



DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projeto de lei n.º 168/XIII (1.ª):

Revisão da Lei n.º 28/98, de 26 de junho, que aprova o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo e do Contrato de Formação Desportiva (PSD).

**ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPECTIVAS COMISSÕES
COORDENADORAS, ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E ASSOCIAÇÕES DE
EMPREGADORES**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea *d*), e 56.º, n.º 2, alínea *a*), da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), avisam-se estas entidades de que se encontra para apreciação, de 3 de maio a 2 de junho de 2016, o diploma seguinte:

Projeto de lei n.º 168/XIII (1.ª) — Revisão da Lei n.º 28/98, de 26 de junho, que aprova o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo e do Contrato de Formação Desportiva (PSD).

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: 10ctss@ar.parlamento.pt; ou em carta, dirigida à *Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social*, Assembleia da República, Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa; ou através de formulário disponível em <http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasemApreciacaoPublica.aspx>.

Dentro do mesmo prazo, as comissões de trabalhadores ou as comissões coordenadoras, as associações sindicais e associações de empregadores poderão solicitar audiências à *Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social*, devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

PROJETO DE LEI N.º 168/XIII (1.ª)**REVISÃO DA LEI N.º 28/98, DE 26 DE JUNHO, QUE APROVA O REGIME JURÍDICO DO CONTRATO DE TRABALHO DO PRATICANTE DESPORTIVO E DO CONTRATO DE FORMAÇÃO DESPORTIVA****Exposição de motivos**

Em dezembro de 1995, a aprovação pelo Tribunal de Justiça da União Europeia do comumente designado “Acórdão Bosman” veio alterar profundamente a estrutura das relações laborais desportivas.

Depois de devidamente compreendida a totalidade dos efeitos desta decisão, sentiu-se a necessidade de alterar a legislação que em Portugal vigorava sobre esta matéria. Entrou, assim, em vigor a Lei n.º 28/98, de 26 de junho, que, revogando o Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de novembro, veio estabelecer um novo regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato de formação desportiva.

Desde 26 de junho de 1998 até ao presente, este diploma sofreria apenas uma alteração, em agosto de 1999, com a introdução de um regime sancionatório (Lei n.º 114/99, de 3 de agosto).

Quase duas décadas após a entrada em vigor da Lei n.º 28/98, de 26 de junho, constatou-se que o diploma, apesar de uma matriz sólida que mantém validade, contém diversos aspetos que carecem de inovação, sendo certo que qualquer reforma no âmbito do regime jurídico do contrato de trabalho desportivo deve acautelar o difícil compromisso entre dois valores de extrema importância, por vezes conflitantes nesta sede: a salvaguarda dos direitos dos praticantes desportivos enquanto trabalhadores dependentes, por um lado, a tutela das competições desportivas nacionais e, até certo ponto, das respetivas entidades empregadoras desportivas, sujeitas a uma dura concorrência num mercado de trabalho desportivo cada vez mais global, por outro.

Assim, foi determinada pelo XIX Governo Constitucional a constituição de um grupo de trabalho, integrando especialistas de reconhecido mérito, de modo a proceder à análise do diploma e apresentar propostas de alteração ao atual regime, devendo ser promovida a audição de diversas entidades relevantes do universo desportivo nacional.

Este grupo de trabalho concluiu o seu mandato pela apresentação de uma proposta concreta de articulado que foi publicado no portal do Instituto Português do Desporto e Juventude e que agora avançamos como projeto de lei, como forma de reconhecimento pelo meritório trabalho desenvolvido pelos especialistas que integraram este grupo de trabalho.

Saliente-se ainda o fato deste relatório ter sido apresentado no Conselho Nacional do Desporto.

No seguimento da análise efetuada por parte do grupo de trabalho e da identificação dos aspetos que se encontram desajustados da realidade desportiva atual, merecem destaque os seguintes:

Fixa-se um novo limite máximo previsto para a duração do contrato de trabalho desportivo, de cinco épocas (em lugar das atuais oito épocas), limite reduzido a três épocas caso o contrato seja celebrado por menor;

