



Tax & Business Lawyers

# NEWSLETTER

---

---

Nº 30/26

30 ABRIL 2026

GUIA S&E | GUIA JURÍDICO DO CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO: REGIME LEGAL, ESPECIFICIDADES E PRINCIPAIS IMPLICAÇÕES PRÁTICAS

O contrato de trabalho do praticante desportivo assume uma relevância crescente no ordenamento jurídico, tendo em conta as especificidades da atividade desportiva profissional e o seu impacto económico, mediático e competitivo. As particularidades deste vínculo laboral justificam a consagração de um regime jurídico próprio, distinto do regime geral do contrato de trabalho.

O presente Guia oferece uma visão sistematizada das principais especificidades jurídicas do contrato de trabalho do praticante desportivo, analisando o respetivo regime legal e os principais desafios práticos que os Clubes e os praticantes enfrentam, contribuindo para uma compreensão integrada deste contrato especial de trabalho.

---

Sports & Entertainment Desk

---



## INDEX

- ✓ INTRODUÇÃO
- ✓ A NATUREZA ESPECIAL E ÂMBITO DO CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO
- ✓ CAPACIDADE, PROTEÇÃO DO MENOR E REGISTO
- ✓ DURAÇÃO
- ✓ DIREITOS DE PERSONALIDADE
- ✓ CLÁUSULAS “ANTI-RIVAIS”
- ✓ DEVERES DA ENTIDADE EMPREGADORA E DO PRATICANTE DESPORTIVO
- ✓ TÉRMINO DO CONTRATO LABORAL DESPORTIVO: CLÁUSULAS DE RESCISÃO

## INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho desportivo é aquele pelo qual o praticante desportivo se obriga, mediante retribuição, a prestar a atividade desportiva a uma pessoa singular ou coletiva (por regra a segunda) que promova ou participe em atividades desportivas, no âmbito da respetiva organização e sob a sua autoridade e direção.

Trata-se de um contrato de trabalho, cuja disciplina jurídica resulta da necessidade de compatibilizar dois valores fundamentais do ordenamento jurídico laboral: a proteção laboral do praticante desportivo e a salvaguarda da integridade e credibilidade da competição desportiva.

As particularidades deste vínculo laboral, designadamente no que respeita à sua formação, duração, registo, cessação e articulação com a tutela da competição desportiva, justificam a consagração de um regime jurídico próprio, distinto do regime geral do contrato de trabalho, materializado na Lei n.º54/2017, de 14 de julho, o qual tutela o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, do contrato de formação desportiva e do contrato de representação ou intermediação que revoga a Lei n.º28/98, de 26 de junho.

O presente Guia oferece uma visão geral sobre as principais questões jurídico-laborais associadas ao contrato de trabalho do praticante desportivo, tendo como ponto de partida o seu enquadramento legal.

## A NATUREZA ESPECIAL E ÂMBITO DO CONTRATO DE TRABALHO DESPORTIVO

O Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo é apenas uma das tipologias do contrato de trabalho desportivo, sendo que a jurisprudência tem vindo a defender a aplicação, por analogia, do presente regime a outros contratos, tais como os contratos de trabalho dos treinadores desportivos.

Apesar de se tratar de um contrato de trabalho específico, trata-se de um contrato que integra todos os elementos necessários para ser considerado como tal, como a obrigação do praticante desportivo prestar uma atividade desportiva à contraparte que promova ou participe em atividades desportivas, a obrigação (a cargo da entidade empregadora) de pagar uma retribuição, que é a contrapartida da atividade prestada pelo praticante desportivo, a subordinação jurídica do praticante em relação à entidade empregadora, na medida em que a atividade é prestada no âmbito de organização e sob autoridade e direção desta.

## CAPACIDADE, PROTEÇÃO DO MENOR E REGISTO

A particularidade da relação laboral desportiva justifica um regime próprio quanto à capacidade para a celebração do contrato. Apenas os praticantes com a idade mínima de 16 anos poderão ser sujeitos desta relação jurídica, encontrando-se excluída qualquer vinculação laboral antes dessa idade, sendo apenas permitido o contrato de formação desportiva, com o intuito de proteger a saúde, integridade física e psíquica e a formação do menor.

