



Os deveres dos “dispensados”

Vamos supor situações de que, certamente, já ouvimos falar: a de que determinado jogador é afastado da equipa titular, ou é relegado para a equipa B, porque, por hipótese, não aceita uma revisão em baixa das suas condições retributivas, ou porque não aceita uma proposta de transferência que vem ao encontro dos interesses económicos do clube, mas que não corresponde às suas expectativas profissionais ou económicas enquanto jogador, ou ainda porque não aceita renovar o seu vínculo com o clube. Nesta matéria, o art. 12.º alínea a) da Lei n.º 28/98, de 26/6, é muito claro ao estabelecer que o dever de ocupação efetiva do clube se limita à garantia da “participação efetiva nos treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva”, e não se traduz, pois, em qualquer direito do jogador em integrar como titular (ou sequer como



Um jogador pode ficar com razões para resolver um contrato por justa causa.

suplente utilizado) a equipa que, semana após semana, intervém na competição. Significa isto que o clube empregador é livre de, a qualquer momento, e por qualquer razão, afastar o jogador da equipa, desde que não o prive de participar nos treinos? Não será bem assim. Isto porque vigora no nosso ordenamento jurídico o princípio da boa-fé contratual, que tem tradução, entre outros, no art.º 126.º n.º 1 do Código do Trabalho e no art.º 762.º n.º 2 do Código Civil. E ainda porque, com especial incidência nesta matéria, tem aplicação o art.º 29.º do Código do Trabalho, que proíbe o chamado assédio moral. Ou seja, em casos como esse, o que está em causa, sobretudo, é a prova desse tal comportamento constitutivo de assédio moral por parte do clube. Se o jogador conseguir demonstrar (porque o ónus da prova é dele) que o seu afastamento da equipa se deve a razões extradesportivas – mais concretamente, nas situações já referidas, por não aceder a determinadas propostas que o clube lhe dirige –, então estará aberta a porta para reagir pelas vias legais e judiciais ao seu alcance, designadamente para resolver o seu contrato de trabalho invocando justa causa para o efeito.

