile).

¹³ O desvio poder-se-á justificar dada a maior liberdade de desvinculação do empregador na comissão de serviços, tornando o período experimental uma faculdade bem menos necessária (referimo-nos, naturalmente, às comissões externas, e não àquelas que têm por subjacente uma relação laboral prévia de raiz). Importa em todo o caso não confundir a ordem dos fatores com a relevância dos mesmos: o período experimental na comissão de serviços terá naturalmente relevância, por permitir a denúncia sem pagamento de compensação, ainda para mais numa relação de trabalho onde o *intuito personae* é profundamente vincado. Simplesmente não assume a mesma preponderância que nos demais tipos de vínculos laborais regulados pelo CT.

¹⁴ Solução que bem se percebe, dada a já mencionada correlação entre o período experimental e o desvio-exceção ao princípio constitucional de segurança no emprego (o legislador não abdicou do controlo nesta matéria e cerceou a liberdade negocial, de modo a que esta possa operar apenas num sentido: o de estabelecer um regime mais favorável ao trabalhador, reduzindo-lhe o tempo de experiência).

a leitura da doutrina tradicional - o seu afastamento por convenção coletiva de trabalho¹⁵.

(b) A LCTD

A LCTD contém disposições específicas em matéria de período experimental. Além de limitar a sua duração a 30 dias¹⁶, a LCTD determina que não existe período experimental no primeiro contrato de trabalho após a vigência de um contrato de formação, quando aquele seja celebrado com a entidade formadora (art. 11.º, n.º 2). O legislador terá sido aqui animado por uma certa compreensão de que, sendo a relação de trabalho precedida de uma relação formativa, as partes conhecem-se já suficientemente bem, deixando de se justificar um período de experiência¹⁷.

¹⁵ Este seria um dos casos abrangidos pelo art. 3.º, n.º 1, do CT, em que da lei resulta o contrário (*i.e.*, de que as normas legais reguladoras de contrato de trabalho não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ainda que mais favorável).

¹⁶ A LCTD não distingue a duração do período experimental em função da duração do contrato, afastando-se aparentemente aqui do regime geral dos contratos a termo certo. A redação da LCTD não é todavia feliz, quando comparada com a norma equivalente do CT. Nesta, é clara a opção de o período experimental assumir uma dupla função, enquanto limite máximo e regra subsidiária na falta de estipulação das partes. Já na LCTD, a letra da lei apenas abarca expressamente a função limitadora, nada sendo referido sobre a aplicação subsidiária do período de 30 dias. Pense-se na seguinte hipótese: um contrato de trabalho desportivo celebrado por período inferior a 6 meses (para, por exemplo, vigorar até ao fim da época desportiva em curso, ou para participação numa certa competição isolada) ficaria sujeito à regra do CT (15 dias de experiência) ou da LCTD (30 dias de experiência)? A admitir-se a aplicação do período experimental no silêncio das partes (algo que não é líquido, como veremos), tenderíamos a considerar, não sem dúvidas, que o período de 30 dias da LCTD assumiria aqui igualmente uma dupla função.

¹⁷ Segundo JÚLIO GOMES, "Nótu-la sobre o período experimental no contrato de trabalho desportivo", in *II Congresso de Direito do Desporto*, outubro de 2006, Almedina, p. 256, a exclusão do período experimental nestes casos parece "[...] resultar praticamente da natureza das coisas". Sendo inequívoca a vontade legislativa, temos no entanto dificuldade em acompanhar o autor no que à automaticidade lógica da solução diz respeito. É que, segundo cremos, a realidade formativa não se confunde com a realidade profissional, como aliás a LCTD bem reconhece, desde logo pelo diferente feixe de deveres e obrigações exigido ao praticante desportivo e ao formando. Veja-se inclusive que a opção do regime geral do CT é inversa à da LCTD, na medida em que o estágio prévio ao contrato de trabalho não obsta à aplicação do período experimental neste último.

Por seu turno, a LCTD estipula ainda que o período experimental cessa *ope legis* quando o praticante desportivo (a) participe, 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 ou (b) sofra lesão desportiva que o impeça de praticar a modalidade para que foi contratado e que se prolongue para além do período experimental.

Compreende-se a preocupação de tutelar a posição do praticante desportivo, na medida em que a impossibilidade de competir durante o resto da época, por motivo imputável à execução do contrato de trabalho com o empregador desportivo - seja por imperativo regulamentar seja por incapacidade física - acarreta penosas consequências para o praticante, a que o empregador não poderá ser alheio, eliminando-se aqui a sua faculdade de livre denúncia do contrato¹⁸.

(c) O CCT Futebol

O CCT Futebol segue de perto o regime da LCTD referente ao período experimental, mas aditando duas importantes normas.

O art. 11.º, n.º 1, do CCT Futebol dispõe que apenas poderá estabelecer-se um período experimental no primeiro contrato celebrado entre o mesmo jogador e o mesmo clube¹⁹. Vemos que esta norma aproxima-se do atual regime do CT, que reduz ou exclui o período experimen-

¹⁸ Seguimos porém os autores nas suas críticas ao excesso de voluntarismo legiferante neste campo. Se pensarmos que o período experimental servirá sobretudo os interesses do praticante desportivo (em particular no futebol profissional, como teremos ocasião de verificar), a sua eliminação implica, igualmente, que o trabalhador perde a faculdade de livre denúncia do contrato. Seria porventura mais avisado limitar as consequências à esfera do empregador, permitindo-se ao praticante desportivo a livre desvinculação durante o período experimental. Neste sentido veja-se ALBINO MENDES BATISTA, "O período experimental...", *op. cit.*, p. 79, e JOÃO LEAL AMADO "Vinculação versus liberdade...", *op. cit.*, pp. 211-212.

