

Arbitragem Voluntária e Contrato de Trabalho Desportivo

Artur Flamínio da Silva ()*

*Daniela Mirante (**)*

Resumo: o presente artigo tem como propósito abordar, de um modo sintético, os problemas jurídicos que envolvem a implementação de mecanismos arbitrais no domínio do Direito laboral do Desporto. Discute-se, por um lado, a solução adoptada pela Lei n.º 54/2017, de 14 de Julho, bem como a sua articulação com o Regime Jurídico do Tribunal Arbitral do Desporto. Por outro lado, num último momento, procede-se a uma avaliação breve sobre a compatibilidade da possibilidade de resolução de conflitos laborais desportivos por via arbitral com o quadro constitucional português.

Sumário: I. Introdução; II. A arbitragem voluntária no contexto laboral desportivo em Portugal: breve excursão histórica; III. O regime jurídico actual; IV. A “desvinculação desportiva” e o registo dos contratos de trabalho do praticante desportivo: um problema de Direito Administrativo; V. A arbitrabilidade dos litígios laborais e a questão da reserva constitucional de jurisdição estadual no domínio da arbitragem laboral; VI. Conclusão.

* Doutor e Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa. Licenciado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Investigador do CEDIS – Centro de Investigação & Desenvolvimento sobre Direito e Sociedade. O presente trabalho é produto de uma outra investigação, mais abrangente, mas que se encontra relacionada com o tema que aqui se aborda. Sem prejuízo de algumas ideias poderem vir a reflectir-se no estudo futuro, optou-se por enunciar os pontos essenciais, deixando espaço para as interrogações que possam vir a ser objecto de maior desenvolvimento no futuro.

** Licenciada, Mestre e Doutoranda em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa. Investigadora do CEDIS – Centro de Investigação & Desenvolvimento sobre Direito e Sociedade.

I. Introdução

O ordenamento jurídico-desportivo português experienciou, nos últimos anos, uma fase de profundas modificações, as quais foram provocadas, em grande parte, pela instituição de um centro arbitral especificamente criado para a resolução de conflitos desportivos: o Tribunal Arbitral do Desporto (TAD)⁽¹⁾⁽²⁾. Todavia, e pese embora a introdução de tal instituto já consubstancie um verdadeiro abalo na realidade nacional *per se*, não se podem ignorar as fortes réplicas que se fizeram sentir em domínios paralelos como, por exemplo, a opção pela admissibilidade da resolução de conflitos laborais jurídico-desportivos, inclusivamente no plano da apreciação da regularidade e licitude do despedimento⁽³⁾, através de mecanismos de arbitragem voluntária⁽⁴⁾.

Sem desprestígio do impacto provocado pelas modificações introduzidas por via da aprovação da LTAD, é, desde logo, certo que a implementação de meios

⁽¹⁾ Introduzido pela Lei n.º 74/2013, de 6 de Setembro (LTAD), alterada pela Lei n.º 33/2014, de 16 de Junho. Sobre a LTAD, cfr., genericamente, ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA e DANIELA MIRANTE, *O Regime Jurídico do Tribunal Arbitral do Desporto*, Lisboa, Petrony, 2016, ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA, “O Novo Regime Jurídico da Resolução de Conflitos Desportivos no Direito Administrativo: sobre a Arbitragem Necessária e a Mediação no Tribunal Arbitral do Desporto”, in *Arbitragem e Direito Público*, Lisboa, AAFDL, 2015, pp. 395 e ss. e, em particular, ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA, *A Resolução de Conflitos Desportivos: entre o Direito Público e o Direito Privado*, Coimbra, Almedina, 2017, pp. 454 e ss.

⁽²⁾ Conforme é sabido, a construção legal deste centro de arbitragem é centrada, essencialmente, na arbitragem necessária, assumindo a arbitragem voluntária um papel marginal e pouco significativo. Em todo o caso, não se pode deixar de reconhecer que a arbitragem voluntária laboral prevista na LTAD tem proeminência em relação à arbitragem voluntária relativa aos restantes litígios, os quais, de resto, ainda nem têm expressão na contabilidade dos casos submetidos ao TAD.

⁽³⁾ O que consubstancia uma excepção à regra prevista no artigo 387.º, n.º 1, do Código de Trabalho (CT), de acordo com a qual a apreciação da regularidade e licitude do despedimento apenas pode ser apreciada exclusivamente por um tribunal judicial. Sobre esta matéria remetemos, entre outros, para ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA e DANIELA MIRANTE, *O Regime Jurídico do Tribunal Arbitral do Desporto*, Lisboa, Petrony, 2016, p. 41. A propósito da apreciação da licitude e regularidade do despedimento por tribunal judicial, V., entre outros, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 7.ª Edição, Coimbra, Almedina, 2015, p. 1284.

⁽⁴⁾ Não se ignora que a arbitragem nos conflitos laborais colectivos se encontra sujeita a arbitragem necessária nos termos dos artigos 508.º e ss. e 538.º, alínea b) do Código do Trabalho, regulamentado pela Lei n.º 259/2009, de 25 de Setembro, o que se contesta é que os mecanismos arbitrais necessários sejam identitariamente reconduzidos – sem mais – ao domínio da arbitragem clássica, ou seja, a arbitragem voluntária. Sobre esta questão, cfr. ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA, *A Resolução de Conflitos Desportivos: entre o Direito Público e o Direito Privado*, Coimbra, Almedina, 2017, pp. 348 e ss. afirmando que a arbitragem necessária deve ser qualificada como arbitragem em sentido aparente.

de resolução alternativa de litígios não se apresenta, em geral, como uma novidade no domínio do Desporto. Com efeito, é possível constatar, o mais tardar desde a aprovação da Lei n.º 28/98, de 26 de Junho (5), que a arbitragem tem assumido um papel muito importante na resolução de conflitos laborais desportivos.

Os motivos que explicam esta preferência pela via arbitral são facilmente apreensíveis. Por um lado, a eterna necessidade de imprimir uma maior celeridade à resolução de conflitos que pudessem ter impacto (mediato ou imediato) na competição desportiva(6), na medida em que os meios tradicionais, tais como os tribunais estaduais, revelam, na maior parte das situações, uma morosidade na solução dos litígios que lhe são submetidos, a qual é pouco compatível com o salutar desenvolvimento da competição(7)(8). Concomitantemente, esta necessidade veio, no seu expoente máximo, a reflectir-se na opção legislativa

(5) Cfr. o artigo 30.º.

(6) O conflito desportivo é aquele “em que existe um antagonismo de interesses cujo fundamento se reconduz ao conflito entre duas ou mais pessoas singulares ou colectivas que integram necessariamente o movimento desportivo sobre a aplicação de uma norma que tenha origem nos estatutos ou num regulamento de uma federação desportiva (nacional ou transnacional) no âmbito da regulação desportiva”. Cfr. ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA, *A Resolução de Conflitos Desportivos: entre o Direito Público e o Direito Privado*, Coimbra, Almedina, 2017, p. 66 e, para a explicação dos elementos do conceito, pp. 59 e ss.