Em sede de responsabilidade das partes pela cessação do contrato, prevê-se que a parte que der causa à cessação ou que a haja promovido indevidamente deve indemnizar a contraparte pelo valor das retribuições vincendas, mas admite-se que a indemnização seja fixada em valor superior a este, contanto que a parte lesada comprove que sofreu danos de montante mais elevado. Nesta matéria, merece destaque a eliminação do teto indemnizatório imperativamente fixado na lei em vigor, correspondente às retribuições vincendas, bem como a eliminação do direito à reintegração do praticante ilicitamente despedido, assim como a dedução do chamado *aliunde perceptum*, solução que poderia estimular a inércia do praticante despedido e, no limite, premiar a entidade empregadora autora do despedimento ilícito, que seria a grande beneficiária do labor do praticante após o despedimento;

Estabelece-se que as partes podem estipular o direito do praticante fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor, mediante o pagamento de uma indemnização fixada para o efeito, esclarecendo que o montante convencionado pelas partes pode ser objeto de redução pelo tribunal, de acordo com a equidade,

se for manifestamente excessivo;

Presume-se que, na hipótese de cessação do contrato promovida pelo praticante, sem justa causa, a sua nova entidade empregadora interveio, direta ou indiretamente, na cessação, determinando-se que, se a presunção não for ilidida, a nova entidade empregadora responde solidariamente pelo pagamento da indemnização devida pela cessação do anterior contrato, sendo ainda regulado o direito de regresso de cada uma das partes nessa hipótese;

Alteram-se os requisitos para a celebração de contrato de formação desportiva, eliminando o da escolaridade obrigatória e fixando o limiar etário superior nos 19 anos, em lugar dos atuais 18, assim alargando o período em que o jovem poderá estar a receber formação da contraparte;

Introduz-se uma norma sobre o contrato de representação ou intermediação que liga o empresário ao praticante ou à entidade empregadora desportiva, procurando clarificar a sua natureza jurídica, introduzindo exigências formais, funcionais e de carácter remuneratório no mesmo, estabelecendo a duração máxima do contrato, as suas formas de cessação e as consequências dessa cessação a nível indemnizatório;

Prevê-se a possibilidade de, por convenção coletiva, ser criada e regulada uma nova modalidade contratual no âmbito desportivo, dir-se-ia que mista, entre o contrato de formação e o contrato de trabalho, destinada a praticantes com idade não superior a 21 anos;

Assim, a Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

O presente diploma estabelece o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato de formação desportiva, bem como o dos empresários desportivos.

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos do presente diploma entende-se por:

a) Contrato de trabalho desportivo, aquele pelo qual o praticante desportivo se obriga, mediante retribuição, a prestar atividade desportiva a uma pessoa singular ou coletiva que promova ou participe em atividades desportivas, no âmbito de organização e sob a autoridade desta;

b) Contrato de formação desportiva, o contrato celebrado entre uma entidade formadora e um formando, nos termos do qual aquela se obriga a prestar a este a formação adequada ao desenvolvimento da sua capacidade técnica e à aquisição de conhecimentos necessários à prática de uma modalidade desportiva, ficando o formando obrigado a executar as tarefas inerentes a essa formação;

c) Empresário desportivo a pessoa singular ou coletiva que, estando devidamente credenciada, exerça a atividade de representação ou intermediação, ocasional ou permanente, na celebração de contratos desportivos.

Artigo 3.º

Direito subsidiário e relação entre fontes

1 — Às relações emergentes do contrato de trabalho desportivo aplicam-se, subsidiariamente, as regras aplicáveis ao contrato de trabalho que sejam compatíveis com a sua especificidade.

2 — As normas constantes deste diploma podem ser objeto de desenvolvimento e adaptação por convenção

coletiva de trabalho, sem prejuízo dos direitos dos praticantes desportivos e tendo em conta as especificidades de cada modalidade desportiva.

Artigo 4.º

Arbitragem voluntária

Para a solução de quaisquer conflitos emergentes de contrato de trabalho desportivo e de contrato de formação desportiva, as associações representativas de entidades empregadoras e de praticantes desportivos podem, por meio de convenção coletiva, prever o recurso ao Tribunal Arbitral do Desporto, criado pela Lei n.º 74/2013, de 6 de setembro.

CAPÍTULO II

Formação do contrato de trabalho desportivo

Artigo 5.º

Capacidade

1 — Só podem celebrar contratos de trabalho desportivo os menores que hajam completado 16 anos de idade e que reúnam os requisitos exigidos pela lei geral do trabalho.

2 — O contrato de trabalho desportivo celebrado por menor deve ser igualmente subscrito pelo seu representante legal.

3 — É anulável o contrato de trabalho celebrado com violação do disposto no número anterior.

