



**Escola de Ciências Sociais e Humanas**  
Departamento de Economia Política

## **ASSÉDIO MORAL NO FUTEBOL PROFISSIONAL**

**Maria Helena Carvalho Athayde Varela**

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

Orientador:  
Doutor João Carlos da Conceição Leal Amado, Professor Associado,  
Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra

Setembro, 2015

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho ao meu Pai, João Manuel Bellino Athayde Varela que desde cedo fez-me acreditar que conseguiria alcançar tudo o que desejasse: bastaria tão-só que me compromettesse sempre seriamente e empenhasse estudo, paixão e trabalho ao que quisesse “abraçar”. Desde então tem-me acompanhado, hoje mais à distância, usando quer da severidade, quer da brandura consoante a situação. Dedico-o, ainda, à minha Mãe, cuja generosidade, doçura e bondade contribuíram para que me tornasse uma pessoa mais sensível e atenta às necessidades dos outros. Por fim, não poderia deixar de referenciar o meu Avô, o Professor Antunes Varela, como é conhecido pelos seus eternos alunos: o seu génio aliado à sua humildade e à sua busca incessante pelos seus ideais de Justiça são uma fonte de inspiração constante para que todos os dias procure respeitar as Leis, servir o Direito, mas acima de tudo Amar a Justiça.

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, tenho a agradecer ao Professor Doutor João Leal Amado que aceitou orientar este trabalho. Foi graças à sua disponibilidade, aos seus conselhos e às suas críticas, sempre construtivas, que este estudo se pode concretizar. Obrigada por ter acreditado em mim desde os bancos da Faculdade de Direito de Coimbra.

Tenho a agradecer também, e muito particularmente, ao Professor Doutor António Monteiro Fernandes, na qualidade de coordenador deste curso de mestrado, que com uma enorme paciência e disponibilidade acompanhou cada passo deste projeto, tendo sempre uma palavra sábia e amiga. Obrigada por nos momentos mais difíceis ter-me encorajado a prosseguir.

Não posso ainda deixar de mencionar a preciosa ajuda do Professor Doutor José Meirim, docente na Faculdade Nova de Lisboa, que não sendo meu orientador «formal» espoletou uma visão mais crítica e prática sobre a temática aqui abordada. Obrigada por todas as obras que me emprestou e as pertinentes sugestões e conselhos que me foi dando.

Uma palavra ainda para os Professores Doutores Jesús Martínez Girón e Alberto Arufe Varela. Um bem-haja pela prontidão e simpatia em disponibilizarem-me material imprescindível, bem como esclarecimentos concernentes à legislação e jurisprudência espanholas, que muito me foram úteis numa fase crucial da pesquisa. Ainda em relação à pesquisa tenho a agradecer a imensurável ajuda dos meus amigos e colegas brasileiros, Leonardo Fernandes dos Anjos e Felipe Crisafulli. Foram eles que me facilitaram o acesso e a compreensão do Direito brasileiro. Obrigada por terem estado sempre em contato.

Uma palavra de gratidão ainda para com as Sr.<sup>as</sup> funcionárias da Biblioteca da Procuradoria Geral da República, Maria Teresa Cordeiro, Isabel Louro e Maria José Maneiras, bem como para o Sr. Eduardo Laranjeira. Obrigada pelo apoio e pela tolerância para com os prazos de entrega das obras requisitadas.

Tenha ainda a agradecer ao ISCTE e à Imprensa Nacional Casa da Moeda por me terem ajudado a financiar este trabalho. Obrigada pelas verbas disponibilizadas, que muito me foram úteis.

Há também agradecimentos familiares a fazer : um grande obrigada à minha família, que apesar de estar longe esteve sempre muito perto : o seu carinho, compreensão, motivação e apoio foram cruciais para conseguir chegar até aqui.

Por fim, um dos maiores agradecimentos a fazer : ao meu marido, Edgar Manuel M. B. Saramago Monteiro, pela compreensão nos momentos em que tivémos de sacrificar o nosso tempo. Obrigada por estares sempre a meu lado, mesmo quando estou ausente.

## RESUMO

O nosso estudo debruça-se sobre o fenómeno do assédio moral no contexto específico do futebol profissional.

Procuramos através da exposição e análise de casos reais esclarecer os contornos próprios que esta prática assume no seio das relações de trabalho jurídico-desportivas.

Constatamos que no caso destes profissionais o assédio tem formas de manifestação próprias, intenções específicas e consequências distintas que reclamam uma análise e tratamento diferenciado face ao assédio nas relações de trabalho comuns.

A grande maioria das situações inicia-se com a violação do direito de ocupação efetiva do jogador de futebol profissional, e contrariamente ao que é usual neste tipo de prática, visa coagi-lo a renovar o seu contrato de trabalho findo o prazo de vigência e/ou a aceitar uma renegociação do mesmo em condições mais vantajosas para o clube. Circunstâncias que têm na sua vida profissional, marcadamente curta e intensa, repercussões muito sérias e graves, podendo, em casos mais extremos, comprometer a evolução da sua carreira profissional.

**Palavras-chave:** Assédio Moral/ Ocupação Efetiva/ Direito do Trabalho/Direito do Trabalho Desportivo/Futebol Profissional.

## **ABSTRACT**

Our study focuses on the phenomenon of mobbing in the specific context of professional football.

We seek to clarify the specific outlines assumed by this practice inside the judicial professional sports work relationships, which we carry out through the elucidation and analysis of real cases.

We conclude that, in the case of these professionals, mobbing is expressed in peculiar forms, having specific intentions and distinctive consequences, which claim for distinctive treatments and analysis. This mobbing differs from the one that occurs in ordinary work relationships.

The great majority of incidents begins with the violation of the professional footballer's right to "effective occupation" and, contrarily to what is usual in this practice, it intends to coerce him to renew his employment agreement upon its termination and/or to compel him to accept a re-negotiation, with more advantageous terms and conditions in favour of the club.

These circumstances have serious and severe repercussions on a footballer's short and intense professional life. In more severe cases, it may even affect the evolution of his professional career.

**Keywords:** Mobbing / "Effective occupation" / Labour Law / Sports Law / Professional Football.



## ÍNDICE

Maria Helena Carvalho Athayde Varela

INTRODUÇÃO	1
- Atualidade e relevância do tema, respetivo contexto problemático e objetivos	1
CAPÍTULO I - ASSÉDIO	5
1. Breves considerações conceptuais	5
2. As origens comunitárias do conceito	7
3. O tratamento das situações de assédio moral em Portugal antes da sua regulamentação	11
4. Assédio moral no Código do Trabalho de 2003	13
5. A atual conceptualização legal	15
6. Breve conclusão	17
CAPÍTULO II - ASSÉDIO NA RELAÇÃO LABORAL COMUM - LICÕES DA JURISPRUDÊNCIA NACIONAL	19
CAPÍTULO III – DIREITO DE OCUPAÇÃO EFETIVA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO COMUNS E DESPORTIVAS: ANÁLISE DE CASOS	37
1. Direito de ocupação efetiva nas relações de trabalho comuns	37
2. Especialidades da relação de trabalho do praticante de futebol profissional: aspetos relevantes	47
A) Contrato a termo	48
B) Contrato de trabalho formal	49
C) Cessação do contrato	49
3. O novo regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo: em especial o direito de ocupação efetiva dos praticantes desportivos	50
4. Práticas violadoras do direito de ocupação efetiva	55
A) Grupo normal de trabalho <i>versus</i> equipa “B”	55
B) Equipa “B”: razão de ser	57
C) Treino em separado	59
D) A baixa da ficha federativa é um incumprimento contratual? Mais: implica violação do direito de ocupação efetiva?	60
CAPÍTULO IV – ANÁLISE DE CASOS	65
1. Análise de casos: breve nota introdutória	65
A) Caso Rodrigo Fabri	65
Quais os limites ao poder de direção do clube/empregador em determinar que o atleta treine com este ou aquele grupo? Mais: A punição como forma de violação do direito de ocupação efetiva.	66
Breve resumos dos fatos:	66
Comentário	67
B) Caso David Albelda	76

<b>Treino em separado: é este um caso típico de assédio moral no desporto profissional?</b>	76
<b>Breve resumo dos fatos:</b>	76
<b>Comentário</b>	78
<b>C) Caso Movilla</b>	82
<b>Autonomia técnica do treinador <i>versus</i> direito à ocupação efetiva: são conciliáveis?</b>	82
<b>Breve resumo dos fatos:</b>	83
<b>Comentário</b>	83
<b>D) Caso Féher</b>	88
<b>Abuso do direito ou assédio moral?</b>	88
<b>Breve resumo dos fatos</b>	88
<b>Comentário</b>	89
<b>E) Caso Antonio Barrágan</b>	91
<b>O assédio moral no direito desportivo: justifica um tratamento jurídico autónomo face à rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador?</b>	91
<b>Fatos provados:</b>	91
<b>Comentário</b>	93
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	97
<b>Bibliografia</b>	103

## **GLOSSÁRIO DE SIGLAS**

Ac. – Acórdão

ANTF – Associação Nacional de Treinadores de Futebol

BTE – Boletim de Trabalho e Emprego

CAP – Comissão Arbitral Paritária

CC – Código Civil

CCT – Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol

CCAFP - Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPC – Código de Processo Civil

CTD – Contrato de Trabalho Desportivo

CT – Código do Trabalho

CT'2003 – Código do Trabalho de 2003

CT'2009 – Código do Trabalho de 2009

CRP – Constituição da República Portuguesa

ET - Estatuto de los Trabajadores

FIFA - Fédération Internationale de Football Association

FPF – Federação Portuguesa de Futebol

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LBSD – Lei de Bases do Sistema Desportivo

LCT – Lei do Contrato de Trabalho

LPFP – Liga Portuguesa de Futebol Profissional

LPTF – Liga Portuguesa de Treinadores de Futebol

RCLPFP - Regulamento das Competições organizadas pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional

RD 1006/85 - Real Decreto 1006/1985, de 26 de junho

RECITJ - Regulamento do Estatuto, da Categoria, da Inscrição e Transferência dos Jogadores

RGLPFP - Regulamento Geral da Liga Portuguesa de Futebol Profissional

RJCTPD - Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo

SAD – Sociedade Anónima Desportiva

SJPF – Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol

TC – Tribunal Constitucional

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TSJ - Tribunal Superior de Justiça

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

UE – União Europeia

UEFA – Union of European Football Associations

## INTRODUÇÃO

### **- Atualidade e relevância do tema, respetivo contexto problemático e objetivos**

O nosso estudo debruçar-se-á sobre o fenómeno do assédio moral no contexto das relações de trabalho no âmbito do futebol profissional. Esta prática assume, nos dias de hoje e fruto de diversos fatores - nomeadamente, a precariedade dos vínculos laborais, a competitividade exacerbada entre entidades patronais e entre os próprios trabalhadores, a que acresce o flagelo do desemprego -, uma maior relevância prática. Entretanto, a crise económica mundial que vivemos é, na nossa ótica, em larga medida responsável pelo aumento deste tipo de situações: face às dificuldades que as empresas em geral sentem em criar e manter postos de trabalho, algumas delas, querendo iludir os formalismos legais para a cessação de um contrato de trabalho, acabam por servir-se de expedientes ilegais e abusivos – tais como a criação de “um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador” (crf. art. 29.º do CT’2009) - de modo a coagir os seus trabalhadores a negociarem uma saída sem dignidade ou a resolverem, por sua iniciativa, os respetivos contratos de trabalho.

No futebol profissional, iremos dar conta de alguns casos - maioritariamente, ocorridos noutros países - em que jogadores de futebol profissional foram vítimas de assédio moral. Contudo, nesses casos e como iremos explicitar mais desenvolvida e aprofundadamente ao longo do nosso trabalho, o assédio tem formas específicas de manifestação: a maioria das vezes decorre da violação do direito de ocupação efetiva<sup>1</sup> (crf. art. 12.º, al. a) da lei 28/98), cujo cumprimento integral se protela por um longo período de tempo, circunstância esta que tem para a carreira de um jogador de futebol profissional, marcadamente curta e intensa, repercussões muito sérias e graves, podendo, em casos mais extremos, comprometer o seu futuro profissional num mercado de trabalho exigente e muito competitivo. O jogador precisa de visibilidade, de jogar, para que a sua cotação, neste mercado específico, possa subir. Uma

---

<sup>1</sup> Também aqui o modo como ocorre a violação do direito de ocupação efetiva deve ser distinguido do que normalmente sucede nas relações de trabalho comuns (o caso típico do “esvaziamento de funções”). Como iremos ver através da análise de alguns casos ocorridos no âmbito das relações de trabalho desportivas, a violação deste direito verifica-se, a maioria das vezes, através das seguintes práticas por parte dos clubes: colocação do jogador a treinar fora do seu grupo normal de trabalho, a treinar à parte, a treinar na equipa “B”, ou - como é muito frequente em Espanha - a não inscrição do jogador nos organismos federativos competentes, impossibilitando-o por esta via de participar nas competições oficiais.

temporada no banco poderá ser-lhe fatal. Embora, como iremos ver, a lei não garanta ao jogador a participação na competição, a sua atividade profissional deve ser prestada no seio do grupo normal de trabalho, não podendo os clubes, fora de “situações especiais de natureza médica ou técnica” (crf. art. 14.º, al. d) do CCT), afastá-lo do mesmo.

Frequentemente, esta situação de conflito surge porque os clubes, ao excluir um determinado jogador do seu grupo normal de trabalho, não apenas fundamentam essa exclusão de forma imprecisa e insuficiente, como visam, através da criação de um ambiente de trabalho desestabilizador, coagi-lo de forma desleal e abusiva a aceitar uma modificação do seu contrato de trabalho que lhe é desfavorável (por exemplo, um salário mais baixo) ou pressioná-lo a renovar o seu contrato, muito antes do prazo previsto para a caducidade do mesmo e garantindo, assim, que o jogador não sai a “custo zero” para outra equipa, em prejuízo manifesto do princípio constitucional da liberdade de trabalho<sup>2</sup>. Esta segunda hipótese é outra diferença essencial face ao que sucede, por regra, nas relações de trabalho comuns: nestas últimas, pretende-se “expulsar” o trabalhador do seio da organização, no âmbito do futebol profissional "amarrar" o jogador ao clube. A principal dificuldade reside, em ambos os casos, na prova deste tipo de situações, pois face à nossa lei cabe ao trabalhador, nas hipóteses de assédio moral não discriminatório, alegar e provar os fatos que fundamentam a sua pretensão<sup>3</sup>. Ora e como sabemos, não estando já o trabalhador numa posição fáctica de plena igualdade numa relação de trabalho, no contexto de uma situação de assédio encontra-se ainda mais frágil, dependente e vulnerável.

Propusemo-nos realizar a investigação jurídica refletida neste trabalho, fundamentalmente, por considerarmos esta temática bastante atual (episódios deste tipo fazem parte da vida quotidiana dos clubes), embora pouco discutida, pelo menos entre nós<sup>4</sup>, por parte da doutrina e da jurisprudência<sup>5</sup>. Consideramos, em todo o caso, importante alertar a comunidade jurídica, bem como a sociedade em geral, para este problema, o qual assume

---

<sup>2</sup> Este princípio, que ganhou uma especial relevância no futebol profissional após a famosa sentença do caso “Bosman”, encontra-se previsto no art. 58.º, n.º 1 da CRP e no art. 18.º, n.º 1 da Lei 28/98.

<sup>3</sup> A jurisprudência e a doutrina, conscientes desta realidade, têm vindo a procurar - como iremos ver - formas de contornar este problema.

<sup>4</sup> Contrariamente ao que sucede noutros países, desde logo na nossa vizinha Espanha.

<sup>5</sup> Os motivos podem ser dos mais variados, a saber: a dificuldade já aludida de provar estas situações, o fato de muitas vezes a pressão exercida pelos media, através da veiculação de notícias, fazer com que os clubes e jogadores resolvam o dissídio extrajudicialmente, o desconhecimento por parte das vítimas e da própria comunidade jurídica dos meios judiciais e extrajudiciais que têm ao seu dispor, a falta de consciência da sociedade em geral para a relevância e especificidade do problema no seio do fenómeno desportivo, etc.

contornos específicos no contexto do futebol profissional. Por fim, esperamos com este estudo contribuir para que as vítimas deste tipo de condutas tomem consciência dos poderes que a lei lhes reconhece e podem fazer valer, judicial ou extrajudicialmente, em ordem a prevenir e reprimir esse mesmo tipo de condutas.



## CAPÍTULO I - ASSÉDIO

### 1. Breves considerações conceptuais

O assédio<sup>6</sup> não é um fenómeno novo: segundo afirmam alguns autores está presente desde o início da humanidade (Lopes, 2011: 8). Contudo, não obstante a sua origem temporal remota, apenas começou a ser estudado no início dos anos 80 por um psicólogo alemão, naturalizado sueco, de nome Heinz Leymann<sup>7</sup>. A sua obra constitui um contributo fundamental para a compreensão deste comportamento humano, tendo aberto caminho ao respetivo estudo multidisciplinar<sup>8</sup>.

Alguns autores distinguem várias formas de assédio (moral<sup>9</sup>) com base na configuração da relação jurídica entre o autor/assediador e a vítima/assediado. Segundo essa classificação o assédio pode ser: vertical ascendente (quando é perpetrado pela entidade empregadora ou por um superior hierárquico<sup>10</sup>); vertical descendente (quando é cometido por um indivíduo que tem na estrutura hierárquica da empresa uma posição inferior); e colateral (quando é cometido por um colega de trabalho).

O principal desafio que se coloca aos "práticos" do direito laboral é, precisamente, saber distinguir um simples conflito laboral de uma situação de assédio. A doutrina e a jurisprudência têm vindo a desenvolver - como iremos ver ao longo do 1.º e 2.º capítulos - um trabalho meritório neste campo. Assim, por exemplo, Isabel Parreira faz a seguinte distinção:

“O assédio moral distingue-se do conflito, declarado e aberto, porque não é verbalizado nem manifestado, mas oculto, subterrâneo; porque não integra uma igualdade de posições de ataque como o conflito, mas pressupõe uma assimetria de poderes gerada pela prévia desarmação do adversário, a vítima, que não tem forças para contestar ou ripostar" (Parreira, 2003: 215).

---

<sup>6</sup> O fenómeno é vulgarmente conhecido por *mobbing*. A expressão foi adotada, primeiramente, pelos países anglo-saxónicos e significa, etimologicamente, o comportamento de bandos ou "manadas" que cercam e hostilizam um dos seus membros, de modo a expulsá-lo do seio do grupo (Gomes, 2014: 111).

<sup>7</sup> Sendo hoje internacionalmente reconhecido como um dos mais reputados especialistas nesta matéria.

<sup>8</sup> Vários estudos foram realizados, a partir da década de 80, por profissionais da saúde, nomeadamente psicólogos e médicos, contribuindo assim para a clarificação das causas, sintomas e efeitos do problema.

<sup>9</sup> Como iremos ver, o Código do Trabalho (CT) atual reconhece, claramente, dois tipos de assédio: moral e discriminatório.

<sup>10</sup> Também conhecido como "*bossing*".

Numa tentativa de autonomizar, dogmaticamente, a figura do assédio, a doutrina e a jurisprudência têm vindo a construir, sempre com base no texto da lei, uma série de elementos indiciadores da sua presença, designadamente:

- i) Um comportamento (não um ato isolado) indesejado, por representar incómodo injusto ou mesmo prejuízo para a vítima (v.g., redução à inatividade e ao isolamento, sem razão objetiva);
- ii) Uma intenção imediata de exercer pressão moral sobre o outro, tirando partido de algum factor de debilidade ou menor resistência da vítima (desde logo, a dependência económica e o receio do desemprego; mas, também, uma especial vulnerabilidade psicológica ou mesmo física);
- iii) Um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, consistente na obtenção de um certo efeito fisiopsicológico desejado pelo assediante: retaliação contra atos legítimos da vítima, indução à resolução do contrato ou ao abandono do trabalho, obtenção de aceitação para uma modificação negativa das condições de trabalho, etc. (Fernandes, 2012: 160).

O local de trabalho caracteriza-se por ser um espaço confinado, onde vários indivíduos são obrigados, sob a liderança do mesmo patrão/chefe, a conviver e cooperar entre si. É, portanto, natural que surjam desentendimentos. Tal só nos deve preocupar quando a situação foge aos padrões da normalidade, assumindo contornos de ilicitude e gravidade.

Importa, também, delimitar negativamente o assédio moral face a outras disfunções da relação de trabalho, designadamente o stresse. Este surge normalmente associado à pressão e/ou à sobrecarga de trabalho exercidas sobre um determinado indivíduo/trabalhador e é, frequentemente, causa de uma forte perturbação físico-mental (danos psicossomáticos). Distingue-se, assim, do assédio por resultar do particular modo de organização laboral, atualmente, dominante: não está presente o elemento volitivo/intencional da conduta de assédio, embora exista uma semelhança quanto aos eventuais resultados, que derivam, porém, dos ritmos frenéticos de trabalho e da crescente competitividade entre as empresas e os próprios trabalhadores entre si, tudo conduzindo a que os empregadores exijam dos trabalhadores (ou estes exijam de si mesmos) um esforço superior às suas forças físicas e anímicas.

Acresce que a problemática do assédio ganhou visibilidade, nos nossos dias, devido à atual conjuntura económico-social, sendo ainda - um tanto ironicamente - uma consequência indesejada do princípio da segurança do emprego: a rigidez tradicional das normas juslaborais faz com que os empregadores menos honestos engendrem esquemas à margem do direito de modo a "libertarem-se", de uma forma mais expedita e económica, de forças produtivas excedentárias. Este comportamento, que é um subtipo de assédio moral, designa-se,

usualmente, por "técnica perversa de gestão"<sup>11</sup>. Júlio Gomes (Gomes, 2014: 115-118) refere vários exemplos concretos, que vão desde a atribuição deliberada de tarefas excessivas e/ou super-exigentes (levando o trabalhador a cometer erros por exaustão e/ou imperícia) ao esvaziamento total de funções e/ou atribuição de tarefas inúteis (fazendo com que o trabalhador se sinta improdutivo, humilhado e ostracizado). Há, todavia, outras razões que explicam a crescente "popularidade" desta temática: desde logo, a sua mediatização, mas, também, a intensificação dos ritmos de trabalho, a gestão por objetivos, a pressão competitiva, a fungibilidade da mão-de-obra, o distanciamento e anonimato característicos dos modernos conselhos diretivos empresariais, os vínculos precários, etc. (Pereira, 2009: 39-73).

Em suma, o assédio revela-se um meio insidioso e subtil de exploração e controlo do comportamento alheio, através de um encadeamento lógico de fatos que se protelam e reiteram no tempo e têm em regra associados um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável: por norma, levar o trabalhador a resolver o seu contrato de trabalho ou a aceitar condições de trabalho menos favoráveis. O grande mérito desta figura jurídico-legal reside em estabelecer a ligação entre fatos aparentemente anódinos e legais - i.e., supostamente decorrentes do poder de direção ou disciplinar - mediante a sua dilucidação à luz de um plano global, que nos é dado pelos elementos objetivos e subjetivos supra referidos. Contudo, há que ter cautela na análise dos casos reais, não confundindo assédio com outros conflitos laborais e evitando, assim, que a invocação daquela figura se banalize junto da Justiça do Trabalho.

## **2. As origens comunitárias do conceito**

No seio da União Europeia (UE) a consciencialização para esta problemática remonta à Comunidade Económica Europeia (CEE), destacando-se aí o programa de ação social, aprovado pela Resolução do Conselho, de 21-01-1974<sup>12</sup>. Esta iniciativa programática foi tomada na sequência de uma conferência dos chefes de Estado e de Governo, realizada em Paris, em outubro de 1972, tendo sido reconhecido que o desenvolvimento económico não é um fim em si mesmo, mas um meio para atingir uma melhoria no nível, e sobretudo, na qualidade de vida das populações.

---

<sup>11</sup> É, também, um excelente exemplo de uma conduta onde o objetivo ilícito referido no texto está presente: expulsão *contra legem* de certos trabalhadores.

<sup>12</sup> Publicado no JO C 13 de 12-02-1974: 1-4.

Ora, o assédio emerge na discussão político-social comunitária, primeiramente com um significado e alcance mais vasto i. e. como um problema inserido na luta pelo “pleno e melhor emprego”, bem como pela “melhoria das condições de vida e de trabalho”. Com efeito, a leitura daquele documento torna patente a preocupação das instituições comunitárias com a qualidade do emprego. Neste âmbito, foi definido como prioridade a criação de um programa de ação a favor dos trabalhadores, visando a humanização das suas condições de vida e de trabalho e, nomeadamente, a “eliminação progressiva das tensões físicas e psíquicas existentes no local de trabalho”<sup>13</sup>.

Mais tarde, já na vigência da UE<sup>14</sup>, o assédio ressurgiu intimamente relacionado com um dos princípios estruturantes da proteção dos Direitos do Homem: o princípio da não discriminação. Dulce Lopes esclarece que a atividade da UE, assim como do Conselho da Europa, têm sido decisivas para a afirmação deste princípio numa “comunidade de direitos fundamentais” (Lopes, 2011: 33). No caso particular das Comunidades, esse princípio é consagrado pelo Tratado de Roma, proscrevendo a discriminação em razão da nacionalidade e entre trabalhadores dos sexos feminino e masculino, especialmente em matéria de remuneração.

Desde então, assiste-se a um alargamento e aprofundamento do âmbito de aplicação do sobredito princípio, seja por ação dos órgãos e instituições da UE e dos próprios Países Membros, seja, fundamentalmente, por via da jurisprudência "criativa" do Tribunal de Justiça da UE. Dulce Lopes identifica, a nível legislativo, duas grandes "vagas" de diretivas, fruto das alterações aos Tratados e da densificação terminológica operada pelas decisões do Tribunal de Justiça da UE. A "primeira vaga" compreende as diretivas adotadas, na década de 70 e 80 do século passado, no domínio do Direito do Trabalho e da Segurança Social, em concretização do princípio da não discriminação em razão do sexo, a única dimensão consagrada à época com relevância na área laboral. De entre essa legislação comunitária, merece especial referência a Diretiva n.º 76/207/CEE, de 09-02-1976<sup>15</sup>, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, revogada pela Diretiva n.º

---

<sup>13</sup> A Resolução prevê ainda a criação da Fundação Europeia para a Melhoria do Ambiente e das Condições da Vida e de Trabalho.

<sup>14</sup> Designação dada às Comunidades pelo Tratado de Maastricht, assinado a 7 de fevereiro de 1992, e que entra em vigor a 1 de novembro de 1993.

<sup>15</sup> Publicada no JO L 39 de 14-02-1976: 40-42.

2006/54/CE, de 05-07-2006<sup>16</sup>. A "segunda vaga" é potenciada pela revisão operada pelo Tratado de Amesterdão, que introduz no Tratado da UE uma cláusula geral anti-discriminatória (art. 13.º). Este novo "pacote" legislativo integra a Diretiva n.º 2000/43/CE, de 29-06-2000<sup>17</sup>, que aplica o princípio da igualdade de tratamento sem distinção de origem racial e/ou étnica e a Diretiva n.º 2000/78/CE, de 27-11-2000<sup>18</sup>, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e nas atividades profissionais em geral. O conteúdo destas últimas diretivas constitui, nas palavras de Dulce Lopes, "um marco na definição dos tipos de comportamento discriminatório" (Lopes, 2011: 37), sem esquecer outras aqui não mencionadas por se referirem a aspetos não essenciais na economia da nossa investigação<sup>19</sup>. Assim, a problemática do assédio surge no espaço comunitário "camuflada" por preocupações mais abrangentes, intimamente relacionadas com a aplicação do princípio da igualdade e da não discriminação<sup>20</sup>. É dizer que estas diretivas são fruto de uma série de iniciativas comunitárias em prol da igualdade de género e da não discriminação em geral no acesso ao emprego, no emprego e na formação profissional, vinculando os Estados-Membros a adotarem legislação específica sobre este tema de modo a conformarem-se com os objetivos comunitários traçados<sup>21</sup>.

Aqui chegados, importa perceber qual o conceito de assédio da UE. A Diretiva n.º 2002/73/CE relativa à igualdade das mulheres e dos homens no local de trabalho<sup>22</sup>, que altera a Diretiva n.º 76/207/CE, a que fizemos referencia supra, define-o do seguinte modo:

---

<sup>16</sup> Publicada no JO L 204 de 26-07-2006: 23-36.

<sup>17</sup> Publicada no JO L 180 de 19-07-2000: 22-26.

<sup>18</sup> Publicada no JO L 303 de 02-12-2000: 16-22.

<sup>19</sup> Por eg.: a Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 07-07-2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente, publicada no JO L 180 de 15-07-2010: 1-6.

<sup>20</sup> Quer isto dizer que ninguém deve ser discriminado, no mercado de trabalho, nomeadamente com fundamento no género, raça, etnia, religião, convicções, deficiência, idade, orientação sexual, etc.

<sup>21</sup> De entre os objetivos comunitários em matéria laboral, destacamos: as orientações para as políticas de emprego, acordadas pelo Conselho Europeu em Helsínquia, em 10 e 11 de dezembro de 1999; a comunicação da Comissão, de 13 de dezembro de 1995, relativa ao racismo, xenofobia e anti-semitismo; e a Acção Comum 96/443/JAI do Conselho, de 15 de julho de 1996, relativa à luta contra o racismo e a xenofobia.

<sup>22</sup> O assédio relacionado com o sexo e o assédio sexual são contrários ao princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens. É por conseguinte conveniente definir estes conceitos e proibir estas formas de discriminação. Para o efeito, deve ser realçado que estas formas de discriminação ocorrem não só no local de trabalho, mas também no contexto do acesso ao emprego e à formação profissional (crf. n.º 8 dos "considerandos", da Diretiva n.º 2002/73/CE).

“Comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo” (crf. art. 1.º, n.º 2.º);

e distingue-o do assédio sexual propriamente dito por este ser um:

“Comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo (crf. art. 1.º, n.º 2.º).”

Este ato legislativo comunitário vem, pela primeira vez, reconhecer que o assédio consiste, também (mas - como iremos ver -, não só), numa discriminação, sendo que esta se verifica mais frequentemente no local de trabalho e é exercida, sobretudo, contra as mulheres<sup>23</sup>.

A nível comunitário, importa ainda referir a Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho<sup>24</sup>, uma verdadeira “lei do assédio moral” que contém os seguintes pontos mais relevantes: (i) chama a atenção para o facto de o assédio constituir um problema grave ao nível do Direito do Trabalho, mas ainda subestimado pela UE, para além de representar um sério risco para a saúde do trabalhador; (ii) apela a uma ação conjunta de todos os Estados-Membros - designadamente, ao nível da implementação e/ou revisão da respetiva legislação -, tendo em vista a criação de um conceito unitário de assédio moral); (iii) incentiva a Comissão Europeia a promover uma estratégia comunitária que considere o reforço da dimensão qualitativa da Política Social e de Emprego; (iv) adverte as empresas da importância da assunção de uma responsabilidade social pela prevenção e repressão dos riscos de ordem psíquica, psicológica e/ou social associados à violência no trabalho.

Em virtude dos esforços feitos pela UE, que vão muito para além das iniciativas comunitárias já mencionadas, alguns Estados-Membros têm vindo a dar uma atenção crescente a este fenómeno, delimitando, juridicamente, o respetivo âmbito e sancionando a sua prática. Assim e na sequência da Diretiva n.º 89/391/CEE do Conselho, de 12-06-1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores<sup>25</sup>, a Suécia torna-se, em 1993, o primeiro país a regular especificamente a violência no trabalho, estabelecendo na sua lei de proteção de riscos laborais a seguinte definição de assédio moral:

---

<sup>23</sup> Crf. ponto 4 da Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (Lopes, 2014: 155).

<sup>24</sup> Resolução n.º 2339/2001, de 29 de junho de 2000, publicada no JO C 77/E, de 20 de setembro de 2001, 138-141.

<sup>25</sup> Publicada no JO L 183 de 29.06.1989: 1-8.

“Ações repetidas, reprováveis, ou claramente hostis, face a um ou mais trabalhadores, adotadas no âmbito das relações interpessoais entre eles, de forma ofensiva e com o propósito de afastar esses trabalhadores relativamente aos restantes que operam no mesmo local de trabalho” (Pacheco, 2007: 201-202).

Devemos referir, também, a França, por ser um país precursor na luta contra o assédio, sendo atualmente um dos Estados europeus onde a tutela contra este fenómeno se encontra mais desenvolvida (Rebelo, 2014: 96). A discussão político-legislativa em Portugal só surge mais tarde, concretamente no decurso do ano de 2000.

### **3. O tratamento das situações de assédio moral em Portugal antes da sua regulamentação**

Antes da entrada em vigor da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprova o Código do Trabalho (CT´2003), o assédio moral não era alvo de tratamento jurídico-legislativo específico no nosso País. Não obstante o vazio legislativo, os trabalhadores vítimas destas práticas eram protegidos com recurso a outras normas jurídicas. São inúmeros os casos, objeto de apreciação pelos nossos tribunais, em que isto se verifica. Os mais frequentes são os casos de violação dos direitos a ser tratado com urbanidade e probidade, à categoria profissional, ao livre exercício dos direitos, à remuneração, à ocupação efetiva<sup>26</sup>, entre outros (Rebelo, 2014). Com efeito, a tutela dos bens jurídicos violados pela prática de tais condutas (a dignidade e a integridade física e moral) decorre desde logo da CRP<sup>27</sup>. A personalidade dos indivíduos é, também, tutelada no CC Português (crf. arts. 70.º e sgs., do CC).

Anteriormente à codificação do Direito do Trabalho, a relação juslaboral era regulada, essencialmente, por intermédio de legislação avulsa, máxime pelo Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969<sup>28</sup> (LCT). Segundo este diploma são deveres da entidade patronal: (i) proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral (crf. art.19.º, al. e); (ii) organizar o trabalho em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade (crf., art.40.º); (iii) aplicar sanções disciplinares aos trabalhadores de ambos os sexos que pela sua conduta provocassem ou criassem o risco de provocar a

---

<sup>26</sup> Por eg.: o Acórdão do STJ, processo n.º 02S3061, em que foi relator Vítor Mesquita, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>27</sup> Veja-se os arts. 13.º (Princípio da igualdade), 25.º (Direito à integridade pessoal), 26.º (Outros direitos pessoais), 34.º (Inviolabilidade do domicílio e da correspondência), 53.º (Segurança no emprego) e 59.º (Direito ao trabalho).

<sup>28</sup> Publicado no Diário do Governo n.º 275/1969, 1º Suplemento, Série I, de 24-11-1969. Atualmente revogado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprova o CT´2003.

desmoralização dos companheiros, especialmente das mulheres e menores<sup>29</sup> (crf. art. 40.º, n.º2). O trabalhador podia ainda resolver o contrato de trabalho com invocação de justa causa havendo ofensa à sua integridade física, liberdade, honra ou dignidade, puníveis por lei, por parte da entidade empregadora ou seus representantes legítimos (crf. art. 35.º, n.º 1, al. f), do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro / Lei dos Despedimentos). Tenhamos, porém, presente que a invocação de justa causa está reservada para aquelas situações em que o comportamento culposo de uma das partes, pela sua gravidade e consequências, torna, imediata e praticamente, impossível a subsistência da relação de trabalho, tratando-se, portanto, de uma situação jurídica extrema que não acautela devidamente os interesses do trabalhador na hipótese de assédio. Como iremos ver, designadamente através da análise de situações práticas, o assédio consiste numa conduta que se protela e reitera no tempo, devendo as respetivas vítimas ser, legalmente, protegidas, haja ou não rutura da relação laboral. É dizer que as duas situações são distintas e merecem por isso um tratamento jurídico diferenciado. Além do mais, a lei estabelecia um limite quantitativo indemnizatório se, no âmbito de um processo de despedimento, este viesse a ser declarado ilícito e o trabalhador optasse pela indemnização em detrimento da reintegração (crf. art. 13.º, n.º 3<sup>30</sup> *ex vi* art. 36.º, ambos da Lei dos Despedimentos). Existia, assim, uma restrição à reparação integral dos danos (patrimoniais e não patrimoniais), superiores àquele limite legal. A situação só foi reparada pelo legislador com a aprovação do CT'2003, que prevê uma norma autónoma para a indemnização em consequência de assédio (crf. art. 26.º, do CT'2003). Convém, aliás, não esquecer que a cessação da relação juslaboral é, frequentemente, o efeito pretendido pelo empregador/autor do assédio!