¹⁹ Art. 11.º, n.º 1, do CCT Futebol. Esta disposição foi igualmente contestada no já mencionado "caso Miguel", na medida em que o jogador invocou o período experimental aquando da celebração do segundo contrato de trabalho com o mesmo clube, o que, embora contrariando o CCT Futebol, não encontrava impedimento no texto da lei geral do trabalho. Atenta a atual redação do CT, parece-nos que o problema foi ultrapassado, dado que a solução do CCT Futebol tem, desde a Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, pleno acolhimento no regime geral do contrato de trabalho.

tal consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, com o mesmo empregador, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele (art. 112.º, n.º 4, do CT)²⁰.

O CCT Futebol determina ainda que, na falta de estipulação expressa, presume-se que as partes afastaram a possibilidade de existência do período experimental. Esta é a disposição que se encontra no cerne da nossa discussão, na medida em que constitui um profundo desvio ao regime geral do CT. No caso do CCT Futebol, o período experimental assume natureza meramente acidental, pelo que, nada dizendo as partes, tal período presume-se não existir.²¹

4. Teses em confronto

Recuperando a questão que nos move - na falta de convenção escrita, estará o contrato de trabalho desportivo sujeito a período experimental? - vemos que as soluções ensaiadas chegam a resultados diametralmente opostos.

De um lado, poderemos encontrar autores que recusam a aplicação do regime convencional do CCT Futebol, invocando que o mesmo não tem aptidão para afastar o regime legal do CT, pelo que, o período experimental será o regime-regra e por defeito, aplicável na falta de ajuste negocial de sentido contrário²².

Para estes, o art. 11.º, n.º 4, do CCT Futebol, que consagra a presunção de inexistência de período experimental na ausência de estipulação expressa, deverá ser analisado à luz do disposto no art. 9.º do CT - "ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras

gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade"²³ - o que levaria inevitavelmente à sua ilicitude²⁴.

Existem porém vezes doutrinárias que sustentam entendimento diverso, considerando que a solução consagrada no CCT Futebol, além de válida, é de aplaudir²⁵. Para o efeito, invoca-se que a aplicação subsidiária das regras vertidas no CT levaria a uma solução desadequada e descaracterizadora que não atende às especificidades da realidade desportiva e do contrato de trabalho desportivo. Por tal motivo, esta seria precisamente uma das matérias que cairia sob a alçada da ressalva da lei, não resistindo ao teste de compatibilidade entre o regime do CT e a disciplina própria dos contratos de trabalho especiais.

Por fim, não falta ainda quem reconheça que, *de jure constituto*, o período experimental é considerado como um elemento natural ao contrato, de aplicação automática quando não expressamente

²³ A redação da norma no CT 2003 é distinta da atual redação do CT 2009. Em todo o caso, julgamos que a alteração de redação não afetaria o conteúdo valorativo da explanação vertida pelos autores nesta matéria, atendendo a que as mesmas posições de fundo parecem-nos justificáveis à luz do atual texto legal.

²⁴ Ou "nula" para PEDRO ROMANO MARTINEZ, "Nulidade..." *op. cit.*, p. 99, e "ilegal" para JÚLIO GOMES "Nótila..." *op. cit.*, p. 264. Estes autores constroem o seguinte trajeto argumentativo para concluir pela ilicitude do art. 11.º, n.º 4, do CCT Futebol, que aqui sintetizamos: (i) o regime da parte geral do CT será aplicável subsidiariamente sempre que não exista uma incompatibilidade com as especificidades da disciplina do contrato de trabalho especial, cujas normas devem ser integradas e interpretadas segundo aquele regime, (ii) a LCTD cuidou de prever a duração máxima do período experimental, especificou os casos em que este experimental como regime-regra, nem tão-pouco conferiu à contratação coletiva abertura para se afastar de tal regime, (iii) ora, o contrato de trabalho desportivo não apresenta nenhuma especificidade que reclame ou justifique a exclusão do período experimental como regime-regra, pelo que, a solução consagrada no CT não se mostra incompatível com a natureza daquele, sendo, por isso, o regime subsidiariamente aplicável na ausência de norma especial, (iv) a solução do CCT Futebol será assim válida se, e na medida, em que o regime-regra do CT possa ser afastado pela contratação coletiva (não existindo nesta sede qualquer especificidade relativamente ao sistema de hierarquia de fontes configurado no CT), (v) atendendo a que, o CT afastou do domínio coletivo a faculdade de exclusão do período experimental, a cláusula 11, n.º 4, do CCT Futebol, ao materializar tal exclusão, viola a opção legislativa e a hierarquização de fontes normativas por esta gizada, sendo por conseguinte ilícita.

²⁵ Assim, ALBINO MENDES BATISTA "O período experimental..." *op. cit.*, pp. 69-94. Para o autor "é claro que o período experimental deveria depender de cláusula contratual expressa, o que quer dizer que o silêncio das partes deveria equivaler à não existência do período experimental" (*op. cit.*, p. 73).

²⁰ Curiosamente ambas as disposições padecem da mesma deficiência, na medida em que não fixam qualquer limite temporal para a exclusão do período experimental. Fará sentido impedir as partes de fixar um período de avaliação mútua quando tenham decorrido vários anos entre cada um dos contratos? Não poderemos deixar de sustentar *de jure condendo* uma solução próxima ou inspirada na limitação temporal aplicável à regra de proibição de contratação sucessiva a termo (veja-se o regime do art. 143.º, n.º 1, do CT).

²¹ Art. 11.º, n.º 4, do CCT Futebol. Nada se dizendo em contrário, a presunção será em princípio ilidível (art. 350, n.º 2, do Código Civil, no pressuposto de que a presunção de origem convencional equivaleria a uma presunção legal para este efeito).