Artigo 6.º

Forma e conteúdo

1 — Sem prejuízo do disposto em outras normas legais, na regulamentação desportiva ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o contrato de trabalho desportivo é lavrado em duplicado, ficando cada uma das partes com um exemplar.

2 — O contrato de trabalho desportivo só é válido se for celebrado por escrito e assinado por ambas as partes.

3 — Do contrato de trabalho desportivo deve constar:

- a) A identificação das partes, incluindo a nacionalidade e a data de nascimento do praticante;
- b) A identificação do empresário desportivo que tenha intervenção no contrato, com indicação da parte que representa, ou a menção expressa de que o contrato foi celebrado sem intervenção de empresário desportivo;
- c) A atividade desportiva que o praticante se obriga a prestar;
- d) O montante e a data de vencimento da retribuição;
- e) A data de início de produção de efeitos do contrato;
- f) O termo de vigência do contrato;
- g) A data de celebração.

4 — Na falta da referência exigida pela alínea e) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

5 — Quando a retribuição for constituída por uma parte certa e outra variável, do contrato deverá constar indicação da parte certa e, se não for possível determinar a parte variável, o estabelecimento das formas que esta pode revestir, bem como dos critérios em função dos quais é calculada e paga.

Artigo 7.º

Registo

1 — 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.

2 — O registo é efetuado nos termos que forem estabelecidos por regulamento federativo.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável às modificações que as partes introduzam no contrato.

4 — No ato do registo do contrato de trabalho desportivo a entidade empregadora desportiva deve fazer prova da aptidão médico-desportiva do praticante, bem como de ter efetuado o correspondente seguro de acidentes de trabalho, sob pena de recusa do mesmo.

Artigo 8.º

Promessa de contrato de trabalho

É válida a promessa bilateral de contrato de trabalho desportivo se, além dos elementos previstos na lei geral do trabalho, contiver indicação do início e do termo do contrato prometido ou a menção a que se refere a alínea b) do n.º 2 do artigo 9.º.

Artigo 9.º

Duração do contrato

1 — O contrato de trabalho desportivo não pode ter duração inferior a uma época desportiva nem superior a cinco épocas.

2 — 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 respetiva modalidade desportiva.

3 — No caso a que se refere a alínea b) do número anterior, não é necessário que do contrato constem os elementos referidos nas alíneas e) e f) do n.º 2 do artigo 6.º.

4 — O contrato de trabalho desportivo celebrado com menor não pode ter duração superior a três épocas desportivas.

5 — Considera-se celebrado por uma época desportiva, ou para a época desportiva no decurso da qual for celebrado, o contrato em que falte a indicação do respetivo termo.

6 — Entende-se por época desportiva o período de tempo, nunca superior a 12 meses, durante o qual decorre a atividade desportiva, a fixar para cada modalidade pela respetiva federação dotada de utilidade pública desportiva.

7 — A violação do disposto nos n.ºs 1 e 4 determina a aplicação ao contrato em causa dos prazos mínimos ou máximos admitidos.

Artigo 10.º

Período experimental

1 — A existência de período experimental depende de estipulação expressa das partes.

2 — A duração do período experimental não pode exceder 15 dias, em caso de contrato de duração não superior a duas épocas desportivas, ou 30 dias, em caso de contrato de duração superior a duas épocas, considerando-se reduzida ao período máximo aplicável em caso de estipulação superior.

3 — O período experimental deixa de ser invocável pela entidade empregadora desportiva, para efeitos do disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 23.º, quando se verifique uma das seguintes situações:

a) Quando o praticante participe, pela primeira vez, em competição ao serviço de entidade empregadora desportiva, nas modalidades em cuja regulamentação tal participação impeça ou limite a participação do praticante ao serviço de outra entidade empregadora desportiva na mesma época ou na mesma competição;

b) Quando o praticante desportivo sofra lesão desportiva que o impeça de praticar a modalidade para que foi contratado e que se prolongue para além do período experimental.

c) Quando termine o prazo para inscrição na respetiva federação desportiva.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 11.º

Deveres da entidade empregadora desportiva

São deveres da entidade empregadora desportiva, em especial:

a) Proceder ao registo do contrato de trabalho desportivo, nos termos do artigo 7.º;

b) Proporcionar aos praticantes desportivos as condições necessárias à participação desportiva, bem como a participação efetiva nos treinos e outras atividades preparatórias ou instrumentais da competição desportiva;

c) Submeter os praticantes aos exames e tratamentos clínicos necessários à prática da atividade desportiva;

d) Permitir que os praticantes, em conformidade com o previsto nos regulamentos federativos, participem nos trabalhos de preparação e integrem as seleções ou representações nacionais;

e) Proporcionar aos praticantes desportivos menores as condições necessárias à conclusão da escolaridade obrigatória.