Entretanto e no decurso do ano de 2000, surgem duas iniciativas legislativas que têm por objeto a regulamentação do assédio. A primeira, oriunda do Partido Socialista Português<sup>31</sup>, consiste no Projeto de Lei n.º 252/VIII, o qual apresenta uma visão extremada do assédio, referido como “terrorismo psicológico” praticado no local de trabalho e que atenta contra a

---

<sup>29</sup> Esta previsão previne e reprime a prática do designado “assédio moral horizontal”, definido como aquele que é perpetrado por um ou vários colegas de trabalho com ou sem o conhecimento da entidade empregadora.

<sup>30</sup> Segundo este preceito, a indemnização a ser fixada seria limitada “a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.”

<sup>31</sup> O projeto foi subscrito pelos deputados Francisco Torres, José Barros Moura, Francisco de Assis, Barbosa de Oliveira, Medeiros Ferreira e Strecht Ribeiro e publicado no BTE, 2.ª série, n.ºs 7 a 12/2000: 704-707.

dignidade e a integridade física e/ou moral dos trabalhadores<sup>32</sup>. Prevê ainda a tipificação do assédio como crime e a condenação dos seus autores segundo um regime sancionatório, particularmente, severo<sup>33</sup>. A segunda iniciativa parte de um Projeto de Lei do Partido Comunista Português<sup>34</sup> para o estabelecimento de medidas de prevenção e combate a práticas laborais violadoras da dignidade e da integridade física e psíquica dos trabalhadores. Contudo, estes projetos nunca chegaram a ser aprovados por terem sido alvo de duras críticas pelos outros partidos.

#### **4. Assédio moral no Código do Trabalho de 2003**

O assédio moral ganhou autonomia conceptual no nosso ordenamento jurídico com a entrada em vigor do CT 2003: encontra-se previsto no n.ºs 1 e 2.º, art. 24.<sup>o35</sup>, Subsecção III, do Capítulo I, do Título II, referente à igualdade e não discriminação. Assim,

- 1- Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador.
- 2- Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Ao qualificar a figura como “assédio”, o legislador português não toma partido na querela entre os defensores da expressão “assédio moral” e os adeptos da designação “assédio

---

<sup>32</sup> Crf. o art. 1.º, n.º 1, do Projeto de Lei, em conformidade com o qual este visa “proteger os trabalhadores contra o terrorismo psicológico ou assédio moral, entendido como degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados nos locais de trabalho, no âmbito das relações laborais.”

<sup>33</sup> O artigo 3.º, do Projeto Lei, estabelece o seguinte regime sancionatório: “1 - O(s) autor(es) dos atos de terrorismo psicológico ou assédio moral são condenados a uma pena de um a três anos de prisão ou, em alternativa, a uma coima de cinco milhões de escudos (5.000.000\$00); 2 - O atentado contra a dignidade e integridade psíquica dos assalariados constitui uma agravante a tais comportamentos, sendo neste caso a pena agravada para dois a quatro anos de prisão ou, em alternativa, a uma coima de vinte milhões de escudos (20.000.000\$00); 3 - A entidade patronal e/ou os superiores hierárquicos dos autores materiais dos atos de terrorismo psicológico e/ou assédio moral incorrem solidariamente nas sanções previstas para estes, quando estejam de qualquer modo envolvidos numa tal estratégia, de forma ativa, como ordenantes ou encorajantes, ou passiva, tendo conhecimento dos factos e nada tendo feito para os impedir.”

<sup>34</sup> Projeto de Lei n.º 3334/VIII (Canedo, 2012).

<sup>35</sup> No n.º 3, do art. 24.º, CT, descreve-se o assédio sexual. Não iremos, contudo, aprofundar o nosso estudo no que se refere àquele subtipo de assédio, por fugir aos objetivos da nossa investigação. Diremos apenas que o assédio moral pode ter unicamente como fundamento a discriminação: sexual ou não sexual. Neste caso, o bem jurídico violado é o mesmo (a dignidade humana) e o assédio discriminatório (sexual ou não) absorve o assédio moral (Serqueira, 2014: 83-84).

psicológico”, não identificando, assim, de forma clara e objetiva, o bem jurídico violado através da sua prática. O assédio surge conceptualizado através do recurso a uma cláusula geral, cabendo, portanto, à doutrina e à jurisprudência a árdua tarefa de o densificar através da interpretação da lei e da aplicação da mesma aos casos concretos (Garcia: 2009).

A primeira questão a abordar consiste em saber se o legislador português considerou (ou não) outras formas de cometimento de assédio, não alicerçadas, necessariamente, em fatores de discriminação<sup>36</sup> (crf. art. 23.º, n.º 1, do CT´2003). A questão não é pacífica entre nós. Para Alexandra Marques Serqueira (Serqueira, 2014: 84) não restam dúvidas que os novos preceitos do Código devem aplicar-se igualmente aos casos em que não exista discriminação (Serqueira, 2014: 84). Já na opinião de Júlio Gomes (Gomes, 2014: 126) a fórmula restritiva da 1.ª parte, do n.º 2, do art. 24.º, conduz ao resultado da não subsunção na hipótese legal dos casos de assédio moral não discriminatório. Estes seriam tutelados por outros normativos do novo Código, tais como o art. 18.º que proscreeve o direito à integridade física e moral do empregador e dos trabalhadores<sup>37</sup>. Além do mais, o trabalhador sempre poderá lançar mão de outros preceitos fora do Código do Trabalho, supra referidos<sup>38</sup>, dado que a particular relevância axiológica do bem jurídico aqui tutelado confere à vítima uma ampla proteção no nosso ordenamento jurídico.

Uma importante novidade - já acima afluada - diz respeito à possibilidade da vítima de assédio moral ser ressarcida pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, nos termos gerais (crf. art. 26.º, do CT´2003)<sup>39</sup>. Destarte e ainda que o despedimento venha a ser declarado lícito, os fatos que fundamentam a sua pretensão (relacionados com a situação de assédio) têm autonomia relativamente àqueles que serviram de suporte à apreciação judicial da ação de despedimento.

Outra questão relacionada com a anterior prende-se com a circunstância de o CT´2003 não incluir, expressamente, o assédio no elenco de causas que poderão fundamentar a resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador. Respondendo a esta questão, Alexandra

---

<sup>36</sup> Eg: um empregador que insulta indiscriminadamente todos os seus trabalhadores.

<sup>37</sup> Estatui o art. 18.º, CT: “O empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral.”

<sup>38</sup> Os direitos fundamentais consagrados na CRP e os direitos de personalidade previstos no CC (arts. 70.º e sgs.).

<sup>39</sup> O novo código não prevê um prazo especial para a propositura desta ação indemnizatória, suscitando, assim, a dúvida seguinte: qual é o prazo aplicável, o especialmente previsto no CT´2003 (art. 381.º) ou o prazo geral estabelecido no CC (art. 298.º)? A referência do art. 26.º, CT, aos “termos gerais” conduz-nos para esta última hipótese.

Marques Serqueira (Serqueira, 2014: 76) relembra que o catálogo do n.º 2, art. 441.º, do CT'2003, é, meramente, exemplificativo e que os bens jurídicos tutelados pelo tipo de assédio estão presentes na al. f): “ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo”.<sup>40</sup>. Se ocorrerem danos deve ser arbitrada uma indemnização conjunta que tenha em consideração o dano não patrimonial decorrente da violação da dignidade humana e o dano patrimonial emergente da perda do emprego (cfr. art. 443.º, do CT'2003)<sup>41</sup>.

Por último, limitamo-nos a formular por agora uma questão que, desde o momento da consagração legal do assédio, tem dividido a doutrina e a jurisprudência: enquanto para alguns o assédio pressupõe a existência de uma intenção de perseguição ou de chicana (não necessariamente a expulsão do trabalhador da empresa), outros entendem suficiente o desvalor objetivo da conduta (Gomes, 2014: 120-121).

## **5. A atual conceptualização legal**

A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (CT'2009), que aprova a revisão do CT'2003, opera uma importante alteração ao conceito de assédio, passando a abarcar claramente situações não relacionadas com qualquer prática discriminatória.

O assédio está agora previsto no art. 29.º, do CT'2009, nos seguintes termos:

"Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador"<sup>42</sup>.

Tendo presente o que já referimos a respeito do CT'2003, iremos agora analisar tão só as inovações trazidas ao conceito pelo novo Código, focando-nos naqueles que são na sua ótica os aspetos essenciais dessas inovações.

No que tange ao ressarcimento de eventuais danos (patrimoniais e não patrimoniais), o novo art. 29.º, n.º 3, remete-nos para a indemnização prevista no art. 28.º. Embora esta tenha

---

<sup>40</sup> Embora aqui só sejam subsumíveis fatos que integrem o tipo de assédio mais frequente, i. é, o assédio vertical descendente.

<sup>41</sup> Todavia, o julgador terá de observar os limites fixados pela lei: “A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 do artigo 441.º confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.”

<sup>42</sup> Esta definição corresponde *ipsis verbis* ao conceito previsto na exposição de motivos da proposta de lei que deu origem ao CT'2009.

mantido a epígrafe “Indemnização por ato discriminatório”, a circunstância de o conceito atual ser mais amplo não tem suscitado dúvidas no que concerne à intenção do legislador em abranger aqui os dois tipos de assédio (discriminatório e não discriminatório).

Já é controversa a questão da natureza jurídica da responsabilidade civil em causa. Júlio Gomes refere que a maior parte da doutrina considera que a responsabilidade é contratual e decorrente da violação do dever de colaboração, ainda que, nas hipóteses em que o assédio seja praticado por um colega, possa equacionar-se a existência da *culpa in contrahendo* ou *in vigilando* (Gomes, 2014: 123-124). Contudo, há quem defenda que se trata de responsabilidade civil aquiliana (extracontratual) derivada da violação de direitos absolutos de outrem (Redinha, 2003: 183). A discussão releva, sobretudo, em termos do ónus da prova: (i) na responsabilidade civil contratual funciona a presunção de culpa do devedor/empregador, cabendo ao credor/trabalhador alegar e demonstrar os fatos que configuram a prática de assédio (crf. art. 799.º, do CC); (ii) na responsabilidade civil extracontratual funciona a regra geral, cabendo ao lesado/trabalhador a prova dos fatos (inclusive da culpa) que fundamentam a sua pretensão (crf. art. 342.º, n.º 1, e 487.º, n.º 1, ambos do CC). Esta questão está intimamente ligada a uma outra, a saber: será aplicável ao assédio não discriminatório o regime geral da discriminação, na sua totalidade (máxime, o disposto no art. 25.º, n.º 5, do CT'2009), dado que a lei remete apenas para a indemnização por ato discriminatório? (crf. art. 28.º, aplicável *ex vi* art. 29.º, n.º 3, ambos do CT'2009)? Maria Regina Gomes Redinha, fazendo uma interpretação extensiva do sobredito art. 25.º, n.º 5, entende que cabe ao trabalhador invocar e fundamentar a existência de assédio, enquanto ao empregador incumbe provar que o ato ou conduta não provém de qualquer motivação assediante ou discriminatória (Redinha, 2014: 131).

Outro mecanismo legal de reação de que a vítima de assédio pode lançar mão é a resolução do seu contrato por justa causa. Esta é uma solução a ponderar pelo trabalhador, embora de *ultima ratio*, pois para além de determinar o fim da relação juslaboral vai ainda ao encontro, frequentemente, dos desígnios do empregador. Os bens jurídicos violados pela prática do assédio correspondem a garantias legais e convencionais do trabalhador com expressão no elenco exemplificativo de situações constitutivas de "justa causa"<sup>43</sup>.

---

<sup>43</sup> Crf art 394.º, n.º2, als. b) “Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador”, d) “Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho” e f) “Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante”.

Entretanto, havendo resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador e sendo a justa causa invocada reconduzível à prática de assédio, poderá gerar-se uma certa confusão na apreciação unitária da situação *sub judicio* entre, por um lado, o ressarcimento do dano “perda do emprego” e, por outro, a compensação dos danos decorrentes do assédio. O CT 2009 aditou ao preceito que trata da indemnização devida ao trabalhador um novo número que permite aos julgadores evitar esse risco. Com efeito, o n.º 3, do art. 396.º, estabelece que “o valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do n.º 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.” Esta é também uma forma de obstar a que o empregador recorra a este tipo de comportamentos ilegais de modo a coagir o trabalhador a demitir-se, na medida em que acredita que tais expedientes acabam por revelar-se, na prática, mais económicos e expeditos.

## **6. Breve conclusão**

Aqui chegados resta-nos proceder a uma sumária indagação acerca da adequação e eficácia da atual previsão legal como forma de prevenção e repressão do assédio.

A primeira crítica prende-se com a inserção sistemática desta figura, uma vez que, após o reconhecimento expresso por parte do legislador do assédio não discriminatório, seria de esperar que o mesmo desse um tratamento autónomo a esta outra sub-categoria. Todavia, acaba por mantê-la na subsecção que trata da igualdade e não discriminação, quando a sua regulação, ao menos, em divisão própria traria, por certo, mais clareza e rigor ao respetivo conceito e resolveria alguns dos atuais problemas jurídico-práticos<sup>44</sup>.

Outra objeção diz respeito à falta de nitidez com que o assédio é descrito, nomeadamente quanto aos elementos subjetivos:

(...) **com o objectivo ou o efeito** de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Entre nós há quem sustente a necessidade da presença de um elemento intencional de modo a distinguir o assédio de outros tipos de comportamento incorretos, abusivos ou prepotentes do empregador ou dos superiores hierárquicos do trabalhador (Fernandes, 2012: 160). Júlio Gomes defende a mesma ideia, mas apoia-se numa argumentação diferente: para este autor a intenção do agressor poderia servir para explicar a fundamental unidade de um comportamento persecutório (Gomes, 2014: 121). Rita Garcia Pereira (Pereira, 2009: 200),

---

<sup>44</sup> Veja-se, por exemplo, o que se diz no texto sobre a aplicação ou não do regime geral da discriminação ao assédio não discriminatório.

tecendo duras críticas à fórmula legal<sup>45</sup>, é da opinião que a mesma parece sugerir uma interpretação segundo a qual só haverá assédio caso seja feita a prova, não apenas da "intencionalidade malévola" do assediante, mas, também, do "efeito lesivo" da conduta proibida (ônus que impenderia sobre o trabalhador)<sup>46</sup>.

Quanto aos elementos objetivos do tipo, a redação atual também não se revela feliz (aliás, na linha da anterior), designadamente quando estabelece uma alternância entre os resultados da conduta:

(...) com o objectivo ou o efeito **de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.**

Parece-nos que, na senda da tese defendida por Rita Garcia Pereira (Pereira, 2009: 201), a alternância é apenas aparente, pois decisivo será haver um ambiente de trabalho apto a violar a dignidade humana.

Por fim e no que diz respeito ao ónus da prova, o legislador poderia ter aproveitado a aprovação do novo Código para rever esta matéria. Assim, apenas quanto ao assédio discriminatório se estabelece, expressamente, uma inversão do ónus da prova (crf. art. 25.º, n.º 5, do CT'2009). Ainda sobre este assunto, Rita Garcia Pereira questiona se não seria de equacionar aqui a aplicação do princípio *in dubio pro operario*, estando o trabalhador apenas obrigado a alegar na sua petição os fatos constituintes da previsão de assédio e cabendo, assim, ao empregador a prova do inverso, ou seja, a de que ou não ocorreram os factos alegados ou, tendo os mesmos ocorrido, têm uma explicação ou fundamento legalmente admissíveis. Noutros países, a matéria é tratada de outra forma. Na França, por exemplo, o ónus da prova está, legalmente, repartido: se incumbe ao trabalhador provar a prática dos atos integradores do tipo, cabe já ao empregador demonstrar que os mesmos não se deveram a qualquer intuito persecutório ou discriminatório (Pereira, 2009: 200).

---

<sup>45</sup> Com referência ao CT'2003 que neste aspeto se mantém inalterado.

<sup>46</sup> De opinião contrária, Glória Rebelo, considerando que o conceito de assédio abrange, não apenas as situações em que se vislumbra na esfera jurídica do empregador o objetivo de afetar a dignidade do visado, mas também aquelas em que -embora não se reconheça tal propósito- o efeito seja alcançado (Rebelo, 2014:101).

## **CAPÍTULO II - ASSÉDIO NA RELAÇÃO LABORAL COMUM - LICÕES DA JURISPRUDÊNCIA NACIONAL**

Neste capítulo iremos fazer uma breve incursão pela jurisprudência nacional dos nossos tribunais superiores no âmbito do assédio moral no local de trabalho. A nossa atenção crítica concentrar-se-á nos casos em que esta prática ocorre através da violação do direito de ocupação efetiva (crf. art. 129.º, n.º 1, al. b), do CT'2009), procurando a "fronteira" dogmático-jurisprudencial que separa a violação deste direito daquela prática. Para tanto, iremos socorrer-nos da análise da letra e espírito da lei, assim como dos contributos da doutrina e da própria jurisprudência. Optámos por fazer uma apresentação com base num critério cronológico das decisões judiciais, partindo das mais antigas para as mais recentes de modo a fazer refletir a maturação ocorrida nesta sede.

O Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 05-09-2007, relatado pela Senhora Desembargadora Dr.<sup>a</sup> Maria João Romba<sup>47</sup>, aprecia a situação de um trabalhador, com 27 anos de antiguidade, contratado para exercer as funções de “1.º Assistente de Direção” de uma sociedade que se dedica à exploração de uma pensão. Está em causa a violação do direito de ocupação efetiva do trabalhador através do esvaziamento de funções e da exigência de tarefas que, embora formalmente subsumíveis à sua categoria profissional, aquele não tem qualificações académicas nem experiência profissional para executar. Em síntese, os fatos provados são os seguintes: no último trimestre de 2002 e em virtude da venda total das suas quotas, a sociedade é assumida por uma nova gerência, a qual procede a uma profunda reestruturação empresarial, tendo, entre outras medidas, decidido a instalação de um novo programa informático com o qual o sobredito trabalhador não sabe operar. Assim, parte das funções anteriores deste são confiadas a serviços externos, designadamente a contabilidade. Para além disso, a gerência recém-nomeada substitui parte dos quadros por trabalhadores mais novos e qualificados, alegando como escopo a redução de custos, nomeadamente com o pessoal. No decurso desta reestruturação, é proposto ao trabalhador em causa uma revogação do seu contrato de trabalho, a qual não se efetiva por as partes não terem chegado a acordo acerca do montante da indemnização. A partir deste momento, mais concretamente desde o início de 2003, verificam-se vários fatos em cadeia: as funções cometidas ao trabalhador passam a ser exercidas com recurso aos novos meios informáticos por uma nova colaboradora e pela gerência, aquele é “transferido” da receção para um gabinete isolado, tendo-lhe sido

---

<sup>47</sup> Processo n.º 1254/2007-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

confiada a realização de estudos para os quais não possui, pelo menos em parte, a competência necessária (circunstância esta que é do conhecimento da entidade patronal), a que acresce o fato do gerente ter deixado, progressivamente, de falar-lhe, não chegando, por último, sequer a cumprimentá-lo. Este comportamento da entidade patronal causa ao empregado perturbações psíquicas continuadas - designadamente, dificuldades em dormir, ansiedade e angústia -, levando-o a recorrer ao apoio de uma médica especialista que lhe sugere um período de baixa de, pelo menos, um mês, por quadro ansioso-depressivo. Devido a este diagnóstico, acaba por ficar cerca de 6 meses de baixa, mais precisamente de novembro de 2003 a maio de 2004. Tendo interposto uma ação declarativa de condenação contra a entidade patronal na qual pede, em síntese, que seja reconhecida e declarada a ilegalidade da atuação da ré por impedimento injustificado da prestação efetiva de trabalho<sup>48</sup> e transferência ilegal<sup>49</sup>, bem como o pagamento de uma indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, o tribunal *a quo* dá razão ao trabalhador. A entidade patronal, inconformada com esta decisão, recorre para a Relação, tendo este tribunal considerado que, sendo embora legítimo à nova gerência querer melhorar o serviço prestado tornando-se, designadamente, mais competitiva através da renovação do respetivo quadro de pessoal, tal não lhe dá, todavia, o direito de tratar os funcionários como meros números ou objetos. É dizer que serão sempre de proscrever as violações manifestas à dignidade profissional dos trabalhadores por parte das entidades empregadoras. Todavia e em nosso entender, o tribunal *ad quem* revela-se bastante cauteloso na apreciação dos fatos *sub judice*, admitindo que poderão ocorrer certas situações - tais como, reestruturação, suspensão disciplinar, necessidade de redução da produção, atividade sazonal, etc. - em que se mostra justificada e, portanto, legítima uma inatividade temporária do trabalhador. Partindo deste ponto de vista, o mesmo tribunal superior considera justificada *in casu* a desocupação ocorrida até março/abril de 2003. Com efeito, a empresa sofre nesse período uma reestruturação, tendo sido instalado um programa informático de gestão hoteleira com o qual o trabalhador não sabe trabalhar tanto assim que parte das suas tarefas são externalizadas. Para além disso, coloca-se a hipótese de rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo. Contudo, a partir do momento em que a empresa não dá formação ao funcionário para aprender a trabalhar com o novo programa informático nem se concretiza o referido acordo, deixa aquela de atuar licitamente ao não atribuir-lhe qualquer tarefa. A isto acresce a circunstância de o representante da entidade patronal ter passado, numa determinada altura, a ignorar o trabalhador, deixando,

---

<sup>48</sup> Cfr. art. 122.º, al. b), do CT'2003.

<sup>49</sup> Cfr. arts. 314.º e sgs., do CT'2003.

inclusive, de lhe falar e revelando, assim, um profundo desrespeito pela sua pessoa. Apesar de não ter sido alegada, expressamente, a prática de assédio, o tribunal *ad quem* entende, também, que a situação sob apreciação configura um “verdadeiro caso de *mobbing*” (crf. art. 24.º, do CT/2003). Segundo o ensinamento de Júlio Gomes citado neste aresto, aquilo que caracteriza o *mobbing* são três aspetos fundamentais, a saber: a prática de determinados comportamentos, a sua duração e as consequências desses comportamentos. Assim e embora a lei não o exija textualmente, é necessário que os fatos perdurem por um certo lapso temporal e provoquem danos na esfera jurídica da vítima, elementos estes que são frequentemente mobilizados pela doutrina e pela jurisprudência de modo a diferenciar as situações de assédio de outros tipos de conflito que possam surgir no âmbito das relações de trabalho. Tal como refere o citado Autor, o assédio traduz-se em atitudes que “isoladamente apreciadas até poderiam parecer lícitas ou pouco significantes” mas que revestem os contornos daquela figura quando inseridas num “procedimento global” que, no caso em análise, se prolonga por vários meses. Por fim, chamamos à atenção para uma questão, não aflorada neste aresto, mas que - como iremos ver melhor adiante - divide a doutrina e a jurisprudência: o elemento subjetivo/intencional da conduta assediante. Aqui são, sem dúvida, determinantes para a apreciação e decisão do tribunal da Relação, por um lado, a reiteração por um período considerável de uma conduta desrespeitosa e discriminatória por parte do empregador e, por outro, os efeitos prejudiciais que a mesma tem na pessoa e no património do trabalhador.

O Ac. do Tribunal da Relação de Coimbra, datado de 17-07-2008, relatado pelo Senhor Desembargador Dr. Azevedo Mendes<sup>50</sup>, debruça-se sobre a questão do assédio moral e do direito de ocupação efetiva que estariam, alegadamente, a ser violados pela entidade empregadora de uma trabalhadora, que tem a categoria profissional de “chefe de serviços”. Resumidamente: tendo sido despedida com invocação de justa causa, a trabalhadora resolve requerer a suspensão judicial do seu despedimento. Após a providência cautelar ter sido indeferida na 1.ª instância, a autora recorre desta decisão e obtém ganho de causa no tribunal superior. Sucede, porém, que, após o seu regresso ao trabalho no seguimento da segunda decisão judicial, a referida trabalhadora é colocada num local de trabalho diferente do que ocupava antes, praticamente sem funções ou com funções desprestigiadas. Face a esta situação, decide instaurar um procedimento cautelar não especificado contra a entidade empregadora, requerendo, entre outras providências, a recolocação no seu posto de trabalho e a condenação da ré na sustação das práticas de “coação moral” de que diz ser vítima. O

---

<sup>50</sup> Processo n.º 1172/06.6TTCBR-B.C1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

tribunal *a quo* entende condenar a entidade empregadora a recolocar a trabalhadora no posto de trabalho que tinha antes da suspensão e a abster-se de exercer sobre a mesma coação moral. No seguimento de recurso entreposto pela entidade empregadora, o tribunal *ad quem* adota a decisão seguinte: 1) no que concerne à recolocação da trabalhadora, sustenta que o direito à ocupação efetiva existe desde que se verifique, também, o direito a ser integrado no posto de trabalho. Assim e tendo presente a decisão judicial, ainda que provisória, de suspensão do despedimento, a recorrente está obrigada a reintegrar a trabalhadora na sua anterior categoria profissional de modo a que esta possa exercer aí as funções habituais. Consideramos este ponto da decisão bastante ousado e com um grande alcance jurídico-prático. Com efeito, o art. 39.º, do CPT'99<sup>51</sup>, que se refere à decisão final de suspensão do despedimento, contempla apenas os efeitos da mesma no que concerne à remuneração, muito provavelmente por esta constituir, como contrapartida da prestação da atividade, a obrigação principal do empregador. Portanto e na nossa opinião, a decisão do tribunal de recurso decorre de uma interpretação extensiva da norma juslaboral aplicável, tendo por base o elemento sistemático (crf. art. 9.º, n.º1, do CC), pois não faria sentido o legislador reconhecer o direito à ocupação efetiva e o tribunal ignorá-lo, mesmo estando em causa uma decisão judicial provisória; 2) relativamente à alegada prática de assédio moral, o tribunal *ad quem* refere que a intimação vertida na sentença posta em crise é em si mesma “vazia de concretização” para “obstar a práticas concretas de discriminação”, colocando em causa a sua eficácia e adequação ao caso concreto. Além do mais, não são, na opinião do tribunal da Relação, provados fatos suficientes para preencher a hipótese de assédio. Embora seja verdade que a trabalhadora está alguns dias num posto de trabalho sem as condições mínimas de higiene, tal é corrigido poucos dias após o seu regresso, circunstância esta que retira à conduta da entidade empregadora o prolongamento ou reiteração no tempo que se associa, normalmente, às práticas "mobbizantes". Acresce ainda não ter resultado provada uma culpa dolosa por parte do empregador, i.é, uma vontade deliberada de criar para a trabalhadora um ambiente de trabalho desestabilizador. Este elemento subjetivo não é claramente exigido pela letra da lei, mas parte da doutrina e alguma jurisprudência têm vindo a referi-lo como característica diferenciadora do *mobbing* face a outros tipos de conflito laborais. Também nós entendemos que o tribunal *ad quem* decide bem esta questão, pois não se devem banalizar os conceitos jurídicos ao ponto de toda e qualquer animosidade que surja numa relação de trabalho poder

---

<sup>51</sup> Crf. art. 39.º, n.º 2, do CPT'99: “A decisão sobre a suspensão tem força executiva relativamente aos salários em dívida, devendo a entidade patronal, até ao último dia de cada mês subsequente à decisão, juntar recibo de pagamento da remuneração devida.”

ser classificada como assédio. Encontramo-nos, sem dúvida, perante uma das principais dificuldades com que se deparam os estudiosos e práticos do direito do trabalho. Parece-nos que a Relação supera esta dificuldade através do recurso ao elemento volitivo, “justificando” a conduta da entidade empregadora com base na crise jurídica que atravessa nesse período a relação de trabalho *sub judicio*<sup>52</sup>. Júlio Gomes, a propósito das situações de exercício arbitrário do poder patronal, entende que essas situações não devem ser classificadas como *mobbing* por lhes faltar “um carácter repetitivo” e não serem realizadas “com tal intenção” (Gomes, 2014: 120-121). De qualquer modo, a doutrina juslaboralista encontra-se aqui profundamente dividida: para uns, o *mobbing* pressupõe forçosamente uma intenção persecutória ou de chicana (não necessariamente a intenção de expulsar o trabalhador da empresa); para outros, o que releva não é a intenção, mas sobretudo o resultado objetivo da conduta. O citado Autor é da opinião de que a existência de um eventual elemento volitivo pode servir para explicar a unidade fundamental da conduta “mobbizante” (i. é, para efetuar a ligação entre vários fatos que, aparentemente anódinos, ganham relevância quando enquadrados num contexto “mobbizante”), dado que o que caracteriza, em definitivo, o *mobbing* é uma série de comportamentos (que até podem ser lícitos) que se repetem e prolongam no tempo, servindo aqui a intenção como elo de ligação entre eles (Gomes, 2014: 121). Concluimos com uma pergunta para a qual ainda não temos uma resposta final: apesar de a lei não exigir a verificação deste elemento volitivo deveremos dar-lhe importância ao ponto de não considerar como assédio moral a conduta sindicada quando não tenha sido feita prova que ela o incluía?

O Ac. do Tribunal da Relação do Porto, datado de 17-12-2008, relatado pela Senhora Desembargadora Dr.<sup>a</sup> Paula Leal de Carvalho<sup>53</sup>, sindic a justa causa de resolução do contrato de trabalho de um médico de clínica geral que se encontra ao serviço de uma clínica privada desde 09-10-1990. Em suma, os fatos dados como provados são os seguintes: tendo a clínica sido objeto de um processo de reorganização dos respetivos serviços, propõe, nesse âmbito, ao referido clínico geral que passe para um sistema de “consultas programadas”, em regime de prestação de serviços. Este, inicialmente, anui a esta proposta, não concordando, porém, com a alteração do vínculo contratual. Sucede, todavia, que, em virtude do sistema de consultas adotado, o número destas diminuiu drasticamente, ocorrendo numa média de 3 por dia, quando o anterior período normal de trabalho era de 40 horas semanais, 8 horas diárias.

---

<sup>52</sup> Note-se que, na altura em que é proferida a decisão judicial em análise, corre termos a ação declarativa principal para apreciação do despedimento da trabalhadora.

<sup>53</sup> Processo n.º 0843933, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

Por este motivo e após cerca de 3 semanas no novo regime clínico, o médico reúne-se com a Administração e a Direção Clínica, tendo manifestado o seu desacordo quanto à proposta que lhe havia sido feita e requerendo a sua reintegração no serviço de atendimento permanente. Face à ausência de acolhimento das suas reivindicações, acaba por rescindir o seu contrato de trabalho, invocando justa causa por violação de garantias legais e convencionais<sup>54</sup>, para além de alegar que a conduta da entidade empregadora tem como objetivo levá-lo à demissão ou a aceitar condições de trabalho menos favoráveis, integrando, assim, a prática de *mobbing*<sup>55</sup>. O Tribunal *a quo* considera não verificada a justa causa, nos termos previstos no art. 396.º, do CT'2003, devidamente adaptados, concedendo-lhe apenas razão no que se refere a outras questões menores suscitadas, designadamente violação do direito a férias e correspondentes subsídios. Na sequência do recurso interposto pelo trabalhador, o Tribunal *ad quem* é chamado a pronunciar-se sobre, entre outras questões, a existência de justa causa e a ocorrência do *mobbing*. A apreciação que faz do caso *sub judice* é muito interessante, desde logo porque se trata de uma situação da vida em que ocorre uma violação do direito de ocupação efetiva, mas sem as notas de gravidade, reiteração e duração que poderiam transformar essa violação numa prática de assédio. Embora, num primeiro momento, o trabalhador tenha concordado com as alterações propostas ao seu contrato de trabalho, a verdade é que a determinada altura alerta a sua entidade empregadora para os efeitos nefastos das mesmas, sem que esta última procure melhorar e restabelecer dentro do quadro legal e convencional a situação do trabalhador. Destarte e pelo menos a partir desse momento, aquela passa a agir injustificada e culposamente. Contudo, não se dá como verificada a alegada prática de *mobbing*, realçando o tribunal *ad quem* que esta não é sequer objeto de discussão e julgamento em 1.ª instância, assim como não resulta da matéria de fato provada<sup>56</sup>.

O Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 03-09-2009, relatado pela Senhora Desembargadora Dr.ª Paula Leal de Carvalho<sup>57</sup>, sindicava a decisão proferida pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) de aplicação de uma coima única pela prática

---

<sup>54</sup> Cfr. art. 122.º, als. b) a f), do CT'2003.

<sup>55</sup> Cfr. art. 24.º, do CT'2003.

<sup>56</sup> De acordo com o regime previsto no CT'2003, cabe a quem alega assédio indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador demonstrar que a diferença de tratamento não se baseia em nenhum fator de discriminação (cfr. art. 23.º, n.º 3, do CT'2003). O assédio contemplado neste Código é o assédio discriminatório, muito embora alguma parte da doutrina e da jurisprudência, no âmbito da sua vigência, acolham o assédio não discriminatório com base em outros preceitos do Código, tais como os arts. 18.º e 122.º, al. c).

<sup>57</sup> Processo n.º 0847390, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

conjugada das contraordenações previstas e punidas pelos arts. 24º, nº 2, 122º, al. b), 642º, 653º e 620º, nº 4, al. b), do CT'2003, decorrente da verificação por aquela entidade da violação do direito de ocupação efetiva e da prática de assédio. Referiremos em seguida, e sumariamente, a matéria de fato dada como provada: uma trabalhadora é contratada para exercer as funções de promoção de produtos farmacêuticos junto de profissionais da área da saúde. Sucede que, no decurso da execução da sua prestação laboral, a entidade empregadora incumbe-a, a determinada altura, da leitura de manuais dos produtos que comercializa, tendo-lhe sido vedada a realização de qualquer outra tarefa própria das funções, entretanto, exercidas. Encontra-se a realizar esta tarefa, numa sala equipada com cadeiras e uma secretária, quando a sua entidade patronal é alvo de uma visita inspetiva da ACT. Esta dá origem a um inquérito para apuramento de responsabilidades e que culmina com a aplicação da referida coima pela prática conjugada das contraordenações muito graves de assédio e violação do direito de ocupação efetiva. O empregador recorre desta decisão administrativa para o tribunal do trabalho que conclui pela ocorrência da violação do direito de ocupação efetiva, mas pela não verificação de assédio moral. Confirma, todavia, o montante da coima aplicada. O empregador, considerando existir uma contradição entre a fundamentação da sentença e a decisão judicial, volta a recorrer, agora, para o tribunal da Relação. Ambas as instâncias debruçam-se sobre a importante questão, já abordada por nós, do estabelecimento de uma “fronteira” entre a violação do direito de ocupação efetiva e o assédio moral. O tribunal *ad quem*, na linha do decidido pelo tribunal *a quo*, começa por enquadrar a situação no âmbito do direito/dever de formação profissional previsto nos arts. 123.º e 124.º, do CT'2003. Conclui, porém, não ser possível justificar tal enquadramento jurídico-legal, pois não se compreende que objetivos razoáveis e legítimos poderiam ser tidos em vista e alcançados com o isolamento da trabalhadora numa sala – ainda que muito confortável, dedicando-se aí à leitura de manuais sobre produtos que esta conhece muito bem. Quanto ao fato de esta situação ter perdurado por pouco tempo (por um período inferior a 15 dias), o tribunal da Relação esclarece que a lei não estabelece qualquer limite temporal a partir do qual a violação do direito à ocupação efetiva seria relevante. Este aspeto é fundamental na autonomização e diferenciação deste direito face à proteção dada à dignidade profissional e pessoal do trabalhador pela previsão legal de assédio. Neste segundo caso e embora a lei não o exija expressamente, já será importante que a situação de ostracização e eventual humilhação perdure por um certo lapso temporal. Posto isto, o tribunal *ad quem* decide confirmar a decisão recorrida, diminuindo apenas o montante da coima aplicada em virtude de não existir uma situação típica de *mobbing*.

O Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, de 13-04-2011, relatado pelo Senhor Desembargador Dr. Natalino Bolas<sup>58</sup>, aprecia a situação profissional de uma trabalhadora que sofre um esvaziamento progressivo e unilateral das funções inerentes à sua categoria profissional. São estes os fatos relevantes: a 01-05-2003, a funcionária celebra um contrato de trabalho, tendo começado por exercer as funções subsumíveis à categoria profissional de “caixeiro ajudante de 1.º ano”. Todavia e desde aquela data, a trabalhadora vai ascendendo na sua carreira profissional até assumir, em janeiro de 2007, as funções de “gerente de loja”. Sucede que, em julho de 2008, é-lhe comunicado pela entidade empregadora que, a partir daquele momento, passaria a desempenhar as funções de uma categoria profissional inferior à sua, sem que para tanto lhe tenha sido dado qualquer motivo justificativo. Em novembro de 2008, recebe a comunicação formal por parte da entidade patronal de que a sua nova categoria profissional seria de “coordenadora de secção serviço de pós-venda/armazém”. Esta situação laboral é causa de uma deterioração do estado psicossomático da trabalhadora, que passa a ter dificuldades em dormir e se vê obrigada a recorrer a apoio psiquiátrico. Assim e a partir de fevereiro de 2009, fica de baixa médica, tendo-lhe sido diagnosticado um estado depressivo. Por todos estes motivos, a funcionária intenta uma ação declarativa comum contra a entidade empregadora, na qual requer, entre outros pedidos<sup>59</sup>, que: (i) seja declarada a nulidade da comunicação formal de mudança de categoria profissional e, em consequência, seja a autora reintegrada de imediato numa função compatível com a sua categoria profissional anterior; (ii) a condenação da entidade patronal por assédio moral e no pagamento de uma indemnização pelos danos não patrimoniais decorrentes desta conduta. O tribunal de 1.ª instância concede, em parte, razão à trabalhadora, nomeadamente ao considerar verificada a violação da garantia legal prevista no art. 122.º, al. e), do CT'2003: "Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste Código", condenando a entidade empregadora no reconhecimento da categoria profissional de “gerente de loja” com efeitos retroativos. Contudo, não aceita a verificação *in casu* da hipótese legal de assédio. Desta decisão vem a recorrer a entidade empregadora, fazendo o tribunal *ad quem* uma síntese do que tem vindo a ser decidido pela jurisprudência e discutido pela doutrina a respeito do *mobbing*. Mas este aresto vai mais longe e dá um importante contributo relativamente ao significado e importância, bem como ao modo de operar, da previsão legal de assédio, no CT'2003. Assim, esclarece que o art. 24.º prevê apenas o assédio discriminatório e que somente este se

---

<sup>58</sup> Processo n.º 71/09.4TTVFX.L1-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>59</sup> Relacionados com a violação do direito a férias, trabalho suplementar e ajudas de custo.

beneficia do regime especial inerente ao princípio da não-discriminação<sup>60</sup>: inversão do ónus da prova da intenção discriminatória em benefício do trabalhador face ao reconhecimento legal da posição de vulnerabilidade e dependência em que este se encontra. Tal não significa, porém e como é, aliás, dito neste acórdão, que o CT'2003 não preveja o assédio não discriminatório: ele tem, nomeadamente, acolhimento nos arts. 18.º e 441.º, n.º 2, al. f). Em todo o caso, este outro tipo de assédio não merece do legislador um tratamento especial, devendo o trabalhador vítima dessa situação alegar e provar os fatos constitutivos da sua pretensão, nos termos gerais de direito (crf. art. 342.º, n.º 1, do CC). Após esta exposição, o tribunal recorrido conclui que, não tendo sido alegado pela trabalhadora qualquer fato constitutivo da prática de assédio discriminatório, está prejudicada, em definitivo, a sua apreciação. É dizer que confirma, nesta parte, a decisão do tribunal *a quo*.

O Ac. do STJ, de 13-07-2011, relatado pelo Senhor Conselheiro Dr. Gonçalves Rocha<sup>61</sup>, aprecia a verificação de justa causa na resolução de um contrato de trabalho, por violação do direito de ocupação efetiva. O peticionante é trabalhador de uma sociedade que se dedica ao fabrico e comércio de máquinas e equipamentos agrícolas, tendo sido contratado para a categoria profissional de "chefe da direção de desenvolvimento de equipamento agrícola". Em síntese, são os seguintes os fatos provados: na sequência de uma reestruturação interna, levada a cabo por uma nova administração, e após lhe terem sido atribuídas, numa primeira fase, novas funções, o trabalhador em causa acaba por ser colocado numa situação de total isolamento e inatividade. Esta situação afeta o seu equilíbrio psicossomático, tendo-lhe provocado insónias, perda de apetite, ansiedade, angústia, entre outros sintomas. Sente-se humilhado e com a sua honra e dignidade profissional seriamente comprometidas. Por tudo isto e já no limite das suas forças anímicas, decide resolver o seu contrato de trabalho, considerando, para além da violação de garantias legais e convencionais, estar a ser alvo de uma autêntica conduta de assédio por parte da sua entidade empregadora. A sentença proferida pelo tribunal de 1.ª instância julga a causa totalmente improcedente, por entender, em suma, que a inatividade do trabalhador não é motivada por objetivos ilícitos e estranhos ao exercício razoável e prudente do poder de direção, sendo antes o resultado de uma situação transitória relacionada com a gestão da empresa. Inconformado com esta decisão, o trabalhador recorre para o tribunal da Relação. Esta instância judiciária superior faz uma leitura totalmente diversa dos fatos e, contrariamente ao tribunal *a quo*, considera o

---

<sup>60</sup> Veja-se nota de rodapé n.º 56.

<sup>61</sup> Processo n.º 105/08.0TTTNT.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

comportamento do empregador ilícito e culposo ao ter obstado, injustificadamente, à prestação efetiva de trabalho, tendo ainda a conduta deste último, pela sua gravidade e consequências, a força normativa necessária e suficiente para justificar a cessação imediata do contrato de trabalho por parte do trabalhador, nos termos conjugados dos arts. 441.º, n.º 2, al. f), e 396.º, n.º 1, ambos do CT 2003. É sobre esta decisão judicial que recai a apreciação do tribunal de revista, em resultado da interposição de recurso, desta feita, pelo empregador. O STJ, após analisar a factualidade provada e a aplicação do direito ao caso, confirma a decisão recorrida, reiterando a violação do direito de ocupação efetiva e reafirmando a culpa seriamente dolosa da entidade empregadora. A isto acresce o total desrespeito e falta de consideração pela pessoa do trabalhador que, tendo procurado, insistentemente, junto do Presidente do Conselho de Administração uma justificação para o procedimento da empresa, nunca a obteve: aliás, aquele responsável hierárquico não chega sequer a recebê-lo. Todavia e não obstante o assédio ter sido, pelo menos, invocado pelo trabalhador, não existe um pronunciamento por parte das instâncias superiores sobre esta questão. Somos da opinião que na base deste silêncio judicial estará o fato de o efeito jurídico-prático pretendido pelo trabalhador (a resolução do seu contrato de trabalho) ter sido alcançado através da simples verificação e declaração da existência de justa causa (decorrente da violação do direito de ocupação efetiva). Não obstante, parece-nos que ambas as instâncias poderiam ter ido mais longe, dando o seu contributo para a clarificação do conceito de assédio. Senão vejamos: em ambos os arestos, encontramos referências, quer à conduta ilícita e culposa da entidade empregadora (não obstante, este último elemento não ser exigido pela letra da lei), quer ao fato da mesma se ter prolongado por um lapso temporal considerável (pelo menos 6 meses). Ao que acresce a circunstância de terem ocorrido danos na saúde física e psíquica do trabalhador (elemento que não é, também, formalmente exigido, mas que tem sido considerado pela doutrina e jurisprudência como elemento indicativo de uma situação de *mobbing*). Face a estas considerações interrogamo-nos se não terá sido esta situação um caso de assédio.

O Ac. do Tribunal da Relação de Coimbra, de 23-11-2011, relatado pela Senhora Desembargadora Dr.ª Manuela Fialho<sup>62</sup>, trata a questão de uma trabalhadora que, após ter sido temporariamente transferida - por decisão unilateral da sua entidade empregadora - para um local de trabalho que dista da sua residência cerca de 70 km, permanece aí isolada durante vários dias, sem atender clientes ou exercer qualquer outra atividade, alegadamente por

---

<sup>62</sup> Processo n.º 222/11.9T4AVR.C1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

dificuldades de relacionamento com a sua equipa de trabalho. As funções que lhe estão atribuídas (correspondentes à categoria profissional de “caixeiro de 2.ª”) consistem, essencialmente, em atender clientes, mostrar catálogos, promover produtos para venda, fazer encomendas, vender produtos e receber os respetivos pagamentos: i. é, uma atividade que implica lidar sistematicamente com o público. Todavia e independentemente da duvidosa legalidade da transferência temporária<sup>63</sup>, esta decisão é acatada pela trabalhadora que se apresenta, no dia indicado, no novo local de trabalho. Aí chegada uma colega comunica-lhe que a gerência transmitira as instruções seguintes: a trabalhadora deveria permanecer virada para a parede e sentada junto a uma secretária, na zona onde se encontram expostos os produtos para venda, durante todo o seu horário de trabalho. Portanto, sem atender clientes. Por causa desta situação que se prolonga no tempo, é levada aos serviços de urgência, tendo-lhe sido diagnosticada uma crise nervosa e passada uma baixa médica de cerca de um mês. Logo após o seu regresso ao trabalho, a ACT inspeciona o local e, mantendo-se a situação descrita inalterada, aplica à entidade empregadora a coima prevista para a contraordenação muito grave de assédio<sup>64</sup>. Tendo o tribunal de 1.ª instância confirmado esta decisão administrativa, o empregador decide recorrer para a Relação. Este tribunal não tem dúvidas em classificar a situação como um caso típico de *mobbing*, com base nos seguintes argumentos principais: (i) se existe um conflito entre colegas causado pelo comportamento da trabalhadora, o empregador deveria ter lançado mão de um processo disciplinar para apuramento de responsabilidades; (ii) a conduta do empregador tem uma natureza manifestamente punitiva, revelando uma clara intenção de afetar a dignidade da trabalhadora e de criação de um ambiente de trabalho desestabilizante (efeito efetivamente produzido); (iii) esta situação, pelo seu prolongamento no tempo, mais do que uma violação do direito de ocupação efetiva consiste numa prática de assédio; (iv) a este quadro somam-se os danos psicossomáticos sofridos pela vítima (que embora não exigidos pela lei, são indiciadores de uma prática desta natureza). Embora o caso *sub judice* não suscite dúvidas relevantes no que concerne à prática de assédio, não podemos deixar de chamar à atenção para uma questão melindrosa e que tem vindo a dividir a doutrina e a jurisprudência: a repartição do ónus da prova. O CT'2009 tem o mérito de deixar claro que o nosso legislador reconhece a prática dos dois tipos de assédio: discriminatório e não discriminatório<sup>65</sup>. Contudo, não resolve a questão

---

<sup>63</sup> Cfr. arts. 194.º e 196.º, ambos do CT'2009.

<sup>64</sup> Cfr. arts. 29.º, n.º 4 e 554.º, ns.º 1 e 4, al. c), ambos do CT'2009.

<sup>65</sup> Cfr. o n.º 1, do art. 29.º, 1.ª parte: “Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação...”.

do ónus, limitando-se o art. 29.º, n.º 3, a remeter, em sede de “igualdade e não discriminação”, para a previsão de “indenização por acto discriminatório” (crf. art. 28.º). Face a isto, questionamos: deverá aplicar-se a este tipo de assédio não discriminatório a inversão do ónus da prova prevista no regime especial da discriminação (crf. n.º 5, do art. 25.º)? O *animus nocendi* tem sido sustentado entre nós face à necessidade de diferenciar esta prática de assédio de outro tipo de condutas. Com efeito, poderão ocorrer situações violadoras de garantias legais e convencionais dos trabalhadores que deverão ser submetidas à prevenção e repressão de outras normas legais que não aquelas que disciplinam o assédio, evitando-se, assim, a banalização do respetivo conceito. Em todo o caso, não podemos deixar de atender à situação de especial vulnerabilidade da vítima de assédio, merecendo-nos algum acolhimento a posição daqueles que sustentam a aplicabilidade *in totum* do regime de tutela da igualdade e da discriminação. Tal resulta de uma interpretação extensiva das normas que compõe aquele regime, interpretação essa decorrente, não só da proximidade entre discriminação e assédio, como, também e sobretudo, de uma “imposição lógica e substantiva”. Efetivamente e após a ampliação dada ao conceito pelo novo Código, deixa de fazer sentido destrinçar os dois tipos de assédio e, por conseguinte, vedar a aplicabilidade ao assédio não discriminatório da tutela especial conferida pelo regime da igualdade e da discriminação (Rebelo, 2014: 131-132). Desta forma, alargar-se-ia de forma considerável o âmbito de proteção da norma e facilitar-se-ia a prova dos fatos às suas vítimas<sup>66</sup>: como é dado por assente, a prova do elemento subjetivo é extremamente difícil - senão mesmo impossível em alguns casos -, ainda mais numa relação jurídico-fáctica tão marcada pela desigualdade como é a relação de trabalho.

O Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 04-08-2013, relatado pela Senhora Desembargadora Dr.<sup>a</sup> Maria José Costa Pinto<sup>67</sup>, analisa a situação de um trabalhador ao serviço de uma empresa desde 1981 e a quem, a determinada altura da sua vida profissional, é vedada a progressão na carreira, sendo, também, impedido de exercer as funções inerentes à sua categoria profissional. Por estes motivos, intenta uma ação de condenação contra a entidade empregadora, na qual requer, entre outros pedidos<sup>68</sup>, que aquela seja condenada a reintegrá-lo no desempenho efetivo de funções consentâneas com a sua categoria profissional

---

<sup>66</sup> Feita, sobretudo, com recurso a testemunhas (a grande maioria colegas de trabalho), que, por se encontrarem numa situação de particular dependência - designadamente, económica - face ao empregador, não contribuem de forma significativa para o cabal esclarecimento dos fatos.

<sup>67</sup> Processo n.º 248/10.0TTBRG.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>68</sup> Os quais consistem, na sua maioria, em créditos laborais relacionados com o exercício de funções no regime especial de comissão de serviço (crf. art. 161.º e sgs., do CT´2009).

e a indemnizá-lo pelos danos não patrimoniais sofridos. Alega, para tanto e em síntese, ser alvo de uma perseguição discriminatória e ilegal por parte da entidade empregadora, que se inicia, em outubro de 1995, com a sua recusa em ocupar o cargo de “responsável de rede” em Braga e culmina com o esvaziamento total de funções, a partir de janeiro de 2005. Afirma ainda que não é avaliado desde 2003 e há cerca de 7 anos que não lhe é dada qualquer tarefa para executar, está-lhe vedada a participação em reuniões do grupo de trabalho, não tem acesso a qualquer informação ou conteúdos empresariais e é completamente ignorado pelos seus superiores. O tribunal de 1.<sup>a</sup> instância entende que há violação do direito de ocupação efetiva e condena, em consequência, a entidade empregadora a reintegrá-lo no desempenho efetivo de funções. Decide, todavia, que os comportamentos imputados àquela, bem como as respetivas consequências, estão longe de indiciar uma situação de *mobbing* ou qualquer outro tipo de pressão sobre o trabalhador, designadamente porque esses comportamentos não visam levar este último a fazer cessar o seu contrato de trabalho ou aceitar condições laborais menos favoráveis. Tendo a entidade empregadora interposto recurso desta decisão judicial, o tribunal *ad quem* faz uma leitura dos fatos e uma aplicação das normas pertinentes que consideramos adequada. Assim, conclui-se pela prática de assédio, pelo menos a partir de certo momento, apesar de não se descortinarem motivos válidos para apoiar a argumentação do trabalhador quando afirma ter sido discriminado em relação aos seus colegas. Com efeito e desde janeiro de 2005, a situação de inatividade e isolamento do trabalhador é de tal forma visível, prolongada e intensa que se integra perfeitamente na previsão de assédio, sem que se vislumbre qualquer causa objetiva ou interesse legítimo por parte da entidade empregadora que justifique a colocação e manutenção do trabalhador naquela situação humilhante. Para além disso, o tribunal de recurso refere que a conduta sindicada revela uma inaceitável desconsideração e respeito pelo trabalhador, sendo incontestavelmente violadora da sua dignidade pessoal e profissional. Referindo-nos, agora, a alguns aspetos deste aresto, consideramos que ele constitui um valioso contributo para o esclarecimento do âmbito de proteção dado pela redação atual do tipo de assédio: (i) o dano essencial decorrente da prática de assédio moral consiste na lesão da dignidade da pessoa do trabalhador; (ii) a lesão da dignidade pessoal e profissional é um desvalor objetivo, merecedor por si mesmo da tutela jurídica. Assim, a sua avaliação não é parametrizada pela forma como os danos são sentidos (não é, portanto, dependente da maior ou menor resiliência das vítimas) e/ou refletidos na

saúde física e psíquica dos assediados (é independente da ocorrência de danos psicossomáticos efetivos)<sup>69</sup>.

O Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 30-06-2014, relatado pelo Senhor Desembargador Dr. Eduardo Petersen Silva<sup>70</sup>, incide sobre a situação de uma trabalhadora que afirma ser vítima de uma perseguição por parte da sua entidade empregadora. O assédio terá surgido na sequência de um litígio que opôs o seu pai (com o cargo de gerente) e os restantes sócios-gerentes, e expressa-se, essencialmente, na retirada progressiva e unilateral de funções, sem qualquer justificação. Por este motivo, intenta uma ação judicial condenatória contra o empregador, requerendo, em síntese, que este seja condenado: (i) a reintegrá-la nas suas funções; (ii) a abster-se de praticar assédio moral discriminatório contra a sua pessoa<sup>71</sup>; (iii) ao pagamento de uma indemnização por ato discriminatório<sup>72</sup>. Tendo o tribunal de 1.<sup>a</sup> instância e, após o recurso interposto pelo empregador, também o tribunal da Relação dado ganho de causa à trabalhadora e condenado o réu a reintegrar esta última nas suas funções e a pagar-lhe uma indemnização, o empregador cumpre apenas esta última parte da sentença. Efetivamente e no que concerne à reintegração, atribui somente à trabalhadora uma parcela residual das suas funções, restringindo-se a atividade desta à classificação de documentos e lançamento de faturas aos fornecedores. Além do mais, é-lhe vedado o acesso à internet e ao telefone, o que não sucede com os seus colegas. Por estas razões, vê-se obrigada a recorrer novamente aos tribunais, agora através de uma ação executiva para prestação de fato, na qual requer, basicamente, a reintegração na plenitude das suas funções. Contra a mesma reage uma vez mais o empregador, deduzindo embargos em que alega, sucintamente: (i) que as medidas adotadas são fruto de uma reorganização da empresa, justificando-se, assim, a atribuição de algumas das tarefas anteriormente exercidas pela trabalhadora a outros colegas com mais experiência e/ou qualificação; (ii) que o acesso à internet e ao telefone não é necessário ao desempenho das tarefas cometidas à trabalhadora. É proferida sentença no âmbito deste processo a julgar os embargos totalmente improcedentes e a reiterar a condenação do empregador na cessação da violação do direito de ocupação efetiva. O tribunal da Relação chamado, novamente, a pronunciar-se sobre esta questão, em virtude de recurso interposto pelo empregador, confirma, nos seus traços gerais, a sentença recorrida. Com efeito e como

---

<sup>69</sup> Estes fatos podem, contudo, relevar noutra fase, mais precisamente em sede de fixação da indemnização pela prática de assédio.

<sup>70</sup> Processo n.º 623/09.2TTSTS-B.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>71</sup> No presente caso, é alegado assédio em razão da ascendência (crf. art. 24.º, n.º 1, do CT<sup>2009</sup>).

fundamenta o tribunal *ad quem*, sendo o assédio invocado discriminatório aplica-se-aqui a presunção do art. 25.º, n.º 5, do CT'2009: i.é, cabe ao empregador demonstrar que a diferenciação de tratamento entre trabalhadores é legítima, na medida em que não baseada em nenhum dos fatores de discriminação previstos no art. 24.º, n.º 1, do CT'2009. Todavia e na opinião do tribunal da Relação, tal prova não é cabalmente realizada e a trabalhadora deve, portanto, ser reintegrada em todas as suas funções. Este caso revela-se paradigmático no que toca à diferença em matéria de repartição do ónus da prova estando em causa os dois tipos de assédio: discriminatório e não discriminatório. Não obstante as duas práticas merecerem igual reprovação por parte do nosso legislador (em ambas verifica-se uma violação da dignidade da vítima), existem diferenças consideráveis, nesta sede, entre elas. A este respeito, Maria do Rosário Palma Ramalho (Ramalho, 2014: 185) esclarece que o assédio moral não discriminatório, embora não se baseie em qualquer fator de discriminação, “pelo seu caráter continuado e insidioso tem os mesmos efeitos hostis”. Esta conclusão resulta de uma evolução na compreensão do fenómeno, como afirma Júlio Gomes (Gomes, 2007: 410 (1079)] a humilhação representa uma violação da dignidade do trabalhador e esta não é menos relevante quando o “empregador insulta indiscriminadamente todos os seus trabalhadores”. Uma das principais diferenças consiste, portanto, no fato deste tipo de assédio não discriminatório ser, em regra, mais difícil de provar, pois, para além de não se beneficiar, de forma expressa e inequívoca face à lei atual, da referida presunção legal, manifesta-se normalmente de uma forma mais subtil e insidiosa. Em todo o caso e como dito anteriormente, (veja-se p. 30-31).

O Acórdão do STJ, de 03-12-2015, relatado pelo Senhor Conselheiro Dr. Mário Belo Morgado<sup>73</sup>, sindic a invocação de assédio como justa causa de resolução do contrato de trabalho. É a seguinte a matéria de fato dada como provada: um trabalhador encontra-se, desde 01-01-1999, ao serviço de uma empresa, com a categoria profissional de “chefe de departamento de oficina, nas áreas de pós-venda, assistência, oficina e peças”. A determinada altura, instala-se um conflito laboral entre este e a entidade patronal, motivado por uma reclamação do trabalhador após a redução unilateral da sua retribuição, que culmina na propositura de uma ação judicial contra o empregador. Este adota, então, uma série de medidas que são entendidas pelo trabalhador como uma espécie de represália face ao exercício legítimo de um direito seu<sup>74</sup>. Segue-se a instauração de um processo disciplinar que

---

<sup>73</sup> Processo n.º 712/12.6TTPRT.P1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>74</sup> Designadamente: (i) é obrigado a “picar o ponto” à hora de entrada e a sair a determinada hora da empresa; (ii) é-lhe vedado o acesso a certos locais da empresa e proibido de consultar determinada documentação (v.g., faturação); (iii) é impedido de utilizar o programa informático da empresa.

conduz à decisão de aplicação de uma admoestação escrita, não tendo sido possível provar de forma circunstanciada fatos reveladores de uma quebra de confiança suscetível de colocar em causa a relação laboral. Tal procedimento - e sanção - são interpretados pelo empregado como ilegais e abusivos, exclusivamente com a finalidade de o vexar e humilhar. São estes, também, os fatos alegados pelo trabalhador como indiciadores da prática de assédio e que constituem a causa invocada para a resolução, que promove, do seu contrato de trabalho. O tribunal de 1.<sup>a</sup> instância, fazendo apelo a um juízo de natureza objetiva, não considera verificada a existência *in casu* de justa causa, estribando tal conclusão nos seguintes e principais argumentos: (i) as alterações introduzidas pelo empregador estão compreendidas no seu poder de direção e apesar do seu caráter inovador não comprometem o exercício das funções do trabalhador; (ii) o procedimento disciplinar obedece às normas legalmente aplicáveis e como tal não pode ser compreendido como um comportamento persecutório; (iii) por fim, a conduta do empregador não revela o caráter insidioso, continuado e reiterado normalmente associado às práticas de assédio moral. Desta decisão, ambas as partes recorrem para a Relação. O tribunal *ad quem*, fazendo uma interpretação radicalmente diferente dos fatos provados, considera verificada a existência de justa causa, dando razão ao trabalhador. É, sumariamente, a seguinte a fundamentação apresentada: (i) uma das grandes virtualidades do assédio é que permite uma análise global de práticas que isoladamente consideradas podem ser legais e até parecer anódinas, mas que inseridas num contexto global - que se traduz num encadeamento de atos que se protelam e repetem no tempo - alcançam outra dimensão e significado; (ii) com base nesta premissa, conclui-se ter ocorrido um autêntico caso de assédio vertical/*bossing*, pois o que, à primeira vista, poderia parecer decorrer do exercício de poderes legais de direção e disciplinares, revela-se, afinal, uma espécie de represália por o trabalhador ter recorrido à justiça em defesa de um direito próprio que considera violado (em concreto, o direito à sua retribuição); (iii) é referido que o CT'2009 amplia significativamente o âmbito de aplicação da norma que tutela o assédio, esclarecendo a Relação que o intuito do legislador é proteger a dignidade, enquanto valor objetivo e eticamente fundamental. Assim, não é pressuposto de atuação da norma a verificação e prova da intenção de lesar aquele valor<sup>75</sup>; (iv) pelo exposto, decide-se que o comportamento do empregador, pela sua gravidade e consequências, tornara - na prática e imediatamente - impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo no seu conjunto a justa causa de resolução a que se refere o art. 351.º, n.º 1, do CT'2009, devidamente adaptado. Desta decisão

---

<sup>75</sup> O elemento intencional relevaria apenas em sede de fixação do montante da indemnização por assédio moral (crf. art. 28.º, do CT'2009).

ocorre recurso de revista por parte do empregador, ao qual o trabalhador responde subordinadamente. O STJ pronuncia-se, também e fundamentalmente, acerca da verificação ou não de justa causa de resolução em virtude da prática de assédio moral. Esta recente decisão judicial dá um importante contributo para o esclarecimento da questão, a que já fizemos referência e que tem dividido a doutrina nacional, da necessidade (ou não) do elemento intencional/volitivo da conduta. Começando por referir que esta imposição não decorre do texto da lei, o nosso tribunal de revista, na linha do defendido por António Monteiro Fernandes que cita, sustenta que deve fazer-se uma interpretação cautelosa da lei de modo a evitar que todo e qualquer conflito ocorrido no seio da relação laboral possa ser considerado como assédio. Alerta, assim, para o uso abusivo desta figura, que no limite retirar-lhe-ia todo o interesse jurídico-prático. Neste sentido e apesar de a lei ter prescindido de “um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento”, é difícil configurar uma hipótese em que a lesão do bem jurídico fundamental tutelado pela norma – a dignidade – não tenha sido representada pelo empregador/superior hierárquico<sup>76</sup>, o qual se conformou, ao menos, com essa consequência (dolo eventual). Tal conclusão resulta do fato de, como tem sido sustentado pela doutrina e jurisprudência maioritárias, a prática de assédio – em qualquer das suas modalidades – impor a adoção de comportamentos que violem “intensa e inequivocamente” aquele bem jurídico. Por outro lado, normalmente as condutas assediadas – tipicamente referidas - têm associado um objetivo ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável<sup>77</sup>. Desvalor este que segundo o STJ não resulta demonstrado, sobretudo em virtude da conduta imputada ao empregador cair ainda dentro dos seus poderes de direção e disciplinares e não ter impedido o trabalhador de exercer as suas funções, por mais desagradáveis que lhe possam parecer. Tudo visto, aquele tribunal superior decide em conformidade com o julgado pela 1.ª instância, discordando, portanto, do acórdão recorrido que, a seu ver, dispensa “a verificação de uma intencionalidade da conduta mobizante”. É dizer que se conclui no sentido de que os fatos provados e imputados ao empregador não são indiciadores da prática de *mobbing*, revogando-se, destarte, a decisão recorrida na parte em que considera ser aquela prática motivo relevante para fazer operar a justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador. Em suma: entendemos que este aresto constitui um contributo relevante para a árdua tarefa que cabe aos julgadores de

---

<sup>76</sup> Por norma, o autor do assédio.

<sup>77</sup> No caso do assédio discriminatório, a discriminação; na hipótese de assédio moral, a marginalização, humilhação, quebra da autoestima, etc. (assédio psicológico/emocional) ou a saída do trabalhador ou aceitação de condições laborais desfavoráveis (assédio estratégico).

delimitar a "fronteira" entre os diversos outros conflitos laborais e o assédio de modo a evitar que esta figura perca o seu interesse e relevância jurídico-práticas e não se banalize, assim, a sua invocação junto dos tribunais.

### **CAPÍTULO III – DIREITO DE OCUPAÇÃO EFETIVA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO COMUNS E DESPORTIVAS: ANÁLISE DE CASOS**

#### **1. Direito de ocupação efetiva nas relações de trabalho comuns**

Como sabemos, a celebração de um contrato de trabalho gera direitos e obrigações *inter partes*. A execução da prestação de trabalho constitui o dever principal do trabalhador, ao qual corresponde o direito a receber a retribuição. Terá a entidade empregadora, credora do direito à prestação de trabalho, o correlativo dever de aceitar esta contraprestação? Ou pelo contrário, a entidade empregadora cumpre com as suas obrigações desde que pague ao trabalhador o seu salário de forma regular e pontual (Martins, 1992: p. 173 e sgs.).

A questão supra enunciada tem sido apreciada na doutrina e na jurisprudência portuguesas e de outros países. Inicialmente e de um modo geral, entende-se que a situação juslaboral se esgota na mera disponibilidade do trabalhador para exercer a sua atividade. Segundo esta corrente, cabe dentro dos poderes de direção da entidade empregadora decidir o "se", "quando" e "como" da prestação de trabalho. Paulatinamente, vai-se avançando nos ordenamentos jurídicos ocidentais para a conceção atualmente dominante, segundo a qual assiste ao trabalhador o direito a estar, efetiva e condignamente, ocupado. Esta evolução deve-se - de acordo com António Menezes Cordeiro (Cordeiro, 1991: p. 655-656) - a uma maior sensibilização face à tutela dos direitos humanos e ao suceder de crises económicas que trazem consigo vários problemas e dificuldades, nomeadamente o constrangimento sentido pelo trabalhador sem ocupação obrigado a procurar outro emprego. Em Portugal, a jurisprudência é perscrutora na afirmação deste direito, fazendo-o com recurso a várias normas do nosso ordenamento jurídico, tais como o direito ao trabalho previsto no art. 58.º, da CRP, o dever da entidade patronal de, nos termos do art. 19.º, als. c) e d), da LCT, proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, a disposição constitucional que garante a todos o direito “à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal” (crf. art. 59.º, n.º 1, al. b) e a necessidade de evitar a elisão das regras relativas ao despedimento.

Esta corrente jurisprudencial é fonte de inspiração para a nossa doutrina, criando-se, assim, os primeiros contornos concetuais do direito de ocupação efetiva. A ocupação efetiva traduz-se, essencialmente, no direito do trabalhador a estar condignamente ocupado no exercício das funções correspondentes à categoria profissional para que é contratado. Daqui decorre a ideia fundamental de que a entidade empregadora não tem o direito de deixar o

trabalhador inativo e improdutivo sem uma justificação objetiva. A este respeito, a doutrina e a jurisprudência ressaltam certas situações excepcionais e transitórias, tais como os tempos mortos em certas atividades sazonais, as necessidades derivadas da reestruturação empresarial, o excesso de mão-de-obra, entre outras.

Pedro Romano Martinez (Martinez, 1995: 389) caracteriza o direito de ocupação efetiva como o “direito do trabalhador a trabalhar, ou seja, a executar, efetivamente, a atividade para a qual foi contratado.” Após analisar os fundamentos normativos usualmente apresentados pela nossa doutrina, conclui que este direito se baseia, essencialmente, na aplicação às relações de trabalho do princípio da igualdade (crf. art. 13.º da CRP) e na afirmação da dimensão pessoal do trabalho. Portanto, se todos os trabalhadores devem estar numa posição de igualdade em face do seu empregador, não é legítimo a este dar ocupação efetiva somente a parte deles. Concordando em princípio com esta ideia, chamamos, contudo, a atenção para a dimensão do princípio da igualdade que autoriza a tratar de forma desigual o que é materialmente diferente. Assim, poderá ser considerado justificado, numa situação de crise conjuntural, dar, por exemplo, ocupação somente a um número restrito de trabalhadores ou àqueles que se mostram essenciais à sobrevivência da empresa. O Autor citado, referindo-se ao segundo argumento que apresenta: afirmação da pessoalidade da relação jusbatal, adverte que da violação do direito de ocupação efetiva pode resultar a obrigação do empregador de indemnizar o trabalhador prejudicado pelos danos patrimoniais e não patrimoniais (não aquisição ou perda de perícia, experiência, etc.) infligidos ou sofridos. Em jeito de conclusão, afirma que o direito de ocupação efetiva é um direito que se inscreve na cláusula-geral da boa-fé (crf. art. 762.º, n.º 2, do CC) e não apresenta qualquer especificidade no domínio do direito do trabalho.

António Monteiro Fernandes (Fernandes, 2012: 243) entende, por sua vez, não restarem dúvidas de que hoje se encontra consagrado, no sistema jusbatal português, um dever de ocupação efetiva a cargo do empregador. Para fundamentar a sua tese estriba-se, em primeira linha, na Lei Fundamental, que acolhe a este respeito uma visão do trabalho que extravasa os paradigmas de “fonte de rendimento” e “meio de subsistência”: antes do mais, ele é reconhecido como meio de realização pessoal e deve, portanto, ser organizado de forma socialmente dignificante (crf. art. 59.º, n.º 1, al. b), da CRP). De resto, podemos encontrar, na lei ordinária, positavações desta ideia fundamental, tais como o fato da suspensão ser uma sanção disciplinar autónoma da sanção pecuniária e mais grave do que esta (crf. art. 328.º, n.º 1, al. e), do CT´2009); a obrigação do empregador de dar formação profissional (cfr. art. 130.º e sgs., do CT´2009); o dever do empregador de zelar para que a atividade desenvolvida pelo

trabalhador seja adequada às suas aptidões e qualificação profissional (crf. art. 118.º, n.º1, do CT'2009); a proibição legal de o chamado *ius variandi* redundar numa modificação substancial da posição do trabalhador ou de o exercício de funções acessórias se traduzir numa desvalorização profissional daquele (cfr., respetivamente, arts. 120.º, n.º 1, e 118.º, n.º 2, ambos do CT'2009). Na opinião do referido Autor, estas normas refletem a tutela da profissionalidade, embora esta proteção não tenha atingido ainda o nível de concretização que adquire noutros ordenamentos jurídicos.

