

## O MERCADO LABORAL DESPORTIVO EM TEMPOS DE COVID-19

A crise de saúde pública causada pela pandemia da COVID-19 tem vindo a fazer refletir os seus impactos também na economia, particularmente no mercado laboral, que tem vindo a ser tremendamente afetado. Neste sentido o governo português tomou uma série de medidas que protegem não apenas trabalhadores (como o prolongamento automático dos contratos que atinjam os seus prazos de caducidade durante o período de duração do Estado de Emergência), como também empregadores (particularmente as medidas de simplificação do Lay-Off).

Mas a verdade é que a dinâmica dos contratos de trabalho desportivo desenvolve-se num regime paralelo, pelo que se coloca a questão de saber como é que os atletas e entidades empregadoras desportivas se poderão proteger no caso de se verem confrontados com as dificuldades económicas e financeiras inerentes ao período de exceção que vivemos. Sabemos de antemão que as competições nacionais e internacionais se encontram suspensas, pelo que as principais fontes de receitas dos clubes estão, conseqüentemente, “suspensas”. Esta realidade terá efeitos devastadores para os clubes, designadamente no cumprimento das obrigações salariais para com os seus atletas.

Evidentemente que todos os problemas que supra se mencionaram terão maior expressão nas ligas com menos capacidade financeira, onde se inclui a liga portuguesa. A partir daqui podem colocar-se algumas questões: **(i)** o que acontecerá aos contratos cujo prazo de caducidade ocorra antes da retoma dos campeonatos nacionais; **(ii)** poderá uma entidade desportiva recorrer ao lay-off simplificado nos termos definidos pelo Decreto-Lei n.º 10-G/2020 de 26 de Março; **(ii)** poderão as entidades empregadoras desportivas proceder à redução dos salários dos atletas, como consequência das dificuldades impostas pelo período de exceção que vivemos.

**(i)** Nos termos do disposto no número 2 do artigo 23º da Lei 54/2017 de 14 de Julho, a caducidade por verificação do termo opera automaticamente e não confere direito a qualquer compensação.

Sabemos à partida que a normalidade neste âmbito é o estabelecimento de termos com a data de 30 de Junho, pelo que só a partir desta data se colocará este problema. Sem prejuízo de tal consideração não existe qualquer previsão de retoma das competições, pelo que poderá dar-se o caso de existirem atletas sem contrato no decorrer da competição. Evidentemente que todos os atletas que se encontrem em tal situação podem, em acordo com as suas entidades empregadoras, estender os seus vínculos.

No entanto, nos termos do disposto no número 1 do artigo 9º da Lei supra mencionada, o contrato de trabalho desportivo não pode ter duração inferior a um ano pelo que, é urgente que as estruturas dirigentes do futebol português, em articulação com o Governo nacional tomem medidas no sentido de mitigar os potenciais impactos do término de contratos dos atletas durante o período de competição ativa.

O Presidente da Liga de Clubes já manifestou a intenção de retomar as competições a partir de 30 de Maio sendo, no entanto, um cenário pouco provável, uma vez que as Autoridades de Saúde apontam que o pico da epidemia no nosso país coincidirá exatamente com o mesmo período.

Neste âmbito, coloca-se ainda um problema quanto à abertura da chamada “janela de transferências”, uma vez que o prolongamento das temporadas abre uma clara indefinição sobre o mercado. Ora, se existem atletas que terminam os seus contratos a 30 de Junho, e outros que seriam contratados a partir dessa data poderiam dar-se casos de alteração de plantel com as competições a decorrer, o que criaria uma situação de instabilidade que todos os agentes desportivos pretendem evitar.

Quanto a este tema espera-se que nos próximos dias a UEFA e a FIFA possam encontrar e comunicar soluções adequadas para o solucionar. Mas deixamos já uma pista: por respeito ao princípio da liberdade do praticante desportivo, a solução nunca poderá passar pela supressão da janela de transferências de verão, mas sim pelo seu adiamento.