(7) Esta é uma vantagem indiscutivelmente reconhecida à arbitragem como meio de resolução de conflitos desportivos. Sobre este ponto, entre tantos outros, LOUISE REILLY, «An Introduction to the Court of Arbitration for Sport (CAS) & the Role of National Courts in Sports Disputes», in *Journal of Dispute Resolution*, n.º 1, (2012), p. 71, FRANK OSCHUTZ, *Sportschiedsgerichtsbarkeit*, Berlim, Duncker & Humblot, 2005, p. 34, JENS ADOLPHSEN, *Internationale Dopingstrafen*, Tubinga, Mohr Siebeck, 2003, p. 486, FRANK ANDEXER, *Die nationale Sportgerichtsbarkeit und ihre international Dimension*, Hamburgo, Verlag Dr. Kovac, 2009, p. 270, ULRICH HAAS e DIRK-REINER MARTENS, *Sportrecht – Eine Einführung in die Praxis*, Zurique, Schultess, 2011, p. 125 e LUC SILANCE, «Un elemento del Contenzioso Sportivo: Il Tempo», in *Rivista Diritto Sportivo*, n.º 3 (1995), p. 605.

(8) É precisamente neste sentido que se entende a implementação de um modelo arbitral para a resolução de conflitos desportivos em Portugal. Conforme escreve ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA, *A Resolução de Conflitos Desportivos: entre o Direito Público e o Direito Privado*, Coimbra, Almedina, 2017, pp. 64 e ss., temos por certo “o potencial lesivo da regulação desportiva”, o que, por sua vez, implica “que se encontrem previstos meios internos de resolução de conflitos adequados a assegurar a tutela jurídica dos lesados, mas também que sejam configurados mecanismos judiciais céleres e pouco dispendiosos, uma vez que os meios jurisdicionais existentes podem não ser apropriados para antecipar a tutela da elevada lesividade resultante da aplicação de uma sanção disciplinar. Com efeito, inexistindo esta tutela, é possível constatar que se verifica uma tendencial irreparabilidade dos danos que tenham impacto na competição desportiva, produzindo-se imediatamente, na medida em que os danos reconduzíveis a uma sanção disciplinar ilegal com impacto no resultado desportivo são de reconstituição quase impossível”.

transmitida pela LTAD, bem como nas alterações que, no domínio específico do Direito laboral do Desporto, viriam a ser introduzidas pela Lei n.º 54/2017, de 14 de Julho⁽⁹⁾. Este ponto será explorado com maior detalhe em momento posterior.

Por outro lado, a necessidade de especialização dos decisores (neste caso os árbitros) era uma outra pedra de toque dos defensores da introdução da arbitragem no Desporto, os quais sustentavam que a especialidade do contencioso jurídico-desportivo reclamava a existência de decisores com uma formação específica no domínio em causa, podendo, nesse sentido, os tribunais estaduais não consubstanciar a via mais adequada⁽¹⁰⁾.

Contudo, e sem prejuízo do contexto acima exposto quanto ao domínio laboral desportivo, a introdução de mecanismos arbitrais no domínio do Direito laboral tem sido controversa no nosso ordenamento jurídico⁽¹¹⁾. Com efeito, atendendo à tradicional inarbitrabilidade⁽¹²⁾ da maioria dos litígios que envolvem ou resultam das relações jurídico-laborais, a arbitragem não se encontra implementada neste ramo de Direito com a mesma intensidade que ocorre, em geral, no Direito Privado ou inclusivamente no Direito Administrativo.

⁽⁹⁾ Que aprova o Regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, do contrato de formação desportiva e do contrato de representação ou intermediação (e que revoga a Lei n.º 28/98, de 26 de junho).

⁽¹⁰⁾ Sobre este argumento e respectiva análise crítica, V. *A Resolução de Conflitos Desportivos: entre o Direito Público e o Direito Privado*, Coimbra, Almedina, 2017, p. 376 e ss., bem como ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA e DANIELA MIRANTE, “Algumas Notas sobre o Estatuto dos Árbitros do Tribunal Arbitral do Desporto: uma análise à luz do relatório e do projecto da Comissão para a Justiça Desportiva”, in *Desporto e Direito*, n.º 26, Ano IX (2012), pp. 279 e ss.

⁽¹¹⁾ Quanto à arbitragem no domínio laboral, veja-se, entre outros, LUCINDA DIAS DA SILVA, “Arbitragem e Iuris Laboris Alma”, in *Questões Laborais*, n.º 26 e 27 (2005/2006), pp. 195 e 91 e ss., bem como PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Mediação e Arbitragem em Direito Laboral”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano LVI, (Out. / Dez.), n.º 4, 2015, pp. 13 e 20. A pouca receptividade à arbitragem dos conflitos laborais não parece ser, no entanto, um traço característico somente do nosso ordenamento jurídico, pois como afirma MAURO RUBINO-SAMMARTANO, “labour or employment disputes are a delicate area since the worker or employee is much weaker than the employer, and the concern that he be sufficiently protected is legitimate”, cfr. *International Arbitration and Practice*, 3.ª Edição, Nova Iorque, Juris, 2014, p. 166.

⁽¹²⁾ Para uma aproximação à problemática da arbitrabilidade dos conflitos laborais desportivos, ao abrigo da Lei n.º 31/86, de 29 de Agosto, V. DANIELA MIRANTE, “Arbitragem dos Litígios Laborais Desportivos”, in *O Desporto que os tribunais praticam*, Coimbra, Coimbra Editora, 2014, pp. 837-854, bem como o JOÃO LEAL AMADO, “Arbitrabilidade dos litígios emergentes do contrato de trabalho desportivo”, in *Questões Laborais*, Ano VI, n.º 13, (1999), pp. 109-112.

No que concerne ao domínio jurídico-desportivo em particular, além daquele conhecido obstáculo à introdução da arbitragem, encontramos recorrentemente críticas à seriedade e credibilidade dos mecanismos arbitrais existentes⁽¹³⁾. Mais recentemente, aquelas tiveram um forte impacto mediático face à existência de um litígio resultante do facto de alguns atletas terem rescindido com fundamento em justa causa os respectivos contratos de trabalho desportivo que haviam celebrado com um clube de futebol e, neste sentido, pretenderem ver reconhecida a sua justa causa para efeitos de “desvinculação desportiva”. No seio deste conflito, tornaram-se patentes as dificuldades e as complexidades jurídicas decorrentes da existência de um quadro jurídico com dúvidas interpretativas evidentes. Neste sentido, pretendemos, assim, sintetizar os problemas jurídicos existentes no domínio da arbitragem de Direito laboral do Desporto, dando pistas de reflexão que permitam alcançar uma maior consolidação e sistematização jurídica.

II. A arbitragem voluntária no contexto laboral desportivo em Portugal: breve excursão histórica

No contexto histórico da implementação da arbitragem no Direito laboral desportivo são três os momentos que podemos reputar como essenciais e dignos de particular menção: (i) a criação da Comissão Arbitral em 1990; (ii) a entrada em vigor da Lei n.º 28/98, de 26 de Junho; (iii) a instituição legal do TAD até à actualidade.