Já Pedro Furtado Martins (Martins, 1992: 188) oferece um importante contributo para o esclarecimento e desenvolvimento desta complexa questão da ocupação efetiva traçando o quadro geral da evolução ocorrida a este respeito na nossa jurisprudência e doutrina. O Autor começa por indagar sobre a existência e fundamentos normativos de um dever geral de ocupação efetiva nas relações de trabalho subordinado. Segundo ele a resposta “deve ser procurada através da conjugação do princípio da boa-fé no cumprimento dos contratos (adaptado na sua aplicação às características particulares das situações jurídicas de trabalho subordinado) com os valores próprios do direito do trabalho” de que são expressão muitas das normas constitucionais e legais referidas pela jurisprudência e doutrina a este propósito. Associa seguidamente a resposta encontrada à evolução da conceção do trabalho que ocorre no mundo industrializado. Assim e na altura da revolução industrial, o “homem trabalhador”, caracterizado como o “homem operário”, trabalha, essencialmente, para sobreviver. Contudo, com a modernização dos processos de produção e a emergência de uma nova consciência social esta representação é substituída por outra, em que o trabalho assume uma faceta humana e o trabalhador não perde nem abdica - antes constrói, desenvolve e afirma - a sua personalidade. A nova imagem é apreensível em algumas normas do nosso ordenamento jurídico, as quais têm sido frequentemente invocadas e mobilizadas para justificar a existência deste dever de ocupação efetiva a cargo da entidade empregadora. Afirma, porém, o Autor que a fundamentação dessa obrigação não deve radicar diretamente naquelas normas (pois, foram pensadas e criadas para atender a outro tipo de situações<sup>78</sup>) e, sim, num “princípio jurídico” ou “pensamento diretor” de que as mesmas são uma forma de expressão. Este princípio fundacional “seria o 'veículo' que permitiria tornar efetiva a boa-fé no cumprimento” (Martins, 1992: 189). Em todo o caso, o dever jurídico em causa não pode ser analisado de forma isolada e desligada da perspetiva e interesses da contraparte, também estes juridicamente protegidos. Sublinha este aspeto - frequentemente omitido pela doutrina e

---

<sup>78</sup> Nomeadamente as normas constitucionais, as quais têm um conteúdo eminentemente programático: são tarefas do Estado, dificilmente transponíveis para o âmbito das relações jurídico-privadas.

jurisprudência - que implica, como refere, também, Nunes de Carvalho (Carvalho *apud* Martins, 1992: 190), a consideração do disposto no art. 61.º da CRP, na sua dimensão constitutiva de a iniciativa privada, compreendendo esta última, quer a liberdade de organização económica, quer a liberdade de gestão e direção da empresa. Tal significa que, servindo-nos da fórmula muito bem conseguida de A. Menezes de Cordeiro (Cordeiro, 1991: 658) “no cumprimento deste dever, o empregador deverá atuar com o esforço exigível ao bom empregador, em face das concepções socialmente dominantes e colocado na posição do empregador concreto”. Furtado Martins afirma ainda que a jurisprudência nacional é unânime na aceitação de um dever de ocupação efetiva na generalidade das situações jurídicas de trabalho subordinado, tecendo, contudo, algumas observações críticas a alguma dessa jurisprudência e que se prendem, sobretudo, com a argumentação doutrinário-normativa utilizada para fundamentar as decisões adotadas e com o radicalismo cego de certos arestos conducente a situações absurdas, tais como a de impor a um empresário a reintegração de um trabalhador por violação do dever de ocupação efetiva quando aquele explica de forma objetiva e lógica porque resolve deixar temporariamente inativos determinados trabalhadores. O Autor que temos vindo a referir está convicto - como resulta já do que dissemos antes - de que não existe nenhuma norma legal específica na qual se possa subsumir o dever de ocupação efetiva: este resulta, em última análise, de conceitos indeterminados, tal como o princípio da boa-fé no cumprimento (art. 762.º, n.º 2, do CC<sup>79</sup>), que emprestam ao nosso ordenamento juslaboral uma “concepção humanizante” do trabalho. Neste sentido, o sobredito princípio assume o papel principal como fonte de uma panóplia de deveres jurídicos acessórios da relação juslaboral (Cordeiro *apud* Martins, 1992: 190). Sustenta, portanto, o mesmo Autor que aquela relação jurídica implica e envolve muito mais do que a mera troca trabalho/salário, tendo uma finalidade subjacente que aflora em diversas normas do nosso edifício jurídico juslaboral. Assim, pode-se, justa e validamente, afirmar que, quando o empregador não recebe a prestação de trabalho que lhe é oferecida sem para tal ter fundamento bastante, atenta contra o princípio da boa-fé - com o sentido e conteúdo axiológico-normativos que lhe apontámos -, princípio este que deve, portanto, nortear o cumprimento do contrato de trabalho por ambas as partes. Finalmente e tendo por referência o instituto da *mora creditoris* previsto no art. 804.º, n.º 2 do CC<sup>80</sup>, Furtado Martins manifesta a

---

<sup>79</sup> Estatui o art. 762.º, n.º 2, do CC: “No cumprimento da obrigação, assim como no exercício do direito correspondente, devem as partes proceder de boa-fé.”

<sup>80</sup> Segundo o art. 804.º, n.º 2, do CC, “o devedor considera-se constituído em mora quando, por causa que lhe seja imputável, a prestação, ainda possível, não foi efectuada no tempo devido.”

sua concordância com a doutrina majoritária, que admite apenas a existência de um ónus de prestar a colaboração necessária a cargo do credor/empregador. No entanto, não deixa de reconhecer a possibilidade de ocorrerem situações em que o credor está obrigado a cooperar com o devedor no cumprimento da sua prestação. Será assim quando a lei expressamente o determinar<sup>81</sup>, quando tal decorrer do conteúdo do contrato e quando as circunstâncias do caso concreto o legitimem em virtude da aplicação do princípio geral da boa-fé (Martins, 1992:175). Há, porém, certas situações laborais que, em consideração à sua especial configuração, merecem um tratamento jurídico excepcional, tais como as dos artistas, desportistas e de uma forma geral de todos relativamente aos quais o não exercício efetivo da profissão poderia implicar um grave prejuízo para o trabalhador<sup>82</sup>.

Este direito de ocupação efetiva é, pela primeira vez, expressamente reconhecido entre nós no CT'2003: no seu art. 122.º, sob a epígrafe “garantias do trabalhador”, mais concretamente na al. b), estatui-se que é proibido ao empregador “obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho”. Contudo e ainda antes desta consagração legal, aquele direito é já reconhecido pela doutrina e jurisprudência nacionais com fundamento na CRP e em vários preceitos legais dispersos pela revogada LCT<sup>83</sup>. Assim, esta posição jurídica constrói-se, como afirmam alguns autores, a partir da valorização da dimensão social do trabalho (Fernandes, 2012: 244). É, acima de tudo, uma manifestação do próprio direito ao

---

<sup>81</sup> Embora, segundo o Autor, não existam entre nós disposições normativas nesse sentido, pelo menos no CC.

<sup>82</sup> O que poderia ocorrer no contexto da execução dos contratos de aprendizagem ou no decorrer do período experimental para a generalidade dos contratos de trabalho. (Martins, 1992: 176).

<sup>83</sup> A doutrina e jurisprudência nacionais baseiam a sua fundamentação a favor da existência de um direito de ocupação efetiva em vários preceitos da LCT, tais como: art. 19.º que, sob a epígrafe “Deveres da entidade patronal”, estatui, na al. c), que a entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores “boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral” e, na al. d), “contribuir para a elevação do seu nível de produtividade”; art. 21.º, n.º 1, al. a), que, debaixo da designação “Garantias do trabalhador”, proíbe à entidade patronal “opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos; art. 22.º, n.º 1, epígrafado “Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato”, o qual confere ao trabalhador o direito de exercer a atividade correspondente à categoria para que foi contratado. É ainda usual encontrar em arestos e textos anteriores à formulação legal referências a outros afloramentos normativos do dever de ocupação efetiva, como por exemplo: n.º 1, do art. 18.º (“Princípio da mútua colaboração”); n.º 1, do art. 42.º (“Formação profissional dos trabalhadores”); art. 43.º (“Seleção dos trabalhadores”). Ver, por fim, a este respeito o Ac. do STJ, processo n.º 2951/04.4TTLSB.S1, em que é Relator Pinto Hespanhol, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

trabalho, com assento constitucional (cfr. art. 58.º, n.º 1, da CRP)<sup>84</sup>. Radica, em última análise, no princípio da dignidade da pessoa humana (cfr. arts. 1.º e 2.º da CRP), fundamento primeiro do nosso Estado de Direito, elemento estruturante de toda a ordem jurídica e elo de ligação entre os direitos fundamentais, incluindo-se aí os direitos económicos, sociais e culturais<sup>85</sup>.

Este direito não é, todavia, absoluto, comportando, naturalmente, limites. António Monteiro Fernandes aponta a este propósito dois critérios que enunciamos da seguinte forma: (i) critério da objetividade dos motivos justificadores da restrição; (ii) critério dos interesses legítimos prosseguidos através da restrição. De acordo com o primeiro critério, o empregador poderá em determinadas circunstâncias temporárias e/ou excecionais - o que implica sempre um juízo casuístico - legitimar a restrição ao direito de ocupação efetiva: v.g., encerramento temporário da empresa, suspensão preventiva em procedimento disciplinar, cumprimento da pena de suspensão sem salário (Fernandes, 2012: 243). Assim, provando-se tal circunstancialismo, a restrição do direito de ocupação efetiva tem-se por justificada, funcionando aqui uma espécie de causa de exclusão da culpa. O segundo critério relaciona-se com a finalidade da restrição associada ao direito à livre iniciativa económica privada (cfr. art. 61.º, da CRP), conferindo este poder jurídico-constitucional ao empregador o direito à organização e direção do trabalho, desde que respeitados os quadros definidos pela Constituição e pela lei<sup>86</sup>.

O direito de ocupação efetiva encontra-se atualmente previsto no art. 129.º, n.º 1, al. b), do CT'2009, segundo o qual é vedado ao empregador “obstar injustificadamente à prestação

---

<sup>84</sup> Na formulação dada pelo Ac. do TC, de 10-10-1996, publicado no DR, II série, de 18-12-1996, o direito de ocupação efetiva consiste no "direito de o trabalhador realizar o pleno desenvolvimento da sua personalidade pela forma socialmente mais dignificante, no que está abrangido o exercício da prestação profissional para que foi contratado”.

<sup>85</sup> Sobre esta temática, o TC sustenta, no Ac. citado na nota anterior, que não pode deixar de reconhecer-se a decorrência do dever de ocupação efetiva da norma do artº 59º, nº 1, al. b), da Constituição, em conjugação com o disposto nos arts. 1.º e 2.º, da CRP, afirmando-se 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”.

<sup>86</sup> Note-se que as restrições ao direito de ocupação efetiva só estarão justificadas sendo excecionais e/ou transitórias, pois de outro modo deverá antes o empregador fazer cessar o contrato de trabalho, utilizando para tanto um dos procedimentos, legalmente, previstos: despedimento por justa causa, por inadaptação ou por extinção do posto de trabalho.

efectiva de trabalho”<sup>87</sup>. Na linha da lei anterior, o direito/dever de ocupação efetiva impõe ao empregador um dever de abstenção: que não impeça e/ou obstaculize ao trabalhador o exercício da sua atividade laboral. Noutras palavras, determina que seja dada ao trabalhador, no contexto da execução do seu contrato de trabalho, a oportunidade de exercer efetivamente a atividade contratada<sup>88</sup>. Contudo, a apreciação da eventual violação do direito de ocupação efetiva deve ser sempre realizada tendo presente o conjunto dos direitos e deveres que, no âmbito da relação laboral, emergem e se desenvolvem, quer por parte do trabalhador, quer por parte do empregador. Efetivamente, a afirmação de uma eventual violação decorre da apreciação - conjugada e crítica - de todas as circunstâncias que, no caso concreto, a determinem. Isto é, para se afirmar a violação do direito à ocupação efetiva é necessário que a inatividade do trabalhador seja imotivada ou decorra de obstáculos que para o efeito tenham sido ilicitamente criados pela entidade empregadora.

Presentemente, é pacífico - aliás, como já o é à luz antigo CT - que a violação infundada do direito de ocupação efetiva faz incorrer o empregador em responsabilidade contratual (crf. art. 798.º, do CC<sup>89</sup>). De acordo com este regime, cabe ao empregador/devedor o ónus de alegar e provar – por exemplo, com fundamento em razões conjunturais ou económicas – que a situação de inatividade não procede de culpa sua (crf. art. 799.º, n.º 1, do CC<sup>90</sup>). Por outro lado, o trabalhador poderá rescindir imediatamente o contrato de trabalho<sup>91</sup>, invocando justa causa, por violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, nos termos do art. 394.º, n.º 2, al. b), do CT’2009. Poderá ainda peticionar uma indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais derivados da lesão ao seu direito de ocupação efetiva (crf. art. 396.º, n.º 1, do CT’2009<sup>92</sup>). António Monteiro Fernandes (Fernandes, 2012: 246), referindo-se

---

<sup>87</sup> Preceito que corresponde *ipsis verbis* ao art. 122.º, al. b), do CT’2003.

<sup>88</sup> Aliás é esta a ideia presente no princípio geral da boa-fé, concretizado no n.º 2, do art. 762.º do CC, de acordo com o qual “no cumprimento da obrigação, assim como no exercício do direito correspondente, devem as partes proceder de boa-fé”.

<sup>89</sup> Estatui o art. 798.º, do CC: “O devedor que falta culposamente ao cumprimento da obrigação torna-se responsável pelo prejuízo que causa ao credor.”

<sup>90</sup> Segundo o art. 799.º, n.º 1, do CC, “incumbe ao devedor provar que a falta de cumprimento ou o cumprimento defeituoso da obrigação não procede de culpa sua.”

<sup>91</sup> I. é, sem necessidade de respeitar o período de aviso prévio existente na nossa lei laboral para as hipóteses de denúncia *ad nutum* (crf. art. 400.º, n.º 1, do CT’2009).

<sup>92</sup> Diz o art. 396.º, n.º 1, do CT’2009: “Em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no n.º 2 do artigo 394.º, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da

ao sentido e alcance legal do direito de ocupação efetiva, afirma que não se trata, aparentemente, de um dever de ação que obrigue o empregador à criação e manutenção de condições materiais e organizacionais que possibilitem o trabalho efetivo. Na sua ótica, está, sobretudo, em causa um dever de abstenção, que tem por objeto a não criação de impedimentos ou obstáculos à prestação de trabalho. A verdade é que o poder de direção e organização do trabalho pertence ao empregador e este pode, por esta via, afetar substancialmente a prestação laboral, por exemplo através do esvaziamento de funções. A conhecida “colocação do trabalhador na prateleira”, sendo uma ação ao alcance dos poderes do empregador, vai contra a proibição vertida no preceito em análise. Suponhamos, agora, que o trabalhador, por motivos vários, não pretende resolver o seu contrato de trabalho, mas ser, simplesmente, ressarcido dos danos sofridos, causados por uma conduta ilícita do seu empregador? Nesta hipótese, fica subentendido que o trabalhador reclama, também, a recolocação no seu posto e local de trabalho, com respeito pela sua categoria profissional e com garantia de todas as regalias inerentes à sua antiguidade. Será isto, legalmente, possível? António Monteiro Fernandes, tendo por referência o art. 829.º-A, n.º 1, do CC que diz respeito à “sanção pecuniária compulsiva” aplicável às obrigações de fato infungível<sup>93</sup> <sup>94</sup>, deixa a porta aberta ao regime da execução específica (crf. art. 827.º e sgs. do CC). Parece-nos, todavia, que o Autor não afasta a possibilidade legal de o trabalhador, nas situações em que não existe uma degradação irreversível da relação de trabalho<sup>95</sup> e em nome do princípio da segurança do emprego (crf. art. 53.º CRP, de que constitui uma concreção quase literal o art. 338.º, do CT’2009<sup>96</sup>), opte por requerer a reintegração na plenitude do exercício das funções inerentes à sua categoria profissional, para além da indemnização que considere

---

retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.”

<sup>93</sup> Estatui o art. 829.º-A, n.º 1, do CC: “Nas obrigações de prestação de facto infungível, positivo ou negativo, salvo nas que exigem especiais qualidades científicas ou artísticas do obrigado, o tribunal deve, a requerimento do credor, condenar o devedor ao pagamento de uma quantia pecuniária por cada dia de atraso no cumprimento ou por cada infracção, conforme for mais conveniente às circunstâncias do caso.”

<sup>94</sup> Obrigações de fato infungível são aquelas que são indissociáveis da pessoa do devedor, de modo que só por este podem ser satisfeitas (crf. art. 828.º do CC, *a contrario sensu*).

<sup>95</sup> I. é, não está preenchida a hipótese de justa causa prevista no n.º 1, do art. 351.º, do CT’2009, que na opinião da doutrina e jurisprudência maioritárias se aplica, também, à justa causa invocada pelo trabalhador.

<sup>96</sup> Segundo o art. 338.º, do CT’2009, “é proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.”

adequada à reparação dos danos profissionais e pessoais ocasionados pela situação de inatividade. Efetivamente e no que respeita ao art. 389.º, n.º 1, als. a) e b), do CT'2009, relativo aos efeitos da ilicitude de despedimento, cuja aplicação analógica à situação em análise nos parece defensável, prevê-se aí o arbitramento de uma indemnização por todos os danos sofridos, patrimoniais e não patrimoniais, para além da reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade. Porém e uma vez que nesta hipótese o trabalhador não estaria a resolver o seu contrato, não seria aplicável a indemnização prevista para este caso no art. 396.º, do CT'2009. É dizer que a indemnização teria que ser fixada pelo juiz atendendo à especificidade da situação *sub judice*, tendo em consideração critérios de justiça e de equidade, inclusive aqueles mesmos que estão previstos no sobredito art. 396.º: valor da retribuição e grau de ilicitude do comportamento do empregador.

Esta questão não é meramente académica, na medida em que a violação deste direito poderá ocasionar lesões sérias e dificilmente reparáveis na esfera patrimonial e/ou moral do trabalhador. Pense-se, por exemplo, no caso particular dos atores, dos jornalistas, dos desportistas profissionais, entre outros<sup>97</sup>. Há quem fale, a respeito destes últimos, de uma “afirmação mais intensa do dever de ocupação efetiva” em virtude da sua carreira profissional ser particularmente curta e intensa (Sánchez, 2002: 212). A lei espanhola, no regime especial aplicável à relação laboral dos desportistas profissionais<sup>98</sup>, consciente desta realidade prevê a possibilidade, no caso particular do jogador de futebol profissional, de este ser cedido temporariamente a outra equipa, caso não tenha numa época desportiva disputado um único jogo em representação do seu clube (crf. art. 11.º, n.º 2, do RD 1006/85<sup>99</sup>). Tal será, muito provavelmente, a explicação para o fato deste direito ter sido surgido, inicialmente, no quadro daquela relação especial, e só mais tarde ter sido alargado às relações laborais comuns<sup>100</sup>. Não obstante, a existência e extensão a todas as profissões do direito de ocupação pacífica são hoje reconhecidas, quer pela doutrina, quer pela jurisprudência, de forma pacífica e generalizada.

---

<sup>97</sup> Profissões com uma forte exposição pública e/ou que são marcadas por uma vida profissional intensa e curta.

<sup>98</sup> Real Decreto 1006/1985, de 26 de junho (doravante RD 1006/85).

<sup>99</sup> Estatui o art. 11.º, n.º 2, do RD 1006/85: “El club o entidad deportiva deberá consentir la cesión temporal del deportista a otro club o entidad deportiva cuando a lo largo de toda una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público.”

<sup>100</sup> Em Portugal, o direito à ocupação é reconhecido, pela primeira vez, no Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de novembro, que aprova o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo e do Contrato de Formação Desportiva.

Em suma, a violação do direito de ocupação efetiva tem relevância jurídica autónoma e a circunstância de o salário continuar, porventura, a ser pago não tem a virtualidade de eliminar ou sequer atenuar o dano associado à perda ou diminuição de garantias profissionais (legais e/ou convencionais). Contudo, caberá sempre ao trabalhador decidir, em última instância, qual o futuro que almeja para a sua relação laboral. Assim, este poderá optar pela não resolução do contrato por justa causa por querer ser reintegrado na plenitude das suas funções: i. é, que lhe seja garantido o exercício efetivo do conteúdo funcional inerente à categoria profissional para o qual foi contratado (crf. art. 323.º, n.º 1, do CT'2009). Neste caso, teremos que seguir o caminho da responsabilidade contratual, prescrevendo a lei, como dever geral de conduta aplicável a ambas as partes, a obrigação de estas procederem de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações (crf. art. 126.º, n.º 1, do CT'2009). Entretanto, o trabalhador, vítima de violação do seu direito de ocupação efetiva, poderá equacionar ainda o arbitramento de uma indemnização pelos danos patrimoniais e/ou morais sofridos que será fixada em dinheiro, sempre que "a reconstituição natural não seja possível, não repare integralmente os danos ou seja excessivamente onerosa para o devedor" (crf. artigo 566.º, n.º 1, CC). Júlio Manuel Vieira Gomes, citado pelo Ac. do tribunal da Relação de Lisboa<sup>101</sup>, chama a atenção sobre estes aspetos nos seguintes termos:

“ (...) Ao reconhecimento do direito do trabalhador à ocupação efectiva inere o correspondente dever do empregador, cuja violação se reconduz a um incumprimento contratual. Este incumprimento dá lugar a uma dupla tutela: uma tutela positiva, que se consubstancia no direito do trabalhador de reclamar o exercício da actividade contratada; e uma tutela negativa, que se consubstancia no direito do trabalhador a ser compensado pelos danos patrimoniais e não patrimoniais que a inactividade lhe tenha causado, nos termos previstos no artigo 363º do CT.”

É atualmente inquestionável que o praticante desportivo profissional<sup>102</sup> pode exercer uma atividade remunerada ao abrigo de um contrato de trabalho. Dever-se-á então aplicar, sem

---

<sup>101</sup> Processo n.º 678/03.3TTLSB.L1-4, de 02-09-2011, em que é Relator o Senhor Desembargador Dr. Leopoldo Soares, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>102</sup> A lei portuguesa estabelece esta distinção na Lei 1/90, de 13 de janeiro, que estabelece as Bases do Sistema Desportivo (doravante LBSD), mais concretamente no n.º 3, do art. 14.º: “O estatuto do praticante desportivo é definido de acordo com o fim dominante da sua actividade, entendendo-se como profissionais aqueles que exercem a actividade desportiva como profissão exclusiva ou principal.” A lei espanhola, no RD 1006/85, de 26 de junho (doravante RD 1006/85) distingue a pática desportiva profissional da amadora, excluindo do âmbito de aplicação daquele regime especial “aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva (crf. art. 1.º, n.º 2, do RD 1006/85).

mais delongas, a esta relação jurídica laboral o estatuído no Código do Trabalho (doravante CT) para as relações de trabalho em geral? Atendendo à sua especificidade em relação ao regime geral do contrato de trabalho, o nosso legislador entende que o regime jurídico dos praticantes desportivos profissionais deve ser regulado por diploma próprio (crf. art. 14.º, n.º 4, da LBSD). Daí a aprovação do Decreto-Lei 305/95, de 18 de novembro, o primeiro diploma que institui o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo e do Contrato de Formação Desportiva (doravante RJCTPD). Atualmente, aquele diploma encontra-se revogado pela Lei 28/98, de 26 de junho, que designaremos doravante por Lei 28/98) e à qual, por ser o dispositivo legal vigente, iremos dedicar especial atenção. Teremos, também, em consideração as principais diferenças deste regime especial em face do regime geral previsto no CT para as relações de trabalho comuns e delas iremos, oportunamente, dando nota. Por último, importa sublinhar que o futebol profissional é a única modalidade desportiva objeto, até ao momento, de negociação coletiva, sendo, assim, necessário ter sempre presente o estatuído nesta sede pelos representantes dos clubes e dos jogadores de futebol profissional<sup>103</sup>. Em resumo, a atividade do futebolista profissional em Portugal é, atualmente, disciplinada, não só pela Lei n.º 28/98, e, subsidiariamente, pelo CT, como, também, pelo CCT, sem esquecer os regulamentos nacionais dispersos e, em particular, os regulamentos internacionais<sup>104</sup>. É precisamente dentro deste quadro legal, regulamentar e convencional que iremos apurar se o direito de ocupação efetiva no futebol profissional revela alguma particularidade face ao previsto no CT e, em caso afirmativo, qual o seu conteúdo, sentido e limites normativos específicos. Por uma questão de coerência lógico-discursiva, antes de entrar no âmago desta problemática iremos abordar, como questão prévia, a razão de ser da existência de uma lei especial para a atividade dos futebolistas profissionais.

## **2. Especialidades da relação de trabalho do praticante de futebol profissional: aspetos relevantes**

---

<sup>103</sup> Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol (doravante CCT), publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 1997.

<sup>104</sup> A atividade do jogador de futebol profissional é hoje claramente transfronteiriça, regendo-se, não só pelos instrumentos normativos e regulamentares nacionais, como, também e quiçá sobretudo, pelos regulamentos emanados de instituições desportivas internacionais e europeias, tais como a Fédération Internationale de Football Association (doravante FIFA) e a Union of European Football Associations (doravante UEFA).

### **A) Contrato a termo**

O Contrato de Trabalho Desportivo (doravante CTD) é *ope legis* a termo: não pode ter duração inferior a uma época desportiva nem superior a oito épocas (cfr. art. 8.º, n.º 1, da Lei 28/98)<sup>105</sup>. No direito do trabalho comum, a regra é a contratação por tempo indeterminado como salvaguarda do princípio constitucional da segurança no emprego (cfr. art. 53.º, da CRP), sendo ou devendo ser a contratação a termo a exceção, que apenas pode ser utilizada pelo empregador em situações pontuais para fazer face a necessidades transitórias da empresa, tais como as descritas, a título exemplificativo, nas diversas alíneas que integram o n.º 2, do art. 140.º, do CT'2009. João Leal Amado (Amado, 2003: 32-36) é da opinião de que o referido desvio, não surge motivado, como poderia parecer à primeira vista, por uma consideração especial aos particulares interesses do praticante desportivo profissional, mas sim por ação da pressão exercida pelas entidades empregadoras desportivas e por decorrência da lógica peculiar do designado *sport business*. Um intérprete mais distraído poderia ser tentado a defender que esta exceção protege a liberdade do praticante desportivo profissional, uma vez que, através da oposição do termo resolutivo e findo o prazo de vigência do respetivo contrato, este é livre de desvincular-se e procurar trabalho noutra entidade empregadora desportiva: não fica “preso” indeterminadamente. Mas se refletirmos um pouco mais acerca desta questão iremos, porventura, chegar a conclusões diferentes e até opostas. Segundo o regime das relações de trabalho comuns, nenhum trabalhador é “prisioneiro” da sua empregadora: ainda que não exista justa causa que motive a resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador (cfr. art. 394.º, do CT'2009), este pode desvincular-se, a qualquer momento, desde que cumpra o período de aviso prévio estabelecido no art. 400.º, do CT'2009. Não desvirtuemos, portanto, com aquele fundamento aparente o princípio da segurança do trabalho, na medida em que este será sempre melhor servido assegurando-se à parte mais frágil da relação juslaboral - o trabalhador - a continuidade dessa relação<sup>106</sup>.

---

<sup>105</sup> O anterior RJCTPD previa, no seu art. 8.º, n.º 1, um limite máximo de duração do CTD de somente 4 épocas.

<sup>106</sup> Na lei geral, existem, assim, bastantes restrições à contratação a termo, que é vista como excecional e transitória, só podendo e devendo ser utilizada nos termos previstos na cláusula geral do art. 140.º, n.º 1, do CT'2009, concretizada, exemplificativamente, nas situações indicadas no n.º 2 desse mesmo preceito. Também por esta razão, a lei determina a conversão do contrato de trabalho a termo em contrato sem termo, caso se verifique não estarem *in casu* cumpridos os requisitos legalmente impostos para o primeiro tipo de contratação (cfr. n.º 1, do art. 147.º, do CT'2009).

Uma última nota para referir que poderão ser celebrados contratos com prazo de duração inferior a uma época desportiva quando a contratação ocorrer após o início de uma época desportiva para vigorar até ao fim desta ou quando o praticante desportivo tiver sido contratado para participar numa competição ou em determinado número de prestações que constituam uma unidade identificável no âmbito da respetiva modalidade desportiva (crf. art. 8.º, n.º 2, als. a) a b), da Lei 28/98<sup>107</sup>).

### **B) Contrato de trabalho formal**

O CTD só é válido se for celebrado por escrito e assinado por ambas as partes (crf. art. 5.º, n.º 2, da Lei 28/98), devendo nele constar todos os elementos a que se referem as diversas alíneas constitutivas do n.º 2, do referido artigo, sob pena de nulidade nos termos gerais do art. 220.º, do CC<sup>108</sup>. Na lei laboral geral, a falta de redução a escrito do contrato de trabalho a termo determina que este seja considerado como um contrato de trabalho-regra: i. é, celebrado por tempo indeterminado (crf. art. 147.º, n.º 1, al. c), do CT'2009<sup>109</sup>).

### **C) Cessação do contrato**

O praticante desportivo não pode rescindir o seu contrato de trabalho *ad nutum*. Com efeito, a denúncia pelo trabalhador não consta do elenco de causas admissíveis para o fazer cessar (crf. art. 26.º, n.º 1, als. a) a g), da Lei 28/98<sup>110</sup>). Caso o faça fora daquelas hipóteses, poderá incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados à contraparte derivados do

---

<sup>107</sup> Segundo o art. 8.º, n.º 2, da Lei 28/98, “sem prejuízo do disposto no número anterior, podem ser celebrados por período inferior a uma época desportiva: a) Contratos de trabalho celebrados após o início de uma época desportiva para vigorarem até ao fim desta; b) Contratos de trabalho pelos quais o praticante desportivo seja contratado para participar numa competição ou em determinado número de prestações que constituam uma unidade identificável no âmbito da respectiva modalidade desportiva.”

<sup>108</sup> Diz o art. 220.º, do CC: “A declaração negocial que carecer de forma legalmente prescrita é nula, quando outra não seja a sanção especialmente prevista na lei.”

<sup>109</sup> O art. 147.º, n.º 1, al. c), do CT'2009, prevê que “considera-se sem termo o contrato de trabalho em que falte a redução a escrito (...)”.

<sup>110</sup> Efetivamente e segundo o art. 26.º, n.º 1, da Lei 28/98, “o contrato de trabalho desportivo pode cessar por: a) Caducidade; b) Revogação, por acordo das partes; c) Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva; d) Rescisão com justa causa por iniciativa do praticante desportivo; e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental; f) Despedimento colectivo; g) Abandono do trabalho.” No revogado Decreto-lei 305/95, de 18 de novembro, além das hipóteses previstas na Lei 28/98, existia ainda a possibilidade de extinção do posto de trabalho (crf. al. g), do n.º 1, do art. 20.º).

incumprimento do contrato, nos termos do art. 27.º, n.º 1, 1.ª parte, da Lei 28/98<sup>111</sup>. No regime geral, a denúncia é livre e imotivada e a única diferença em relação à denúncia por justa causa é que esta opera imediatamente (crf. art. 394.º, n.º 1 do CT'2009). Assim, se o trabalhador pretender, por qualquer motivo, desvincular-se, não precisa de justificar-se perante o seu empregador, bastando apenas que cumpra o período de aviso prévio estabelecido em função do tempo de execução do contrato ou convencionado atendendo à natureza das funções exercidas pelo trabalhador (crf. art. 400.º, do CT'2009). No limite e ainda que não observe o período de aviso prévio, poderá fazer cessar o contrato de trabalho, ficando, todavia, obrigado ao pagamento de uma indemnização correspondente ao período em falta (crf. art. 401.º, do CT'2009)<sup>112</sup>.

### **3. O novo regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo: em especial o direito de ocupação efetiva dos praticantes desportivos**

Outra questão é a de saber se o praticante desportivo goza do direito de ocupação efetiva. E se sim, em que moldes: i.é, com que sentido, extensão e limites? A relação bilateral inerente a qualquer contrato de trabalho implica que o empregador deve possibilitar ao trabalhador o exercício efetivo da prestação contratada, tendo, simultaneamente, o direito a exigir essa prestação; da parte do trabalhador, há o direito a exigir aquela prestação e o dever de cumpri-la. No caso particular do jogador de futebol profissional, este cumpre o seu dever/direito de ocupação efetiva caso esteja à disposição do clube para jogar “nas melhores condições físicas e de jogo possíveis a todo o momento”<sup>113</sup>.

---

<sup>111</sup> Estatui o art. 27.º, n.º 1, 1.ª parte, da Lei 28/98: “ (...) A parte que der causa à cessação ou que a haja promovido indevidamente incorre em responsabilidade civil pelos danos causados em virtude do incumprimento do contrato.”

<sup>112</sup> Segundo alguns Autores, colocam-se, em sede deste contrato especial desportivo, sérios limites à liberdade de trabalho, dificilmente compagináveis com o estabelecido no art. 47.º, da CRP: "Liberdade de escolha de profissão e acesso à função pública". Além do mais, o fato do limite máximo de duração do CTD ter sido estendido faz com que, à luz da tese acolhida por nós, a limitação à liberdade de trabalho do praticante desportivo seja ainda mais intensa, tornando mais pertinente a questão de saber até que ponto não estaremos a ir aqui além do permitido pelo regime constitucional de restrição dos direitos fundamentais (crf. art. 18.º, da CRP).

<sup>113</sup> Na lei espanhola, caso o praticante não possa jogar num dado momento por motivos exclusivamente imputáveis ao clube, este tem o dever de ainda assim lhe pagar a sua retribuição e não tem o direito de exigir a prestação do seu trabalho em momento ulterior (crf. art. 30.º, do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de março; doravante ET).

Como vimos no direito do trabalho em geral, este direito só é legalmente reconhecido com a aprovação do CT'2003. O revogado Decreto-Lei 305/95, de 18 de novembro, estabelece como dever especial da entidade empregadora desportiva proporcionar aos seus praticantes as condições necessárias à participação desportiva, bem como a participação efetiva nos treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva [crf. art. 12.º, al. a)]. É dizer que o legislador português, que não toma, durante largos anos, uma posição expressa acerca da questão da existência de um dever de ocupação efetiva nas relações de trabalho comuns (delegando a dilucidação dessa questão jurídica aos nossos tribunais e doutrina), pronuncia-se, desde logo e nesta sede, em sentido afirmativo. Qual a razão desta diferença de tratamento? Estamos em crer que o legislador português terá sido sensível aos particulares interesses dos praticantes desportivos, os quais sem treinar não alcançarão as “condições necessárias à participação efetiva”. A Lei 28/98, que veio estabelecer o atual regime jurídico dos praticantes desportivos, não inova nesta matéria, tendo previsto o direito de ocupação efetiva com idêntico conteúdo no seu art. 12.º, al. a). Da redação deste preceito, retiramos desde logo uma conclusão fundamental: o treino e outras atividades preparatórias e instrumentais da atividade desportiva são o núcleo duro do direito de ocupação efetiva dos praticantes desportivos. A participação desportiva é o fim que se pretende alcançar através daquelas “atividades preparatórias e instrumentais”: estas são uma ferramenta ao serviço daquela participação. Com base nesta interpretação, parece gerar-se uma controvérsia doutrinária: o direito de ocupação efetiva garante a participação na competição ou é uma mera obrigação propedêutica?

João Leal Amado realça a este propósito a essencialidade da participação para o praticante desportivo, apesar de reconhecer que a mesma não integra o conteúdo legal do direito de ocupação efetiva. Segundo este Autor, a nossa lei reconhece e rejeita ao mesmo tempo o direito de ocupação efetiva: afirma-o, na medida em que não é legítimo deixar o jogador totalmente inativo, ainda que mantendo a sua retribuição; rejeita-o, porque garante apenas a participação no “ciclo pré-competitivo da prática desportiva, não se estendendo à competição propriamente dita”. Assim e como não pode referir-se a este direito desrespeitando os seus atuais limites legais e convencionais, Leal Amado descreve-o nestes moldes: “O praticante tem o direito de treinar mas não de jogar, tem o direito de se preparar mas não o de competir, tem o direito de ser adestrado mas não o de ser utilizado (Amado, 2014: 28-29).

José Luís Seixas aborda este assunto a partir da premissa - unanimemente aceite pela doutrina juslaborista nacional - de que a atividade desportiva comporta duas dimensões essenciais, a saber: a dimensão propedêutica, constituída pelo trabalho de treino e preparação

(a qual designa de “dimensão habilitante”) e a dimensão da competição, que se traduz na participação em competições oficiais. Este Autor discorda de João Leal Amado no ponto em que este último sustenta que, segundo a nossa lei, o dever de ocupação efetiva *stricto sensu* não existe. De acordo com João Leal Amado, e como acabamos de ver, este direito/dever não existe na sua plenitude, uma vez que a lei não garante a participação efetiva no contexto específico da competição<sup>114</sup>. José Luís Seixas afirma que a lei não garante o direito de ocupação efetiva com tal extensão nem poderia garantir, pois isso colidiria com a necessária autonomia técnico-funcional que os treinadores têm de incorporar, de modo a poderem selecionar os jogadores que, no decorrer dos treinos, demonstram estar em melhores condições físicas, técnicas e psicológicas para disputar as competições em representação dos seus clubes. Na opinião deste Autor, o direito de ocupação efetiva existe com o significado e conteúdo normativos adequados à realidade ao qual se aplica. Em todo o caso, parece-nos que não há, verdadeiramente, uma divergência de opinião entre os dois Autores citados. Efetivamente, ambos reconhecem que seria impraticável garantir a todos os jogadores contratados por um clube a sua participação efetiva nas competições oficiais. João Leal Amado reconhece somente essa possibilidade em casos pontuais, designadamente quando a mesma é objeto de consenso pelas partes à data da celebração do contrato de trabalho desportivo. Será, por exemplo, o caso de um jogador com uma carreira de sucesso, que usualmente joga como titular e que ao ser contratado por um novo clube quer garantir que não perderá a visibilidade alcançada com tanto “suor e lágrimas” (Amado, 2014a: 30).