A partir dos 16 anos, o praticante adquire capacidade negocial, mas encontra-se sujeito a uma incapacidade de exercício, sendo obrigatória, a assinatura do contrato pelo representante legal do menor. Enquanto que no regime geral do Código do Trabalho é permitida a assinatura do menor, com o consentimento dos seus representantes legais, sem a necessidade dos mesmos intervirem, neste caso o legislador foi sensível ao facto de que a celebração de um contrato de trabalho desportivo implica um grau de vinculação maior, em comparação com o que resulta da conclusão de qualquer outro contrato de trabalho, na medida em que não lhe é reconhecido um grau de liberdade para se demitir, semelhante ao que usufrui o menor que assina um contrato de trabalho “normal”.

Do ponto de vista formal, o contrato terá de ser assinado por todas as partes, reduzido a escrito, sendo sujeito a registo perante a federação profissional correspondente.

A ausência do referido registo não prejudica a validade do contrato, embora possa justificar a resolução do contrato por iniciativa do praticante desportivo.

## DURAÇÃO

No que respeita à sua duração, o contrato de trabalho desportivo é sempre um contrato de trabalho a termo, tendo limites de duração bastante específicos.

A sua duração será, no mínimo, uma época desportiva enquanto o seu máximo serão cinco épocas desportivas, sendo que uma época desportiva se traduz num prazo nunca superior a 12 meses, durante a qual decorre a atividade desportiva.

O limite máximo de duração do contrato será reduzido para três épocas desportivas no caso de o praticante desportivo ainda ser menor, sendo possível a prorrogação do contrato quando o praticante atingir a maioridade, de forma a vincular o mesmo por um período máximo de cinco épocas desportivas.

Existem, ainda, duas exceções que têm de ser assinaladas, como os contratos de trabalho celebrados após o início de uma época desportiva para vigorarem até ao fim desta e ainda

contratos de trabalho nos quais o praticante desportivo é contratado para participar numa competição ou num determinado número de prestações que constituam uma unidade identificável no âmbito da respetiva modalidade desportiva (como em relação a certos jogadores de jogarem, apenas e só, a competição do Mundial de Clubes, em 2025, nos E.U.A, ou jogadores jogarem, apenas e só, a fase de “playoffs” por uma equipa de basquetebol).

## DIREITOS DE PERSONALIDADE

A especificidade da atividade desportiva e o elevado grau de exposição mediática podem justificar determinadas compressões dos direitos de personalidade do praticante, designadamente no que respeita à sua liberdade de expressão ou vida privada, limitações estas impensáveis na relação laboral comum. Contudo, tais restrições apenas poderão ser admissíveis quando sejam objetivamente justificadas e estritamente proporcionais.

São exemplos de limitações, o controlo, por parte da entidade empregadora de elementos da vida privada do praticante desportivo como o controlo dos seus hábitos de consumo, os seus horários, hobbies, que acabam por se justificar na relação laboral desportiva, tendo em conta que estamos perante uma atividade de alto rendimento e com elevadas exigências físicas inerentes à competição desportiva.

Também se encontra expressamente prevista pelo legislador a proibição do assédio laboral, que para além das formas comuns de assédio laboral que tanto configuram assédio físico como assédio moral. No contexto desportivo, o assédio laboral acaba por englobar outras situações, como a participação, ou não participação, do praticante desportivo na respetiva competição. Com efeito, a participação de um praticante desportivo numa determinada competição desportiva depende sempre do seu desempenho, condição física e mérito, e a sua utilização irá sempre depender da decisão do seu treinador com base nos seus treinos, tática e preparação. Assim, caso se demonstre que a utilização do praticante desportivo resulta de fatores extra desportivos, sendo movida pela intenção de o punir, de o prejudicar profissionalmente e/ou de o desgastar psicologicamente, como por exemplo, para levá-lo a assinar a renovação do seu vínculo contratual com o clube, ou pelo facto de o clube excluir o atleta da competição pelo facto de este, legitimamente se recusar a aceitar uma proposta patronal de redução salarial ou uma proposta de transferência para um clube estrangeiro.