Artigo 12.º

Direitos de personalidade e assédio

1 — A entidade empregadora deve respeitar os direitos de personalidade do praticante desportivo, sem prejuízo das limitações justificadas pela especificidade da atividade desportiva.

2 — É proibido o assédio no âmbito da relação laboral desportiva, nos termos previstos na lei geral do trabalho.

Artigo 13.º

Deveres do praticante desportivo

São deveres do praticante desportivo, em especial:

a) Prestar a atividade desportiva para que foi contratado, participando nos treinos, estágios e outras sessões preparatórias das competições com a aplicação e a diligência correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas e, bem assim, de acordo com as regras da respetiva modalidade desportiva e com as instruções da entidade empregadora desportiva;

b) Participar nos trabalhos de preparação e integrar as seleções ou representações nacionais;

c) Preservar as condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva objeto do contrato;

- d) Submeter-se aos exames e tratamento clínicos necessários à prática desportiva;
- e) Conformar-se, no exercício da atividade desportiva, com as regras próprias da disciplina e da ética desportiva.

Artigo 14.º

Direito de imagem

1 — Todo o praticante desportivo tem direito a utilizar a sua imagem pública ligada à prática desportiva e a opor-se a que outrem a use para exploração comercial ou para outros fins económicos, sem prejuízo da possibilidade de transmissão contratual da respetiva exploração comercial.

2 — Ficam ressalvados os direitos da entidade empregadora desportiva quanto à imagem do coletivo dos praticantes, direitos que podem ser objeto de regulamentação em sede de contratação coletiva.

Artigo 15.º

Retribuição

1 — Compreendem-se na retribuição todas as prestações patrimoniais que, nos termos das regras aplicáveis ao contrato de trabalho, a entidade empregadora realize a favor do praticante desportivo pelo exercício da sua atividade ou com fundamento nos resultados nela obtidos.

2 — É válida a cláusula constante de contrato de trabalho desportivo que determine o aumento ou a diminuição da retribuição em caso de subida ou descida de escalão competitivo em que esteja integrada a entidade empregadora desportiva.

3 — Salvo estipulação em contrário, a retribuição vence-se mensalmente, entre os dias 1 a 5 do mês subsequente ao da prestação de trabalho, devendo estar à disposição do praticante desportivo na data do vencimento ou no dia útil anterior.

4 — Quando a retribuição compreenda uma parte correspondente aos resultados desportivos obtidos, esta considera-se vencida, salvo acordo em contrário, com a remuneração do mês seguinte àquele em que esses resultados se verificarem.

Artigo 16.º

Período normal de trabalho

1 — Considera-se compreendido no período normal de trabalho do praticante desportivo:

- a) O tempo em que o praticante está sob as ordens e na dependência da entidade empregadora desportiva, com vista à participação nas provas desportivas em que possa vir a tomar parte;
- b) O tempo despendido em sessões de apuramento técnico, tático e físico e em outras sessões de treino, bem como em exames e tratamentos clínicos, com vista à preparação e recuperação do praticante para as provas desportivas;
- c) O tempo despendido em estágios de concentração e em viagens que precedam ou se sucedam à participação em provas desportivas.

2 — Não relevam, para efeito dos limites do período normal de trabalho previstos na lei geral, os períodos de tempo referidos na alínea c) do número anterior.

3 — A frequência e a duração dos estágios de concentração devem limitar-se ao que, tendo em conta as exigências próprias da modalidade e da competição em que o praticante intervém e a idade deste, deva ser considerado indispensável.

4 — Podem ser estabelecidas por convenção coletiva regras em matéria de frequência e de duração dos estágios de concentração.

Artigo 17.º

Férias, feriados e descanso semanal

1 — O praticante desportivo tem direito a um dia de descanso semanal, bem como ao gozo do período de férias previsto na lei, sem prejuízo de disposições mais favoráveis constantes da convenção coletiva de trabalho.

2 — Quando tal seja imposto pela realização de provas desportivas, incluindo as não oficiais, o gozo do dia de descanso semanal transfere-se para data a acordar entre as partes ou, não havendo acordo, para o primeiro dia disponível.