Albino Mendes Baptista considera de forma perentória que a garantia de ocupação efetiva não implica qualquer direito a ser titular: “O que o praticante não pode é ser impedido de treinar, integrar as sessões técnicas, teóricas e práticas, ou participar noutras actividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva” (Baptista, 2003: 13).

A maioria da doutrina nacional é unânime em considerar que o direito de ocupação efetiva não pode razoavelmente garantir a todos os praticantes desportivos a participação na competição desportiva. Senão vejamos: a lei assim não o determina, nem o poderia coerentemente fazer, e por vários motivos que passaremos a elencar: (i) desde logo, por força da própria lei fundamental: tal obrigação violaria o princípio constitucional da liberdade de

---

<sup>114</sup> Este autor identifica a participação na competição como sendo o centro nevrálgico da atividade do trabalhador desportivo: i.é, a razão pela qual este treina afincadamente e o verdadeiro motivo que dá causa e corpo ao seu contrato.

iniciativa privada previsto no art. 61.º, da CRP. Os treinadores e técnicos<sup>115</sup> precisam de ter liberdade e flexibilidade para gerir o “ativo humano” dos clubes, decidir quem, como e quando participará nas competições oficiais; (ii) também à luz das “leis do jogo”, esta seleção tem que ser necessariamente feita. Por exemplo, no caso do futebol profissional não podem estar em campo, simultaneamente, mais de 11 jogadores. Contudo e porque podem ocorrer vicissitudes várias (lesões, sanções, quebras de forma, etc.), os clubes têm que incluir no ativo jogadores em número superior aos que atuam em cada momento para que possam substituir aqueles que, por algum dos motivos referidos, não estão em condições de jogar (Amado, 2014a: 29).

Citando António Monteiro Fernandes (Fernandes, 2012: 242), “profissões há em que a prestação de trabalho efectivo corresponde a interesses importantes do trabalhador, podendo a inactividade injustificada (embora com manutenção do direito ao salário) causar-lhe desvantagens profissionais e pessoais sérias.” A atividade do jogador de futebol profissional faz parte deste núcleo de atividades laborais. Neste sentido, ele precisa de empenhar e concentrar todos os seus esforços, quer a nível físico, quer a nível psicológico, de modo a poder alcançar a sua melhor “performance” e ter, assim, a possibilidade de integrar a lista dos convocados. Todavia e para atingir tal fim, é imprescindível que lhe seja dada a possibilidade de preparar-se, adequada e atempadamente, para a competição. Que tipo de treino lhe deve, então, ser ministrado? Terá o treinador o poder de decidir de forma arbitrária e inquestionável como deverá decorrer a sua preparação? Terá o jogador alguma coisa a dizer a este respeito? Em nosso entender, o treino deve ser orientado segundo os critérios exclusivos do técnico responsável e ajustado à experiência, tática, robustez psicológica, destreza física, posição no campo, em suma, ao perfil profissional específico de cada jogador. Só assim o treino cumprirá a sua função de servir como instrumento à competição e se garantirá o respeito pelo direito à ocupação efetiva.

A obrigação do clube/empregador é uma obrigação de meios: garantir a todos os jogadores, de forma indiscriminada, a oportunidade de alcançarem o seu potencial máximo, contribuindo, desse modo, não só para a sua valorização profissional, como também para o sucesso de toda a equipa. Este é o trilho que todos os jogadores devem ter a oportunidade de

---

<sup>115</sup> Normalmente esta tarefa é delegada pelos clubes em técnicos altamente especializados, abdicando desta forma de uma parcela do seu poder de direção. Assim e de acordo com o art. 14.º, al. b), do CCT entre a LPFP e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol (ANTF), é da competência dos treinadores “proceder à escolha dos jogadores que integram a equipa em cada jogo.” Disponível em [www.ligaportugal.pt](http://www.ligaportugal.pt).

percorrer para que sem exceção tenham garantida a oportunidade real ou efetiva de vir a jogar como titulares.

Já a lei espanhola é, nas palavras de José Luís Seixas (Seixas, 2004: 169), “bastante mais clara e afirmativa no reconhecimento do direito à ocupação efetiva”, definindo-o nos seguintes moldes: “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 (art. 7.º, n.º 4, do RD 1006/1985). Parece-nos que, tal como sucede entre nós, este direito abarca, claramente, a dimensão propedêutica da atividade do praticante desportivo, residindo a diferença em relação ao disposto na lei portuguesa no fato de somente em caso de sanção ou lesão um praticante desportivo poder ser afastado do treino<sup>116</sup>. Evidentemente, nem todos os jogadores contratados por um clube podem disputar todas as competições oficiais em que esse clube intervém. Atendendo à posição prejudicial a que estão sujeitos os jogadores que não chegam sequer a participar, no decurso de uma época desportiva, num só jogo, a lei espanhola prevê uma solução, no mínimo, original: o atleta que se veja nesta condição pode requerer ao seu empregador a cedência temporária para outro clube, evitando, assim, não só perdas profissionais, como também o desgaste psicológico que uma situação de inatividade (ainda que temporária) inevitavelmente provoca (crf. art. 11.º, nº 2, do RD 1006/85<sup>117</sup>).

Ainda que inexistam uma garantia de participação efetiva nas competições oficiais, o direito à ocupação efetiva não é respeitado quando, por motivos que não se relacionam com aspetos puramente desportivos, o jogador é afastado de uma competição pelo clube, designadamente em virtude de uma atitude consciente e premeditada que tem em vista a sua ostracização. Note-se que esta conduta do clube/empregador, além de violar o princípio da boa-fé na execução dos contratos e ser, assim, *contra legem*, tem ou pode ter repercussões muito sérias

---

<sup>116</sup> Em Portugal e como iremos ver a propósito do estabelecido em sede de negociação coletiva, o CCT permite que possam ser invocados “motivos de ordem técnica” para justificar a exclusão de um jogador profissional do treino (crf. al. d), do art. 14.º, do CCT).

<sup>117</sup> Estatui o art. 11.º, n.º2, do RD 1006/85: “El club o entidad deportiva deberá consentir la cesión temporal del deportista a otro club o entidad deportiva cuando a lo largo de toda una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público.” Esta solução tem a sua origem no caso “Schuster”, em que um jogador do F. C. Barcelona solicita a rescisão do seu contrato por violação do seu direito de ocupação efetiva (Sánchez, 2010: 174). E tem como objetivo conciliar os interesses do clube relacionados com o seu direito de gerir a sua “empresa” da forma que considera a cada momento mais conveniente e adequada e o interesse dos atletas em conservarem e aprimorarem o seu valor enquanto profissionais e não sofrerem, assim, uma desvalorização/despromoção profissional que poderá ser nos casos mais extremos irreversível.

e gravosas na vida profissional de um jogador de futebol. A inatividade forçada numa carreira profissional curta como a destes trabalhadores, não apenas os obriga a uma preparação técnica reforçada (o jogador tem de treinar afincadamente de modo a manter um nível técnico-físico aceitável, que é largamente facilitado pela intervenção regular negada na competição), como pode, até, condicionar de forma irreversível a sua carreira no mundo do futebol profissional: perde visibilidade e valor num mercado de trabalho específico e cada vez mais exigente/competitivo, seja a nível interno, seja internacional. Estes efeitos nefastos são particularmente mais graves em comparação com o que sucede nas restantes relações de trabalho<sup>118</sup>.

Em suma, a inatividade, se entendida por esta ou outra razão como violação do direito à ocupação efetiva, acarreta ou poderá acarretar danos patrimoniais e não patrimoniais, extremamente, gravosos, tendo, sobretudo, em consideração a carreira profissional - curta e intensa - destes trabalhadores.

#### **4. Práticas violadoras do direito de ocupação efetiva**

##### **A) Grupo normal de trabalho *versus* equipa “B”**

É proibido à entidade empregadora desportiva afetar as condições de prestação do trabalho por parte do praticante, nomeadamente impedindo-o de exercer a sua atividade inserido no normal grupo de trabalho, exceto em situações especiais e por razões de natureza médica ou técnica (crf. art. 14.º, al. d), do CCT). Todavia, sucede os clubes criarem, por vezes, outros grupos de trabalho, constituídos, normalmente, por um número reduzido de jogadores. É, precisamente, o que se verifica no processo n.º 19/2001, que corre termos na Comissão Arbitral Paritária (doravante CAP<sup>119</sup>). Cria-se um segundo grupo de trabalho constituído por 4 jogadores e, para justificar essa criação, o clube alega a necessidade de implementar uma “nova metodologia de treino” capaz de transmitir uma “maior consistência e vigor ao grupo de trabalho” através de “treinos específicos”. Este grupo reduzido passa a ter um programa de treino semanal diferente dos restantes membros da equipa e a ser orientado

---

<sup>118</sup> Atente-se a este respeito a uma declaração de um presidente de um clube da 1.ª divisão, num jornal periódico: “Juan Carlos no volverá a jugar por 'politica de empresa””, referindo-se a um castigo infligido ao jogador em virtude de uma desavença entre as partes, estranha a questões técnico-desportivas.

<sup>119</sup> Atualmente, a LPFP só disponibiliza os acórdãos da CAP a partir da época desportiva 2011/2012 no site <http://www.ligaportugal.pt/>, acedido a 26-07-2015.

por um dos elementos da equipa técnica e do departamento médico<sup>120</sup>. Este tipo de argumentação é, frequentemente, formulada de forma vaga, genérica e imprecisa, sem suporte em fatos objetivos, concretos e definidos. Albino Mendes Baptista (Baptista, 2004: 824-825) refere a este propósito que poderá aqui ocorrer uma violação do direito de ocupação efetiva através da aplicação de uma sanção disciplinar "encapotada", pois, de acordo com o art. 17.º da Lei 28/98, a entidade empregadora desportiva só pode aplicar ao trabalhador as sanções disciplinares previstas nesse artigo (princípio da tipicidade das sanções disciplinares)<sup>121</sup>. Ora vejamos: o CCT permite aos clubes o afastamento do grupo normal de trabalho (aquele que *a priori* reúne as condições ótimas para a preparação dos atletas para as competições oficiais), em casos excecionais, “por razões de natureza médica ou técnica” (crf. al. d), do art. 14.º, do CCT). A dúvida poderá ser suscitada no que concerne ao entendimento do que são ou em que consistem as sobreditas razões especiais de natureza técnica. Albino Mendes Baptista (Baptista, 2004: 825) explica que estas razões, sendo um pressuposto constitutivo do direito de afastar o praticante desportivo do grupo normal de trabalho, têm de ser objetivadas, fundamentadas em fatos reais e concretos, pois só assim poderão considerar-se verdadeiramente demonstradas pelo clube. Para além disto, as sanções disciplinares têm de ser, obrigatoriamente, precedidas por um processo disciplinar, com respeito pelo direito de audição e defesa do visado, sob pena de nulidade (cfr. art. 16.º, n.º 1, do CCT). Assim e apesar de o afastamento do grupo normal de trabalho não estar previsto na lei nem no CCT como sanção disciplinar, admitimos e ressalvamos a hipótese de um determinado comportamento, objeto de uma sanção disciplinar, ter como efeito secundário o afastamento de um atleta da equipa principal. Em todo o caso, a constituição de outro grupo de trabalho não deverá ser utilizada, estrategicamente, pelos clubes como forma de gestão de plantéis com praticantes em excesso: a má gestão, derivada da contratação desmedida de jogadores, deve ser da inteira responsabilidade dos clubes e não assacada e/ou repercutida nos jogadores. Dito de outro modo: o segundo grupo de trabalho não deve ser entendido como uma equipa de recurso. Como iremos ver de seguida, existe uma razão específica para a sua criação que não se coaduna com a prática de alguns clubes de utilizarem a segunda equipa como forma de gestão de plantéis, excessivamente, numerosos. Seguindo de perto a opinião do Autor acima

---

<sup>120</sup> Segundo as alegações feitas pelo clube, recorrente no Processo n.º 19/2001, estes elementos deveriam reportar ao treinador.

<sup>121</sup> A lei apenas permite que sejam criadas por negociação coletiva sanções disciplinares diferentes das nela prevista. Não obstante, o atual CCT prevê exatamente as mesmas sanções disciplinares, no art. 15.º, n.º 3.

citado, o afastamento do grupo de trabalho principal só será admissível em situações pontuais, excepcionais e transitórias, desencadeadas pela necessidade de um treino específico, tais como marcação de livres, marcação de grandes penalidades, treino de guarda-redes, marcação de cantos, treino para centrar corretamente ou para apurar a precisão de passe.

**B) Equipa “B”: razão de ser**

Os clubes podem utilizar na equipa “B” jogadores aptos a competir na categoria sénior, com idades compreendidas entre os 16 e os 23 anos e até um máximo de três jogadores sem limite etário (crf. art. 12.º, n.º 2, do anexo V ao regulamento das competições organizadas pela liga portuguesa de futebol profissional). Na opinião de Albino Mendes Baptista, estas restrições indicam claramente que as equipas “B” são pensadas para permitir, por um lado, aos jovens jogadores amadurecer e ganhar ritmo competitivo e tutelar, por outro, os interesses dos jovens jogadores nacionais (Baptista, 2004: 827-829).

Como sabemos, é prática corrente dos clubes delegar nos treinadores parcelas do seu poder de direção, permitindo-lhes, nomeadamente, gerir a carteira de contratações. Assim, é normal, logo após a contratação de um novo treinador, seguir-se uma renovação quase total do plantel<sup>122</sup>. Ora, esta prática poderá revelar-se ruínosa para o clube e nefasta para os jogadores. Efetivamente e concluído o processo inicial de formação dos jogadores, os clubes deveriam optar ou por integrá-los na equipa principal ou por fazer cessar o seu contrato de trabalho através de um dos mecanismos previstos na lei e no CCT (crf. arts. 39.º do CCT, e 26.º, da Lei 28/98). É dizer que a equipa “B” não é nem deve ser um "depósito" das escolhas malogradas de um clube. Não nos parece legalmente admissível que um clube, por não querer arcar com os custos de uma rescisão contratual onerosa, opte por “prender” o jogador até ao fim do seu contrato a uma equipa secundária. Decorre da leitura conjugada dos arts. 26.º e 27.º, da Lei 28/98, que o contrato de trabalho desportivo só poderá cessar por iniciativa do empregador/clube nas hipóteses seguintes: (i) Revogação, por acordo das partes; (ii) Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva; (iii) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental; (iv) Despedimento coletivo (crf. art. 26.º, n.º 1, als. b), c), e) e f), da Lei 28/98, respetivamente). Caso o clube der causa à cessação ou a promova indevidamente incorre em responsabilidade civil pelos danos causados em virtude do incumprimento do contrato, não podendo a indemnização exceder o valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu

---

<sup>122</sup> Ocorrem situações em que um clube tem mais de 60 jogadores no seu plantel! (Baptista, 2004: 828).

termo (crf. art. 27.º, n.º 1, da Lei 28/98). Além do mais, o jogador poderá vir a ser reintegrado, pois, quando se trate de extinção promovida pela entidade empregadora, independentemente da indemnização pelos prejuízos materiais e/ou morais sofridos, o jogador tem direito à reintegração no caso de o despedimento vir a ser declarado ilícito (crf. art. 27.º, n.º 2, da Lei 28/98)<sup>123</sup>.

A equipa “B” também não serve para que nela se retenha sem mais um jogador com o processo de formação concluído, que jogou já como titular, inclusive com chamadas à seleção nacional e que deixa de repente de ser uma aposta do clube.

Por fim, a manutenção na equipa “B” não pode servir jamais para reter num determinado clube um jogador que revela uma excelente "performance" como forma de o ostracizar e pressionar, designadamente por se recusar a renovar o seu contrato findo o prazo do mesmo<sup>124</sup>.

Finalizamos, fazendo nossas as conclusões de Albino Mendes Baptista (Baptista, 2004: 827-829) a respeito das razões que poderão justificar uma contratação ou transferência de um jogador para a equipa “B”. Assim e em suma, tal justificar-se-á para: (i) os jogadores, em processo de formação, amadurecerem e adquirirem ritmo competitivo; (ii) colmatar a má forma física e/ou psicológica do praticante desportivo, a qual tem de ser temporária, pois, de

---

<sup>123</sup> Na nossa opinião, é feita uma certa confusão entre a violação de uma obrigação contratual de tal forma grave que determine irremediavelmente a cessação do contrato de trabalho e outra menos séria, tal como a violação do direito de ocupação efetiva e, em fases mais incipientes, o próprio assédio moral. Nesta última hipótese e tendo em consideração o princípio constitucional da segurança no emprego (crf. art. 53.º, da CRP), deveriam ser indemnizados os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos (que não se confundem com o dano da “perda do emprego”), bem como ser dada a possibilidade de escolha ao trabalhador de optar pela reintegração ou por uma indemnização, esta sim pela perda do seu posto de trabalho. Nas relações de trabalho comuns, é esta a solução consagrada nas als. a) e b), do n.º 1, do art. 389.º, do CT’2009.

<sup>124</sup> Veja-se o recente caso do internacional perunano André Carrillo, normalmente titular, cujo contrato com o Sporting CP caduca em junho do próximo ano. Segundo as notícias veiculadas pelos media *online* sabemos que as negociações para a renovação do CTD estão suspensas desde uma reunião decorrida no passado dia 14 de setembro entre o jogador e o Presidente do clube, Bruno de Carvalho, na qual esteve também presente o técnico, Jorge Jesus. Desde essa data o jogador tem sido progressivamente colocado à parte. [http://desporto.sapo.pt/futebol/primeira\\_liga/artigo/2015/09/24/carrillo-afasta-se-da-renovacao-com-o-sporting](http://desporto.sapo.pt/futebol/primeira_liga/artigo/2015/09/24/carrillo-afasta-se-da-renovacao-com-o-sporting), acedido a 26-09-2015. Recentemente, o treinador, a respeito da não convocação do jogador para o jogo com o Boavista que se realizará este sábado proferiu as seguintes palavras: “O Carrillo não está convocado. Por ser líder é que não o convoquei.” Este é um caso que ainda dará “pano para mangas”, para já antevemos uma relação entre a não convocação e a proximidade da caducidade do CTD do jogador. <http://www.abola.pt/clubes/ver.aspx?t=4&id=573108>, acedido a 26-09-2015.

outro modo, o clube terá de arranjar uma forma de rescindir o contrato com o jogador; (iii) a recuperação de lesões físicas dos jogadores; (iv) corrigir o comportamento incorreto do atleta, como decorrência indireta do exercício da ação disciplinar.

### **C) Treino em separado**

Consistirá uma violação do direito de ocupação efetiva e/ou assédio moral submeter um jogador a trabalhos monótonos, a treinos duros, colocá-lo isolado do resto da equipa, até que, por sua iniciativa e resignado, humilhado e fustigado, tome a decisão/limite de rescindir com o seu clube? Esta é uma questão abordada por Gema Sáez Rodríguez (Rodríguez, 2009: 210) a respeito do “caso Albelda”, que opôs este jogador ao Valência CF<sup>125</sup>. Assim, o jogador é colocado a treinar separadamente do resto da equipa pelo treinador do clube. Com relevo para a apreciação da fundamentação jurídico-prática aduzida pelo jogador, é dada como provada a quebra de comunicação com o jogador, sendo os treinos realizados à porta fechada e sem que seja dirigida uma palavra de orientação ao atleta, ao mesmo tempo que se transmite ao público uma aparência de normalidade. Tal situação exerce sobre o jogador uma considerável pressão psicológica e prejuízos profissionais sérios e graves, uma vez que, não jogando pelo seu clube, não poderia representar, na mesma temporada (2008/2009)<sup>126</sup>, nenhuma outra equipa da 1.ª divisão espanhola. O jogador pretende, assim, a resolução do contrato de trabalho por violação do seu direito de ocupação efetiva. Nesta sede, a lei espanhola prevê um regime especial, aplicável à relação estabelecida entre os jogadores de futebol profissional e os respetivos clubes, segundo o qual “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 (crf. n.º 4, do art. 7.º, do RD 1006/85<sup>127</sup>).” Ou seja: o direito de ocupação efetiva determina que os jogadores devem ter a possibilidade de participar nos treinos e demais atividades preparatórias e instrumentais da atividade desportiva (Rodríguez, 2009: 208). Só esta participação efetiva no treino, a qual deverá ser, coletivamente, realizada<sup>128</sup>, possibilitará aos jogadores obter a preparação físico-técnica adequada à sua participação nas

---

<sup>125</sup> Processo apreciado e decidido pelo "juzgado de lo social", n.º 13, de Valencia.

<sup>126</sup> Crf. art.º 294.3, do regulamento geral das normas da federação espanhola de futebol.

<sup>127</sup> Para as relações de trabalho comuns, crf. art.º 4.2, als. a), b) e c), do ET.

<sup>128</sup> De acordo com o art. 8.º, do "Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional", “los entrenamientos se realizarán en forma colectiva, salvo los casos de recuperación por enfermedad, lesión u otra causa justificada que deberá ser notificada por escrito al futbolista”.

competições oficiais. Este direito tem, portanto, uma dimensão essencialmente, propedêutica. O tribunal pronuncia-se, entre outras, sobre a questão seguinte: o direito de ocupação efetiva implica o direito do jogador a participar nas competições oficiais? Afirmando a este respeito: “Lo que no puede hacerse es privar al jugador de toda expectativa, eliminando todas sus posibilidades de alcanzar la alienación, por muchos que eventualmente pudieran llegar a ser sus méritos.” Isto é, o clube tem o dever de garantir aos jogadores as condições de trabalho adequadas para que estes possam atingir o desiderato principal, que é participar nas competições oficiais. No caso *sub judice*, comprova-se uma vontade declarada por parte do treinador e aceite, ao menos tacitamente, pelo clube de não colocar o atleta a jogar. Ocorre, pois, uma impossibilidade prática de participação nos jogos oficiais<sup>129</sup>, que decorre do reconhecimento judicial de que os treinos visam, sobretudo, permitir aos jogadores a participação na competição, tanto mais que é, sem dúvida, por este motivo que o jogador profissional assina o seu contrato de trabalho com um clube determinado<sup>130</sup>.

**D) A baixa da ficha federativa é um incumprimento contratual? Mais: implica violação do direito de ocupação efetiva?**

Iremos abordar esta problemática tendo como pano de fundo uma decisão judicial que comentaremos mais desenvolvida e aprofundadamente adiante<sup>131</sup> (Mazzuconi, 2005: 323-326).

Resumindo os fatos, o jogador requereu ao tribunal do trabalho a rescisão do seu contrato com fundamento em incumprimento contratual grave por parte do seu clube/empregador e reclamara a indemnização prevista no art. 16.2, do RD 1006/85<sup>132</sup>. Alegou para tanto, e em síntese, que o clube uns meses antes da data prevista para a caducidade do seu contrato deu baixa da sua ficha federativa - o que impossibilitou-o de participar nos jogos oficiais e limitou/condicionou a sua prestação desportiva à participação em treinos e jogos amistosos -. O tribunal *a quo* e o tribunal *ad quem*, na primeira apreciação a este caso não tiveram sequer a oportunidade de pronunciar-se sobre a pretensão do jogador - não existindo, portanto numa

---

<sup>129</sup> Iremos aprofundar esta questão a propósito de uma distinção que tem sido feita pelos tribunais espanhóis entre impossibilidades prática e jurídica de participação nos jogos oficiais.

<sup>130</sup> Os jogadores de renome têm muitas vezes esta participação garantida no seu contrato de trabalho (Rodríguez, 2009: 208).

<sup>131</sup> Sentencia do STSJ de Cantabria, de 16 de abril de 2003.

<sup>132</sup> De acordo com o art. 16.2, do RD 1006/85, “la resolución del contrato solicitada por el deportista profesional, fundada en alguna de las causas señaladas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión.”

primeira fase, uma apreciação acerca das questões de fundo supra referidas - pois no momento da elaboração da sentença a relação laboral já havia entretanto chegado ao fim por caducidade.

O jogador, inconformado, recorre novamente à justiça trabalhista, basicamente pelos mesmos fundamentos e por considerar que o fato da relação laboral ter terminado não neutralizar os prejuízos sofridos. Antes de entrarmos no âmago da questão, iremos esclarecer à luz da doutrina e da jurisprudência espanholas uma questão prévia - a exceção de caso julgado - suscitada pelo clube na contestação a esta nova ação. A questão poderá enunciar-se da seguinte forma: poderiam, agora, os tribunais do trabalho arbitrar uma indemnização com fundamento jurídico no mesmo incumprimento contratual, numa altura em que a relação de trabalho, que ligara o jogador ao clube, já não existia? A questão relaciona-se com uma subquestão: a indemnização prevista no art. 16.2 do RD 1006/85, que remete para o que a esse respeito é estipulado no ET havendo despedimento sem readmissão, é uma indemnização taxada? Adiantamos desde já que esta questão, melindrosa, não é pacífica na doutrina espanhola e tem dado azo a decisões judiciais contraditórias<sup>133</sup>. Alguns Autores respondem afirmativamente e com o seguinte argumento: a própria lei presume *iuris et de iure* que os danos derivados da perda do emprego são exatamente os estabelecidos, razão pela qual o trabalhador não precisa sequer de alegar e provar os prejuízos sofridos (Mazzucconi, 2005: 324). O próprio Tribunal Supremo (TS) afirma em alguns arestos que o fato extintivo é um só e que tendo ocorrido na esfera laboral deve aplicar-se o estatuído pelo direito laboral, sem que possa recorrer-se ao previsto no direito civil<sup>134</sup>. Porém, reconhece também que esta fórmula

---

<sup>133</sup> A este respeito, adiantamos desde já que o TS de Cantabria, no âmbito deste novo processo expressa um entendimento peculiar. Fundamentalmente por ser da opinião que a indemnização prevista no art. 16/2 do RD 1006/85 prossegue uma finalidade diferente da prevista no art. 1101 do CC espanhol. Expliquemos: este tribunal considera que aquela indemnização visa tão-só compensar o dano da “perda do emprego” enquanto a prevista no CC espanhol é mais abrangente, abarcando outros tipo de danos (particularmente, danos morais). Retiramos da sua linha jurídico argumentativa que - na sua perspetiva – admite a possibilidade de numa mesma ação requer-se uma indemnização cumulativa - com fundamento no previsto no ET e no CC - que garantisse ao atleta o ressarcimento da totalidade dos prejuízos (patrimoniais e não patrimoniais) sofridos. Parece-nos que esta posição é sem dúvida bem-intencionada mas levanta sérias dúvidas, pelos motivos referidos no nosso texto, quanto à sua conformidade com a letra e o espírito da lei espanhola atual.

<sup>134</sup> O TS no STS UD, de 3 de abril de 1997 proferiu um Ac. uniformizador de jurisprudência no sentido exposto no texto. Contudo, continuaram a surgir nos tribunais do trabalho espanhóis um número considerável de ações em que os trabalhadores invocam direito a uma “indemnização suplementar”- para além da prevista na legislação laboral -, com base no disposto no CC espanhol,

legal pode ter um efeito perverso e nefasto para o trabalhador que, tendo sofrido danos superiores aos determinados com base naquele preceito, não possa requerer o seu integral ressarcimento<sup>135</sup>.

Parece-nos que é precisamente o fato da relação juslaboral já não se encontrar em vigor que abre a porta a reapreciação da pretensão do jogador pelos tribunais trabalhistas, pois o que resulta do Ac. uniformizador do TS (ver nota 3) é que o art. 1101 do CC espanhol<sup>136</sup> só não é aplicável na vigência desta relação, nada obstando à sua aplicação como regime supletivo estando esta findada, podendo então apreciar-se a questão em sede de responsabilidade civil extracontratual, nos termos gerais.

Ultrapassada esta questão prévia retomamos à indagação principal com que abrimos este ponto: a baixa da ficha federativa é - mais do que um incumprimento contratual (grave) - uma manifestação da violação do direito de ocupação efetiva? O tribunal *a quo*, partindo da premissa que no RD 1006/85 se consagra o direito de ocupação efetiva, procura dar resposta às questões suscitadas pelas partes. Com efeito, o art. 7.4, do ET, que se refere ao direito de ocupação efetiva, estabelece que só existindo uma sanção disciplinar ou lesão, poderão os desportistas profissionais ser excluídos dos treinos e demais atividades instrumentais ou preparatórias da atividade desportiva. Daqui retira aquele tribunal a conclusão de que o direito em causa não garante mais do que a preparação para a atividade desportiva, garantia essa que considera não ter sido *in casu* violada. Já o tribunal *ad quem*, discordando da interpretação do tribunal recorrido, faz uma leitura, na nossa opinião, mais realista e abrangente da norma aplicável. Pois que sentido tem uma preparação que não possibilita uma futura (ainda que hipotética) participação na competição? Para que finalidade principal celebram os jogadores profissionais contratos e os clubes contratam os seus serviços? O futebol profissional - como outras modalidades desportivas de alta competição - manifesta-se e sobrevive à custa da competição. É, precisamente, por esta razão que a lei diz que a atividade propedêutica é

---

originando-se, assim, uma certa confusão na apreciação desta questão nas instâncias judiciais. Por este motivo o TS pronuncia-se novamente a este respeito, no STS UD, de 11 de março de 2004 (RJ 2004, 3401), deixando claro que a aplicação do CC espanhol é supletiva, i. é., não se aplica quando existe uma disciplina própria tal como a prevista naqueles diplomas legais e enquanto a relação juslaboral estiver vigente (Mazzuconi, 2005: 324).

<sup>135</sup> SSTS, de 23 de outubro de 1990 (RJ 1990, 7709) e SSTS, de 18 de julho de 1985 (RJ 1985, 3809), (*apud* Mazzuconi, 2005: 324).

<sup>136</sup> Estatui o art. 1101.º, do CC: “Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas.”

instrumental da atividade desportiva. Assim, o tribunal de recurso conclui que na situação *sub judicio* se verifica de fato uma violação do direito à ocupação efetiva, na medida em que se cria ao jogador uma impossibilidade jurídica de vir a participar na competição, independentemente das suas capacidades desportivas. Transcrevemos a este propósito um excerto do acórdão a que nos temos vindo a referir por ser bastante elucidativo:

“El tribunal considera que cuando el art. 7.4 do RD 1006/1985 reconoce como parte de este deber el permitir la participación del trabajador en la totalidad de actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva, está confiriendo a aquellas actividades un carácter finalista vinculado a ese ejercicio de la actividad deportiva”.

Como refere Mazzuconi (Mazzuconi, 2005: 324) o treino e demais atividades preparatórias deixam de cumprir a sua função e transformam-se em atividades ou tarefas absurdas inexistindo a finalidade competitiva a que se destinam.

Uma última questão diz respeito ao ónus da prova. Por regra, também no direito privado espanhol cabe àquele que alega um direito fazer a prova dos fatos que o sustentam. Contudo, esta regra comporta duas exceções, a saber: (i) quando a própria norma prevê o montante do dano decorrente da violação da lei (caso do art. 16.2, do RD 1006/85); (ii) de acordo com a jurisprudência constante do Supremo Tribunal espanhol, sempre que a ocorrência do dano resultar evidente por derivar de fatos demonstrados e reconhecidos não é necessária fazer aquela alegação<sup>137</sup>. Esta última exceção é importantíssima no caso particular dos danos morais, dada a reconhecida dificuldade da sua prova, tendo, assim, uma aplicação de relevo no assunto que nos preocupa: o assédio moral no desporto profissional, *maxime* na situação específica dos jogadores de futebol profissional. Segundo esta corrente doutrinária e jurisprudencial “no se exige su prueba direta sino la del ato que necesariamente genera tal dano” (Mazzuconi, 2005: 326).

---

<sup>137</sup> SSTS (Civ.), de 30 de março de 1984 (RJ 1984, 1472); SSTS (Civ), de 19 de outubro de 1994 (RJ 1994, 8118); SSTS (Civ), de 17 de novembro de 1999 (RJ 1999, 8613); SSTS (Civ), de 10 de junho de 2000 (RJ 2000, 4407), (*apud* Mazzuconi, 2005: 326).



## CAPÍTULO IV – ANÁLISE DE CASOS

### **1. Análise de casos: breve nota introdutória**

Seguidamente iremos analisar cinco situações reais que deram origem a conflitos laborais entre os jogadores de futebol profissional e os respetivos clubes/SADs<sup>138</sup>. Preocupamo-nos em abordar e refletir sobre os casos mais relacionados com as formas de violação dos direitos dos jogadores que identificamos no capítulo anterior: (i) direito de ocupação efetiva; (ii) dignidade pessoal e profissional (por via do assédio moral).

Advertimos, desde já, que dada a especificidade da nossa investigação encontramos uma dificuldade considerável em deparar com situações da vida desportiva nacional relevantes nesta sede e que tenham sido apreciadas e decididas por instâncias judiciais ou arbitrais. Constatamos, aliás, que a grande maioria dos casos acaba mesmo por não ser submetida a uma apreciação jurisdicional ficando apenas pelo relato da imprensa escrita e, sobretudo, *online*. Talvez a falta de informação científica sobre esta temática, inclusive no próprio meio desportivo, seja uma explicação possível para o fato destes conflitos não chegarem ao conhecimento das instâncias judiciais/arbitrais. Também poderá acontecer que seja a própria pressão mediática a fazer com que os interessados cheguem por si mesmos a um consenso, o que será sempre preferível desde que, por esta via, sejam respeitados os direitos e os interesses juridicamente protegidos das partes envolvidas.

Por esta ordem de razões, os casos encontrados situam-se maioritariamente em Espanha, onde as questões desta natureza têm sido objeto de acesa discussão doutrinária, sem esquecer o trabalho de aprofundamento desenvolvido pelas instâncias judiciárias competentes. Efetivamente, estas últimas têm, não apenas concretizado os preceitos legais e regulamentares existentes, como lhes atribuído novos e significativos sentidos prático-normativos. Assiste-se, assim, naquele país a um desenvolvimento notável do direito desportivo nesta área.

#### **A) Caso Rodrigo Fabri<sup>139</sup>**

---

<sup>138</sup> No Brasil e em Espanha (crf., a respeito deste último país, art. 19.º, do RD 1006/85), os conflitos laborais que surgem no âmbito dos CTD's são dirimidos pelos tribunais do trabalho. Em Portugal, é criada a Comissão Arbitral Paritária (CAP) que tem competência para, entre outras questões, dirimir os litígios de natureza laboral existentes entre os jogadores de futebol e os clubes ou SADs (crf. art. 55.º, a), do CCT).

<sup>139</sup> Ac. do Tribunal Regional do Trabalho, 2.ª Região (SP), Processo n.º 00221.2007.069.02.00-2, em que é Relatora Nelí Barbuy Cunha Monacci, disponível em <http://www.trtsp.jus.br/>.

**Quais os limites ao poder de direção do clube/empregador em determinar que o atleta treine com este ou aquele grupo? Mais: A punição como forma de violação do direito de ocupação efetiva.**

**Breve resumos dos fatos:**

O jogador Rodrigo Fabri é contratado pelo São Paulo FC para exercer as funções de jogador profissional de futebol, no período de 1-01-2006 a 31-12-2007 (2 épocas). Tudo decorre normalmente até que, no 2.º ano de execução do contrato, recebe do clube a indicação de que deveria passar a treinar num centro de treinamento diferente, não frequentado pelos restantes elementos da equipa principal. Concretamente, o jogador deixaria de treinar no Centro de Treinamento da Barra Funda (CTBF) e passaria a treinar no Centro de Treinamento de Cotia (CTC), juntamente com outros jogadores em fase de formação. O clube fundamenta a alteração do local de trabalho no fato de estarem a ocorrer obras de drenagem nos campos do CTBF. O jogador decide não respeitar esta ordem e continua a apresentar-se no seu local de trabalho habitual (CTBF). Tal conduta perdura por cerca de 2 meses e faz com que o clube reaja disciplinarmente contra o jogador, aplicando-lhe, primeiramente, a pena disciplinar de suspensão e, por último, a pena disciplinar mais grave: rescisão do CTD com fundamento em conduta desregrada ou mau procedimento. (crf. art. 482<sup>140</sup>, da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>141</sup> (CLT) *ex vi* art. 28, § 4º, da Lei n.º 9.615/98, de 24 de março de 1998<sup>142</sup>).