Quanto ao primeiro momento acima identificado, o mesmo inicia-se com a celebração, em 21 de Dezembro de 1990, do contrato colectivo de trabalho⁽¹⁴⁾ entre a Liga Portuguesa dos Clubes de Futebol Profissional e o Sindicato Nacional dos

⁽¹³⁾ Cfr., por exemplo, as palavras de MARIANA FRANÇA GOUVEIA referindo-se expressamente às Comissões Arbitrais Paritárias ao assumir que: “O Estado não pode validar exercícios jurisdicionais pouco ou nada transparentes e de legalidade muito duvidosa”, concluindo que “É necessário ter muita cautela com este tipo de arbitragens, porque põe em causa a credibilidade do instituto”, *in Curso de Resolução Alternativa de Litígios*, 2ª. Edição, Coimbra, Almedina, 2012, p. 239, nota 375.

⁽¹⁴⁾ O contrato colectivo de trabalho e os respectivos anexos encontram-se publicados no Boletim de Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1991.

Jogadores Profissionais de Futebol. Nos termos do artigo 48.º do referido contrato, quaisquer litígios resultantes do contrato de trabalho desportivo seriam submetidos à apreciação da comissão arbitral, subtraindo-se, portanto, o conhecimento dos mesmos à jurisdição estadual. O preceito que atribuía competência à Comissão Arbitral devia, no entanto, ser interpretado dentro do contexto da Lei de Arbitragem Voluntária⁽¹⁵⁾ em vigor àquela data, ou seja, a comissão arbitral tinha competência somente para conhecer e dirimir os conflitos que respeitassem a direitos disponíveis⁽¹⁶⁾, pois era esse o critério legal de arbitrabilidade naquele momento⁽¹⁷⁾.

O artigo 49.º do contrato colectivo de trabalho, por seu turno, previa e regulava os termos da constituição da referida comissão arbitral, cujo funcionamento estava previsto no Anexo II do contrato. Neste sentido, a possibilidade de resolver os conflitos desportivos laborais por via arbitral apresentava-se como muito limitada, assumindo um alcance diminuto.

Por outro lado, a autorização necessária ao funcionamento da Comissão Arbitral, de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 425/86, de 27 de Dezembro⁽¹⁸⁾, foi concedida apenas através do Despacho n.º 132/95, de 24 de Agosto, pelo que só a partir deste momento se pode considerar que a comissão

⁽¹⁵⁾ Lei n.º 31/86, de 29 de Agosto.

⁽¹⁶⁾ Tal como era, aliás, reconhecido no artigo 3.º, al. h) do Anexo II do contrato colectivo de trabalho.

⁽¹⁷⁾ De acordo com o disposto no artigo 1.º, n.º 1 da LAV, poderiam ser submetidos à decisão de árbitros todos os litígios que respeitassem a direitos disponíveis e, simultaneamente, não estivessem submetidos a arbitragem necessária ou exclusivamente ao conhecimento dos tribunais judiciais. Quanto a este aspecto ver, entre outros, RAÚL VENTURA, “Convenção de Arbitragem”, in *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 46 (1986), pp. 317 e ss., ANTÓNIO SAMPAIO CAMELO, “Os Critérios de Arbitrabilidade dos Litígios. Revisitando o tema”, in *IV Congresso do Centro de Arbitragem da Câmara de Comércio e Indústria*, Coimbra, Almedina, 2011, pp. 13-44 e ainda do mesmo autor “Disponibilidade do direito como critério de arbitrabilidade do litígio – Reflexões de *iure condendo*”, in *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 66, Vol. III, (2006), pp. 1233 e ss. Cfr. ainda MARIANA FRANÇA GOUVEIA, *Curso de Resolução Alternativa de Litígios*, 2.ª Edição, Coimbra, Almedina, pp. 117 e ss.

⁽¹⁸⁾ Cfr. o artigo 1.º, n.º 1. De acordo com o artigo 2.º do mesmo diploma, com vista a garantir que “estão preenchidas as condições que assegurem uma execução adequada de tal atividade”, exigem-se legalmente dois requisitos essenciais para o deferimento do pedido de autorização: (i) a representatividade da entidade requerente; (ii) a idoneidade para a prossecução da atividade que se propõe realizar.

arbitral passou a cumprir todos os requisitos legais para a sua entrada em funcionamento.

O segundo momento, por sua vez, inicia-se com a aprovação e entrada em vigor da Lei n.º 28/98, de 26 de Junho, a qual, no seu artigo 30.º, previa a possibilidade de as associações representativas de entidades empregadoras e de praticantes desportivos poderem, por meio da celebração de convenções colectivas de trabalho, estabelecer o recurso arbitragem para a resolução de litígios laborais desportivos, fazendo uma menção expressa à atribuição dessa competência a comissões arbitrais paritárias⁽¹⁹⁾.

Desta disposição retiram-se duas consequências: (i) um alargamento de competências das comissões arbitrais, que, por sua vez, se encontravam sujeitas aos limites previstos na LAV; (ii) a possibilidade de uma convenção coletiva atribuir competência à Comissão Arbitral Paritária (CAP) – o centro de arbitragem institucionalizado autorizado, de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 425/86 – permitindo a existência de uma jurisdição especializada no domínio do Direito laboral no Desporto.

Em 1999, com a celebração de uma convenção colectiva de trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional (Liga) e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, foi instituída uma comissão arbitral paritária. De modo muito sumário, podemos afirmar que esta última tinha competência quanto a dois domínios essenciais⁽²⁰⁾: (i) *no reconhecimento da existência de justa causa para*

⁽¹⁹⁾ Artigo 30, n.º 1: “Para a solução de conflitos de natureza laboral emergentes da celebração de contrato de trabalho desportivo poderão as associações representativas de entidades empregadoras e de praticantes desportivos, por meio de convenção colectiva, estabelecer o recurso à arbitragem, nos termos da Lei n.º 31/86, de 29 de Agosto, através da atribuição, para tal efeito, de competência exclusiva ou prévia a comissões arbitrais paritárias, institucionalizadas, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 425/86, de 27 de Dezembro”.

⁽²⁰⁾ De acordo com o disposto no artigo 55.º da convenção colectiva de trabalho, a comissão arbitral paritária tinha as seguintes competências: a) dirimir os litígios entre atletas e os seus empregadores (clubes ou sociedades desportivas); b) interpretar a aplicação das cláusulas do contrato colectivo de trabalho; c) vigiar o cumprimento do regulamentado; d) estudar a evolução das relações entre as partes contratuais e e) todas as outras actividades tendentes à maior eficácia do contrato. Por outro lado, o artigo 3.º do Anexo II ao contrato, acrescentava ainda que a comissão tinha, igualmente, competências para integrar dos casos omissos, bem como todas as outras que lhe fossem especificamente atribuídas no âmbito do contrato.

efeitos desportivos em situação de rescisão operada pelo jogador (ii) na resolução dos litígios laborais existentes entre os jogadores e os clubes ou sociedades desportivas, desde que os mesmos respeitassem a litígios relativos a direitos disponíveis.