²² Neste sentido PEDRO ROMANO MARTINEZ, "Nulidade..." *op. cit.*, pp. 79-101, e JÚLIO GOMES, "Nótila..." *op. cit.*, pp. 255-265.

excluído, ainda que, *de jure constituendo*, tal período de experiência desse assumir natureza meramente accidental no plano das relações laborais desportivas²⁶.

5. Apreciação crítica

(a) A compatibilização de regimes

Parece-nos pacífica a compreensão geral de que o nosso regime laboral geral foi edificado segundo uma lógica empresarial, fruto de uma evolução com raízes na Revolução Industrial, e à qual escapam diversas outras realidades de trabalho, cuja regulação segundo tal lógica se mostraria desajustada. O legislador veio assim a reconhecer a necessidade de uma regulação especial, para certas atividades, quando criou um complexo normativo com ramificações próprias para determinadas áreas profissionais, materializada na pluralidade de regimes especiais, de que o contrato de trabalho desportivo é exemplo²⁷.

E sobre este edifício juslaboral parecem-nos inteiramente acertados os reparos de ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO quanto ao modo como o pluralismo regimental tem sido percebido por alguma doutrina e jurisprudência, nomeadamente partidário de uma conceção de "lei geral do trabalho", em que os regimes especiais constituíram meros desvios pontuais positivados por vontade legislativa²⁸. O autor coloca - e bem - o acento tónico na contradição da sistemá-

²⁶ É esta a posição sustentada por JOÃO LEAL AMADO, "Vinculação versus liberdade.", *op. cit.*, pp. 204-212. Para o autor, um período experimental accidental justificar-se-ia tendo em conta que este é mais necessário nos contratos por tempo indeterminado do que nos contratos a termo (como é necessariamente o caso do contrato de trabalho desportivo), sendo que um princípio de inexistência de período probatório permitiria um grau de modelação dos interesses mais adequado à realidade desportiva e evitaria situações indesejáveis de invocação do período experimental com elevados prejuízos para o clube-empregador (atentos os montantes envolvidos nas transferências de jogadores entre clubes).

²⁷ Sobre as especificidades do contrato de trabalho desportivo veja-se, entre outros, JOÃO LEAL AMADO, "Futebol profissional e futebolistas profissionais (A peculiar lógica empresarial daquele e o estatuto jurídico destes)", in *Temas Laborais*, Coimbra Editora, 2005, pp. 155-175, ALBINO MENDES BATISTA, "Especificidades do contrato de trabalho desportivo e pacto de opção", in *Estudos sobre o contrato de trabalho desportivo*, Coimbra Editora, 2006, pp. 15-41.

²⁸ "O Pluralismo do Direito do Trabalho", in *Memórias do II Congresso Nacional Direito Trabalho*, Alameda, pp. 269-294.

tica do ordenamento caso o modelo se reconduzisse aos cânones tradicionais: sendo um mera especificação da denominada "lei geral", dificilmente então se compreenderia que os seus princípios estruturantes fossem afastados pelos regimes especiais²⁹.

Poder-se-á eventualmente questionar se a atual redação da lei, com o art. 9.º do CT, coloca em crise este entendimento tradicional³⁰. Sem cuidar de analisar extensivamente este preceito (que escapa ao propósito do presente estudo), será no entanto avisado atentar em maior detalhe na sua redação.

Ora, e desde logo, o art. 9.º do CT não define o que sejam as suas "regras gerais". Poderemos considerar que tais regras serão uma realidade próxima de uma noção de "princípios estruturantes" do CT (e que princípios seriam esses?) ou, pelo contrário, não será o CT, em si mesmo, o complexo de "regras gerais" aplicáveis, por defeito, a menos que expressamente afastadas por legislação especial ou incompatível com as especificidades desta³¹? A adotar-se a primeira das conceções expostas haveria assim que perguntar: estará o período experimental integrado nas matérias estruturantes, em particular no que se refere ao seu afastamento por via convencional? Vejamos.

Não nos parece que a configuração do período experimental como solução por defeito constitua um pilar edificante do nosso sistema juslaboral, sendo antes do mais e tal como referido, uma válvula de segurança que o legislador incluiu em benefício (sobretudo) do empregador. Opção legislativa sim, garante de efetividade certamente³², princípio estruturante dificilmente

²⁹ Assim, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, "O art. 9.º do Código do Trabalho e a situação laboral dos Treinadores Desportivos", in *Dez anos de Desporto & Direito (2003 a 2013)*, p. 279. E no campo do contrato desportivo estes desvios abundam: a aposição do termo não assume natureza excecional, sendo aliás imperativa (art. 8.º da LCTD), e o trabalhador não é livre de se desvincular (arts. 26.º e 27.º da LCTD), disposições que constituem precisamente o inverso da proteção constitucional - e através mestras do regime geral - conferida à segurança no emprego e liberdade de trabalho.

³⁰ Tal parece ser o entendimento de ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, "O art. 9.º..." *op. cit.*, p. 334.

³¹ Parece ser este o exercício de ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, "O art. 9.º..." *op. cit.*, pp. 340-341, sustentando o autor a sua inclinação, ainda que com dúvidas, para a primeira opção, considerando que caberiam no conceito de "regras gerais" as matérias do art. 10.º do CT (direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho).