3 — O disposto no número anterior é aplicável ao gozo de feriados obrigatórios ou facultativos.

Artigo 18.º

Poder disciplinar

1 — Sem prejuízo do disposto em convenção coletiva de trabalho, a entidade empregadora desportiva pode aplicar ao trabalhador, pela comissão de infrações disciplinares, as seguintes sanções:

- a) Repreensão registada;
- b) Sanção pecuniária;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um praticante desportivo por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder a retribuição diária e, em cada época, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 10 dias e, em cada época, o total de 30 dias.

4 — A aplicação de sanções disciplinares deve ser precedida de procedimento disciplinar no qual sejam garantidas ao arguido as adequadas garantias de defesa.

5 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infração.

CAPÍTULO IV

Cedência e transferência de praticantes desportivos

Artigo 19.º

Liberdade de trabalho

1 — São nulas as cláusulas inseridas em contrato de trabalho desportivo visando condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo após o termo do vínculo contratual.

2 — Pode ser estabelecida por convenção coletiva a obrigação de pagamento à anterior entidade empregadora de uma justa compensação a título de promoção ou valorização de um jovem praticante desportivo, por parte da entidade empregadora que com esse praticante venha a celebrar um contrato de trabalho desportivo, após a cessação do anterior.

3 — A convenção coletiva referida no número anterior é aplicável apenas em relação às transferências de praticantes que ocorram entre clubes portugueses com sede em território nacional.

4 — O valor da compensação referida no n.º 2 não poderá, em caso algum, afetar de forma desproporcionada, na prática, a liberdade de contratar do praticante.

5 — A validade e a eficácia do novo contrato não estão dependentes do pagamento da compensação devida nos termos do n.º 2.

6 — A compensação a que se refere o n.º 2 pode ser satisfeita pelo praticante desportivo.

7 — Não é devida a compensação referida no n.º 2 quando o contrato de trabalho desportivo seja resolvido com justa causa pelo praticante ou quando este seja despedido sem justa causa.

8 — Nas modalidades em que, por inexistência de interlocutor sindical, não seja possível celebrar convenção coletiva, a compensação a que se refere o n.º 2 pode ser estabelecida por regulamento desportivo.

Artigo 20.º

Cedência do praticante desportivo

1 — Na vigência do contrato de trabalho desportivo é permitida, havendo acordo das partes, a cedência do praticante desportivo a outra entidade.

2 — A cedência consiste na disponibilização temporária de praticante desportivo pela entidade empregadora, para prestar trabalho a outra entidade, a cujo poder de direção aquele fica sujeito, mantendo-se o vínculo contratual inicial.

3 — Cedente e cessionário são solidariamente responsáveis pelo pagamento das retribuições do praticante desportivo que se vencerem no período em que vigore a cedência.

4 — Em caso de não pagamento pontual da retribuição, o praticante deve comunicar o facto à parte não faltosa, no prazo de 45 dias contados a partir do respetivo vencimento, sob pena de desresponsabilização desta.

Artigo 21.º

Contrato de cedência

1 — Ao contrato de cedência do praticante desportivo aplica-se o disposto nos artigos 6.º e 7.º, com as devidas adaptações.

2 — Do contrato de cedência deve constar declaração de concordância do praticante desportivo cedido.

3 — No contrato de cedência podem ser estabelecidas condições remuneratórias diversas das acordadas no contrato de trabalho desportivo, desde que não envolvam diminuição da retribuição nele prevista.

Artigo 22.º

Transferência de praticantes desportivos

A transferência do praticante desportivo é regulada pelos regulamentos da respetiva federação dotada de utilidade pública desportiva, sem prejuízo do disposto neste diploma, nomeadamente no artigo 19.º.

CAPÍTULO V

Cessação do contrato de trabalho desportivo

Artigo 23.º

Formas de cessação

1 — O contrato de trabalho desportivo pode cessar por:

a) Caducidade, designadamente por verificação do respetivo termo;

- b) Revogação por acordo das partes, designadamente no quadro de um processo de transferência do praticante para outra entidade empregadora desportiva;
- c) Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva;
- d) Resolução com justa causa por iniciativa do praticante desportivo;
- e) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Despedimento coletivo;
- g) Denúncia por iniciativa do praticante desportivo, quando contratualmente convencionada, nos termos do artigo 25.º.

2 — A caducidade por verificação do termo opera automaticamente e não confere direito a compensação.