O primeiro ponto, pela sua especificidade, merece um particular escrutínio. Neste sentido, cumpre recordar que determinava o contrato colectivo de trabalho que em caso de rescisão operada pelo jogador com fundamento em justa causa haveria lugar a um procedimento administrativo prévio para apurar a existência de justa causa para efeitos de “desvinculação desportiva” do atleta⁽²¹⁾.

Com efeito, trata-se de um problema essencial e que se prendia com a proibição regulamentar de, numa mesma época desportiva, se registarem novos contratos de jogadores que tenham rescindido o seu contrato de trabalho sem justa causa ou sem o acordo do seu empregador⁽²²⁾. Este mecanismo tinha como função primordial o apuramento, para efeitos de inscrição regulamentar, da existência da justa causa invocada, sendo, assim, um momento prévio à, eventual, posterior discussão sobre os efeitos jurídicos no plano laboral e obrigacional da verificação daquela.

A competência, para estes efeitos, pertencia, em regra, à comissão arbitral paritária, existindo, no entanto, uma excepção: se a justa causa invocada consistisse na violação pelo empregador do pagamento da remuneração ao praticante desportivo, a comissão arbitral paritária não seria competente para verificar a “desvinculação desportiva” do atleta. Nestas situações, o atleta deveria dirigir uma carta, registada com aviso de recepção, quer para a entidade

⁽²¹⁾ Cfr. artigo 52.º, n.º 1 do contrato. Sobre a desvinculação desportiva do atleta, veja-se ALBINO MENDES BAPTISTA, “Pressupostos da Desvinculação Desportiva do Jogador”, in *Lusíada. Direito*, II Série, pp. 11-32.

⁽²²⁾ O mesmo é aplicável ao contrato de formação, Cfr. artigo 79.º, n.ºs 20 e 21 do Regulamento de Competições da Liga Portuguesa de Futebol Profissional. No mesmo sentido, o n.º 1 do artigo 52.º do contrato colectivo de trabalho vem estabelecer que a participação de um jogador ao serviço de um terceiro clube na mesma época desportiva, uma vez finda a sua relação laboral com o anterior clube empregador, tem como requisito imperativo o reconhecimento da existência de uma justa causa para a cessação da prévia relação ou, em alternativa, o acordo do anterior clube empregador.

empregadora, quer para a Liga dando conta da sua intenção. A Liga, por sua vez, tinha o dever de, em 48 horas, notificar a entidade empregadora para fazer prova documental do cumprimento do seu dever de pagamento. Caso a entidade empregadora não lograsse produzir prova ou optasse pela ausência de resposta, operar-se-ia um efeito cominatório no sentido de se considerar verificada a existência de justa causa para efeitos desportivos, sendo, por conseguinte, admitido pela Liga o registo do novo contrato de trabalho desportivo⁽²³⁾.

Em suma, a apreciação da “desvinculação desportiva” precedia sempre a apreciação da regularidade da justa causa da rescisão do contrato de trabalho desportivo pelo praticante desportivo, sendo autónoma em relação àquela.

III. O regime jurídico actual

Posteriormente, e na sequência da introdução do TAD⁽²⁴⁾ no nosso ordenamento jurídico⁽²⁵⁾, vieram a registar-se alterações significativas no que à comissão arbitral paritária diz respeito. Por um lado, o artigo 4.º da lei que aprovou a LTAD, veio na al. a) revogar o artigo 30.º da Lei 28/98, de 26 de Junho, nos termos do qual as associações representativas de entidades empregadoras e de praticantes desportivos podiam, através de convenção colectiva, estabelecer o recurso à arbitragem para a resolução de litígios resultantes de contratos de trabalho desportivos, atribuindo a competência a comissões arbitrais paritárias. Deste modo, uma vez revogada a norma, tal faculdade ficou vedada às partes a partir da entrada em vigor da LTAD.

Por outro lado, de acordo com artigo 3.º da lei que aprova a LTAD, as competências exclusivas ou prévias atribuídas às comissões arbitrais paritárias

⁽²³⁾ V. artigo 52.º, n.ºs 3, 4 e 6.

⁽²⁴⁾ Sobre o Tribunal Arbitral do Desporto, Cfr. ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA, *A Resolução de Conflitos Desportivos em Portugal: entre o Direito Público e o Direito Privado*, Coimbra, Almedina, 2017, pp. 457 e ss., ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA, “A arbitragem desportiva em Portugal: uma realidade sem futuro? – Anotação ao Acórdão n.º 230/2013 do Tribunal Constitucional, *in Desporto & Direito*, n.º 28 (2012), pp. 61 e ss. Cfr., ainda, ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA E DANIELA MIRANTE, *O Regime Jurídico do Tribunal Arbitral do Desporto*, Lisboa, Petrony, 2016.

⁽²⁵⁾ O Tribunal Arbitral do Desporto foi legalmente criado pela Lei n.º 74/2013, de 6 de Setembro, na redação da Lei n.º 33/2014, de 16 de Junho.

foram, por determinação legal, atribuídas ao Tribunal Arbitral do Desporto, a partir de 31 de Julho de 2015. Todavia, e considerando que a essa data o centro arbitral ainda não se encontrava instalado e em funcionamento, a Lei n.º 33/2014, de 16 de Junho, que consubstanciou a primeira alteração à LTAD, veio estabelecer, entre outros aspectos, uma nova redacção para o artigo 3.º, n.º 3. Assim, na nova redacção da norma, a competência das comissões arbitrais paritárias manteve-se até 31 de Julho de 2016, sendo a partir dessa data atribuída ao Tribunal Arbitral do Desporto.

Em todo o caso, deve considerar-se ainda que, com a entrada em vigor da LTAD, passou aplicar-se o artigo 7.º da mesma, nos termos do qual o TAD pode ter competência para dirimir os litígios laborais emergentes de contratos de trabalho desportivos, podendo inclusivamente apreciar a regularidade e licitude do despedimento.

Este contexto de diversas alterações legislativas traduziu-se num profundo impacto prático, o qual já veio, inclusivamente, a ser analisado pelo Tribunal da Relação do Porto. Estando colocado perante a situação de um atleta cujo contrato atribuía competência para a resolução de litígios laborais à comissão arbitral paritária, mas que aquando do nascimento do litígio já tinha entrado em vigor a LTAD e, portanto, já tinha sido revogada a competência mesma, o referido tribunal veio considerar que existia «um vazio “legislativo” em termos de previsão de regulamentação colectiva no que concerne ao recurso ao TAD em sede de arbitragem voluntária»⁽²⁶⁾. Ora, na medida em que não foi consagrada às partes a possibilidade de se pronunciarem, de modo inequívoco, sobre a intervenção do TAD em substituição das CAP (entidades especificamente escolhidas pelas partes para a resolução dos seus conflitos), considerou o tribunal que o TAD não pode «ser imposto às partes que convencionaram “outro órgão de competência” para

(26) Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 06-11-2017, Processo n.º 472/17.4T8VNG.P1.

dirimir o litígio». Neste sentido, entendeu que o praticante desportivo tinha o direito de recorrer aos tribunais judiciais para resolver o seu conflito⁽²⁷⁾.