³² Conforme refere TATIANA GUERRA DE ALMEIDA, "Do período...", p. 74, nota 124, "... o receio de que face a um modelo que fizesse depender a atuação do período experimental de expressa convenção das partes, acabasse por conduzir a certa

E o que dizer da restrição imposta à contratação coletiva no que se refere ao afastamento do período experimental? Será este um elemento estruturante do sistema juslaboral, uma regra-geral que se impõe sobre o regime especial salvo quando incompatível com a sua especificidade? Ou somente uma opção legislativa, assente uma vez mais na garantia de tornar eficaz uma ressalva que apenas poderá ser afastada de modo casuístico, cabendo a cada empregador - e não às estruturas coletivas - acordar em sã consciência o seu afastamento? Tendemos, uma vez mais, para esta última perspectiva. Se o modo como este instituto foi configurado no CT não assumiria a natureza de "regra geral", para efeitos do art. 9.º do CT, mal se compreenderia que tal natureza fosse aplicada aos mecanismos que lhe visam conferir maior efetividade.

Em suma, numa interpretação mais restritiva sobre o alcance do art. 9.º poderíamos ser levados a sustentar que as regras do período experimental que aqui prendem a nossa atenção - aplicação como regime-regra e impossibilidade de afastamento por convenção coletiva - não estariam, sequer, compreendidas no elenco de matérias a aplicar ao contrato de trabalho desportivo (independentemente da sua compatibilidade).

Consideramos no entanto que a opção legislativa - criticável que seja - parece efetivamente indicar para o recurso ao CT enquanto um corpo normativo coeso, com uma função reguladora geral³³. Mas será que tal significa a aplicação das normas do CT, sem mais? Cremos que não.

É que, por um lado, a aplicação do CT aos contratos de trabalho especiais dependerá, sempre, e em última análise, de um teste de compatibilidade. É certo que o art. 3.º da LCTD remete para o regime do contrato de trabalho, enquanto quadro subsidiário, assim parecendo validar aquele como plenamente compatível com este último, salvo no que seja expressamente por si afastado. No entanto, poder-se-á questionar se esse juízo de compatibilidade seria, ainda, efetivo, quando é certo que a LCTD, de 1998, remete para um regime já modificado por variadas vezes ao longo do tempo. Mas sobretudo,

inaplicabilidade do regime [...] poderá também porventura ajudar a justificar e compreender a manutenção do sistema de período experimental *legal* na nova legislação".

³³ A letra da lei não é feliz, pela ambiguidade do termo "regras gerais", parecendo pressupor que o próprio CT continha normas gerais, normas especiais (por oposição) e regimes especialíssimos (correspondente aos contratos de trabalho com regime jurídico especial).

alinhamos inteiramente com os autores para os quais a remissão genérica para a "lei geral", constante de regime especial, não deverá afastar a exigência de juízo de compatibilidade³⁴.

Por outro lado, importa ainda ter presente que a inexistência de regra específica não deverá ser confundida com uma intenção legislativa especificamente dirigida à aplicação da "regra geral". Por outras palavras, a ausência de regulação de certa matéria, em legislação especial, não significa que o legislador pretendesse aplicar, sem mais, a regra constante do CT, sob pena de tornar vazio o teste de compatibilidade exigido pelo art. 9.º do CT³⁵. Não será o art. 9.º do CT precisamente o reconhecimento de que nem todas as regras da lei geral são aplicáveis e compatíveis com os regimes especiais de trabalho, ainda que estes não disponham de norma própria? Julgamos que sim, até porque, se apenas fossem afastadas as regras do CT cuja matéria está regulada em lei especial, tal desiderato seria conseguido por mero efeito da relação lei geral/lei especial. Antes pelo contrário, consideramos que o teste de compatibilidade existe precisamente porque em causa não está apenas a referida relação de especialidade, mas sim

³⁴ Assim, JÚLIO GOMES, "Da fábrica de sonhos - Primeiras reflexões sobre o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espetáculos", in *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, 2010, Coimbra Editora, p. 213, a propósito do regime do contrato de trabalho dos profissionais de espetáculos - mas cuja aplicabilidade é facilmente transponível para o plano dos desportistas profissionais - "pode questionar-se se a remissão genérica do art. 2.º, n.º 1, exonera o intérprete de verificar caso a caso essa compatibilidade - parece-nos no entanto que à luz do artigo 11.º do Código do Trabalho, o intérprete deverá verificar essa compatibilidade". No mesmo sentido, JOÃO ZENHA MARTINS, "O novo código do trabalho..." *op. cit.*, p. 54, (nota 80), "a seguir-se à letra o entendimento vasado no art. 3.º, desvirtua-se, de forma paradoxal, a coerência regulativa do Direito do Trabalho, acentuando-se a sua fragmentariedade. Ou seja, sempre que não houvesse disposição específica encontrável no RCTD sobre uma qualquer questão com reflexos no vínculo juslaboral, o intérprete-aplicador teria de recorrer, de forma automática, ao disposto na LCT e à restante legislação genérica que em torno desta gravita. Haveria uma mescla absoluta (com a inerente desconcatenação) entre os princípios que enformam o diploma de 1969 e os princípios que inspiram o RCTD (princípios que conduziriam, justamente, à autonomização regulativa do vínculo do praticante desportivo)". Assim, e segundo este último autor, "mais do que um contrato de trabalho com regime especial (na formulação do art. 11.º do CT) está-se perante um contrato especial" (*op. cit.*, p. 57).

³⁵ Neste sentido veja-se ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, "O art. 9.º..." *op. cit.*, p. 345, para quem "... o art. 9.º do Código do Trabalho não pode ser lido como norma de fechamento do sistema, sendo possível encontrar, no que concerne aos contratos de trabalho especiais, lacunas de previsão".

a necessidade de um juízo valorativo sobre a adequação do regime geral às relações de trabalho ditas "especiais".

A conclusão imediata será, assim, o reconhecimento de que existirão vazios normativos em certas matérias, que o regime especial não regula e relativamente às quais o regime geral não dá resposta porque se mostra incompatível com aquele.