Destaca-se, também, a proteção dos direitos de imagem do praticante desportivo, revelando a sua elevada importância na competição desportiva. Em regra, os direitos de imagem permanecem na titularidade do praticante desportivo, distinguindo-se entre direitos de imagem coletivos, associados à equipa e à competição, implicitamente cedidos

através do contrato de trabalho, e direitos individuais de imagem, que apenas podem ser cedidos mediante contrato autónomo.

A consagração deste regime assume especial importância na medida em que o mediatismo à volta do desporto tem vindo a aumentar, tornando-se um instrumento privilegiado das estratégias publicitárias, pelo que a faculdade de proceder à respetiva utilização e exploração converte-se em objeto de comércio jurídico, sendo lícitos os contratos através dos quais os desportistas dispõem da sua, como que “monitorizando-a”, dispondo assim dos direitos de exploração comercial da sua imagem.

### **CLÁUSULAS “ANTI-RIVAIS”**

Tanto quanto resulta do regime aplicável, são nulas as cláusulas contratuais que visem limitar a liberdade de trabalho do praticante após a cessação do vínculo, incluindo pactos de não concorrência, cláusulas “anti-rivals” ou pactos de preferência.

O objetivo destas regras consiste em garantir a liberdade de trabalho do praticante desportivo, assegurando, que este após a extinção do vínculo anterior, estará livre para celebrar um novo contrato de trabalho desportivo com a nova entidade empregadora que quiser e em condições livremente acordadas com a última. Assim, serão sempre nulas, em sede de contrato de trabalho desportivo, cláusulas como o pacto de não concorrência ou o pacto de preferência.

Estas cláusulas procuram evitar que um atleta venha a celebrar um contrato de trabalho desportivo com uma ou mais entidades empregadoras identificadas, que normalmente acabam por estar no mesmo patamar qualitativo que a entidade empregadora anterior, e que colocam em causa princípio como a liberdade de trabalho e a autonomia privada dos atletas. A liberdade de trabalho, em função da curta duração da carreira de um atleta, já se encontra parcialmente bastante limitada, sendo importante evitar o aparecimento de ainda mais elementos que agravem as limitações já existentes.

Os pactos de preferência também não são permitidos em sede do contrato de trabalho de trabalho desportivo.

Assim, a inclusão de cláusulas destinadas a limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo após a cessação do contrato revela-se incompatível com o regime jurídico aplicável ao contrato de trabalho desportivo. A legislação portuguesa estabelece expressamente que essas disposições são nulas, por restringirem a liberdade profissional do atleta depois do vínculo contratual cessar. O término do contrato deverá significar que o praticante desportivo terá a liberdade total para celebrar um novo contrato com qualquer entidade empregadora que entenda adequada às suas expectativas desportivas e pessoais.

## DEVERES DA ENTIDADE EMPREGADORA E DO PRATICANTE DESPORTIVO

Como sucede no contrato de trabalho comum, recai sobre a entidade empregadora e sobre o praticante desportivo deveres específicos decorrentes da relação laboral.

O Clube, como entidade empregadora, encontra-se adstrito a certos deveres específicos, tais como: proceder ao registo do contrato de trabalho desportivo do atleta, proporcionar aos praticantes desportivos as condições necessárias à participação desportiva e à participação efetiva nos treinos e outras atividades preparatórias, submeter os atletas aos exames e tratamentos médicos que se afigurem necessários, permitir que os praticantes participem nos trabalhos de preparação e integrem as seleções ou representações nacionais, proporcionar aos praticantes desportivos menores as condições necessárias à conclusão da escolaridade obrigatória e, ainda, promover o respeito e cumprimento pelas regras de conduta e ética desportiva.

O praticante desportivo também se encontra vinculado a certos deveres, tais como prestar a atividade desportiva para que foi contratado, participando nos treinos, estágios e outras sessões preparatórias; participar nos trabalhos de preparação e integras as seleções e representações nacionais, preservar as condições físicas que lhe permitam participar nas competições desportivas objeto do contrato, submeter-se aos exames e tratamento clínicos necessários e, ainda, obedecer no exercício da atividade desportiva às regras próprias da disciplina e a ética desportiva.