Atendendo às modificações operadas por via legislativa, foi negociada uma nova convenção colectiva de trabalho que atribui, de acordo com o disposto no artigo 55.º, diversas competências à comissão arbitral paritária⁽²⁸⁾, não se contando entre as mesmas a resolução de conflitos laborais desportivos. Desta feita, deve concluir-se pela inexistência de competência daquela comissão para esta matéria⁽²⁹⁾.

Por sua vez, o TAD pode, por efeito do artigo 4.º Lei n.º 54/2017, ser escolhido, no âmbito de uma convenção colectiva de trabalho, como o centro de arbitragem institucionalizado competente para dirimir os conflitos laborais emergentes de um contrato de trabalho desportivo⁽³⁰⁾. Todavia, até à presente data, não existe qualquer convenção colectiva que atribua tais competências àquele centro arbitral⁽³¹⁾. Por conseguinte, somos levados a concluir que, neste momento, a competência para a resolução dos litígios laborais no domínio desportivo pertence, em regra, aos tribunais de trabalho.

(27) Sobre esta decisão, Cfr. ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA e DANIELA MIRANTE, “A Arbitragem Voluntária em Matéria Laboral: O Fim da Competência das Comissões Arbitrais Paritárias. Anotação ao Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 06-11-2017”, in *O Direito, em curso de publicação*.

(28) Actualmente, a comissão arbitral paritária tem as seguintes competências: (i) reconhecer a desvinculação desportiva do jogador em caso de rescisão unilateral por sua iniciativa nos termos estabelecidos no n.º 2 do artigo 54.º; (ii) interpretar a aplicação das cláusulas do presente CCT; (iii) vigiar o cumprimento do regulamentado; (iv) estudar a evolução das relações entre as partes contratantes; (v) outras atividades tendentes à maior eficácia prática do CCT.

(29) Concordando inclusivamente que não haverá hipótese que a negociação de um novo CCT possa “fazer renascer a defunta CAP”. A única hipótese para a resolução de litígios laborais no domínio desportivo que resta para as partes em conflito é, quando seja celebrada convenção de arbitragem, submeter um litígio ao TAD. V. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho Desportivo. Lei n.º 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, Coimbra, Almedina, 2017, p. 39.

(30) Da letra da lei resulta que a única escolha possível para as partes contratantes é, nesta sede, o TAD, não lhes sendo possível atribuir a competência em matéria de resolução de litígios a qualquer outra entidade.

(31) Quanto às críticas que podem ser dirigidas à arbitragem voluntária em matéria laboral junto do TAD, V. ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA e DANIELA MIRANTE, *O Regime Jurídico do Tribunal Arbitral do Desporto*, Lisboa, Petrony, 2016, pp. 39-41 e ainda cfr. ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA e DANIELA MIRANTE, “A Arbitragem Voluntária em Matéria Laboral: O Fim da Competência das Comissões Arbitrais Paritárias. Anotação ao Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 06-11-2017”, in *O Direito, em curso de publicação*.

A conclusão que retiramos de que a regra é a competência dos tribunais de trabalho funda-se na interpretação dos artigos 6.º e 7.º da LTAD em conjugação com o disposto no artigo 4.º da Lei n.º 54/2017. De facto, do artigo 6.º da LTAD resulta que a possibilidade de submissão de um conflito desportivo ao mecanismo de arbitragem voluntária, para além do preenchimento dos restantes requisitos⁽³²⁾, assenta sempre na celebração de uma convenção de arbitragem⁽³³⁾. Remete-se, por conseguinte, para a génese contratual do mecanismo arbitral, não sendo possível retirar a competência do tribunal directa e unicamente da permissão legal de existência de arbitragem neste domínio laboral, sendo, pelo contrário, imprescindível a existência de uma manifestação de vontade expressa e inequívoca das partes⁽³⁴⁾. Ora, é precisamente a celebração deste contrato – a convenção arbitral – que consubstancia a atribuição, pelas partes ao tribunal arbitral, da competência para conhecer e resolver o litígio. Por conseguinte, não existindo qualquer acordo das partes naquele sentido, não podemos conceber o TAD como competente para a resolução dos litígios laborais desportivos, pertencendo, assim, a competência aos tribunais de trabalho⁽³⁵⁾.

⁽³²⁾ Para uma abordagem quanto aos requisitos para a submissão de um litígio ao mecanismo arbitral do TAD, Cfr. ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA e DANIELA MIRANTE, *O Regime Jurídico do Tribunal Arbitral do Desporto*, Lisboa, Petrony, 2016, pp. 37 e ss.

⁽³³⁾ Quer na modalidade de compromisso arbitral ou cláusula compromissória (artigo 1.º, n.º 1 da Lei n.º 63/2011, de 14 de Dezembro – LAV) inserta, por exemplo, no âmbito de um contrato de trabalho desportivo. Como afirma DANIELA MIRANTE, “a convenção (...) constitui, simultaneamente, o fundamento e o limite da arbitragem”, Cfr. *Os efeitos da anulação da sentença arbitral*, Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, *policopiado*, 2009, p. 7, cfr. igualmente SILVIA BARONA VILAR *et alii*, *Comentario Breve a la Ley de Arbitraje*, San Sebastián, Instituto Vasco de Derecho Procesal, 2004, 317. No mesmo sentido segue ANTÓNIO PEDRO PINTO MONTEIRO, quando afirma que “(...) a jurisdição dos tribunais arbitrais baseia-se, sobretudo, na convenção de arbitragem, isto é, na vontade das partes expressa na convenção de arbitragem”, V. *O princípio da igualdade e a pluralidade de partes na arbitragem*, Coimbra, Almedina, 2017, pp. 187-188 ou, ainda, ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA quando, a propósito da arbitragem voluntária, ensina que a mesma “pressupõe uma opção deliberada de adjudicação de um litígio a um terceiro (um árbitro), cfr. *A Resolução de Conflitos Desportivos em Portugal: entre o Direito Público e o Direito Privado*, Coimbra, Almedina, 2017, p. 345

⁽³⁴⁾ Quanto às fontes mediatas e imediatas da competência do tribunal arbitral, Cfr. por todos, PAULO OTERO, “Exercício de Poderes Públicos de Autoridade por Entidades Privadas com Funções administrativas” – arguição da dissertação de Doutoramento do Mestre Pedro Gonçalves, *in Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, Vol. 46, n.º 1 (2006), p. 848.

⁽³⁵⁾ Referindo-se à autonomia privada como “fonte jurígena da competência do tribunal arbitral”, PAULA COSTA E SILVA, *A Nova Face da Justiça – Os Meios Extrajudiciais de Resolução de Controvérsias*

Deste modo, resta analisar a problemática que se relaciona com o facto de o Contrato Colectivo de Trabalho atribuir à Comissão Arbitral Paritária (CAP) a competência para apurar a justa causa em casos de desvinculação desportiva por parte do atleta.

IV. A “desvinculação desportiva” e o registo dos contratos de trabalho dos praticantes desportivos: um problema de Direito Administrativo

A opção pela manutenção de um mecanismo de apuramento da “desvinculação desportiva” dos praticantes desportivos como competência pertencente à CAP tem um cariz questionável. Na verdade, a matéria de regulação desportiva, nomeadamente, da organização da competição desportiva, corresponde a um domínio submetido ao Direito Administrativo, sendo que as decisões relativamente ao cumprimento dos pressupostos de registo de um contrato de trabalho desportivo se assumem como actos materialmente administrativos, pelo que não podem ser entendidos como uma competência própria da CAP.