(b) O período experimental nas relações laborais desportivas

No campo do trabalho desportivo, parece-nos que o período experimental funciona de modo precisamente inverso à da generalidade dos contratos, aproveitando bem mais ao jogador do que ao clube. Com efeito, e no que ao jogador respeita, cumpre recordar que este se encontra fortemente coartado na sua liberdade de trabalho, não podendo romper o vínculo laboral sem causa justificativa. Sendo que, quando conjugada a duração máxima do contrato - que poderá ascender a oito épocas desportivas - com a curta carreira profissional dos jogadores de futebol, a limitação da liberdade de desvinculação ganha relevo acrescido³⁶.

O mesmo não se passa porém com todos os empregadores desportivos, em particular com os clubes profissionais de futebol. É que, no específico caso do futebol profissional, importa notar que a contratação de jogadores envolve, regra geral, verbas assinaláveis e de montante significativo, sendo por isso normal que o clube se pretenda acautelar contra todos os riscos possíveis. Por conseguinte, a decisão de contratar é geralmente precedida de um exaustivo trabalho de análise do percurso do jogador³⁷, envolve, a mais das vezes, uma decisão estratégica do treinador e que poderemos considerar como profundamente pessoal (o clube e o treinador querem "aquele" jogador, e não outro), o processo negocial é acompanhado pelo agente do

jogador (com um reequilíbrio da balança negocial, que normalmente não se verifica em outro tipo de relações de trabalho), sendo ainda frequente que o contrato de trabalho seja apenas uma parte de uma realidade mais vasta de contrapartidas (que poderá incluir, desde logo, a "venda" ou "empréstimo" de outros jogadores).

Ademais, e atentos os referidos montantes avultados, o jogador passa a configurar um verdadeiro (e valioso) ativo do clube, de que este não estará disposto a abdicar sem as correspondentes contrapartidas que o compensem pelo investimento efetuado.

Equacionar que neste modelo relacional um clube carece do período experimental para avaliar as aptidões do trabalhador e que, caso se mostre insatisfeito com o mesmo, denunciará o seu contrato de trabalho (perdendo o investimento já realizado) é, simplesmente, ignorar a realidade desportiva³⁸.

(c) Solução proposta

Identificados que estão os traços gerais de regime, o modelo de articulação entre estes e aquela que nos parece uma mais correta percepção do quadro valorativo de interesses durante o período experimental, no contexto da relação laboral desportiva, importa agora aferir qual a solução que, segundo cremos, melhor se ajusta ao quadro normativo em vigor.

Sendo o paradigma a ausência de norma convencional - partilhado pela generalidade das modalidades desportivas, com exceção do futebol - não vemos incompatibilidade que impeça aplicação da solução do CT.

Se pensarmos no período experimental como período de teste mútuo mas, igualmente, como salvaguarda prévia à vinculação de uma das partes a um compromisso do qual apenas se poderá afastar com causa justificativa, somos levados a concluir que esta função terá todo o sentido e utilidade para o jogador, com uma significân-

³⁶ Como refere JÚLIO GOMES, "Nótula..." *op. cit.*, p. 264, o período experimental "... serve (também) para que o jogador avalie o clube e o ambiente de trabalho, interesse particularmente importante aqui em que o jogador, diferentemente do que se passa nos outros contratos de trabalho, não poderá, em princípio, denunciar o contrato, fazê-lo cessar sem justa causa".

³⁷ Avaliação essa com assinalável nível de detalhe, desde logo no que ao estado de saúde física do jogador respeita, matéria que aliás nos coloca as maiores reservas atento o princípio de confidencialidade previsto na lei (*vide* arts. 109.º, n.º 2, e 110.º, n.º 3, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro) e que deveria impedir o clube de aceder, por exemplo, aos exames médicos do jogador (algo que vemos acontecer com relativa frequência).

³⁸ A experiência mostra-nos que, em casos disciplinares ou de incompatibilidade entre jogador e clube, este último recorre a outros mecanismos, como sejam a transferência, ou cedência do trabalhador a um clube terceiro, ou mesmo a sua colocação nas denominadas "equipas B" (seja como modo sancionamento encaipotado, seja como forma de o jogador manter um ritmo competitivo que preserve, na medida do possível, as suas capacidades e, conseqüentemente, o seu valor de mercado).

cia próxima da que encerra para o empregador nas relações laborais reguladas pelo regime geral do CT³⁹.

Assim, e independentemente da modalidade desportiva em causa, somos partidários da tese que sustenta a sujeição do contrato de trabalho desportivo a período experimental, salvo se afastado pelas partes. Não porque tal solução decorra, sem mais, da aplicação subsidiária do CT, mas sim porque, na falta de regra especial, e pelos motivos já referidos, não vemos incompatibilidade da regra geral com as especificidades do ordenamento desportivo.

Já no caso do futebol profissional, não existirá qualquer vazio normativo, porquanto à falta de norma especial da LCTD teremos sempre a norma convencional do CCT Futebol, que se afasta da disciplina geral do CT.

Questionamos assim: será o art. 111.º, n.º 3, do CT compatível com o regime especial do trabalho desportivo, quando interpretado no sentido de impedir o CCT Futebol de excluir o período experimental⁴⁰?

Não vemos obstáculos que impeçam o regime do CCT Futebol de prevalecer sobre o regime geral do CT nesta matéria. Senão vejamos. O art. 111.º, n.º 3, do CT não nos parece estrutural ao instituto do período experimental, sendo, ao invés e antes do mais, um garante adicional de efetividade, algo de acessório e complementar ao próprio instituto.