O jogador recorre ao tribunal do trabalho, onde e para além de multas e salários em atraso reclama uma indemnização por danos não patrimoniais, alegando assédio moral e prejuízo da sua "imagem" profissional<sup>143</sup>. Do depoimento do treinador, resultam provados os seguintes fatos: (i) o jogador é um atleta correto sem qualquer episódio de indisciplina; (ii) o treinador pode sugerir ao clube uma advertência nos casos mais graves; (iii) o CTC destina-se aos jogadores menos experientes.

---

<sup>140</sup> No Brasil, os artigos legais são expressos, não por numerais ordinais, mas cardinais, à exceção dos primeiros nove artigos: i.é, 1º a 9º. Na nossa exposição, iremos adotar esta forma quando nos referirmos à legislação brasileira.

<sup>141</sup> Estatui o art. 482, da CLT: “Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: (...); b) incontinência de conduta ou mau procedimento.”

<sup>142</sup> Segundo o art. 28, 4.º par., da Lei n.º 9.615/98, “aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da seguridade social, ressalvadas as peculiaridades expressas nesta Lei ou integrantes do respetivo contrato de trabalho.”

<sup>143</sup> <http://www.bemparana.com.br/noticia/146635/ex-jogador-rodriigo-fabri-recebe-indenizacao-de-r-150-mil>, acedido a 04-09-2015.

A 69.<sup>a</sup> vara do trabalho de SP considera: (i) que a ordem de transferência do clube é ilícita por violar o art. 469, da CLT<sup>144</sup>, para além de apresentar efetivo carácter punitivo<sup>145</sup>; (ii) que não resultam provados pelo clube os pressupostos da ocorrência de justa causa para o despedimento; (iii) que o clube atua fora dos limites legais do poder de direção e de forma injustificada; (iv) que o comportamento do jogador se revela lícito por se tratar de desobediência a uma ordem ilícita, sendo, assim, nulas as sanções disciplinares aplicadas; (v) que o jogador tem direito a uma indemnização no montante de R\$ 540.000<sup>146</sup> por danos não patrimoniais.

Inconformados, clube e jogador<sup>147</sup> recorrem para o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2.<sup>a</sup> Região SP, o qual confirma a sentença recorrida, fixando, contudo, uma indemnização por danos morais (crf. arts. 186<sup>148</sup> e 927<sup>149</sup>, do CC brasileiro) de valor inferior, no montante de R\$ 150.000<sup>150</sup>.

### **Comentário**

A separação do atleta do grupo principal de trabalho poderá constituir uma violação do direito de ocupação efetiva (crf. art. 34, inciso II, Lei n.º 9.615/98<sup>151</sup>) quando se traduz numa forma de punir o atleta. Por força da lei, o clube tem o poder de direção e conformação da

---

<sup>144</sup> Segundo o art. 469, da CLT, “ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência (...)”, sendo que, em caso de necessidade do serviço, o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, mas, nesse caso, “ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação” (§ 3).

<sup>145</sup> <http://jus.com.br/artigos/22427/razoabilidade-e-proporcionalidade-no-exercicio-do-poder-disciplinar-laboral>, acessido a 25 de julho de 2015.

<sup>146</sup> Ao câmbio atual, este valor corresponde a cerca de € 100.000,00.

<sup>147</sup> O jogador por não ter concordado com o montante de indemnização fixado.

<sup>148</sup> Diz o art. 186, do CC: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

<sup>149</sup> De acordo com o art. 927, do CC, “aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

<sup>150</sup> Ao câmbio atual, este valor corresponde a cerca de € 30.000,00. Entretanto, pensamos que as instâncias judiciais poderiam ter dado um passo em frente na afirmação do assédio moral. Parece-nos que o Ac. foca a sua análise no dano à imagem profissional do atleta ampliado pela “cobertura” dada pelos *media* à rescisão pelo clube do seu CTD com fundamento num processo disciplinar que acaba por revelar-se ilícito.

<sup>151</sup> Esta lei, que é conhecida no mundo desportivo como a “lei Pelé”, estatui como um dos deveres da entidade empregadora o “proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais.”

prestação laboral, podendo determinar quando, onde e como a atividade dos atletas será prestada. Por sua vez, o poder disciplinar poderá definir-se como o “conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais”<sup>152</sup>. Embora o seu exercício decorra da violação de obrigações contratuais, este poder encontra importantes limites legais e constitucionais, mais rígidos na esfera juslaboral tendo em atenção o princípio do *favor laboratoris*. Antes do mais, cumpre esclarecer que os comportamentos passíveis de serem sancionados disciplinarmente pelo empregador com a rescisão por justa causa estão previstos de forma taxativa no art. 482 da CLT<sup>153</sup>. Também são fixadas as sanções disciplinares aplicáveis, à exceção da pena de advertência que, embora não encontre previsão legal expressa, não afronta os princípios de direito do trabalho e é prática costumeira, sendo esta, aliás, fonte de direito, nos termos do art. 8º da CLT<sup>154</sup>. Admite-se, assim, a pena de suspensão, mas limitada a 30 dias, e a mais grave das sanções é a dispensa do trabalhador por justa causa (cfr., respetivamente, arts. 474 e 482, da CLT). Em todo o caso, ainda que constatada uma falta disciplinar tipificada e escolhida uma entre as sanções legalmente admitidas, não decorre daí necessariamente a legalidade do exercício do poder disciplinar: a doutrina elenca uma série de outros requisitos, tais como a gravidade da conduta, onexo causal, a proporcionalidade *lato sensu*, a razoabilidade, o caráter pedagógico da punição, a ausência de discriminação, etc<sup>155</sup>. Dentro destas outras limitações, destacam-se a proporcionalidade e a razoabilidade que, dada a sua natureza principiológica, são elementos estruturantes do sistema disciplinar, servindo, não só de critério normativo da gravidade das condutas infratoras, como,

---

<sup>152</sup> <http://jus.com.br/artigos/22427/razoabilidade-e-proporcionalidade-no-exercicio-do-poder-disciplinar-laboral>, acedido a 25-07-2015.

<sup>153</sup> Segundo o art. 482, da CLT, constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, potencialmente aplicáveis ao presente caso: “ a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; h) ato de indisciplina ou de insubordinação.”

<sup>154</sup> De acordo com o art. 8.º da CLT “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.”

<sup>155</sup> Veja-se nota de rodapé n.º 152.

também, de parâmetro da justeza da sanção disciplinar aplicada ao caso concreto. Deve existir uma razoável proporcionalidade entre as sanções aplicáveis e a conduta do trabalhador<sup>156</sup>.

Retornando ao contexto específico do CTD<sup>157</sup>, o clube/empregador está impedido, por motivos extradesportivos: i.é, não alicerçados em razões físicas, técnicas, táticas..., de afastar o jogador do seu grupo normal de trabalho (Neto, 2012: 167). Albino Mendes Baptista (Baptista, 2004: 824-826) refere-se de modo particular a esta prática, dizendo que é usual nos clubes e criticando-a por ser utilizada como uma forma de punição do jogador. É que segundo a Lei 28/98, mais concretamente o art. 17.º (“Poder disciplinar”), só por instrumento de negociação coletiva poderão ser aplicadas sanções disciplinares diversas das previstas na lei, não constando a separação do grupo normal de trabalho do elenco legal<sup>158</sup>. Assim e se fosse uma sanção disciplinar, o treino em separado seria sempre um castigo extraordinário, obrigando, sob pena de nulidade, o seu aplicador a observar um procedimento disciplinar que garantisse ao arguido todos os seus direitos de defesa (crf. arts. 15.º, n.º 3, als. c) e d) e 16.º, n.º 1, ambos do CCT). Por outro lado, a entidade empregadora desportiva tem a obrigação de proporcionar aos praticantes as condições necessárias à participação desportiva, bem como a participação efetiva nos treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva (crf. art. 12.º, al. a), da Lei 28/98), nisto consistindo, basicamente, o direito de ocupação efetiva dos praticantes desportivos. Mas o CCT vai ainda mais longe ao determinar o dever da entidade empregadora desportiva de proporcionar ao atleta boas condições de trabalho, assegurando os meios técnicos e humanos necessários ao bom desempenho das suas funções (crf. art. 12.º, al. c), do CCT). Destarte, proíbe-se aquela entidade de afetar as condições normais de prestação do trabalho, nomeadamente impedindo o jogador de realizar a sua atividade no âmbito do grupo normal de trabalho, exceto em situações especiais e por razões de natureza médica ou técnica (crf. art. 14.º, al. d). Ora, a ocorrência destas exceções tem que ser efetivamente demonstrada, sob pena do clube incorrer

---

<sup>156</sup> Aqui podem e devem entrar em linha de conta, na altura da determinação da sanção a aplicar ao eventual infrator, a reincidência como circunstância agravante e o arrependimento como circunstância atenuante.

<sup>157</sup> Pontualmente, faremos uma breve referência a normas legais e regulamentares vigentes no direito português, advertindo, todavia e desde já, que não pretendemos ensaiar um qualquer estudo de direito comparado, mas tão-só estabelecer algumas conexões entre as disciplinas jurídico-laborais portuguesa e a existente nos países em que ocorreram os casos que escolhemos abordar na nossa investigação.

<sup>158</sup> As sanções previstas na Lei 28/98 são: a) Repreensão; b) Repreensão registada; c) Multa; d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição; e) Despedimento com justa causa. Ver, também, art. 15.º, n.º 3, als. a) a e), do CCT.

em violação do direito de ocupação efetiva. Albino Mendes Baptista (Baptista, 2006: 140), fazendo alusão às alegações do clube requerente no Processo n.º 19/2001 decidido pela Comissão Arbitral Paritária (CAP), refere ser prática corrente dos empregadores justificar este tipo de conduta com "chavões" tais como: "nova metodologia de treino"; "alterações táticas e estratégicas adotadas"; "maior concentração de esforços e uma maior coesão do grupo"; "obtenção de ritmo competitivo"; diminuição dos níveis de ansiedade".

No Brasil, é reconhecida a distinção entre praticantes desportivos formais e não-formais<sup>159</sup>. A "lei Pelé" define o contrato especial de trabalho desportivo como um pacto celebrado entre um atleta profissional e uma entidade de prática desportiva (crf. art. 28, da "lei Pelé"<sup>160</sup>, assim como a "epígrafe" do art. 44, do Decreto 7984/2013, de 8 de abril, que a regulamenta).

O direito de ocupação efetiva dos praticantes desportivos profissionais - previsto, como vimos supra, no art. 34, inciso II, da "lei Pelé" - implica que são deveres da entidade empregadora desportiva proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais. Portanto e do teor literal deste preceito, extrai-se a seguinte conclusão: caso um jogador seja impedido de treinar, ainda que percebendo o seu salário, o clube viola, em princípio, o seu direito à ocupação efetiva. Dúvidas colocar-se-ão noutras hipóteses frequentes no quotidiano futebolístico, tais como: o treino à parte com um número reduzido de jogadores ou até mesmo em solitário; a separação do grupo normal de trabalho; a colocação a jogar em equipas secundárias<sup>161</sup>; não cumprimento dos formalismos necessários para que o atleta participe nas competições oficiais<sup>162</sup>. As condutas supra descritas têm sido apontadas pela doutrina e jurisprudência, nacional e estrangeira, como violadoras do direito de ocupação efetiva dos atletas e vão chegando aos poucos, quiçá por ação dos *media* que exercem pressão

---

<sup>159</sup> A "lei Pelé" estabelece, no seu art. 1º: "O desporto brasileiro abrange práticas formais e não-formais (...)." Em Portugal, a Lei n.º 1/90, de 13 de janeiro (LBSD), prevê, no art. 13.º, n.º 3, que o "estatuto do praticante desportivo é definido de acordo com o fim dominante da sua actividade, entendendo-se como profissionais aqueles que exercem a actividade desportiva como profissão exclusiva ou principal."

<sup>160</sup> Estatui o art. 28, da "lei Pelé": "A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva (...)."

<sup>161</sup> Designadas, em Portugal, por "equipas B".

<sup>162</sup> Entre nós, tais formalidades são as previstas, respetivamente, nos Regulamentos do Estatuto, da Categoria, da Inscrição e Transferência dos Jogadores (RECITJ) e das Competições organizadas pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional (RCLPFP).

ao noticiarem estas situações, ao conhecimento das instâncias judiciais e arbitrais. Este comportamento torna-se ainda mais censurável quando os clubes, por motivos vários, o empregam de forma a ostracizar o atleta e a fazê-lo sentir-se, assim, mais vulnerável e exposto às arbitrariedades e imposições do seu empregador. Será este o caso do clube que, justificando a sua conduta com motivos de ordem técnico-tática, utiliza, verdadeiramente, aquele expediente para punir o atleta, sendo certo que as sanções disciplinares estão tipificadas na lei e devem ser proporcionais à gravidade da conduta do agente<sup>163</sup>, exigências estas que decorrem, aliás, dos princípios constitucionais da legalidade e da culpa e são inerentes a qualquer processo disciplinar.

Tendo, novamente, presente o caso em análise, parece-nos que a justiça brasileira, não obstante o acerto da decisão, resolve a questão com uma certa superficialidade. Senão vejamos: a decisão judicial tem como consequência jurídico-prática a declaração de ilicitude do despedimento do jogador e a condenação do clube a indemnizá-lo pelos danos morais sofridos. Contudo, consideramos que a especificidade desta situação reclama e impõe uma fundamentação jurídica algo diversa, de modo a servir a justiça do caso concreto e ser referenciada como exemplar contra este tipo de condutas antijurídicas perpetradas pelos clubes.

O assédio moral no trabalho não está tipificado na legislação laboral brasileira (Rocha, 2013: 7). Existe apenas um projeto de lei em curso que visa criminalizar o assédio moral no local de trabalho<sup>164</sup>. Tal força a doutrina e a jurisprudência a um esforço permanente de conceptualização da figura do assédio moral. Esta tarefa deve partir necessariamente das premissas já conhecidas e associadas a este tipo de conduta (elementos objetivos e subjetivos), mas não deve jamais ser encarada como um trabalho concluído<sup>165</sup>, pois é um dado incontornável que as situações da vida irão sempre ampliar o quadro de possibilidades previsto pelo legislador e cada caso e/ou relação fáctica irá exigir uma reflexão e ponderação

---

<sup>163</sup> Em Portugal, crf. art. 17.º, n.º 5, da Lei 28/98. “A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.”

<sup>164</sup> Trata-se do Projeto de Lei n.º 4742/2001, o qual pretende criminalizar o assédio através do aditamento ao Decreto-Lei n.º 2848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal Brasileiro), do art. 136.º-A, segundo o qual incorre na prática deste crime quem: “Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente, a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica”.

<sup>165</sup> Os elementos típicos do assédio moral foram já catalogados e esmiuçados noutra parte do nosso trabalho, por essa razão para lá remetemos o leitor.

especiais, às quais o direito terá que dar resposta adequada nem que seja com recurso a fórmulas genéricas e/ou a conceitos indeterminados. Por outro lado, é necessário equacionar a questão do assédio moral atendendo ao contexto específico em que a atividade do futebol profissional se desenvolve<sup>166</sup>, às exigências particulares a que estes profissionais estão sujeitos, à exposição mediática a que estão permanentemente expostos, entre outras circunstâncias especiais. Quais os contornos da figura do assédio moral quando inscrita na realidade *sui generis* do futebol profissional? Quem serão os seus autores mais comuns? E as suas maiores vítimas? A pessoa do treinador assume neste contexto um relevo particular. Não é desconhecido que o clube delega nela amplos poderes de gestão e disciplina da vida do clube: preparação das competições oficiais (em que dias, horas, locais); quais os jogadores que irão alinhar nessas competições; poderes disciplinares, etc<sup>167</sup>. Na ausência de norma legal específica, a doutrina e a jurisprudência devem buscar amparo jurídico, em último recurso, dentro do espírito do sistema<sup>168</sup>. Antes de avançarmos com esta possibilidade, iremos aferir se a norma jurídica respeitante ao direito de ocupação efetiva trata adequadamente o problema. Assim e de acordo com essa norma, a entidade empregadora desportiva deve proporcionar aos atletas profissionais as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais. Questionamos: é isto que efetivamente ocorre quando um clube ostraciza e humilha, das mais variadas formas e por diversos motivos, um determinado jogador, levando-o a ceder à sua pressão psicológica? Como observamos noutra parte do nosso trabalho, o assédio moral no local de trabalho pode, numa primeira fase, manifestar-se como violação de outros direitos e garantias do trabalhador, designadamente do direito à ocupação efetiva. O que faz com que esta violação se converta numa situação de assédio moral é o fato de associada à violação da dignidade pessoal e profissional da vítima surgirem outros factores, a saber: reiteração da conduta e intenção de causar dano. Estarão estes elementos presentes *in casu*? A conduta do clube perdura, pelo

---

<sup>166</sup> Ver a este respeito e no contexto português, o disposto nos arts. 21.º e sgs. do CCT sob a epígrafe “Prestação de trabalho”, nomeadamente no que concerne a horários, trabalho suplementar, descanso semanal e feriados obrigatórios.

<sup>167</sup> No Ac. objeto do nosso comentário encontramos um excerto em que o treinador principal assume que não tinha sugerido qualquer tipo de advertência ao jogador. É certo que esta sanção disciplinar teria de ser decidida/aplicada pelo clube, mas não pode deixar de reconhecer-se a influência do técnico nesta matéria. A questão tem suscitado discussões doutrinárias e jurisprudenciais muito complexas e interessantes, v. g., a da responsabilidade civil contratual dos clubes por atos e decisões dos seus técnicos e treinadores (Olid, Francisco e Pilar Colmenero, 2010: 59-71).

<sup>168</sup> Veja-se nota de rodapé n.º 154.

menos, durante dois meses e mina a confiança e autoestima do atleta, sentindo-se este desprestigiado e sem ânimo. Isto sem mencionar a grave ofensa à imagem do profissional que, dada a natureza da sua atividade, precisa de exposição mediática positiva para se manter valorizado no mercado de trabalho (Rocha, 2013: 10). A doutrina e a jurisprudência tradicionais têm sustentado a necessidade de uma certa reiteração no tempo da conduta ofensiva para que esta possa ser classificada como assédio moral. Consideramos que esta exigência temporal deveria ser ajustada à realidade específica dos jogadores de futebol profissional, tendo em especial consideração o fato de uma temporada no banco poder significar o fim da sua curta vida profissional. No caso em análise, o jogador está dois meses impedido de jogar com a equipa principal, situação esta que culmina com a aplicação da sanção disciplinar mais grave: o despedimento. Esta notícia é amplamente divulgada pelos *media*, repercutindo-se na sua imagem profissional e pessoal. A situação só encontra reparação após o jogador ter recorrido à justiça do trabalho e esta ter acolhido a sua pretensão. Até lá tudo o que é divulgado resume-se ao despedimento por justa causa do atleta promovido pela sua entidade empregadora.

A 69.º vara do trabalho de SP, ao analisar a pretensão do jogador, considera nulo esse despedimento por não ter sido demonstrada pelo clube a verificação de justa causa<sup>169</sup>. Quanto aos danos morais, sustenta que o clube deveria ser responsabilizado pelo prejuízo à imagem profissional do jogador, porque ao puni-lo indevidamente sob a alegação de indisciplina, punição esta que culmina com o seu despedimento irregular e é amplamente noticiada na imprensa nacional, deprecia a imagem do atleta no restrito mercado do futebol profissional<sup>170</sup>. Todavia e na nossa opinião, os danos morais são mais amplos: não se trata somente da ofensa à dignidade profissional, mas, sobretudo, do prejuízo sofrido pela dignidade pessoal da vítima, enquanto valor absoluto e dimensão irreduzível da personalidade humana de que a dignidade profissional é uma simples manifestação. Tendo havido recurso por parte de ambas as partes desta decisão para o TRT, 2.ª região de SP, os juízes desembargadores mantêm a decisão da 69.ª vara do trabalho de SP, considerando lícita a desobediência do jogador à ordem de transferência do clube, mas reduzindo o valor da indemnização para 150.000 R\$ por reputá-la exagerada. Para além disso, o tribunal *ad quem* condena o clube a pagar, entre outras

---

<sup>169</sup> Parece-nos pela análise das notícias publicadas na imprensa à data dos fatos que o clube terá fundamentado a punição do jogador na hipótese prevista na al. h), do art. 482, da CLT: ato de indisciplina ou de insubordinação.

<sup>170</sup>[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=visualiza\\_noticia&id\\_caderno=20&id\\_noticia=5134](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=visualiza_noticia&id_caderno=20&id_noticia=5134), acessado em 15-07-2015.

coisas, os dias de suspensão e a multa prevista no art. 479, da CLT<sup>171</sup>. Não conformados, clube e jogador recorrem novamente, desta feita para o Supremo Tribunal de Justiça que não chega a apreciar o mérito da causa por falta de pressupostos formais em ambos os recursos. Contudo, o presidente deste órgão judiciário, no comentário que tece a propósito, frisa que a questão de fundo suscitada pelo caso *sub judicio* é muito interessante e que existe uma necessidade premente em debatê-la, pois ainda não há no direito desportivo uma posição clara sobre os limites ao "direito do clube em determinar que o atleta treine com este ou aquele grupo".

A solução dada pelos tribunais com fundamento nas disposições legais é suficiente? Por outras palavras, é feita justiça no caso *sub judice*? Quais as consequências jurídicas e práticas que advêm desta decisão? Entramos, agora, no âmago da questão. Assim e antes do mais, há que procurar qual a solução dada pela lei. De acordo com o respetivo regime jurídico (capítulo V, da "lei Pelé") aplicam-se ao praticante desportivo profissional as normas gerais da legislação laboral e da Segurança Social, ressalvadas as particularidades constantes desse mesmo regime (crf. art. 28, § 4, da "lei Pelé"). Por outro lado, no CTD tem de estar prevista, obrigatoriamente, uma cláusula compensatória desportiva<sup>172</sup>, devida pela entidade de prática desportiva ao atleta nas seguintes hipóteses: (i) rescisão decorrente do inadimplemento salarial; (ii) rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação laboral; (iii) dispensa imotivada do atleta (crf. incisos III a V, do § 5.º, do art. 28 *ex vi* art. 28, inciso II). Tendo como base os fatos concretos, se a questão *sub judice* fosse decidida nos termos da lei atual o tribunal, ao considerar o despedimento ilícito por ausência de justa causa, condenaria o clube ao pagamento da indemnização decorrente da aplicação daquela cláusula compensatória, em detrimento da aplicação da indemnização prevista no art. 479 da CLT<sup>173</sup>. Será o arbitramento desta compensação suficiente e adequado à reparação do dano moral sofrido pelo atleta? Tomando como referência a lei portuguesa, que prevê o assédio moral no art. 29.º, do CT'2009, o trabalhador ou candidato a emprego, vítima de assédio, pode requerer uma indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito, independentemente da rescisão ou não do seu contrato de trabalho (crf. art. 28.º, do CT'2009).

---

<sup>171</sup> Esta multa encontra-se hoje substituída pela cláusula compensatória desportiva (crf. inciso II, do art. 28, da "lei Pelé").

<sup>172</sup> Ver nota de rodapé anterior.

<sup>173</sup> Ver art. 28, inciso II, § 10, da "lei Pelé".

Tal quer dizer que, em teoria<sup>174</sup>, pode suceder que um trabalhador permaneça no seu local de trabalho e receba, simultaneamente, do seu empregador uma indemnização pela totalidade dos danos sofridos em virtude de ter sido vítima de assédio moral. Não existindo uma previsão legal idêntica no direito brasileiro, estamos em crer que a solução dada ao pleito poderia - mesmo assim - ter sido outra. O direito de ocupação efetiva é reconhecido aos praticantes desportivos profissionais desde a entrada em vigor da Lei 9.981, sendo, portanto, aplicável aquando da prática dos fatos. Tendo-se verificado e comprovado a violação daquela garantia legal e não havendo possibilidade, por falta de previsão legal, de recorrer à figura do assédio moral, o tribunal deveria ter determinado a reposição da legalidade, condenando o clube a reintegrar o jogador no grupo normal de trabalho<sup>175</sup>, caso este assim o desejasse. Atendendo a que a reintegração tem uma finalidade diversa da indemnização - visa recolocar o trabalhador no *statu quo ante* - defendemos que seria possível, com base na lei brasileira comum, como direito subsidiário face à lei laboral (crf. parág. único do art. 8º da LCT<sup>176</sup>), o trabalhador/jogador requerer uma indemnização pelos danos infligidos pela conduta ilícita e culposa do empregador/clube (crf. arts. 927<sup>177</sup>, 932, inciso III<sup>178</sup>, ambos do CC brasileiro). É dizer que deveria ser uma opção do jogador sair do clube, o que poderia até suceder por uma série de motivos pessoais e/ou profissionais<sup>179</sup>. Nesta segunda hipótese, o atleta poderia

---

<sup>174</sup> Dizemos em teoria, porque na prática supomos que sejam raras as situações em que um trabalhador queira permanecer num ambiente de trabalho degradado. O mais natural e frequente é que ocorrendo uma ofensa à dignidade do trabalhador que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, este opte por resolver o seu contrato de trabalho e receber uma indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos nos termos do art. 394.º e sgs., do CT'2009.

<sup>175</sup> Com salvaguarda de todos os seus direitos contratuais e legais, designadamente o respeito devido à sua categoria e antiguidade.

<sup>176</sup> Crf. parág. único do art. 8.º: “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.”

<sup>177</sup> Crf. art. 927 do CC brasileiro: “Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

<sup>178</sup> Crf. art. 932, inciso III: “São também responsáveis pela reparação civil: III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.”

<sup>179</sup> Assim, por exemplo, estando o ambiente de trabalho irremediavelmente comprometido e/ou tendo o jogador recebido, entretanto, uma proposta de trabalho atrativa por parte de outro clube.

considerar rescindido o seu contrato e pleitear a devida indenização com fundamento nas al. d) e e), do art. 483, da CLT, aplicável *ex vi* inciso 10, do art. 28, da "lei Pelé"<sup>180</sup>.

Como adverte Ricardo Frega Navia (Navia, 1999: 135):

“Esa imposibilidad que la norma tiene para garantizar el pleno ejercicio del derecho a la ocupación efectiva respecto del participar en las competiciones oficiales, produce un hueco que el empresario deportivo a veces utiliza para castigar a un deportista condenándolo a no disputar los partidos, a pesar que esta decisión no tenga fundamentos tácticos. En estos casos el deportista podría demandar el cumplimiento del ejercicio al derecho a ocuparse efectivamente, que fue conculcado por razones extradesportivas o solicitar la extinción del contrato por incumplimiento grave del empresario. Ello es en teoría, porque probar esta forma solapada de castigo es bastante difícil puesto que el empresario siempre podrá arguir (por más que no fuera cierto) que se tratam de decisiones tácticas. Desvirtuar este argumento es complicadísimo por su imposibilidad de objetivar esa decisión, ya que nos hallamos ante una materia opinable y que no siempre se rige por criterios lógicos y mensurables.”

## **B) Caso David Albelda<sup>181</sup>**

### **Treino em separado: é este um caso típico de assédio moral no desporto profissional?**

#### **Breve resumo dos fatos:**

David Albelda Aliques<sup>182</sup> (Albelda) presta à data dos fatos serviços como jogador de futebol profissional no Valencia Club de Fútbol SAD (Valência), estando o respetivo contrato de trabalho em vigor desde 01-07-1995<sup>183</sup>. Em 29-01-1998 este contrato é renovado fixando-se o seu termo a 30-06-2002. Posteriormente, são celebrados vários CTDs: a 3 de julho de 2000 (temporada 2000/2001), 30 de dezembro de 2003 (temporada 2003/04), 7 de setembro de 2005 (2005/06) e 29 de junho de 2007 (2007/08).

Em 29-06-2007 (com o último CTD em vigor), é firmado entre ambas as partes um novo CTD com início no dia da assinatura e término no dia 30-06-2012 (5 temporadas), estabelecendo-se aí melhores condições económicas e profissionais para o jogador. No referido contrato, fica estipulado que o jogador deveria indemnizar o clube, no montante de

---

<sup>180</sup> As hipóteses a que fazemos referência no texto são as seguintes: não cumprir o empregador as obrigações do contrato (alínea d); praticar o empregador ou seus representantes, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama (alínea e).

<sup>181</sup> Iremos efetuar um comentário ao caso que culmina com a sentença n.º 79, ditada pelo tribunal do trabalho n.º 13 de Valência (proc. n.º 10/2008), a 29-02-2008. Ver anexo A.

<sup>182</sup> Outros jogadores, Cañizares e Angulo, queixaram-se, também, de medidas adotadas pelo clube, na pessoa do seu treinador, que na ótica desses jogadores seriam violadoras de direitos e garantias legais e convencionais. Todavia, no texto iremos cingir-nos à situação jurídica do jogador Albelda.

<sup>183</sup> Data da assinatura do 1.º CTD, que é celebrado a termo: isto é, finda a 30-06-1998.

60.000.000€ (crf. art. 16.º, n.º 1<sup>184</sup>, do RD/1006/85<sup>185</sup>), caso rescindisse unilateralmente. O contrato não contempla previsão análoga para o caso da rescisão ser promovida pelo clube.

Por decisão de um novo treinador, Koeman, contratado em 02-11-2007 pelo Valência para treinar as equipas da 1.ª e a 2.ª divisão, o jogador, habitualmente titular, não é convocado para dois jogos das competições oficiais, sendo-lhe ainda retiradas as funções de capitão de equipa.

Em 17-12-2007, o referido treinador reúne com o Presidente do clube, Soler, 3 membros do Conselho de Administração e o Diretor Desportivo, Miguel Angel Ruiz, para lhes comunicar que por “problemas no vestiário era imprescindível tomar medidas e deixar de fora o jogador”. No dia seguinte, transmite, em conjunto com o 2.º treinador, a sua decisão ao jogador.

Em 19-12-2007, são publicadas no *site* do Valência as declarações do Vice-Presidente do clube, Enrique Lucas, reafirmando a decisão do treinador e do corpo técnico da equipa (de não convocar mais o jogador), reconhecendo a importância do mesmo para a história do clube e dando a entender ao público que a sua carreira profissional teria chegado ao fim.

Em 26-12-2007, o advogado de Albelda dirige uma comunicação escrita ao clube, alegando, entre outras coisas, a violação por parte do empregador do direito de ocupação efetiva do jogador e que a conduta do clube constitui justa causa de resolução do contrato pelo seu cliente (crf. art. 50.º, do ET, *ex vi* art. 16.º, n.º 2, do RD 1006/85).

Em 28-12-2007, o Presidente do Valencia anuncia aos *media* que o jogador não está despedido nem colocado a treinar em separado do resto da equipa. Explica ainda que a decisão do treinador é temporária, tomada segundo “critérios técnico-desportivos” e que não é prática do clube interferir em assuntos desta natureza.

Em 02-01-2008, o clube responde ao advogado do jogador, afirmando que não está a violar o direito de ocupação efetiva deste último, pois o jogador continua a fazer parte da equipa principal e a usufruir das mesmas condições laborais dos restantes colegas.

Desde o momento em que o treinador adopta a decisão supra referida, o jogador passa a treinar sozinho e afastado da equipa principal, nas instalações do clube em Paterna, enquanto os colegas de grupo continuam a treinar no Mestalla<sup>186</sup>.

---

<sup>184</sup> Crf. art. 16.º, n.º 1 do RD 1006/85: “La extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, sin causa imputable al club, dará a éste derecho, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la Jurisdicción Laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable.”

<sup>185</sup> Real Decreto 1006/85, de 26 de junho, que regula a relação laboral especial dos desportistas profissionais; disponível em [www.boe.es](http://www.boe.es).

### **Comentário**

No caso em análise, Albelda intenta no tribunal do trabalho uma ação contra a sua entidade empregadora (Valência), solicitando a extinção do seu contrato de trabalho com fundamento em atos e comportamentos adotados pelo clube, representado pela pessoa do treinador, que consubstanciam, no seu entendimento, as fases iniciais de uma situação de assédio moral<sup>187</sup>.

O assédio moral<sup>188</sup> tem várias sequelas: (i) macula diretamente a dignidade profissional do atleta; (ii) corrói o espírito de equipa; (iii) "mancha" a imagem pública, não só do clube que o pratica, como, também, a do futebol profissional em geral, principalmente por ser este um espetáculo de massas que desperta a curiosidade do público, tornando-se, destarte, num alvo rentável e apetecível para os órgãos de comunicação social (Olid Francisco e Pilar Colmenero, 2010: 66).

Não existe uma definição legal de assédio moral em Espanha: a Lei 7/2007, de 12 de abril (Estatuto Básico do Funcionário Público), é o único diploma legal que reconhece esta figura, embora não a defina<sup>189</sup>. Contudo, existem outras normas jurídicas que preveem distintos tipos de assédio, tais como o assédio sexual e em razão do género/discriminatório (Olid Francisco e

---

<sup>186</sup> Segundo o art. 8.º, al. a), do Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional (CCAFP), “los entrenamientos se realizarán en forma colectiva, salvo los casos de recuperación por enfermedad, lesión u otra causa justificada que deberá ser notificada por escrito al Futbolista.”

<sup>187</sup> Francisco de la Torre Olid e Pilar Conde Colmenero realizam um comentário muito interessante a este caso com vista a alcançar um triplo objetivo: (i) primeiramente, precisar os caracteres essenciais da figura do assédio moral à luz do que vem sendo definido pela doutrina e consolidado pela jurisprudência espanholas; (ii) após a fixação de um conceito de assédio moral, determinar se este ocorre *in casu* (objetivo jurídico-prático); (iii) por último e caso a resposta ao ponto anterior seja afirmativa, equacionar a aplicação ao caso do princípio do *favor laboratoris*. (Olid, Francisco e Pilar Colmenero, 2010: 59-71).

<sup>188</sup> Iremos focar a nossa análise na repercussão dos efeitos específicos do assédio moral na atividade dos jogadores de futebol profissional.

<sup>189</sup> Crf. art. 14.º, al. h), do EBFP: “Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio: Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.” Encontramos outra referência legal ao conceito de assédio no art. 8.º, n.º 13, do RDL 5/2000, de 4 de agosto, que aprova a Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, considerando-se aí o assédio sexual e o assédio discriminatório como infrações laborais muito graves; acessível em [www.boe.es](http://www.boe.es).

Pilar Colmenero, 2010: 67). Também o CCAFP<sup>190</sup> não prevê uma definição de assédio moral. Esta ausência de conceptualização normativa reforça a necessidade doutrinária de construção de uma definição deste fenómeno que possa servir como critério dogmático para a apreciação pelos tribunais dos casos concretos *sub judicio* (Olid Francisco e Pilar Colmenero, 2010: 67).

O caso Albeda suscita, desde logo, a análise da conduta típica sob a perspectiva da sua continuidade no tempo. Há quem sustente que ocorre aqui uma precipitação do jogador, pois este não espera tempo suficiente para que a ameaça se consolide, tornando-se real e efetiva. Gema S. Rodriguez (Rodríguez, 2009: 212) é da opinião que entre os fatos relatados pelo demandante e o acionamento da sua pretensão medeia tempo insuficiente - somente 15 dias - para que se possa concluir pela prática de assédio moral<sup>191</sup>. Questionamos: será razoável - quando é seguro existir um mal iminente e grave- ter de esperar que o dano ocorra? Ou que a ameaça se concretize? Outros Autores defendem, respondendo à nossa indagação, que não deveria ser necessário, nestas circunstâncias, aguardar pela dilação temporal que normalmente é exigida para a confirmação do assédio moral, atendendo, também, às particularidades de que se reveste a atividade do jogador de futebol profissional. Note-se que, no caso *sub judice*, o treinador assegura ao jogador nunca mais o convocar para as competições oficiais e que existem elementos objetivos, dados como provados em sede de audiência de julgamento, confirmativos do carácter definitivo desta decisão (Olid Francisco e Pilar Colmenero, 2010: 67)<sup>192</sup>.

Outra questão que este caso levanta prende-se com o fato do eventual assédio moral ter sido praticado pelo treinador. Terá este uma posição hierárquica superior no aparelho organizacional do clube? Em caso afirmativo, este dado seria um agravante da conduta: o

---

<sup>190</sup> Subscrito entre a Liga Nacional de Futebol Profissional (LNFP) e a Associação de Futebolistas Espanhóis (AFE), publicado no BOE, n.º 245, a 09.10.2014. Acessível em [www.boe.es](http://www.boe.es).