O Direito laboral desportivo convive no contacto permanente entre duas esferas diferenciadas: (i) *a esfera jurídico-desportiva (regida, no que concerne à regulação da competição por federações que exercem funções públicas, pelo Direito Administrativo)*; (ii) *a esfera jurídico-laboral (regulada pelo Direito Privado)*. Neste contexto, importa referir que, no nosso ordenamento, é pacífico que as federações desportivas e, se existirem, as ligas profissionais⁽³⁶⁾ exercem, quando obtenham o

Coimbra, Coimbra Editora, p. 115. MARIA FRANÇA GOUVEIA, por seu turno, é categórica em afirmar que a fonte dos poderes do tribunal arbitral é contratual, pelo que não existindo convenção, não há competência para a decisão do litígio, V. *Curso de Resolução Alternativa de Litígios*, 2.ª Edição, Coimbra, Almedina, 2012, p. 108.

⁽³⁶⁾ Sobre a consideração de que as federações desportivas, ainda que exerçam poderes públicos, devem continuar a ser qualificadas com entidades privadas. Cfr., entre outros, VITAL MOREIRA, *Administração Autónoma e Associações Públicas*, Coimbra, Coimbra Editora, 1997, p. 557, PAULO OTERO, *Legalidade e Administração Pública*, Coimbra, Almedina, 2003, p. 780, PEDRO GONÇALVES, *Entidades Privadas com Poderes Públicos*, Coimbra, Almedina, 2005, p. 862, MIGUEL NOGUEIRA DE BRITO, “O Novo Regime das Federações Desportivas”, in *Desporto & Direito*, n.º 19 (2009), p. 20, JOSÉ MANUEL MEIRIM, *A Federação Desportiva como Sujeito Público do Sistema Desportivo*, Coimbra, Coimbra Editora, 2002, p. 532 e ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA, *A Resolução de Conflitos Desportivos em*

EUPD⁽³⁷⁾, poderes públicos, sendo assim submetidas ao Direito Administrativo no que concerne aos poderes de organização, disciplina e regulamentação da competição desportiva⁽³⁸⁾, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto⁽³⁹⁾ (LBAFD)⁽⁴⁰⁾ e os artigos 10.º e ss. do Regime Jurídico das Federações Desportivas⁽⁴¹⁾ (RJFD).

Deste modo, estamos perante um caso de exercício de poderes públicos quando cabe à Liga, nos termos do Regulamento do Estatuto, Categoria, de Inscrição e Transferência de Jogadores da Federação Portuguesa de Futebol (FPF) o “registo” de um contrato de trabalho desportivo⁽⁴²⁾, ainda que exista, posteriormente, a homologação do “registo” do contrato de trabalho desportivo pela FPF⁽⁴³⁾. Entendemos que a existência de uma “sub-delegação” de poderes públicos – expressamente admitida pelo RJFD – já contempla o cenário descrito, sendo, naturalmente, possível que o “registo” seja delegado pela FPF na Liga.

O “registo” deve ser entendido, assim, de *um acto administrativo que visa verificar a conformidade do contrato de trabalho do praticante desportivo com a regulamentação desportiva*⁽⁴⁴⁾. A impugnação deste acto administrativo pode ser

Portugal: entre o Direito Público e o Direito Privado, Coimbra, Almedina, 2017, pp. 245 e ss. Registe-se, ainda, a posição isolada de JORGE MIRANDA que qualificava as federações desportivas como associações públicas. Cfr. “As Associações Públicas no Direito Português”, in *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, Vol. XXVII (1986), p. 75.

⁽³⁷⁾ Estatuto de Utilidade Pública Desportiva.

⁽³⁸⁾ Estas entidades devem ser reconduzidas a associações de clubes, sociedades desportivas e – quando tal esteja previsto legalmente e nos estatutos das ligas profissionais – outros agentes desportivos que exercem poderes públicos por delegação das federações unidesportivas de uma determinada modalidade na qual exista uma competição profissional. Cfr. artigo 22.º, n.º 1, 3 e 4, da LBAFD e 27.º, n.º 2 e 3, do RJFD.

⁽³⁹⁾ Lei n.º 5/2007, de 16 de Janeiro.

⁽⁴⁰⁾ As federações desportivas sujeitas a este regime englobam «clubes ou sociedades desportivas, associações de âmbito territorial, ligas profissionais, se as houver, praticantes, técnicos, juizes e árbitros, e demais entidades que promovam, pratiquem ou contribuam para o desenvolvimento da respectiva modalidade», cfr. o artigo 14.º LBAFD.

⁽⁴¹⁾ Decreto-Lei n.º 248-B/2008, na redacção da Lei n.º 101/2017, de 28 de Agosto.

⁽⁴²⁾ Cfr. o artigo 19.º, n.º 2.

⁽⁴³⁾ Se não houver lugar a homologação na sequência do “registo”, o praticante desportivo passa a ser automaticamente suspenso. Cfr. o artigo 75.º, n.º 17, do Regulamento de Competições da Liga.

⁽⁴⁴⁾ Em sentido próximo, cfr. JEAN PIERRE KARAKUILLO, “La promotion du formalisme: une application particulière aux contrats de travail de sportifs professionnelles”, in *Recueil Dalloz*, n.º 22 (1995), pp. 168 e ss. e, do mesmo autor, “L’application des dispositions du Code du travail au contrat de travail du sportif professionnel”, in *Revue de droit du travail* (2010), pp. 14 e ss.

efectuada junto do TAD, sendo este competente em sede de arbitragem necessária. Esta conclusão tem um efeito eminentemente prático: a competência para a resolução de conflitos desportivos no Direito Administrativo compete ao TAD em sede de arbitragem necessária, não podendo, por exemplo, a mesma ser atribuída à comissão arbitral paritária⁽⁴⁵⁾.

Recorde-se, neste contexto, que, para a existência de um “registo” de um contrato de trabalho de um praticante desportivo (por exemplo, quando existe rescisão do vínculo laboral por parte de um atleta), é necessário que tenha havido a denominada “desvinculação desportiva”. Neste sentido, qualquer acto administrativo relacionado ou reconduzível a uma “desvinculação desportiva” do atleta cabe, legalmente, à entidade que exerce poderes públicos, nomeadamente, a Liga. Na nossa leitura, contraria frontalmente o quadro legislativo vigente o poder atribuído pelo CCT à CAP e que consiste no poder decisório sobre a existência (ou não) da “desvinculação desportiva”⁽⁴⁶⁾. Pode, por outro lado, concluir-se que para os conflitos que daquela decisão administrativa (a “desvinculação desportiva”) resultem só existe uma via de tutela – pelo menos num primeiro momento⁽⁴⁷⁾ – que é o TAD, uma vez que estão em causa conflitos desportivos relacionados com a organização da competição, de acordo com o disposto no artigo 4.º da LTAD, sendo, assim, submetidos obrigatoriamente a arbitragem necessária.