Por seu turno, a circunstância de o período experimental aproveitar mais ao jogador, do que ao clube, no caso do contrato de trabalho desportivo, não determina necessariamente a aplicação da solução

³⁹ No caso de jogadores de modalidades desportivas onde a contratação não assume a publicidade e profissionalização que existe no futebol, existirá segundo cremos uma maior opacidade sobre as organizações desportivas que assumirão o papel de empregador. Nestes casos, o período experimental será um instrumento de valor acrescido, perante uma potencial vinculação que, limitando a liberdade de trabalho na mesma medida da dos jogadores de futebol profissional, não envolve todavia o mesmo nível de contrapartidas financeiras para compensar por tal limitação.

⁴⁰ O que será mais compatível com a especificidade do contrato de trabalho desportivo: manter a solução de a contratação coletiva não poder afastar o período experimental ou permitir a esta a definição da regra que mais se ajuste às especificidades da modalidade? As especificidades de um regime de período experimental moldado à realidade desportiva não deverão prevalecer perante o regime geral do CT, configurado para outro tipo de contratos e cuja razão de existência se prende com um reforço de efetividade (e não com um imperativo lógico e estrutural do instituto)?

do CT, por não vislumbrarmos aqui qualquer particular preocupação do legislador em acautelar a efetivação desse período em benefício daquele (e que deva necessária e imperativamente prevalecer sobre a contratação coletiva).

Por fim, a opção adotada pela contratação coletiva - de que na falta de estipulação expressa presume-se que as partes afastaram a possibilidade de existência de um período experimental - ajusta-se particularmente bem ao fenómeno do futebol profissional, onde os montantes salariais envolvidos, a profissionalização da negociação através da figura do empresário desportivo e a publicidade do fenómeno desportivo enquanto espetáculo, dificilmente tornam as partes contratantes desconhecedoras da contraparte.

Em síntese, se a aplicação aos contratos de trabalho desportivo do princípio geral de que o período experimental vigora salvo quando afastado pelas partes não surge, em regra, como incompatível com as especificidades daquele, já nos parece incompatível com estas a imposição imperativa dessa solução, cerceando a margem negocial da contratação coletiva quando esta pretenda adotar uma opção diversa, nomeadamente atentas as especificidades da própria modalidade desportiva e do mundo laboral que esta encerra. O art. 11.º, n.º 4, do CCT Futebol não nos parece, pois, ferido de ilicitude.

6. Previsão evolutiva - Decreto da Assembleia n.º 106/XIII

O Decreto n.º 106/XIII, que revoga a LCTD e estabelece o novo regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato de formação desportiva, bem como o dos empresários desportivos, veio inovar⁴¹ em diversos aspetos face à disciplina da LCTD, designadamente no que concerne ao período experimental.

⁴¹ Podia ler-se na exposição de motivos do Projeto de Lei n.º 168/XIII/1.ª que "Quase duas décadas após a entrada em vigor da Lei n.º 28/98, de 26 de junho, constatou-se que o diploma, apesar de uma matriz sólida que mantém validade, contém diversos aspetos que carecem de inovação, sendo certo que qualquer reforma no âmbito do regime jurídico do contrato de trabalho desportivo deve acautelar o difícil compromisso entre dois valores de extrema importância, por vezes conflitantes nesta sede: a salvaguarda dos direitos dos praticantes desportivos enquanto trabalhadores dependentes, por um lado, a tutela das competições desportivas nacionais e, até certo ponto, das respetivas entidades empregadoras desportivas, sujeitas a uma dura concorrência num mercado de trabalho desportivo cada vez mais global, por outro".

À cabeça, o art. 10.º do Decreto n.º 106/XIII implementa um novo paradigma, e ao qual não temos dificuldade em aderir (em particular no mundo do futebol profissional), ao condicionar a aplicação do período experimental a estipulação expressa das partes. Da leitura do Decreto n.º 106/XIII parece agora resultar, de modo relativamente inequívoco, que na ausência de acordo não haverá lugar a período experimental⁴².

Curiosamente, o art. 10.º não faz depender o período experimental de acordo escrito. No entanto, parece-nos que tal exigência pode ser extraída da leitura conjugada com o art. 6.º, n.º 3, alínea g), do Decreto n.º 106/XIII, na medida em que do contrato de trabalho desportivo deve constar a menção expressa de existência de período experimental, quando tal for estipulado pelas partes, nos termos do art. 10.º

Resta agora saber como se articula este novo art. 10.º com o regime do art. 11.º, n.º 4, do CCT Futebol, na medida em que neste último a falta de estipulação expressa faz presumir a inexistência de período experimental. Tal inexistência será assim a consequência necessária da ausência de estipulação escrita ou apenas a consequência presumida (e como tal passível de ser ilidida)? Tudo dependerá, segundo cremos, do alcance e âmbito do art. 3.º, n.º 2, do Decreto n.º 106/XIII, nos termos do qual as suas normas 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. Com efeito, o legislador parece assumir aqui uma conceção de hierarquia entre fontes algo distinta do regime geral do CT⁴³.

Poder-se-á porventura descortinar um maior controlo sobre a margem reservada à contratação coletiva, a qual não parece ser inteiramente livre de dispor em sentido contrário à lei, ainda que de modo mais favorável ao trabalhador, porquanto as normas convencionais apenas podem "desenvolver e adaptar" o regime legal⁴⁴. Ora, atenta a redação do art. 10.º do Decreto n.º 106/XIII, temos dúvidas que o art. 11.º, n.º 4, do CCT Futebol constitua uma norma de concretização da solução legal às especificidades do futebol profissional, não vislumbrando aqui motivo válido, fundamentado nas características típicas da modalidade, para incluir, por via convencional, uma presunção que não tem reflexo na norma legal (a qual, inclusive, faz depender o período experimental de acordo escrito).