<sup>191</sup> Outros Autores (Olid Francisco e Pilar Colmenero, 2010: 67) defendem que, no caso particular dos jogadores de futebol profissional, seria suficiente que a conduta seja apta a ferir a sua dignidade profissional, prescindindo-se, assim, do elemento sistemático e intencional da conduta. Da nossa parte, consideramos que não é prudente nem aconselhável uma atitude tão radical, em que se omita por completo a existência de tais elementos, mas aceitamos que os mesmos tenham um peso mais comedido na avaliação do assédio moral no contexto específico do futebol profissional.

<sup>192</sup> Para sustentar o afirmado no texto, os Autores aí citados recorrem à ideia da função preventiva da responsabilidade civil. Segundo esta teoria, não é exigível que uma determinada conduta lesiva se prolongue no tempo, quando se sabe de antemão com base em dados objetivos que será duradoura e que a sua continuidade temporal só provocará um dano maior e irremediável.

abuso da posição de poder, ainda que só no plano fático<sup>193</sup>, tornaria o assédio mais lesivo e injusto. Note-se que esta conclusão não implica necessariamente que a assimetria esteja expressa no organigrama da empresa: há situações em que certas pessoas sem funções de chefia têm de fato uma posição dominante na empresa, exercendo uma influência decisiva na tomada de decisões. A sentença parece ignorar esta evidência ao concluir que esta desigualdade de poderes não se verifica *in casu*. Assim, concordamos com Francisco Olid e Pilar Colmenero quando estes Autores referem que, contrariamente ao que é afirmado pelo clube, uma decisão técnica do treinador (não voltar a convocar o jogador) torna-se definitiva por ter recebido o assentimento tácito da direção do clube, ocorrendo aqui uma espécie de delegação de poderes<sup>194</sup>.

A discussão judicial segue com a abordagem da seguinte questão: o direito de ocupação efetiva implica o direito do jogador de participar nas competições oficiais? O TSJ de Cantabria, a propósito de outro caso, dá um importante contributo à dilucidação desta problemática<sup>195</sup>:

“Lo que no puede hacerse es privar al jugador de toda expectativa, eliminando todas sus posibilidades de alcanzar la alienación, por muchos que eventualmente pudieran llegar a ser sus méritos.”

Naquela outra situação, o jogador não é inscrito na Federação Espanhola de Futebol e como tal está, juridicamente, impedido de jogar nas competições oficiais. No presente caso, esta impossibilidade jurídica não se verifica, havendo, sim, uma vontade declarada do treinador de não voltar a convocar o jogador e que, além do mais, não é modificada ou invalidada pelo clube, existindo, assim, uma espécie de assentimento tácito por parte do empregador (Olid Francisco e Pilar Colmenero, 2010: 68). Esta intenção é inclusive confirmada pelo treinador no decurso do julgamento, revelando-se difícil de aceitar e compreender a sua postura firme e irredutível, tanto mais que tomada sensivelmente um mês após ter sido contratado pelo clube. Que juízo isento poderia naquele momento fazer acerca das valias físicas e técnicas do jogador e da sua contribuição individual para o sucesso da

---

<sup>193</sup> A jurisprudência espanhola atual tem vindo a aplicar ao treinador o regime especial aplicável aos desportistas profissionais (RD 1006/85), [http://www.iusport.es/php2/index.php?option=com\\_content&task=view&id=410&Itemid=33](http://www.iusport.es/php2/index.php?option=com_content&task=view&id=410&Itemid=33), acessido a 28-07-2015.

<sup>194</sup> Os mesmos Autores aludem a outra questão muito interessante e relevante, mas que não tem lugar na economia desta investigação: a responsabilidade civil dos clubes pela tomada de decisão dos seus técnicos/treinadores.

<sup>195</sup> TSJ de Cantabria, (Sala de lo Social, Sección 1ª), Sentencia n.º 555/2003, de 16 abril, AS/2004/1263.

equipa, sobretudo quando é fato notório que ele é, habitualmente, titular, tendo disputado a maioria dos jogos dos campeonatos da liga espanhola e liga europa e sido convocado, por diversas vezes, para jogar na seleção espanhola. Além do mais, por estes motivos o jogador não poderia ser cedido a outro clube da mesma divisão (crf. art. 11.º, n.º 2, do RD 1006/85<sup>196</sup>), o que agrava ainda mais a situação do jogador, que só poderia continuar a jogar sendo contratado por um clube estrangeiro. Por outro lado, não se está perante uma daquelas situações extremas em que o clube se encontra impossibilitado ou com grande dificuldade de continuar a assumir as suas responsabilidades contratuais e legais para com o jogador. Temos aqui em mente aquelas situações em que devido a causas de natureza técnica, organizativa, económica, de produção, por excedente de mão-de-obra, entre outras, o clube se vê forçado a reduzir postos de trabalho (crf. art. 13.º, als. e) e f), do RD 1006/85, e arts. 51.º e 52.º, do ET, *ex vi* art. 21.º, do RD 1006/85). E ainda aquelas outras em que a rescisão é motivada por razões alheias à estrutura organizativa da empresa, imputáveis ao jogador, designadamente quando o seu comportamento revela uma diminuição continuada de rendimento dando fundamento ao seu despedimento (crf. arts. 13.º, al. h) e 15.º, n.º 2, ambos do RD 1006/1985). Assim, “no se entiende una actitud pasiva por parte del club ya que provoca un statu quo ante una situación que precisa solución: o contar efectivamente con el futbolista o prescindir de él utilizando las herramientas legales e justas con las que cuenta el empresário” (Olid Francisco e Pilar Colmenero, 2010: 68).

O caso termina com a resolução extrajudicial do conflito entre o jogador e o clube quando corre termos o recurso da decisão do tribunal de 1ª instância. Este acordo é sem dúvida produto da regularização e da pacificação das relações *inter partes*: o treinador é substituído e o novo técnico volta a convocar o jogador para competições oficiais e amistosas. Contudo, no plano do direito fica uma pergunta sem uma resposta definitiva: é este um caso típico de assédio moral no futebol profissional? Na opinião dos Autores que temos vindo a seguir muito de perto, não obstante o feliz desfecho é inegável a ocorrência de indícios fortes de assédio moral e o único pronunciamento jurídico que temos sobre esta situação é a decisão do tribunal de 1.ª instância (Olid Francisco e Pilar Colmenero, 2010: 69).

Por último, iremos referir alguns aspetos que na nossa ótica têm interesse e relevo para a apreciação do caso.

---

<sup>196</sup> Estatui o art. 11.º, n.º 2, do RD 1006/85: “El club o entidad deportiva deberá consentir la cesión temporal del deportista a otro club o entidad deportiva cuando a lo largo de toda una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público.”

O advogado do jogador intenta um “processo ordinário”, esteando a pretensão do jogador com fundamento na violação do art. 50.º, n.º 1, al. a), do ET. Segundo a jurisprudência dominante, apenas os comportamentos de extrema gravidade, imputáveis ao empregador, poderão ser subsumidos naquela norma, o que face à via processual utilizada teria de ser alegado e provado pelo autor. Contudo, o sobredito advogado poderia ter recorrido ao procedimento especial de tutela de direitos fundamentais, em que o seu cliente beneficia, dado o bem jurídico ameaçado e/ou atingido (a dignidade pessoal e profissional), da inversão do ónus da prova. Com efeito e segundo o art. 181.º, n.º 2, da Lei 36/2011, de 10 de outubro<sup>197</sup>, “una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.” (Olid Francisco e Pilar Colmenero, 2010: 70).

No caso específico dos jogadores de futebol profissional, o requisito da reiteração e/ou frequência no tempo de uma ameaça à integridade física e/ou moral pode revelar-se excessivo face à carreira curta e intensa destes praticantes desportivos: uma temporada no “banco” pode determinar, sem exagero, o fim prematuro dessa carreira. Em suma, dada a especialidade desta relação laboral seria necessário rever e adequar os pressupostos que têm servido de uma forma consensual e generalizada para as restantes relações laborais. Os Autores que temos vindo a citar apelam aqui à função preventiva e punitiva da responsabilidade civil como mecanismo de desvio e até superação dos obstáculos colocados pelo conceito tradicional de assédio moral. A questão essencial é a seguinte: quando há a certeza de um mal grave e iminente, que sentido faz aguardar pela sua materialização? É ou não isto que sucede quando o treinador afirma a sua intenção (reiterada, inclusive, em depoimento prestado perante um órgão jurisdicional) que não pretende convocar mais o jogador? Na opinião - que subscrevemos - destes Autores, a ameaça efetuada pelo treinador, dado o seu carácter convicto e estável, é suficiente para lesar a dignidade do profissional a que se dirige (Olid, Francisco e Pilar Colmenero, 2010: 70-71).

### **C) Caso Movilla<sup>198</sup>**

#### **Autonomia técnica do treinador *versus* direito à ocupação efetiva: são conciliáveis?**

---

<sup>197</sup> Ley 36/2011, de 10 de outubro, reguladora da jurisdição social, publicada em [www.boe.es](http://www.boe.es)

<sup>198</sup> Sentença do TSJ de Múrcia, n.º 714/2009, de 28 de julho (AS\2009\1789). Ver anexo B.

**Breve resumo dos fatos:**

Movilla, jogador de futebol profissional, presta serviços como jogador de futebol profissional para a equipa do Real Murcia Club de Fútbol, desde 31-08-2007. No CTD celebrado com a entidade empregadora, está estabelecido que o jogador teria direito a resolver unilateralmente o seu contrato, sem necessidade de invocar justa causa, a partir de 30-06-2008. Contudo, caso o fizesse antes desta data teria de indemnizar o clube pelos danos e prejuízos causados, objetivando-se esse dano em 15.000.000€<sup>199</sup>. Na hipótese da rescisão ocorrer por decisão imputável ao clube, este estaria obrigado a ressarcir o jogador pelo período de tempo em falta até ao termo do seu contrato, quantia que na altura dos fatos ascende ao montante de 450.000€ (Olid, Francisco e Pilar Colmenero, 2010: 62 [7]).

No decurso da preparação para a temporada de 2008/2009, o treinador da equipa, Javier Clemente, apresenta a lista dos jogadores com que conta, não constando dessa lista o nome do referido jogador. Segundo as indicações transmitidas pelo técnico à equipa, iriam realizar-se treinos separados: os jogadores convocados seriam treinados em Mondariz (Galícia) e os não convocados nas instalações do clube em Múrcia, estes últimos por um preparador físico de acordo com as recomendações fornecidas (por escrito) pelo treinador principal.

Esta situação afeta o equilíbrio psicossomático do jogador, que acaba por entrar de baixa a 12-09-2008, tendo-lhe sido diagnosticado um “transtorno ansioso depressivo.” O caso não chega a ter um “desfecho” nos tribunais do trabalho, porque o atleta é, entretanto, convocado por outro técnico (que substitui o anterior), voltando a ser integrado nos treinos da equipa principal e a participar como titular nos jogos oficiais (Olid, Francisco e Pilar Colmenero, 2010: 62 [7]).

**Comentário**

A lei geral espanhola, reconhecendo a natureza particular da relação de trabalho dos desportistas profissionais (crf. art. 2.º, n.º 1, al. d), do ET), remete a sua regulação para um diploma próprio, mais precisamente o RD 1006/85. O direito/dever de ocupação efetiva é expressamente reconhecido, neste diploma (art. 7.4), nos termos seguintes:

“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.”

---

<sup>199</sup> Em Portugal, esta possibilidade está prevista no art. 46.º, n.º 1, do CCT: “Pode clausular-se no contrato de trabalho desportivo o direito de o jogador fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor mediante o pagamento ao clube de uma indemnização fixada para o efeito”.

Entre nós e como vimos, é vedado aos clubes prejudicar as condições de prestação de trabalho dos jogadores, nomeadamente impedindo-os de prestar a sua atividade profissional inseridos no grupo normal de trabalho, exceto em situações especiais por razões de natureza médica ou técnica” (crf. art. 14.º, al. d), do CCT). A lei espanhola revela-se um pouco mais precisa na determinação das exceções admissíveis: situações de sanção ou lesão. Não obstante, no essencial podemos afirmar que o direito espanhol não se afasta muito do nosso, particularmente ao dar ênfase especial à dimensão propedêutica do direito à ocupação efetiva<sup>200</sup>. Esta compreensão radica, na opinião de José L. Seixas, no “mais elementar bom senso e clarividência” (Seixas, 2004: 169), pois esclarece o Autor que a escolha dos jogadores que irão disputar as competições oficiais cabe, em princípio, ao treinador ou a um preparador físico. É este profissional a pessoa que está na melhor posição para confirmar, a cada momento, quais são os jogadores mais bem preparados e aptos a representar a equipa que treina. Condicionar os poderes do treinador neste campo<sup>201</sup> seria ilógico e absurdo, podendo até comprometer o êxito da equipa caso este se veja forçado a escolher o jogador “A” ou “B”, sabendo-o, todavia, incapaz de desempenhar com êxito as tarefas exigidas. Além do mais e segundo as “leis do jogo”, existem regras a respeitar na composição das equipas e limitações à inscrição de jogadores nas provas oficiais<sup>202</sup>.

O direito de ocupação efetiva é, também e como dito no capítulo anterior, um dever do trabalhador. No caso particular do jogador de futebol profissional, este cumpre o seu dever de ocupação efetiva caso esteja à disposição do clube para jogar nas melhores condições físico-técnicas possíveis a cada momento (Sánchez, 2010: 210-213). Como corolário deste direito, a lei espanhola estabelece que, caso o jogador não possa jogar por motivos exclusivamente imputáveis ao clube, este tem o dever de continuar a pagar-lhe a sua retribuição sem o

---

<sup>200</sup> José L. Seixas (Seixas, 2004: 169) refere a este propósito a existência de duas dimensões incidíveis na prática desportiva profissional: a dimensão propedêutica (trabalho de treino e preparação) e a dimensão da competição (intervenção nas competições oficiais da modalidade).

<sup>201</sup> Crf. art. 14.º, al) b), do Contrato Coletivo de trabalho celebrado entre a LPFP e a ANTF, segundo o qual compete ao treinador, em exclusivo, a tomada de decisões em todas as matérias respeitantes a assuntos de natureza técnica, tática e física, diretamente relacionados com a atividade para que foi contratado, e, em especial proceder à escolha dos jogadores que integram a equipa em cada jogo. Disponível em [www.ligaportugal.pt](http://www.ligaportugal.pt).

<sup>202</sup> Em Portugal, estas regras são as estabelecidas pelos arts. 16.º e 57.º, do RCLFPF; disponível em [www.ligaportugal.pt](http://www.ligaportugal.pt).

correlativo direito de exigir-lhe a sua prestação em momento ulterior (crf. art. 30.º, do ET<sup>203</sup>, aplicável *ex vi* art. 21.º, do RD 1006/85<sup>204</sup>).

Assim e ainda que inexista uma garantia legal de participação efetiva nas competições oficiais, o direito à ocupação efetiva é desrespeitado quando o jogador se vê marginalizado de forma consciente e premeditada, motivada por fins extradesportivos e antijurídicos, tendo, designadamente, em vista a ostracização daquele e, por fim, a sua submissão a objetivos ilícitos do clube, tais como: (i) uma saída antecipada do jogador, sem o pagamento da devida indemnização; (ii) a garantia de renovação do contrato vigente ainda antes de findo o seu termo. Este tipo de conduta por parte dos clubes, normalmente da iniciativa dos treinadores, para além de violar o princípio da boa-fé na execução dos contratos, tem repercussões muito mais sérias e gravosas na vida profissional dos jogadores de futebol, comparativamente ao que sucede para a generalidade dos trabalhadores. Note-se que a vida profissional desses atletas profissionais é, por força das circunstâncias, especialmente curta, intensa e exigente, quer a nível físico, quer psicológico: uma temporada no banco pode, portanto e sem exagero, significar o fim antecipado da carreira destes profissionais. Por outro lado, não podemos ignorar o fato do futebol ser um espetáculo de/para massas, que se alimenta do júbilo e paixão do público. Assim, um jogador que não joga perde visibilidade, deixa de ser amado, sofrendo, conseqüentemente, uma baixa de cotação num mercado de trabalho restrito, exigente e cada vez mais competitivo, a nível nacional e internacional. A lei espanhola, reconhecendo a situação de especial vulnerabilidade dos jogadores que, fruto de opções técnicas dos treinadores, não têm a oportunidade de participar em nenhuma competição oficial ao longo de toda uma temporada, permite-lhes a sua cedência temporária para outro clube, sem que a isso se possa opor o clube originário<sup>205</sup>. Esta solução tem o mérito de tentar equilibrar o jogo de posições jogador/clube, reconhecendo-se, por um lado, a independência e autonomia técnica

---

<sup>203</sup> Crf. art. 30.º do ET: “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 hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.”

<sup>204</sup> O art. 21.º, do RD 1006/85, estabelece que o ET e demais legislação laboral de caráter geral serão aplicados ao CTD como regime supletivo, desde que não sejam incompatíveis com a natureza especial desta relação jusdesportiva.

<sup>205</sup> Crf. art. 11.º, n.º 2, do RD 1006/85: “El club o entidad deportiva deberá consentir la cesión temporal del deportista a otro club o entidad deportiva cuando a lo largo de toda una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público.” Segundo refere Francisco Rubio Sánchez (Sánchez, 2010: 211-212 [35]), esta solução legal é implementada após o conflito judicial que opôs o jogador Brend Schuster ao Barcelona FC, em que o atleta requer, precisamente, a rescisão do seu contrato por violação do direito de ocupação efetiva.

dos treinadores na altura de definir quem vai jogar e protegendo-se, por outro lado, os interesses dos jogadores de modo a evitar a sua despromoção profissional.

No caso em análise, o jogador requer: (i) a rescisão por justa causa do seu contrato de trabalho com fundamento na violação do direito à ocupação efetiva (crf. art. 7.º, n.º 4, do RD 1006/85); (ii) o pagamento da indemnização contratualmente fixada; (iii) uma indemnização adicional de 1.500.000€ por prejuízos materiais e morais derivados da violação de direitos fundamentais (crf. arts. 7.4, 7.5, 15.1 e 16.2, do RD 1006/85; arts. 4.2, al. a) e 50.1, al. c), do ET; art. 8.º, al. a), do Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional / CCAFP<sup>206</sup>).

A questão é decidida tendo como referência o conteúdo legal do direito de ocupação efetiva com os contornos e desenvolvimentos supra referidos<sup>207</sup>. Face à factualidade dada como provada, os tribunais procuram averiguar se teria ocorrido *in casu* uma violação daquele direito. Com efeito, verifica-se uma divisão da equipa de trabalho, fazendo o jogador parte do grupo dos “não convocados”. Também há treinos separados, em centros de treinamento distintos, mas daqui não decorre necessariamente que tenha existido violação do direito de ocupação efetiva. O CCAFP recomenda que os treinos se realizem de forma coletiva, a não ser que ocorram sanções ou lesões ou outros motivos justificativos, devendo esses fundamentos ser comunicados por escrito ao jogador. Contudo, dos fatos provados conclui-se que o jogador tem um treino adequado dentro dos parâmetros definidos pelo direito à ocupação efetiva: a preparação é orientada por um preparador físico, na presença de um médico e de um massagista, segundo as orientações escritas deixadas pelo treinador principal, que não se encontra no centro de treinos por estar ocupado com a preparação da pré-temporada dos jogadores convocados. As instruções são dadas precisamente para que o jogador e os restantes elementos que estão a treinar com ele estejam nas melhores condições físico-técnicas aquando da concentração de toda a equipa. É isto mesmo que acaba por

---

<sup>206</sup> Crf. art. 8.º, al. a), do CCAFP: “Serán decididos por el Club/SAD o Entrenador y comunicados a los Futbolistas con la necesaria antelación. Los entrenamientos se realizarán en forma colectiva, salvo los casos de recuperación por enfermedad, lesión u otra causa justificada que deberá ser notificada por escrito al Futbolista.”

<sup>207</sup> Iremos comentar aqui a decisão do TSJ de Murcia, n.º 714/2009, de 28 de julho, que confirma a sentença n.º 108, do tribunal do trabalho n.º 1 de Murcia, de 9 março de 2009 (proc. n.º 996/08), sendo que a decisão recorrida considera, em síntese, não ter ocorrido justa causa de rescisão do contrato de trabalho por parte do jogador, nomeadamente violação do seu direito de ocupação efetiva, assédio moral nem qualquer outra violação à integridade física e moral ou a qualquer outro direito fundamental.

sucedem, pois logo que o jogador tem alta médica incorpora os treinos da equipa principal e é convocado para uma competição oficial<sup>208</sup>. A justiça do trabalho considera que a decisão do treinador de não convocar o jogador para os jogos oficiais (numa dada época desportiva) não lesa o seu direito à ocupação efetiva, pois é tomada dentro do quadro de poderes constitutivo da autonomia técnica e funcional do responsável técnico, contratual e legalmente reconhecida. A conduta do clube na pessoa dos seus legais representantes é, também, apreciada pelas instâncias judiciais: deveria o clube ter-se pronunciado sobre a decisão do treinador? A resposta é negativa. Na opinião dos juízes e à luz do direito aplicável, o clube não tem o poder de imiscuir-se nas decisões técnicas dos treinadores, tanto mais que é prática comum essa competência ser, convencionalmente, atribuída àqueles técnicos, existindo, assim, uma espécie de “delegação de poderes”. A este respeito, o TSJ de Múrcia formula o seguinte raciocínio que em muito contribui para fixar os contornos prático-jurídicos do direito à ocupação efetiva:

“Pudiendo el club o el entrenador prescindir de los servicios del deportista cuando se trata de celebrar partidos o competiciones ante el público, por considerar que de esa manera se pueden obtener mejores resultados debido a que el jugador no reúne las condiciones de preparación o de esfuerzo y compromiso que la competición exige. En ningún caso se le puede negar la participación en los entrenamientos, ni apartarlo de las demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio posterior de las tareas deportivas, y ello con la exclusiva finalidad de mantener una adecuada preparación y una forma física idónea para cuando deba participar con el equipo.”

Quanto à alegada violação de direitos fundamentais na modalidade de assédio moral, o TSJ é bastante assertivo:

“Cuando se alega vulneración de derechos fundamentales corresponde al trabajador, cuando menos, la alegación y prueba de “indicios razonables” de que la actuación empresarial lesiona algún derecho de esta naturaleza. Una vez cumplida, em su xasi, esta obligación del trabajador, recaerá sobre la empresa demandada la carga de probar que su actuación tuvo una causa justificada y obedeció a circunstancias diferentes a la vulneración de derechos fundamentales, tal y como vienen estableciendo el Tribunal Constitucionale y el Tribunal Supremo<sup>209</sup>”.

Na nossa opinião, o caso presente dá um importante contributo à delimitação dos contornos do direito de ocupação efetiva, direito este que assume uma feição particular no caso dos jogadores profissionais de futebol. Assim, parece-nos que não se trata de uma situação subsumível na hipótese de assédio moral. Os direitos do jogador não são,

---

<sup>208</sup> Não obstante aqui tenha, também, relevância o fato de ter sido, entretanto, contratado outro treinador.

<sup>209</sup> O jogador imputa a debilitação do seu estado físico-psíquico à atuação do clube, mas não logra demonstrar esse fato, tendo decaído este argumento.

verdadeiramente, postos em causa, desde logo porque ele retorna aos treinos da equipa principal após ter recebido a sua alta médica. Aliás: na altura em que decorre o prazo inicial para inscrições, o jogador não poderia ter sido convocado por encontrar-se de baixa médica<sup>210</sup>.

Em suma, o que ocorre na interpretação das instâncias judiciais resume-se a uma decisão técnica e temporária do treinador da equipa, que opta, legitimamente e em determinado momento, por "apostar" em outros jogadores.

#### **D) Caso Féher<sup>211</sup>**

##### **Abuso do direito ou assédio moral?**

###### **Breve resumo dos fatos**

O jogador Milkos Fehér assina um Contrato de Trabalho Desportivo (CTD), a 10-07-1998 e por 4 épocas, com o FC Porto, com início a 01-08-1998 e término a 31-07-2002. Sucede que no 2.<sup>a</sup> ano de execução do referido contrato, o jogador - que nem sempre integra a equipa principal - aceita ser cedido pelas 2 épocas desportivas seguintes a 2 clubes menos renomados, embora da 1.<sup>a</sup> divisão. Quando regressa ao clube de origem, no último ano do seu contrato, é colocado na equipa "B", alegadamente por ter recusado uma proposta de renovação contratual. Acresce que não volta a treinar com a equipa principal nem é convocado para as competições oficiais e mesmo na equipa "B" vê-se, algumas vezes, obrigado por determinação do técnico a treinar à parte.

O nome e a imagem do jogador são fortemente abalados, deixando este de ser positivamente referenciado, quer pelos seus pares, quer pelo público em geral.

Não obstante tudo isto, o FC Porto remete, a 30-04-2002 e para a morada do jogador, uma carta na qual expressa a sua vontade de renovar o CTD por mais 3 épocas, com início a 01-07-2002 e fim a 30-07-2005, nos termos e para os efeitos previstos nos arts. 206.º, n.º 2, do Regulamento Geral da Liga Portuguesa de Futebol Profissional (RGLPFP) e 33.º, n.º 2, do CCT<sup>212</sup>. O jogador não responde a esta carta e decide assinar um novo CTD com o Sport

---

<sup>210</sup> A título de curiosidade, o jogador que, por qualquer motivo, se encontre de baixa por incapacidade temporal, tem direito a receber do clube ou SAD a quantia remanescente (não paga pela segurança social ou entidade patronal mutuária) até perfazer 100% da sua retribuição, situação que se manterá até que obtenha alta médica ou cesse o seu contrato (crf. art. 33.º, do CCT).

<sup>211</sup> Processo n.º 03-CA/2002, decidido pela Comissão Arbitral Paritária (CAP), a 23-01-2004, e pelo Plenário da CAP (proc. n.º 03-CA/2002), a 10-12-2004. Ver Anexo C.

<sup>212</sup> Tendo enviado cópia da referida comunicação à LPFP e ao SJPF. No Ac. da CAP e do seu Plenário, é referida uma proposta de renovação por 4 épocas desportivas, mas pela data de início e fim do

Lisboa Benfica (SLB), por 4 épocas desportivas, com início a 01-08-2002 e termo a 31-08-2006.

O FC Porto vem requerer junto da CAP o pagamento da compensação pela formação do jogador, nos termos do art. 209.º n.º 1, aplicável *ex vi* art. 203.º, n.º 2, ambos do do RGLPFP, uma vez que a mesma não é, voluntariamente, satisfeita pelo SLB.

### **Comentário**

Ao pedido referido acima, o SLB contra-alega invocando a nulidade da comunicação ao jogador por abuso do direito (crf. art. 334.º, do CC), uma vez que, atendendo à conduta anterior do clube, essa comunicação não visa obter o concurso desportivo e laboral do jogador, mas unicamente impedi-lo de celebrar um novo contrato de trabalho com outro clube. Sustenta-se que, em verdadeiro rigor, o jogador é arditosamente colocado “entre a espada e a parede”: ou aceita a renovação e continua sem participar nas competições oficiais ou recusa a renovação e os clubes eventualmente interessados negar-se-iam a contratá-lo face à elevadíssima compensação pela “formação ou promoção” que o FC Porto exigiria.

A CAP decide favoravelmente ao FC Porto. Assim e com base na prova produzida, nomeadamente a partir do testemunho dos treinadores do jogador, forma a convicção de que a falta de vontade do jogador em renovar o CTD deve-se, sobretudo, ao mau relacionamento do seu agente com o FC Porto, o qual se reflete negativamente na relação laboral. Além do mais e segundo a CAP, não faz sentido o FC Porto não querer renovar o contrato com o jogador e estar, simultaneamente, disposto a oferecer-lhe uma soma avultada de dinheiro para o manter no clube<sup>213</sup>.

O SLB recorre desta decisão para o plenário da CAP que, após realizar o enquadramento jurídico dos fatos, identifica a questão de fundo: i.é, tem ou não o recorrido direito à compensação pela formação?

---

contrato proposto deduzimos que tenha ocorrido um lapso de escrita que tomamos a liberdade de corrigir.

<sup>213</sup> Após ter verificado se há violação dos arts. 201.º, 206.º, n.º 2, ambos do RGLPFP e arts. 28.º e 33.º, n.º 2, ambos do CCT, a CAP pondera outras questões jurídicas suscitadas pelo presente caso: (i) o clube tem direito à compensação pela formação e valorização do jogador prevista nos referidos arts? (ii) sendo a resposta afirmativa, qual o montante exigível? A CAP acaba por concluir que ocorre um investimento na formação profissional do jogador que avalia no montante de 600.000€. Esta quantia deve ser suportada pelo novo clube, nos termos do art. 33.º, n.º 1, do CCT, e pode, em última instância, ser satisfeita voluntariamente pelo jogador (crf. art. 32.º, n.º 4, do CCT).

Analisada a matéria provada, conclui ser manifesto onexo causal entre a recusa da renovação e a colocação do jogador na equipa “B”, considerando todo o processo de comunicação da renovação uma forma de pressão e intimidação contra a liberdade contratual do jogador. O Ac. refere ainda que esta atitude é recorrente na vida desportiva do futebol português, sendo usual os clubes utilizarem as equipas B como uma espécie de “solitária para jogadores de futebol que militam nas equipas principais e que por esta ou aquela razão entram em conflito com a sua entidade patronal.” Esta é, precisamente, uma das formas de violação do direito de ocupação efetiva que identificamos no capítulo anterior. Com efeito e ainda que a lei não garanta ao jogador a participação na competição, estabelece um conteúdo mínimo para este direito no sentido de que as entidades empregadoras estão obrigadas a proporcionar aos praticantes desportivos as condições necessárias à participação desportiva (crf. art. 12.º, al. a), da Lei 28/98). Questionamos: como poderá um jogador usufruir de tais condições quando é colocado de forma sistemática e permanente a treinar e a jogar numa equipa secundária<sup>214</sup>? Para além da presença do elemento temporal<sup>215</sup>, verifica-se *in casu* uma clara intenção de exercer pressão sobre o jogador de modo a levá-lo a renovar o seu contrato de trabalho. Esta conduta, não apenas ofende a liberdade contratual do atleta - que é um valor constitucional e legalmente protegido (crf., respetivamente, arts. 47.º, da CRP, e 18.º, n.º 1, da Lei 28/98 -, como é, na nossa opinião, um caso paradigmático de assédio moral no contexto do futebol profissional (crf. art. 29.º, do CT´2009). Aqui e ao contrário do que sucede, tradicionalmente, nas relações de trabalho comuns, o empregador não tem em vista a “expulsão” do trabalhador do seio da organização, mas, sim e entre outros fins específicos<sup>216</sup>, a não saída do mesmo: i.é, a renovação do seu contrato de trabalho.

O plenário da CAP afirma que o comportamento do FC Clube do Porto, para além de condicionar e a liberdade contratual do atleta, pauta-se pela total indiferença face aos interesses pessoais e profissionais do jogador, pois ou este aceita a proposta de renovação continuando muito provavelmente a “vegetar” na equipa “B” ou noutra equipa secundária ou não a aceita e teria poucas hipóteses de vir a ser contratado por um novo clube em virtude do altíssimo valor da compensação requerida (4.000.000€).

---

<sup>214</sup> Fica ainda provado que mesmo na equipa B o jogador nem sempre constitui opção, na medida em que é convocado apenas por 6 vezes.

<sup>215</sup> Elemento que nos casos de assédio no futebol profissional não consideramos que tenha a relevância que lhe é dada nas relações de trabalho comuns, nomeadamente atendendo às especificidades daquela relação laboral, que é muito mais curta e intensa do que as restantes.

<sup>216</sup> Por exemplo, a renegociação das condições laborais num sentido desfavorável ao jogador, designadamente mediante a aceitação de um salário mais baixo.

Destarte, entende-se que, ao lançar mão do art. 206.º, do RGLPFP, o FC do Porto procede de forma abusiva, na medida em que animado do único propósito de obstar a que o jogador se transfira para outro clube, querendo aproveitar-se de uma situação que sabe não ser a mais correta e adequada: durante o último ano de contrato, nada faz para valorizar o homem e o desportista mantendo-o fora da equipa principal e das competições oficiais. O plenário da CAP considera, portanto, este comportamento ilegítimo à luz do disposto no art. 334.º, do CC, e ferido de nulidade, nos termos do art. 294.º, do mesmo diploma legal. Reproduzimos aqui um excerto do referido Ac.:

“ (...) Regressado ao CLUBE/SAD A foi-lhe proposta a renovação do contrato, o jogador recusou. Diz-nos a matéria de facto “porque regressou o contrato, passou a integrar a equipa “B” (facto 35); a não mais treinar com o plantel da equipa principal e mesmo quanto à equipa “B” foi no máximo convocado 9 vezes, apesar da factualidade provada poder ser interpretada no sentido de ter sido convocado por 6 vezes, das quais 3 ficou no banco; por vezes, foi obrigado a treinar à parte. **Com todo o respeito se isto não configura uma situação persecutória relativamente a um jogador que cometeu o pecado da “não renovação”, então temos que repensar o balizamento de tal conceito**”.

Em conclusão: embora se reconheça o esforço posto pelo FC do Porto na formação e valorização do jogador, ao permitir que durante 2 anos de contrato seja transferido para outras equipas da 1.ª liga, não se julga que o direito à compensação possa ser estribado nas disposições legais e regulamentares supra referidas, atendendo à sua *ratio legis* e ao comportamento abusivo da entidade empregadora ao invocá-las como fundamento da sua pretensão. Em todo o caso e na ausência de normas específicas, o plenário da CAP admite com base nos princípios gerais vertidos, respetivamente, nos arts. 18.º, n.º 2, da Lei 28/98, e 201.º, do RGLPFP, (os quais preveem a possibilidade de ser estipulada uma compensação a título de promoção ou valorização do praticante desportivo), fixar a favor do recorrente uma indemnização de 600.000€, calculada mediante critérios de equidade que contemplem, também, o valor atual de mercado do jogador em causa.

### **E) Caso Antonio Barrágan<sup>217</sup>**

**O assédio moral no direito desportivo: justifica um tratamento jurídico autónomo face à rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador?**

#### **Fatos provados:**

---

<sup>217</sup> AS\2004\1263; Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sentencia n.º 555/2003, de 16 de abril. Ver anexo D.

Antonio Barragán celebra um CTD com o Deportivo de la Coruña, com a categoria profissional de “Jogador da 1.ª divisão” e por 3 temporadas (com término a 30-06-2001<sup>218</sup>). Ambas as partes acordam na formalização do contrato perante os organismos desportivos competentes<sup>219</sup> e na tramitação da respetiva ficha federativa<sup>220</sup>.

Em 31-01-2001, o clube decide dar baixa da ficha federativa do jogador junto da FEF. Embora o jogador tenha continuado a participar nos treinos e em jogos amistosos do clube, a baixa da sua ficha federativa impossibilita-o de participar nos jogos oficiais da liga nacional da 1.ª divisão<sup>221</sup>.

O jogador requer: (i) a rescisão do seu contrato de trabalho por entender que a baixa na sua ficha federativa, para além de constituir uma modificação unilateral, substancial e grave das condições de execução do mesmo, traduz uma violação do direito à ocupação efetiva (crf., respetivamente, arts. 7.4, do RD 1006/85, e 50.º, n.º 1, al. a), do ET, aplicável *ex vi* 16.º, n.º 2, do RD 1006/85); (ii) a indemnização devida por despedimento ilícito (crf. arts. 56.º, aplicável *ex vi* 50.º, n.º 2, ambos do ET).

Tanto o tribunal de 1.ª instância como o tribunal de recurso não têm a oportunidade, na primeira apreciação a este caso, de pronunciar-se sobre a pretensão do jogador, pois no momento da elaboração da sentença a relação laboral cessara por caducidade.

Assim e inconformado com este desfecho, o jogador recorre, novamente, à justiça do trabalho, tendo por base os mesmos fundamentos jurídicos e em virtude de considerar que o

---

<sup>218</sup> Crf. art. 6.º, do RD 1006/85 “La relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada (...).”