⁽⁴⁵⁾ Cfr. o artigo 4.º da LTAD e ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA e DANIELA MIRANTE, *O Regime Jurídico do Tribunal Arbitral do Desporto*, Lisboa, Petrony, 2016, pp. 30-36. Genericamente sobre a competência do TAD em sede de controlo do exercício de poderes públicos, Cfr. ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA, *A Resolução de Conflitos Desportivos: entre o Direito Público e o Direito Privado*, Coimbra, Almedina, 2017, pp. 463 e ss.

⁽⁴⁶⁾ Trata-se, assim, de uma solução ilegal a que se encontra no artigo 54.º, n.º 2, da CCT, que atribui esta competência à CAP.

⁽⁴⁷⁾ Sem prejuízo da decisão do TAD poder existir recurso para os tribunais administrativos, de acordo com o estabelecido na LTAD.

V. A arbitrabilidade dos litígios laborais e a questão da reserva constitucional de jurisdição estadual no domínio da arbitragem laboral

Uma última referência merece, ainda, a temática da constitucionalidade da arbitragem no domínio do direito laboral⁽⁴⁸⁾. Esta é uma questão premente e que não é recente, tendo já sido colocada diversas vezes a propósito das comissões arbitrais paritárias⁽⁴⁹⁾. Um dos primeiros ângulos para abordar o problema relaciona-se, em geral, com a disponibilidade ou indisponibilidade dos litígios laborais. De acordo com o artigo 4.º, n.º 4 da lei que aprova a LAV, a possibilidade de existência de arbitragem no domínio laboral é regulada por lei especial. Em todo o caso, inexistindo um diploma especial que regule a arbitrabilidade dos litígios laborais, é aplicável à arbitragem laboral o regime geral da LAV, embora no tocante ao critério da arbitrabilidade seja aplicável o n.º 1 do artigo 1.º da Lei n.º 31/86, de 29 de Agosto, com a redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 38/2003, de 8 de Março⁽⁵⁰⁾.

Deste quadro normativo resulta, portanto, a exigência legal genérica de que os litígios laborais submetidos à decisão de árbitros tenham uma natureza disponível, sendo vedado o recurso à arbitragem em todas as outras situações. Estamos, assim, perante um afastamento do regime regra da arbitrabilidade no ordenamento jurídico português, o qual, desde a entrada em vigor da nova LAV, é o da patrimonialidade do litígio⁽⁵¹⁾.

⁽⁴⁸⁾ Quanto a este aspecto, PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Mediação e Arbitragem em Direito Laboral”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano LVI, (Out. / Dez.), n.º 4, 2015, p. 13 e PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 8.ª Edição, Coimbra, Almedina, 2017, p. 1307. Veja-se, igualmente, ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA e DANIELA MIRANTE, *O Regime Jurídico do Tribunal Arbitral do Desporto*, Lisboa, Petrony, 2016, pp. 40-41.

⁽⁴⁹⁾ Considerem-se, entre outros, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 19 de Novembro de 2008, Processo n.º 08Si690 e o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 22 de Janeiro de 2004, Processo n.º 04B2190.

⁽⁵⁰⁾ Cfr. ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA e DANIELA MIRANTE, *O Regime Jurídico do Tribunal Arbitral do Desporto*, Lisboa, Petrony, 2016, pp. 39 e ss. e AAVV., *Lei da Arbitragem Voluntária – Anotada*, 3.ª Edição, Coimbra, Almedina, 2017, pp. 22-23.

⁽⁵¹⁾ Neste sentido, artigo 1.º, n.º 1 da Lei de Arbitragem Voluntária. Sobre o critério da patrimonialidade, considere-se, entre outros, MARIANA FRANÇA GOUVEIA, *Curso de Introdução aos*

É sabido, por outro lado, que a arbitrabilidade dos conflitos laborais individuais é, em regra, excepcional⁽⁵²⁾, sendo possível que o Estado possa invocar um interesse público legítimo que permita delimitar as situações que, a seu critério, devem consubstanciar um monopólio jurisdicional do Estado⁽⁵³⁾.

Esta opção pela arbitrabilidade limitada aos conflitos relativos a direitos disponíveis⁽⁵⁴⁾ consubstancia, de certo modo, uma transposição para o plano *infra-constitucional* de uma potencial reserva constitucional de jurisdição estadual⁽⁵⁵⁾, a qual teria a sua justificação na posição tendencialmente mais débil do trabalhador⁽⁵⁶⁾⁽⁵⁷⁾. Com efeito, sem prejuízo de ser possível que o legislador possa acautelar a inarbitrabilidade de certo tipo de litígios laborais para proteger o trabalhador, esta circunstância pode não implicar necessariamente que exista uma obrigação constitucional que o impeça de alargar a arbitrabilidade, tal como sucede no caso da arbitragem voluntária no domínio jurídico-laboral do Desporto. Este é, deste modo, o segundo problema a analisar no domínio da possibilidade de arbitragem no Direito laboral desportivo.

Meios de Resolução Alternativa de Litígios, 3.^a Edição, Coimbra, Almedina, 2014, pp. 143 e ss., ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Tratado da Arbitragem*, Coimbra, Almedina, 2015, pp. 93 e ss.

⁽⁵²⁾ Cfr. AAVV, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 14.^a Edição, Munique, C. H. Beck, 2014, pp. 558 e ss. e, ainda, HELWIG TOGGLER ET ALLI, *Handbuch Schiedsgerichtsbarkeit*, 2.^a Edição, Viena, Verlag Österreich, 2017, p. 219.

⁽⁵³⁾ V. PRÜTTING/GEHRLEIN, *ZPO Kommentar*, 7.^a Edição, Colónia, Luchterhand Verlag, 2015, p. 2378.

⁽⁵⁴⁾ Sobre a disponibilidade V. RAÚL VENTURA, “Convenção de Arbitragem”, in *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 46, Vol. I (1986), p. 317 e ss., ANTÓNIO SAMPAIO CAMELO, “A disponibilidade do direito como critério de arbitrabilidade do litígio”, in *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 46, Vol. III (2006), pp. 1-16, CARLOS FERREIRA DE ALMEIDA, “Convenção de arbitragem: conteúdo e efeitos”, in *I Congresso do Centro de Arbitragem da Câmara de Comércio e Indústria Portuguesa*, Coimbra, Almedina, 2008, p. 89 e ss., MARIANA FRANÇA GOUVEIA, *Curso de Resolução Alternativa de Litígios*, 2.^a Edição, Coimbra, Almedina, 2012, pp. 117 e ss., PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 8.^a Edição, Coimbra, Almedina, 2017, pp. 1308 e ss., AAVV., *Lei da Arbitragem Voluntária – Anotada*, 3.^a Edição, Coimbra, Almedina, 2017, p. 26, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Tratado da Arbitragem – Comentário à Lei 63/2011, de 14 de Dezembro*, Almedina, Coimbra, 2015, p. 81.