**(ii)** Para mitigar os efeitos da pandemia de COVID-19 na vida das empresas e trabalhadores, o Governo Português aprovou uma série de medidas em que se inclui o Decreto-Lei 10-G/2020 de 26 de Março que procede à simplificação do chamado regime de lay-off.

O regime jurídico do contrato de trabalho desportivo não prevê em qualquer circunstância a aplicação de um regime de lay-off, pelo que sendo o regime especial omissivo nesta matéria, será sempre de aplicar (em abstrato) às entidades desportivas as normas do regime geral onde se incluem, naturalmente, as medidas tomadas em virtude do Estado de Emergência.

Mas vejamos quais as condições que uma entidade empregadora deverá preencher para ser elegível para aplicação de medidas de Lay-Off simplificado:

- a) As medidas aplicam-se aos empregadores de natureza privada afetados pela pandemia da COVID-19.

Quanto a este ponto, não se colocam grandes dúvidas: as entidades empregadoras desportivas são entidades de natureza privada e estão naturalmente a ser afetadas pela suspensão das competições em virtude da Pandemia da COVID-19.

- b) Tais empregadores devem encontrar-se em situação de crise empresarial, que se consubstancia em uma de duas realidades: (i) O encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, ou (ii) a quebra abrupta e acentuada de, pelo menos, 40 % da faturação no período de trinta dias anterior, em virtude da pandemia.

Ora, quanto ao primeiro ponto a verdade é que apesar de as competições estarem suspensas, e de os clubes se terem visto obrigados a encerrar todos os seus recintos desportivos, aqueles não encerraram a sua atividade, mantendo o dia-a-dia de um clube onde nem tudo são competições. Desta feita, as entidades empregadoras poderão recorrer ao Lay-Off simplificado apenas se conseguirem demonstrar que em virtude da suspensão das competições e da pandemia da COVID-19 sofreram uma queda abrupta e acentuada de pelo menos 40% da sua faturação no período de trinta dias anteriores ao do pedido.

E certamente que, atendendo à realidade portuguesa que sobejamente conhecemos, algumas entidades empregadoras beneficiariam muito da aplicação de um regime desta natureza, libertando-se de importante parte da carga salarial durante o período de Lay-Off o que permitiria acorrer a outras responsabilidades vencidas ou a vencer.

**(iii)** Um dos princípios basilares do regime geral do Direito do Trabalho é o da irredutibilidade da retribuição, que encontra expressão no disposto na alínea d), do n.º 1 do artigo 129º do Código do Trabalho. O mesmo código estabelece algumas exceções a este princípio, sendo que nenhuma delas se aplica no âmbito do contrato de trabalho desportivo.

O regime jurídico do contrato de trabalho desportivo aprovado pela Lei 54/2017 de 14 de Julho estabelece que as partes no contrato podem convencionar que em caso de descida de divisão da equipa da qual faz parte o atleta seja determinada a diminuição da retribuição (n.º2 do artigo 15º). E esta é a única exceção ao princípio da irredutibilidade da retribuição em matéria de contrato de trabalho desportivo e que, aliás, se encontra reforçada pelo Contrato Coletivo de Trabalho dos Jogadores de Futebol.

De reforçar que neste âmbito, o contrato coletivo de trabalho que mencionamos supra prevê no seu artigo 30º que caso fique impedido de praticar a sua atividade por motivo que não lhe seja imputável (o que é o caso) o jogador manterá sempre os seus direitos e as suas garantias

Posto isto, as entidades empregadoras desportivas apenas seriam autorizadas a recorrer a uma diminuição generalizada das retribuições dos seus atletas, caso o fizessem com o acordo expresso dos mesmos. Sendo que tal acordo, constituindo uma derrogação de um direito fundamental do trabalhador teria sempre de revestir forma escrita.

Beatriz de Jesus Gonçalves

Associada n.º 277