Não podemos deixar ainda de referir, mesmo que sumariamente, outros aspetos do Decreto n.º 106/XIII em matéria de período experimental e que constituem novidade face à LCTD.

Desde logo, a duração do período experimental passa a ser determinada em função da duração do contrato, adotando-se solução similar ao regime do CT. Dispõe o art. 10.º, n.º 2, do Decreto n.º 106/XIII que a duração do período experimental 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 superior⁴⁵.

especificidades da modalidade desportiva, ou se tal não constituirá já uma cons-trição potencialmente violadora de garantias constitucionais de efetividade da contratação coletiva.

⁴⁴ Esta nova redação não nos parece de todo inocente, desde logo porque o desenvolvimento e adaptação da lei, por contratação coletiva, deverá tomar em necessária conta as especificidades de cada modalidade desportiva. Não só na relação "lei geral-lei especial", mas agora também na relação "norma legal-norma convencional" se parece exigir um teste de compatibilidade (neste último caso já não entre ordenamentos laborais, mas entre ordenamento desportivo e a concreta modalidade regulada pela convenção). Claro está que esta nova articulação de fontes normativas colocará maiores desafios ao intérprete-aplicador do direito, com um grau de incerteza acrescido, fruto da maior fluidez dos conceitos de "desenvolvimento e adaptação" (que poderão até apelar a uma certa visão "publicista", típica da administração pública quando atua investida de poderes regulamentares), bem como das especificidades de cada modalidade desportiva (tarefa que não se afigura fácil, a avaliar pela experiência da identificação das "especificidades" do regime desportivo impeditivas da aplicação do regime geral do CT).

⁴⁵ Fica igualmente sanada a dúvida sobre a eventual dupla função do regime legal, enquanto limite máximo e regime subsidiário na falta de estipulação das partes. Com efeito, os limites do art. 10.º, n.º 2, não poderão constituir regra subsidiária,

⁴¹ Veja-se que esta solução - que se mostra menos vantajosa para o trabalhador, dadas as já mencionadas limitações à livre desvinculação no contrato de trabalho desportivo - surge porém acompanhada de algumas medidas que atenuam a limitação à sua liberdade de trabalho. Por um lado, a duração máxima do contrato passa a ser de 5 épocas desportivas, ao invés das atuais 8 épocas da LCTD, o que traduz uma redução significativa do período de compromisso profissional a que o praticante desportivo pode estar sujeito (art. 9.º, n.º 1, do Decreto n.º 106/XIII). Por seu turno, estabelece-se que as partes podem agora estipular o direito de o praticante fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor, mediante o pagamento de uma indemnização fixada para o efeito, e cujo montante, convencionado pelas partes, pode ser objeto de redução pelo tribunal, de acordo com a equidade, se manifestamente excessivo, nomeadamente atento o período de contrato já decorrido (art. 25.º do Decreto n.º 106/XIII).

⁴³ Resta saber se o espaço de atuação da negociação coletiva poderá ser restringido ao ponto de apenas poder desenvolver e adaptar a lei, e sempre em função das

Por seu turno, a anterior regra constante do art. 8.º, n.º 2, da LCTD foi reformulada, restringindo-se agora a cominação de inaplicabilidade do período experimental à esfera do empregador (art. 10.º, n.º 3, do Decreto n.º 106/XIII). O legislador parece ter atendido às vozes críticas que apontavam a desadequação da solução, ao privar o trabalhador de invocar o período experimental quando ficasse impossibilitado de exercer a sua profissão por motivo que não lhe era imputável.

Incluiu-se ainda uma terceira hipótese que retira ao empregador a possibilidade de invocar o período experimental: quando termine o prazo para inscrição na federação desportiva [art. 10.º, n.º 3, alínea c), do Decreto n.º 106/XIII]. Percebe-se a orientação seguida, na medida em que a impossibilidade de exercício da atividade profissional por falta de registo do contrato será materialmente próxima da impossibilidade de participar em competição desportiva ao serviço de outro empregador, prevista na alínea a) do mesmo art. 10.º, n.º 3. Em ambos os casos, o trabalhador fica impedido de exercer funções por motivos atinentes ao modo como a organização desportiva está estruturada, e às quais é alheio.

Não podemos porém de deixar de tecer críticas ao modo como esta solução foi configurada. Efetivamente, a falta de registo do contrato presume-se culpa exclusiva do empregador (art. 7.º, n.º 4, do Decreto n.º 106/XIII), pelo que deverá ser este a suportar as respetivas consequências. No entanto, o empregador poderá sempre demonstrar que a falta de registo se deve, afinal, a culpa do trabalhador (a lei prevê-o expressamente). Afigurar-se-nos-ia como solução mais equilibrada o trabalhador ficar igualmente impedido de invocar o período experimental se o empregador fizesse prova de que a falta de registo se deveria a culpa daquele (sob pena de se premiar o infrator ou, pelo menos, penalizar quem atuou diligentemente e de boa-fé durante o processo de contratação).

Por fim, o que nos parecia já resolvido pelo CT 2009 (e que veio corroborar algumas das soluções existentes no CCT Futebol) ganha agora novos contornos. É que o Decreto n.º 106/XIII eliminou a norma que excluía o período experimental quando o contrato de trabalho fosse celebrado com a entidade formadora do jogador (art. 11.º, n.º 2,

da LCTD)⁴⁶, e não contém qualquer norma em matéria de exclusão do período experimental nos casos de contratação sucessiva do mesmo jogador pelo mesmo clube. O que dizer então da licitude dos art. 11.º, n.ºs 1 e 3, do CCT Futebol? Serão estas disposições mais favoráveis para o trabalhador quando comparadas com o regime legal (tendo para nós que a existência de um período experimental aproveita bem mais ao praticante desportivo do que ao clube)? E a ser mais favoráveis, serão elas o desenvolvimento e adaptação por convenção coletiva de trabalho a que se refere o art. 3.º, n.º 2, do Decreto n.º 106/XIII, justificadas pela especificidade da modalidade desportiva?