⁽⁵⁵⁾ Em geral, sobre a reserva de jurisdição, cfr. PAULO CASTRO RANGEL, *Reserva de Jurisdição – Sentido Dogmático e Sentido Jurisprudencial*, Porto, Universidade Católica Portuguesa, 1997, pp. 36 e ss.

⁽⁵⁶⁾ V. sobre um problema idêntico no Direito Administrativo, ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA, *A Resolução de Conflitos Desportivos: entre o Direito Público e o Direito Privado*, Coimbra, Almedina, 2017, pp. 438 e ss.

⁽⁵⁷⁾ Cfr., por todos e com amplas indicações, sobre a fragilidade do trabalhador em relação ao empregador, GUILHERME MACHADO DRAY, *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, São Paulo, LTr Editora, 2015, pp. 131 e ss.

Com efeito, tendo presente que ordenamento jurídico português não postula um monopólio do exercício da função jurisdicional pelo Estado⁽⁵⁸⁾, deve mencionar-se que os tribunais arbitrais encontram expressa previsão no artigo 209.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa⁽⁵⁹⁾. Não é, porém, possível ignorar que, segundo a jurisprudência do Tribunal Constitucional, a tutela jurisdicional pelos tribunais estaduais é a “*principal via de acesso ao direito*”, podendo existir, em alguns casos, uma “*reserva de jurisdição*” que limita a “*constituição de tribunais arbitrais*” para a resolução de um determinado conflito⁽⁶⁰⁾.

Neste sentido, sem colocar em causa a legitimidade constitucional da arbitragem voluntária⁽⁶¹⁾, nos casos em que se registe, designadamente, uma desigualdade estrutural entre as partes⁽⁶²⁾, parece ser possível conceber uma reserva de jurisdição estadual que se funda no maior pendor garantístico que nela se encontra quando comparada com a jurisdição arbitral⁽⁶³⁾.

⁽⁵⁸⁾ Cfr., com indicações, ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA, *A Resolução de Conflitos Desportivos: entre o Direito Público e o Direito Privado*, Coimbra, Almedina, 2017, pp. 337 e ss.

⁽⁵⁹⁾ Esta norma tem, não obstante, suscitado incertezas sobre se deveria ser interpretada no sentido de abranger tanto a arbitragem necessária, como a arbitragem voluntária. Cfr., em particular, J. J. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4.ª Edição, Vol. II, Coimbra, Coimbra Editora, p. 551 e JORGE MIRANDA e RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*, Vol. III, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, p. 17.

⁽⁶⁰⁾ Neste exato sentido, cfr. o acórdão n.º 230/2013 do TC. Sobre este acórdão e a restante jurisprudência constitucional, cfr. ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA, *A Resolução de Conflitos Desportivos: entre o Direito Público e o Direito Privado*, Coimbra, Almedina, 2017, pp. 448 e ss.

⁽⁶¹⁾ Não se pode deixar de referir que na arbitragem voluntária, de acordo com esta norma constitucional “os tribunais arbitrais surgem, desta forma, legitimados enquanto categorias de tribunais constitucionalmente admissíveis, assumindo-se também inegavelmente a admissibilidade de uma jurisdição privada *paralela* à jurisdição estadual”. Cfr. ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA, *A Resolução de Conflitos Desportivos: entre o Direito Público e o Direito Privado*, Coimbra, Almedina, 2017, p. 337.

⁽⁶²⁾ A desigualdade estrutural do desportista é dupla, desde logo, por se encontrar submetido ao poder das federações desportivas e, além disso, ao poder do empregador. Cfr., sobre a questão, ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA, *A Resolução de Conflitos Desportivos: entre o Direito Público e o Direito Privado*, Coimbra, Almedina, 2017, pp. 259 e ss.

⁽⁶³⁾ Na doutrina nacional defendendo o direito fundamental à segurança no emprego (artigo 53.º da CRP) como sendo a justificação para a existência de uma reserva de jurisdição estadual em relação a alguns litígios laborais, cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 7.ª Edição, Coimbra, Almedina, 2015, p. 1284.

A questão primordial, a este respeito, que carece de ponderação é, acima de tudo, se o texto constitucional encerra uma interpretação que exige, no plano infra-constitucional, a existência de um critério de inarbitrabilidade mais apertado do que aquele actualmente previsto para aos conflitos no Direito laboral no Desporto⁽⁶⁴⁾. Sendo certo que a inarbitrabilidade do litígio é a solução mais impeditiva da utilização da arbitragem para a resolução de um dado litígio, podem conceber-se outras formas para proteger o trabalhador, por exemplo, criar um mecanismo arbitral que seja processualmente mais garantístico do que aquele que existe actualmente, com a obrigatoriedade de a arbitragem voluntária no Direito laboral do Desporto só poder desenvolver-se junto do TAD.

VI. Conclusão

A arbitragem voluntária no domínio laboral desportivo continua a ser uma temática profundamente marcada por um contexto legal controverso. Por um lado, é um domínio bastante delicado, pois se o trabalhador, em regra, surge como a parte contratualmente mais débil e, nesse sentido, mais desprotegida em caso de litígio, também é certo que o facto do vínculo laboral se encontrar indissociavelmente ligado à subsistência e dignidade da pessoa humana reclama uma maior tutela quanto a estas matérias.

Por outro lado, e muito na tradição do que já sucede com outras matérias jurídico-desportivas, a co-existência de duas esferas de regulação – uma de pendor publicístico e, por isso, submetida ao Direito Administrativo e outra de cunho privatístico e, assim, regulada pelo Direito Privado – nem sempre permite interpretações claras e pacíficas das competências das várias entidades envolvidas no domínio da resolução de conflitos laborais desportivos. Exemplo de tal situação é precisamente a problemática da desvinculação desportiva dos jogadores com

⁽⁶⁴⁾ V., a este respeito, ARTUR FLAMÍNIO DA SILVA e DANIELA MIRANTE, “A Arbitragem Voluntária em Matéria Laboral: O Fim da Competência das Comissões Arbitrais Paritárias. Anotação ao Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 06-11-2017”, in *O Direito, em curso de publicação*.

invocação de justa causa, a qual se tem apresentado como particularmente polémica na realidade prática actual.

Ainda assim, não se entenda que defendemos uma rejeição peremptória da resolução de litígio laborais pela via arbitral. Pelo contrário, o que aqui se considera é que, pese embora as alterações legislativas promovidas quer pela LTAD, quer pelo novo regime do contrato de trabalho do praticante desportivo, não podemos ignorar que a arbitragem voluntária tem como pedra de toque a celebração de uma convenção de arbitragem, não sendo possível prescindir deste elemento contratual e prosseguir com a afirmação de que estamos perante “arbitragem voluntária”. Como tal, sem uma declaração de vontade das partes em atribuir competência ao tribunal arbitral para a apreciação do seu litígio, a jurisdição arbitral não existe e, nessa medida, o TAD não pode apreciar ou decidir tais conflitos.

Por outro lado, também não se pode ignorar a necessidade de exigir mais garantias processuais que protejam o trabalhador num litígio que seja resolvido por um tribunal arbitral, sendo eventualmente de ponderar se o modelo clássico da arbitragem é adequado, em geral, aos litígios de Direito laboral.