Destaca-se o dever de preservar as condições físicas e psíquicas necessárias à participação na atividade desportiva objeto do contrato. Exige-se ao atleta que, mesmo no âmbito da sua vida extraprofissional, adote comportamentos compatíveis com a manutenção da sua aptidão física e do seu rendimento competitivo, abstendo-se de praticar atividade que possam comprometer a sua preparação, desempenho ou disponibilidade para a competição. Trata-se de uma exigência característica da relação laboral desportiva que, embora implique uma certa limitação da autonomia privada do praticante, acaba por se justificar pela natureza específica da atividade desportiva profissional e pela necessidade de assegurar o cumprimento das obrigações assumidas perante a Clube.

Contudo, esta exigência não legitima a adoção de mecanismos excessivos de controlo da vida privada do atleta. A entidade empregadora deverá respeitar os limites impostos pelos direitos fundamentais do praticante desportivo, designadamente o direito à reserva da vida privada, não podendo exercer formas de vigilância que ultrapassem o que seja estritamente necessário para salvaguardar o interesse desportivo e cumprimento das obrigações contratuais.

## TÉRMINO DO CONTRATO LABORAL DESPORTIVO: CLÁUSULAS DE RESCISÃO

Tanto quanto resulta do regime aplicável, podem ocorrer situações que determinam a cessação antecipada do vínculo antes da verificação do termo resolutivo, tais como a revogação do contrato por acordo entre as partes, o despedimento com justa causa por iniciativa do praticante desportivo, a denúncia por qualquer das partes durante o período experimental e, por último, a denúncia do contrato por iniciativa do praticante desportivo mediante o pagamento de uma indemnização, previamente estabelecida, à entidade empregadora.

Esta última forma de cessação distingue-se particularmente do regime aplicável aos contratos de trabalho comuns, correspondendo ao mecanismo habitualmente designado, na prática desportiva, como “cláusula de rescisão”. Trata-se de um instrumento jurídico atípico no direito laboral comum, mas amplamente utilizado no contexto das relações laborais desportivas. Nestes casos, as partes acordam a possibilidade de o praticante desportivo denunciar unilateralmente o contrato antes do respetivo termo, mediante o pagamento de uma indemnização à entidade empregadora, sempre que o atleta pretenda cessar o vínculo sem invocar justa causa.

No desporto profissional é frequente a fixação de valores bastante elevados para estas cláusulas, sobretudo quando estão em causa atletas considerados essenciais para o sucesso desportivo do clube, assegurando, por esta via, uma posição negocial mais favorável em eventuais cenários de transferência do atleta para outro clube interessado nos seus serviços (sendo que, na prática, o pagamento do montante correspondente à cláusula de rescisão raramente é suportado exclusivamente pelo próprio atleta, sendo assumida pelo interessado na contratação do jogador).

Por último, importa ainda referir que o valor das cláusulas de rescisão não poderá ser manifestamente excessivo, resultando da legislação aplicável a possibilidade de proceder à redução equitativa do montante da cláusula, sempre que este se revele desproporcionado face às circunstâncias concretas do caso (tal como sucedeu na decisão proferida pelo Tribunal Arbitral do Desporto, no litígio que opôs o jogador de futebol Rafael Leão e Sporting Clube de Portugal).

Assim, no momento da fixação do montante da cláusula de rescisão deverão ser considerados diversos fatores, designadamente o montante da retribuição auferida pelo praticante desportivo, o investimento realizado pela entidade empregadora na sua contratação ou formação, bem como o contributo desportivo do atleta e a sua relevância para o desempenho competitivo da equipa.

\*\*\*

Rogério Fernandes Ferreira  
Marta Machado de Almeida  
Tomás Melo Ribeiro

---

Avenida da Liberdade 136 4º (receção)  
1250-146 Lisboa • Portugal  
T: +351 215 915 220

contact@rfflawyers.com  
www.rfflawyers.com



---

Esta informação destina-se a ser distribuída a clientes e colegas e a informação aqui contida é fornecida como uma visão geral e abstrata. Não deve ser utilizada como base para decisões, devendo ser solicitado aconselhamento jurídico profissional em casos específicos. O conteúdo desta informação não pode ser reproduzido, no todo ou em parte, sem a autorização expressa do autor. Para mais informações sobre este assunto, contactar.

\*\*

Prémios e reconhecimentos 2025/6: Legal 500 | Chambers & Partners | International Tax Review | Best Lawyers | Lexology Index | Leaders League e outros.