<sup>219</sup> Em Espanha, a Liga Nacional de Futebol Profissional (LNFP) e a Real Federação Espanhola de Futebol (RFEF). Resulta da leitura conjugada dos arts. 32.º, n.º 4, da Ley 10/1990, de 15 de octubre, e 7.1, do RD 1835/91, de 20 de diciembre, a necessidade do registo do contrato na Federação Desportiva da modalidade a que diz respeito a atividade contratada, sob pena do praticante desportivo ficar impedido de participar nas provas oficiais. Também em Portugal a participação do praticante desportivo em competições promovidas por uma federação dotada de utilidade pública desportiva depende de prévio registo do contrato de trabalho desportivo na respetiva federação (crf. art. 6.º, da Lei 28/98).

<sup>220</sup> Segundo a cláusula 7.ª, do CTD, “ambas partes convienen la formalización del presente contrato de trabajo profesional y demás documentación necesaria, ante la Liga Nacional de Fútbol Profesional y Real Federación Española de Fútbol, quedando obligados a transcribir lo aquactado, en los formulados por ambos Organismos Deportivos.”

<sup>221</sup> Em Espanha e segundo o art. 121.º, n.º 1, do Regulamento Geral da RFEF (disponível em [http://cdn1.sefutbol.com/sites/default/files/pdf/REGLAMENTO\\_GENERAL\\_2015-2016.pdf](http://cdn1.sefutbol.com/sites/default/files/pdf/REGLAMENTO_GENERAL_2015-2016.pdf)), tratando-se da 1.ª divisão podem ser inscritos até ao dia 15 de setembro um número máximo de 25 jogadores por equipa, sendo que somente 5 podem ser nacionais de um país externo à UE. Existe ainda a possibilidade de uma 2.ª inscrição até ao dia 31 de janeiro.

fato da relação laboral ter terminado não neutraliza os prejuízos sofridos. Reapreciado o caso pelas 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> instâncias, quer-nos, contudo, parecer que ele é analisado à luz do instituto da responsabilidade civil extracontratual, por não estar já em vigor a relação de trabalho<sup>222</sup>.

### **Comentário**

A maioria da jurisprudência espanhola tem entendido que apenas são subsumíveis na al. a), do art. 50.º, do ET<sup>223</sup>, as situações que revelem, inquestionavelmente, um incumprimento grave do empresário<sup>224</sup>. Por este motivo, a questão da violação do direito de ocupação efetiva dos jogadores profissionais de futebol tem sido acolhida pela justiça do trabalho e sustentada pela doutrina espanhola com base, sobretudo, na al. c), do art. 50.º, do ET<sup>225</sup>, que funciona aqui como uma espécie de cláusula-geral residual (Carro *apud* Silvero, 2008: 278 [758]). Também têm sido excluídas do âmbito da al. a), do art. 50.º, do ET, as questões de redução de categoria profissional, assim como as relacionadas com quaisquer irregularidades na ficha federativa<sup>226</sup>. Esta última questão tem sido interpretada pelas instâncias judiciais como uma situação acautelada pela referida cláusula-geral. Como dito antes e de acordo com o art. 32.4, da Ley del Deporte, a posse da ficha federativa é condição *sine qua non* de participação na competição desportiva. Lamentavelmente, muitos clubes espanhóis têm no seu plantel jogadores com contrato de trabalho válido e eficaz, mas que não podem participar nas provas oficiais porque esses clubes não providenciaram a obtenção daquele documento por uma questão de contenção de custos (Silvero, 2008: 279). Esta conduta (da responsabilidade

---

<sup>222</sup> Remetemos o leitor para as considerações mais desenvolvidas que são feitas a respeito da tramitação deste processo quando tratamos a questão da "baixa da ficha federativa" como uma das formas possíveis de violação do direito de ocupação efetiva dos jogadores de futebol profissional.

<sup>223</sup> Segundo o disposto no art. 50.º, n.º 1, al. a), do ET são “causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 de esta Ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.”

<sup>224</sup> Emilio Silvero (Silvero, 2008: 276-277) considera que a colocação de jogadores habitualmente titulares a jogar em equipas secundárias, equivalentes às nossas equipas “B”, seria subsumível pela sua gravidade nesta alínea a), do art. 50.º, do ET. Todavia, não desenvolve muito esta questão por a mesma ser mais frequente noutros países, tais como Portugal e Itália.

<sup>225</sup> Estatui o art. 50.º, n.º 1, al. c), do ET que constitui “causa justa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario (...).”

<sup>226</sup> Tal como a questão mais comum da não inscrição dos jogadores junto das entidades desportivas competentes.

exclusiva dos clubes) afeta a formação e valorização profissional dos jogadores, a sua imagem e reputação públicas e viola claramente o direito à ocupação efetiva.

A jurisprudência espanhola - apesar de inicialmente não ter atribuído esta importância à falta de ficha federativa argumentando que o jogador sempre poderia treinar, participar em jogos amistosos ou até mesmo em certos tipos de competição oficiais<sup>227</sup> - tem vindo, não só a reconhecer a relevância da questão, como a considerá-la uma manifesta violação do direito de ocupação efetiva do praticante desportivo<sup>228</sup>. Assim e com base numa interpretação teleológica e sistemática, que supera uma leitura simplista e literal do art. 7.4, do RD 1006/85, o direito de ocupação efetiva tem vindo a ganhar uma dimensão mais ampla e axiologicamente ajustada à realidade.

Após este enquadramento doutrinário e jurisprudencial, regressemos ao caso em análise<sup>229</sup>. O tribunal de 1.ª instância, fazendo uma interpretação literal do teor do art. 7.4., do RD 1006/85, considera que não haveria, aqui e com fundamento na baixa promovida pelo clube da ficha federativa do jogador, uma violação do direito de ocupação efetiva. Inconformado, o autor recorre para o TSJ de Cantabria. Este tribunal afasta a exceção de caso julgado alegada pela contraparte, autonomizando, juridicamente, as questões seguintes: (i) na situação transitada em julgado, trata-se de uma resolução contratual por justa causa em que se reclama uma compensação pela perda do emprego (crf. art. 16.2, do RD 1006/85); agora, pretende-se, diferentemente, aferir da violação (ou não) de obrigações contratuais por parte do clube; (ii) determinar se a baixa na licença federativa pode configurar uma forma de violação do direito de ocupação efetiva; (iii) se estando presentes todos os pressupostos da responsabilidade civil extracontratual por fatos ilícitos, dever-se-á ou não indemnizar (e em que montante) o ex-jogador, nos termos gerais dispostos no art. 1101.º, do CC espanhol<sup>230</sup>.

A baixa da ficha federativa constitui uma violação do direito de ocupação efetiva? O tribunal *a quo* - como afirmamos atrás - responde negativamente considerando que a lei apenas garante ao jogador (à exceção dos casos de sanção ou lesão) a participação nos treinos

---

<sup>227</sup> Veja-se, entre outras, STSJ Andalucía, de 30 de outubro de 1998 (AS 1998, 7717).

<sup>228</sup> Por eg, STSJ Castilla-La Mancha, de 27-06-2005 (AS 2005, 1694); STSJ Madrid, de 26-04-2006 (AS 2006, 1880); e, recentemente, STSJ Galicia, de 06-11-2007, que considera a não tramitação da licença desportiva como justa causa de resolução do contrato por iniciativa do jogador, tendo por base o disposto no art. 50.º, n.º 1, al. a), do ET (Silvero, 2008: 280).

<sup>229</sup> Iremos realizar o nosso comentário a partir da reapreciação do caso pelos tribunais do trabalho, dado que da primeira vez (como dito em texto) não tiveram sequer a oportunidade de conhecer das questões de fundo aqui suscitadas.

<sup>230</sup> Veja-se nota de rodapé n.º 136.

e demais atividades instrumentais e preparatórias da atividade desportiva. Contudo, o tribunal *ad quem* analisa a questão numa perspetiva inovadora: não basta que o desportista treine para que a entidade empregadora desportiva cumpra com a sua obrigação, dado que o treino tem como finalidade principal a participação na competição oficial. Assim, nenhum jogador celebra um CTD somente para treinar, já que treina, sobretudo, para jogar. Ainda que a falta de inscrição na FEF ou a não tramitação/baixa na respetiva ficha federativa não esvazie totalmente a atividade do jogador, não pode ignorar-se o carácter essencial ou central que a competição assume no futebol profissional. Por outro lado e sendo certo que nenhum jogador tem garantida à partida a sua participação nessa competição oficial, uma vez que esta é o resultado de decisões técnicas dos treinadores, devem, todavia, ser assegurados ao atleta os meios materiais, humanos e formais que lhe permitam alcançar aquele objetivo principal. Se ele se concretizará (ou não) dependerá, para além das opções técnicas e táticas do treinador da equipa, acima de tudo dos seus méritos. Porém e em definitivo, como poderá o jogador demonstrá-los se não tiver a oportunidade por falta da respetiva licença oficial de revelar-se em campo? Sustentamos, pois, que, sempre que um clube não tramita/dá baixa na ficha federativa de um jogador, viola o seu direito à ocupação efetiva, na medida em que priva o atleta de toda e qualquer expectativa de participar na competição por muitos que venham a ser os méritos revelados e/ou as capacidades físico-psíquicas demonstradas. No caso “Albelda” verifica-se - como referido antes - uma impossibilidade prática de participação, aqui dá-se uma impossibilidade jurídica, que o tribunal *ad quem* sintetiza bem na seguinte fórmula:

“Aunque ninguno de estos últimos tenga derecho a tal participación, puesto que la alineación la decidirá la empresa mediante sus decisiones técnicas, lo que sí existe es un derecho a tener la oportunidad de participar, puesto que el entrenamiento y demás actividades que constituyen la ocupación del futbolista tienen una finalidad, que es esa”. E acrescenta: “Los propios méritos del jugador y las decisiones técnicas del club determinarán finalmente si esa oportunidad se alcanza con éxito, pero lo que no puede hacerse es privar al jugador de toda expectativa, eliminando todas sus posibilidades de alcanzar la alineación, por muchos que eventualmente pudieran llegar a ser sus méritos.”

Se um clube tem justa causa para dispensar um jogador deve servir-se dos meios jurídicos à sua disposição (crf. arts. 13.º, al. h) e 15.º, ambos do RD 1006/85) e não coagi-lo de forma desleal e abusiva a promover o seu próprio despedimento através da atribuição de tarefas absurdas e/ou desvinculadas da finalidade do seu contrato: a participação nas competições oficiais.

No que se refere à questão indemnizatória, o tribunal de recurso decide, pelos motivos supra expostos, condenar o clube a ressarcir os danos causados à dignidade e imagem profissional do jogador, fixando a indemnização no montante de 30.000€.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resulta da atual conceção legal de assédio que o dano essencial decorrente da sua prática consiste na lesão da dignidade da pessoa que trabalha. A lesão da dignidade pessoal e profissional é perspetivado pela nossa ordem jurídica como um desvalor objetivo. Assim, a sua avaliação não se encontra dependente de outros fatores, tais como a maior ou menor resiliência das suas vítimas e/ou a ocorrência de danos psicossomáticos efetivos<sup>231</sup>.

O CT'2009 consagra um conceito amplo de assédio abrangendo, quer o assédio discriminatório, quer o assédio não discriminatório (art. 29.º, n.º<sup>1</sup><sup>232</sup>). Contudo, a evolução doutrinário-jurisprudencial operada nesta sede não nos esclarece ainda algumas dúvidas, nomeadamente a questão de saber se é aplicável ao assédio não discriminatório o regime especial inerente ao princípio da não discriminação. Com efeito, a lei remete apenas para este regime no que concerne à previsão de indemnização por ato discriminatório (art. 28.º, aplicável *ex vi* art. 29.º, n.º 3), sendo pertinente interrogar-nos se é aplicável (ou não) às duas modalidades de assédio a presunção estabelecida a favor do trabalhador no art. 25.º, n.º 5.

Também o reconhecimento da prática de assédio não intencional não é consensual na nossa doutrina, existindo Autores que consideram a afirmação dessa prática duvidosa ou até mesmo insustentável de um ponto de vista jurídico<sup>233</sup>. Contudo, para a maioria da doutrina a questão não se coloca face à clareza da lei “com o objectivo ou o efeito”, incluindo-se aqui, quer os casos em que existe intenção do assediante de afetar a dignidade do lesado, quer aqueles outros em que a dignidade é afetada ainda que não seja esse o desejo do autor da conduta (Serqueira, 2014: 86; Amado, 2014c: 234; Rebelo, 2014: 101). Júlio Gomes aborda a

---

<sup>231</sup> Processo n.º 248/10.0TTBRG.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>232</sup> “Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente (...).”

<sup>233</sup> (Pedro Martinez, Luís Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves, 2004: 113). Também António Monteiro Fernandes entende, com base no que diz o texto da lei e na aplicação que da mesma tem sido feita pela nossa jurisprudência, que é importante a existência de uma “intenção imediata” de exercer “pressão moral” sobre a vítima, aproveitando-se de algum fator de “debilidade ou menor resistência” física e/ou psicológica desta última. Na opinião do mesmo Autor, estes fatores, não expressamente previstos, decorrem do espírito da lei, pois só assim poder-se-á distinguir a figura do assédio de outro tipo de comportamento “incorrecto, abusivo ou prepotente do empregador”. Neste sentido, realça o labor da jurisprudência em isolar a partir da noção legal os elementos que permitem diferenciar o assédio moral daqueles outros comportamentos ofensivos: se prevalecesse apenas a premissa legal que considera demasiado abrangente, correríamos o risco de ver abarcadas por esta figura jurídica quase todo o tipo de desavenças usuais entre empregados e chefes (Fernandes, 2012: 160).

mesma problemática, fazendo uso de um juízo, particularmente, criterioso. Assim e sem deixar de sublinhar os aspetos positivos de cada uma das posições em confronto, refere que a existência de um elemento intencional facilitaria o estabelecimento da ligação entre vários fatos isolados e aparentemente inofensivos<sup>234</sup> e permitir-nos-ia caracterizar melhor o *mobbing* dos diversos conflitos que ocorrem em qualquer organização humana<sup>235</sup>. Todavia, a exigência deste elemento fragilizaria sobremaneira a posição processual da vítima, que teria de alegar e provar as motivações e finalidades persecutórias do autor da conduta, de tal sorte que lhe parece ser a conceção objetiva do ilícito a que oferece ao assediado/a maiores garantias e uma tutela mais efetiva (Gomes: 2014: 121).

As condutas assediantes possuem, em regra, um carácter duradouro, reiterado, persistente. Em todo o caso, a reiteração, embora presente na grande maioria das situações de assédio que analisamos, não é indispensável à luz da nossa lei (Amado, 2014c: 234). Por sua vez, António Monteiro Fernandes, na senda do que defende a propósito do elemento intencional, afirma que será necessário existir um comportamento (e não um ato isolado) para que possa verificar-se uma situação de assédio (Fernandes, 2012: 160). O elemento temporal tem sido, também, mobilizado pelos nossos tribunais como elemento diferenciador desta prática face a outro tipo de ingerências ilegais nas garantias dos trabalhadores (e.g., a violação do direito de ocupação efetiva)<sup>236</sup>.

A problemática objeto da nossa investigação assume contornos particulares no contexto específico da prática de futebol profissional. Constatamos, nomeadamente, que alguns dos casos abordados nesta sede - eventuais hipóteses de assédio - dão origem a processos judiciais

---

<sup>234</sup> No entendimento do Autor, é este o principal mérito da figura: fazer com que atitudes aparentemente inócuas sejam classificadas como ilegítimas por fazerem parte de um processo de intimidação e/ou ostracização do visado (Gomes: 2014: 121).

<sup>235</sup> A nossa jurisprudência tem vindo a considerar em alguns arestos a importância da verificação de um elemento volitivo no *mobbing*, pois será através deste elemento associado à reiteração da conduta que poderá identificar-se a prática assediante, que visa a maioria das vezes coagir o visado a sair da organização. Assim, este elemento volitivo/intencional dá um contributo fundamental para a diferenciação entre o assédio e outros conflitos ou situações decorrentes das relações de trabalho (discussões pontuais, desavenças, stresse, etc.), assim como previne o risco da banalização do respetivo conceito. Ver a este respeito, respetivamente, os Acs. do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 540/09.6TTMTS.P1, em que é Relator António José Ramos e do Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 222/11.9T4AVR.C1, relatado por Manuela Fialho; disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>236</sup> Veja-se, entre outros, os Acs. do Tribunal da Relação do Porto, relatados por Paula Leal de Carvalho, procs. n.ºs 0843933 e 0847390 disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

em que o atleta pretende a resolução do seu CTD alegando justa causa. Ora, a invocação nessas situações da prática de assédio através da propositura de uma ação própria contra o seu autor (máxime, entidade patronal) - para além de ser, porventura, a mais ajustada aos fatos - permitiria ao atleta, não só conservar a sua relação laboral<sup>237</sup>, como também ser ressarcido pelos eventuais danos patrimoniais e/ou não patrimoniais sofridos (art. 28.º *ex vi* art. 29.º, n.º 3)<sup>238</sup>.

Em Espanha, onde o assédio moral não está (ainda) expressamente previsto na lei, é frequente o atleta recorrer aos tribunais do trabalho alegando a alteração substancial das condições laborais em prejuízo da sua dignidade (crf. art. 50.º, n.º 1, al. a), do ET) ou qualquer outro incumprimento grave das obrigações contratuais por parte do empregador (crf. art. 50.º, n.º 1, al. c), do ET). Caso obtenha ganho de causa, a sentença tem os mesmos efeitos que o despedimento improcedente (crf. arts. 56.º, aplicável *ex vi* 16.º, n.º 2, ambos do do ET). Nesta eventualidade, cabe ao empregador optar pela reintegração ou por uma indemnização<sup>239</sup>. Da análise que realizamos à jurisprudência espanhola, constatamos que esta solução não é muitas vezes a mais ajustada à factualidade *sub judicio*. Por este motivo e na ausência de um enquadramento legal próprio neste país, sustentamos que, nas hipóteses em que o jogador tenha interesse em conservar o seu CTD, pode/deve lançar mão do “procedimento especial de tutela de direito fundamentais”<sup>240</sup>. De acordo com o art. 181.º, n.º 2, da Lei 36/2011, o trabalhador/atleta tem apenas de alegar e provar os fatos indiciadores da existência de uma situação potencialmente lesiva de algum direito fundamental (no caso, a sua dignidade pessoal e profissional), cabendo ao empregador/clubes provar a ocorrência de uma justificação objetiva e razoável para as medidas adotadas, assim como a sua proporcionalidade (Olid, Francisco e Pilar Colmenero, 2010: 70). Caso a violação ao direito fundamental invocado seja confirmada pelo tribunal, este pode/deve: (i) declarar a ocorrência da violação; (ii) declarar a nulidade da atuação do empregador (clubes) /superior hierárquico (treinador) ou ainda de outro colega (atleta); (iii) ordenar que a violação/atuação cesse de

---

<sup>237</sup> Com a condenação do empregador à cessação das práticas lesivas da dignidade pessoal e profissional do praticante desportivo e à reposição das condições materiais e/ou humanas necessárias ao exercício da sua atividade.

<sup>238</sup> A resolução do contrato de trabalho deveria ser utilizada apenas para os casos em que a relação de trabalho está prática e irremediavelmente comprometida, nos termos do art. 351.º, do CT'2009.

<sup>239</sup> Esta opção só não existe no caso dos ofendidos serem delegados sindicais ou representantes legais dos trabalhadores (crf. art. 56.º, n.º 4, do ET).

<sup>240</sup> Este procedimento é criado pela Lei 36/2011, de 10 de outubro (doravante Lei 36/2011), reguladora da jurisdição social; disponível em [www.boe.es](http://www.boe.es)

imediatos; (iv) determinar o restabelecimento da integridade do direito violado e a reposição do trabalhador na situação anterior à ocorrência do dano; (v) arbitrar uma indemnização por todos os prejuízos materiais e/ou danos morais ocasionados, nos termos do art. 183.º da referida lei.

Nos casos submetidos à nossa reflexão no âmbito do direito desportivo/futebol profissional, verificamos que há uma linha ténue a separar a conduta violadora do direito de ocupação efetiva da situação típica de assédio moral. Pensamos que tal ocorre porque, tal como frequentemente sucede nas relações de trabalho comuns, esta prática de assédio inicia-se com a violação daquele direito. O que faz, então, com que se converta, por vezes, em algo mais grave, num autêntico atentado à dignidade pessoal e profissional do atleta? Estamos em crer apoiando-nos, também, na doutrina e jurisprudência que tal se verifica quando o clube, por motivos ilegais (e.g., forçar o atleta à renovação do CTD findo o prazo convencionado, modificar as condições de trabalho em sentido desfavorável ao jogador, entre outros), se serve abusivamente do seu poder de direção e disciplinar (na prática, delegado, frequentemente, aos treinadores) para ostracizar o jogador e levá-lo, sob ameaça de isolamento e/ou punição, a ceder aos seus propósitos. Por este motivo, entendemos que algumas das situações que referimos no nosso estudo deveriam ser objeto de um enquadramento e solução jurídica diversos, que atendessem à realidade dos fatos e aos verdadeiros interesses e direitos dos atletas visados.

Em Portugal, existe uma norma especial (art. 29.º, do CT) que tem por objeto específico a prevenção/repressão das práticas de assédio e é aplicável a todos os trabalhadores, inclusive aos jogadores de futebol profissional. Contudo, suscitam-se no dia-a-dia das nossas instâncias judiciais e arbitrais<sup>241</sup> diversos problemas na sua aplicação, tais como os relacionados com a prova das condutas assediantes. No caso particular dos jogadores profissionais de futebol, este problema é ainda mais sério, pois o atleta visado terá de alegar e provar que as decisões técnicas, táticas e disciplinares tomadas pelo clube (máxime, através do treinador), não só extravasam o sentido e os limites dos seus poderes de direção e disciplinar (sendo por isso abusivas e ilegais), como, também, têm como motivo oculto (embora a nossa lei não exija expressamente a verificação de um elemento volitivo/intencional) ostracizar e coagir o atleta, levando-o sob um clima de ameaça a ceder aos objetivos ilícitos da entidade empregadora.

Não obstante a maioria da doutrina e jurisprudência, reclamarem a necessidade dos comportamentos assediantes terem uma certa duração e frequência de modo a ser possível

---

<sup>241</sup> Em Portugal, os litígios de natureza laboral existentes entre os jogadores de futebol e os clubes ou SADs são dirimidos pela CAP (crf. art. 55.º, a), do CCT).

identificar, autonomizar e diferenciar o assédio de outros conflitos típicos/usuais nas relações de trabalho comum, defendemos um reajustamento/desagravamento das exigências referidas face ao contexto específico em que desenvolve a atividade dos futebolistas profissionais. Com efeito, as consequências desta prática na vida profissional destes atletas são comparativamente mais sérias e gravosas: desde logo, uma temporada no banco (sobretudo, na vida profissional de um jogador com uma certa experiência/idade<sup>242</sup>) poderá significar o fim da sua já por si curta carreira profissional. Assim, deve ser feita uma análise casuística que pondere devidamente todas estas particularidades.

---

<sup>242</sup> O problema não será, por certo, tão relevante no caso dos jovens jogadores.



## Bibliografia

- Almeida, Maria Cândida (1992), “Contrato de trabalho - contrato de fictício - jogadores de futebol”, *Revista do Ministério Público*, 52; pp. 13-52;
- Amado, João Leal (1999), “O DL 305/95, a relação laboral desportiva e a relação laboral comum”, *Questões Laborais*, 13, pp. 109-112;
- Amado, João Leal (2002), *Vinculação versus Liberdade (O processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo)*, Coimbra, Coimbra Editora;
- Amado, João Leal (2003), “O contrato de trabalho desportivo no ordenamento jurídico português”, *Revista Brasileira de Direito Desportivo*, 3, pp. 32-36;
- Amado, João Leal (2008), “Prestação de serviços musculada, contrato de trabalho atrofiado?”, *Questões Laborais*, 30, pp. 14-30;
- Amado, João Leal (2009), “As faces do assédio”, *Questões Laborais*, 33, pp. 117-119
- Amado, João Leal (2014)
- a) “Entre a renovação e a hibernação: assédio moral no desporto”, *Desporto & Direito. Revista Jurídica do Desporto*, 31, pp. 11-33;
- b) “Aspectos gerais do trabalho desportivo em Portugal”, em Oliveira, Leonardo Andreotti P. de Oliveira, *Direito do Trabalho e Deporto*, São Paulo, Quartier Latin;
- c) Amado, João Leal, *Contrato de trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora;
- Amorós, Francisco Pérez (2006), “O assédio psíquico laboral dos futebolistas profissionais”, *Desporto & Direito. Revista Jurídica do Desporto*, 8, pp. 277-287;
- Arruda, Inês (2008), “Mobbing ou assédio moral no local de trabalho. Análise do fenómeno à luz do ordenamento jurídico português”, *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, (Online), 19, pp. 108-111;
- Disponível em:  
<http://www.uria.com/documentos/publicaciones/1938/documento/articuloUM.pdf?id=3157>
- Baptista, Albino Mendes (2003), “Pressupostos da desvinculação desportiva do jogador”, *Revista Lusíada. Direito*, (Online), 1, pp.11-32;
- Disponível em: <http://revistas.lis.ulsiada.pt/index.php/ldl/article/viewFile/754/832>
- Baptista, Albino Mendes (2004), “Grupo normal de trabalho, equipas "B" e dever de ocupação efectiva do praticante desportivo” em Ascensão, José de Oliveira *et al* (2003) (orgs.), *Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa;
- Baptista, Albino Mendes (2006), *Estudos sobre o contrato de trabalho desportivo*, Coimbra, Coimbra Editora;
- Bengochea, Juan Antonio e Jose Maria Guerrero Ostolaza (1.<sup>a</sup> edição – 1991), *El contrato de trabajo del deportista profesional*, Madrid, Civitas;
- Buj, Remedios Roqueta (1996), *El trabajo de los deportistas profesionales*, Valência, Fundación del Fútbol Profesional;
- Canedo, Ana Luísa (2012), *Assédio discriminatório e assédio moral simples: um contributo para a análise do conceito de assédio moral no código do trabalho*, Dissertação de

- Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa, Braga, Universidade do Minho-Escola de Direito
- Carro, Miguel Cardenal (2010), “Las relaciones laborales en el deporte profesional”, em Machado, Rubens Approbato *et al* (2010) (orgs.), *Curso de Direito Desportivo Sistemico (vol. II)*, São Paulo, Quartier Latin;
- Carvalho, António Nunes (1991), “Sobre o dever de ocupação efectiva do trabalhador”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 1-2, pp. 261-327;
- Cordeiro, António Menezes (1991), *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina;
- Cubero, Maria Teresa Meana (2008), “Caso Albelda: intervención como coadyuvante de la gestora de los derechos de imagen del futbolista en el proceso de extinción de contrato por incumplimiento contractual de la entidad empleadora: comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Social N.13 de los de Valencia de 29 de febrero de 2008”, *Revista Jurídica de Deporte y Entretenimiento*, 23, pp. 297-300;
- Esteves, Diana Filipa Lopes (2011), *Mobbing: algumas considerações sobre a sua duração*, Dissertação de mestrado apresentada à Universidade Católica Portuguesa para a obtenção do grau de mestre, Porto, Universidade Católica Portuguesa/Escola de Direito do Porto;
- Fernandes, António Monteiro (2012), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina;
- Gomes, Júlio (2007), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora;
- Gomes, Júlio (2014), “Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado, *Assédio no trabalho*, (Online), pp. 109-126
- Disponível em:  
[http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/o\\_assedio\\_trabalho.pdf](http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/o_assedio_trabalho.pdf)
- Krieger, Marcilio (1.<sup>a</sup> edição - 1999), *Lei Pelé e legislação desportiva brasileira anotadas*, Rio de Janeiro, Editora Forense e Gryphus;
- Krieger, Marcilio (2003), “Disposições relativas ao atleta no direito desportivo brasileiro”, *Revista Brasileira de Direito Desportivo*, 3, pp. 160-173;
- Leal, Raquel Firmino (2008/2009), *Assédio moral no trabalho: o inimigo invisível*, trabalho final apresentado no curso de pós-graduação em especialização em direito do trabalho, Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa;
- Leite, Jorge Leite (1991), “Direito do exercício da actividade profissional no âmbito do contrato de trabalho”, *Revista do Ministério Público*, 47, pp. 9- 34;
- Lima, Firmino Alves (2014), “O assédio moral no desporto”, em Oliveira, Leonardo Andreotti P. de Oliveira, *Direito do Trabalho e Deporto*, São Paulo, Quartier Latin;
- Lopes, Dulce (2011), “Principais contributos da União Europeia e do Conselho da Europa em matéria de não discriminação”, *Debater a Europa*, (Online), 4, pp. 32-60;
- Lopes, Sónia Kietzmann (2014), *O assédio no trabalho*, (Online), pp. 151-167
- Disponível em:  
[http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/o\\_assedio\\_trabalho.pdf](http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/o_assedio_trabalho.pdf)
- Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva (2004), *Código do trabalho anotado*, Coimbra, Almedina;

- Martinez, Pedro Romano (1995), *Direito do Trabalho*, Lisboa, Pedro Ferreira – Editor;
- Martins, Pedro Furtado (1992), *Despedimento ilícito, reintegração na empresa e dever de ocupação efectiva*, s.l., s.n.;
- Mazzucconi, Carolina San Martín, “Indemnización por daños y perjuicios en caso de baja de la ficha federativa de deportista profesional : sentencia comentada : STSJ Cantabria de 16 abril 2003”, *Revista jurídica del deporte*, 13, pp. 323-326;
- Meirim, José Manuel *et al* (2014) (orgs.), *O Desporto que os tribunais praticam*, Coimbra, Coimbra Editora;
- Miranda, Martinho Neves (2012), “O assédio moral na atividade desportiva”, em Filho, Álvaro Melo *et al* (2004) (orgs.), *Direito do Trabalho Desportivo: Homenagem ao Professor Albino Mendes Baptista*, São Paulo, Quartier Latin;
- Monroy, A. J., G. Sáez e C. A. Cordente (2009), “El acoso moral en el fútbol profesional español”, *Kronos: revista universitaria de la actividad física y el deporte*, 16, pp. 45-48;
- Moreno, Ana Álvarez (2008) “Comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Social número 13 de Valencia, de 29 de febrero de 2008, relativa a la pretensión de extinción de un contrato de trabajo presentada por un futbolista profesional basada en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo: artículo 50 a) del estatuto de los Trabajadores”, *Revista jurídica de deporte y entretenimiento*, 23, pp. 309-320;
- Navia, Ricardo Frega (1999), *Contrato de Trabajo Deportivo*, Buenos Aires, Ciudad Argentina;
- Neto, Francisco Tasso de Sousa Neto (2012), “O direito/dever de ocupação efetiva”, em Filho, Álvaro Melo *et al* (2004) (orgs.), *Direito do Trabalho Desportivo: Homenagem ao Professor Albino Mendes Baptista*, São Paulo, Quartier Latin;
- Olid, Francisco de la Torre e Pilar Conde Colmenero (2010), “Responsabilidad civil y acoso laboral en el ámbito desportivo.”, *Revista Aranzadi de Derecho de deporte y entretenimiento*, 28, pp. 59-71;
- Pacheco, Mário Graciano de Rocha Pacheco (2007), *O assédio moral no trabalho. “O elo mais fraco.”* Coimbra, Almedina;
- Parreira, Isabel Ribeiro (2003), “O assédio moral no trabalho”, em António Moreira (org.), *V congresso nacional de direito do trabalho*, Coimbra, Almedina;
- Peduzzi, M. (2007). Assédio Moral. *Revista TST*, 73 (2), 25-45.
- Pereira, Rita Garcia (2009), *Mobbing ou assédio moral no trabalho. Contributo para a sua conceptualização*, Coimbra, Coimbra Editora;
- Pérez, Alexandre Pazos, “Los derechos de los deportistas profesionales”, *Revista de la Escuela Jacobea de Posgrado*, (Online), 7, pp. 109-142
- Disponível em: <http://revista.jacobeas.edu.mx/>
- Pinto, Pedro Freitas (1.<sup>a</sup> Edição – 2011), “O assédio moral na jurisprudência nacional”, em Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Vieira Gomes (orgs.), *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?* Coimbra, Coimbra Editora;
- Ramalho, Maria do Rosário Palma (2014), *Tratado de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina;

Rebelo, Glória (2014), “Assédio moral e dignidade no trabalho”, *O assédio no trabalho*, (Online), pp. 91-107

Disponível em:  
[http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/o\\_assedio\\_trabalho.pdf](http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/o_assedio_trabalho.pdf)

Redinha, Maria Regina Gomes (2003), “Assédio moral ou mobbing no trabalho (sumário)”, em António Moreira (org.), *V jornadas congresso nacional de direito do trabalho*, Coimbra, Almedina;

Redinha, Maria Regina Gomes (2014), “Assédio moral ou mobbing no trabalho”, *O assédio no trabalho*, (Online), pp. 135-150

Disponível em:  
[http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/o\\_assedio\\_trabalho.pdf](http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/o_assedio_trabalho.pdf)

Rocha, Andréa Presas (no prelo), “O problema dos assédios moral e sexual no contrato especial de trabalho desportivo”, *Direito do Trabalho Desportivo. Os Aspectos Jurídicos da Lei Pelé frente às Alterações da Lei n. 12.395/2011*

Disponível  
<http://www.ltr.com.br/loja/folheie/4892.pdf>

Rodríguez, Gema Sáez (2009),

“El acoso moral en el fútbol profesional: comentarios al caso Albelda”, *Revista Aranzadi de Derecho de deporte y entretenimento*, 25, pp. 207-213;

“Los derechos del deportista profesional: planteamiento ante el acoso moral”, *Revista Aranzadi de Derecho de deporte y entretenimento*, 6, pp. 27-34;

Rodríguez, Sergio Ponce e Álvaro Navarro Cuéllar (2009), “Extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales como consecuencia de la falta de ocupación efectiva”, *Actualidad jurídica Uría Menéndez*, 23, pp. 60-70;

Sagres, Ronaldo Crespilho (2010), “O assédio moral no esporte”, em Machado, Rubens *Approbato et al* (2010) (orgs.), *Curso de Direito Desportivo Sistemico (vol. II)*, São Paulo, Quartier Latin;

Sánchez, Francisco Rubio (2002), *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, Madrid, Fundación del Fútbol Profesional;

Sánchez, Francisco Rubio (2010), Falta de ocupación efectiva y acoso moral en la relación laboral de los deportistas profesionales: Comentario Sentencia TSJ Murcia de 28 de julio de 2009 (AS 2009, 1789)”, *Revista Aranzadi de Derecho de deporte y entretenimento*, 28, pp. 373-376;

Seixas, José Luís (2004), “Ocupação efectiva e trabalhador desportivo.”, *Revista de direito e de estudos sociais*, 1-2-3, pp. 157-185;

Serqueira, Alexandra Marques (2014), “Do assédio no local de trabalho: um caso de *flirt* legislativo. Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno”, *O assédio no trabalho*, (Online), pp. 75-90

Disponível em:  
[http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/o\\_assedio\\_trabalho.pdf](http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/o_assedio_trabalho.pdf)

Silvero, Emilio García (1.<sup>a</sup> edição – 2008), *La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi;

- Silvero, Emilio García (2014), “El contrato de trabajo de los deportistas profesionales en España. Aspectos basicos, em Oliveira, Leonardo Andreotti P. de Oliveira, *Direito do Trabalho e Deporto*, São Paulo, Quartier Latin;
- Suárez, Carmen Soto (2014), “Puede existir mobbing en el deporte?”, *Revista Jurídica Española de Doctrina, Jurisprudencia y Bibliografía*, 5, pp. 703-708;
- Tierno, Francisco Vila (2008), “El contenido del derecho a la ocupación del futbolista profesional: a propósito de la Sentencia del Juzgado de lo Social número 13 de Valencia, de 29 de febrero de 2008: el caso Albelda”, *Revista Aranzadi de Derecho de deporte y entretenimento*, 23, pp. 329-336;
- Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2004), *Curso de direito do trabalho*, Lisboa, Verbo;
- Zainaghi, Domingos Sávio (2003), “Direito do trabalho dos jogadores de futebol”, *Revista Brasileira de Direito Desportivo*, 3, pp. 56-62;
- Zainaghi, Domingos Sávio (2012), “As novas regras trabalhistas da legislação desportiva”, em Filho, Álvaro Melo *et al* (2004) (orgs.), *Direito do Trabalho Desportivo: Homenagem ao Professor Albino Mendes Baptista*, São Paulo, Quartier Latin;