Admitimos, com bastantes reservas, a eventual compatibilidade entre o art. 11.º, n.º 1, do CCT e o Decreto n.º 106/XIII, na medida em que este não cuida da matéria da contratação sucessiva, nem historicamente foi esta regulada pela legislação do contrato de trabalho desportivo. Assim, não nos repugna equacionar a norma convencional como o aprofundamento de um aspeto particular do regime do período experimental em função das especificidades da modalidade desportiva⁴⁷. Do mesmo modo, não existirá aqui um tratamento menos favorável do trabalhador se a norma legal com a qual a norma convencional deva ser comparada for, precisamente, o regime geral do CT em matéria de contratação sucessiva.

Já nos parece bem mais difícil de justificar a natureza concretizadora do art. 11.º, n.º 3, do CCT Futebol por conter uma solução precisamente oposta à opção legislativa do Decreto n.º 106/XIII, que eliminou o art. 11.º, n.º 2, da LCTD. Em todo o caso, não excluimos que sejam ensaiados outros caminhos argumentativos, nomeadamente considerando que o legislador apenas pretendeu conferir às partes a faculdade de regular a matéria em função da concreta modalidade desportiva, abdicando de a regular prévia e imperativamente para todas as modalidades.

Em jeito de conclusão, este novo Decreto n.º 106/XIII parece dar razão justificativa à necessidade de repensar alguns aspetos do regime do período experimental - subjacente ao *animus* desta nossa reflexão - dado que tais aspetos nos permitem compreender melhor algumas das soluções agora gizadas pelo legislador e que, convenha-

⁴⁶ Tivemos já oportunidade de manifestar a nossa concordância com esta opção, dado que a relação formativa não deverá impedir o período de experiência na relação de trabalho, caso as partes assim o pretendam.

⁴⁷ Relembre-se, uma vez mais, o "caso Miguel" onde esta cláusula foi central na resolução do diferendo entre as partes.

dado que, na falta de estipulação expressa, não haverá sequer período experimental (sendo que por "estipulação expressa" entendemos aqui não só a vontade de sujeitar o contrato a período experimental, como o ajuste entre as partes sobre a concreta duração desse período).

mos, parecem incidir precisamente sobre diversos dos pontos que variadas críticas e discórdia geraram no passado.

Bibliografia

- ALMEIDA, Tatiana Guerra de, *Do período experimental no contrato de trabalho*, Almedina, 2007, pp. 29-44, 56-61, 66-80.
- AMADO, João Leal, "Futebol profissional e futebolistas profissionais (A peculiar lógica empresarial daquele e o estatuto jurídico destes)", in *Temas Laborais*, Coimbra Editora, 2005, pp. 155-175.
- _____, *Vinculação versus liberdade: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo*, Coimbra Editora, 2002, pp. 204-212.
- BATISTA, Albino Mendes, "Especificidades do contrato de trabalho desportivo e pacto de opção", in *Estudos sobre o contrato de trabalho desportivo*, Coimbra Editora, 2006, pp. 15-41.
- _____, "O período experimental no contrato de trabalho desportivo. Considerações a propósito do Caso Miguel", in *Estudos sobre o contrato de trabalho desportivo*, Coimbra Editora, 2006, pp. 69-94.
- CARVALHO, António Nunes de, "O art. 9.º do Código do Trabalho e a situação laboral dos Treinadores Desportivos", in *Dez anos de Desporto & Direito (2003 a 2013)*, pp. 315-366.
- _____, "O Pluralismo do Direito do Trabalho", in *Memórias do II Congresso Nacional Direito Trabalho*, Almedina, pp. 269-294.
- GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho, Volume I - Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, 2007, pp. 486-499.
- _____, "Do uso e abuso do período experimental", in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano XXXXI (XIV da 2.ª série), n.ºs 1 e 2, janeiro-julho de 2000, Almedina, pp. 37-74, e Ano XLI (XIV da 2.ª série), agosto-dezembro de 2000, Almedina, pp. 245-276.
- _____, "Da fábrica à fábrica de sonhos - Primeiras reflexões sobre o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espetáculos", in *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, 2010, Coimbra Editora, pp. 201-202, 213.
- _____, "Nótuła sobre o período experimental no contrato de trabalho desportivo", in *II Congresso de Direito do Desporto*, outubro de 2006, Almedina, pp. 255-265.
- MARTINS, João Zenha, "O novo código do trabalho e os contratos de trabalho com regime especial: pistas para o enquadramento do contrato de trabalho desportivo", in *Revista do Ministério Público*, 2003, pp. 31-71.
- MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 5.ª edição, Almedina, 2010, pp. 489-499.
- _____, "Nulidade de cláusulas de convenções coletivas de trabalho: o período experimental no contrato de trabalho desportivo", in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano XLVIII (XXI da 2.ª série), n.ºs 1 e 2, janeiro-junho de 2007, Almedina, pp. 79-101.

PÓVOA, Cláudia Vaz, "A boa fé na formação do contrato de trabalho e o regime do período experimental", in *Estudos de direito do trabalho / organização António Monteiro Fernandes*, Coimbra Editora, 2011, pp. 7-88.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II - Situações laborais Individuais*, 4.ª edição, Almedina, 2012, págs. 171-180.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, 2011, págs. 355-360, 368-370, 616-620.