3 — Constitui justa causa, para efeitos das alíneas c) e d) do n.º 1, o incumprimento contratual grave e culposo que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva.

4 — Por convenção coletiva pode ser estabelecido o direito de o praticante resolver o contrato em caso de não participação nas competições oficiais ao longo da época desportiva.

Artigo 24.º

Responsabilidade das partes pela cessação do contrato

1 — Nos casos previstos nas alíneas c) e d) do artigo anterior, a parte que der causa à cessação ou que a haja promovido indevidamente deve indemnizar a contraparte pelo valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo.

2 — Pode ser fixada uma indemnização de valor superior ao que resulta da aplicação do número anterior, sempre que a parte lesada comprove que sofreu danos de montante mais elevado.

Artigo 25.º

Denúncia por iniciativa do praticante

1 — As partes podem estipular o direito de o praticante fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor, mediante o pagamento à entidade empregadora de uma indemnização fixada para o efeito.

2 — O montante convencionado pelas partes pode ser objeto de redução pelo tribunal, de acordo com a equidade, se for manifestamente excessivo, designadamente tendo em conta o período de execução contratual já decorrido.

Artigo 26.º

Responsabilidade solidária

1 — Se o praticante fizer cessar o contrato unilateralmente e sem justa causa, presume-se que a nova entidade empregadora desportiva interveio, direta ou indiretamente, na cessação.

2 — Se a presunção não for ilidida, a nova entidade empregadora desportiva responde solidariamente pelo pagamento da indemnização devida pela cessação do anterior contrato.

3 — Sendo a indemnização satisfeita pela nova entidade empregadora desportiva, esta tem direito de regresso contra o praticante, na parte correspondente ao valor previsto no n.º 1 do artigo 24.º.

4 — Sendo a indemnização satisfeita pelo praticante desportivo, este tem direito de regresso contra a entidade empregadora desportiva, na parte que exceda o valor previsto no n.º 1 do artigo 24.º.

Artigo 27.º

Comunicação da cessação do contrato

1 — A eficácia da cessação do contrato de trabalho desportivo depende da comunicação às entidades que procedem ao registo obrigatório do contrato, nos termos do disposto no artigo 7.º.

2 — A comunicação deve ser realizada pela parte que promoveu a cessação, com indicação da respetiva forma de extinção do contrato.

3 — O vínculo desportivo tem natureza acessória em relação ao vínculo contratual e extingue-se com a comunicação prevista no presente artigo, podendo ser registado novo contrato, nos termos gerais.

CAPÍTULO VI**Contrato de formação desportiva**

Artigo 28.º

Capacidade

1 — Podem celebrar contrato de formação desportiva os jovens que tenham idade compreendida entre 14 e 19 anos.

2 — Podem celebrar contratos de formação como entidades formadoras as entidades desportivas que garantam um ambiente de trabalho e meios humanos e técnicos adequados à formação desportiva a ministrar.

3 — A verificação do disposto no número anterior é certificada mediante documento comprovativo a emitir pela respetiva federação dotada de utilidade pública desportiva e pode ser reapreciada a todo o tempo.

4 — A celebração do contrato depende da realização de exame médico, a promover pela entidade formadora, que certifique a capacidade física e psíquica adequada ao desempenho da atividade.

5 — O incumprimento dos requisitos previstos no presente artigo determina a nulidade do contrato.

Artigo 29.º

Forma

1 — O contrato de formação desportiva deve ser reduzido a escrito e é feito em triplicado.

2 — Os três exemplares são assinados pelo representante da entidade formadora, pelo formando e pelo seu representante legal, quando aquele for menor.

3 — Dos três exemplares um é para a entidade formadora, outro para o formando ou seu representante legal e outro para a federação respetiva.

4 — O modelo do contrato de formação é aprovado por regulamento federativo.

Artigo 30.º

Duração

1 — O contrato de formação tem a duração mínima de uma época desportiva e a duração máxima de três épocas desportivas.

2 — O contrato de formação pode ser prorrogado, por mútuo acordo das partes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — O contrato de formação caduca, em qualquer caso, no final da época em que o formando completa 19 anos.

Artigo 31.º

Tempo de trabalho

No que respeita ao tempo de trabalho, feriados e descanso semanal do formando, é aplicável o regime estabelecido pelo presente diploma para o praticante desportivo.

Artigo 32.º

Deveres da entidade formadora

1 — Constituem, em especial, deveres da entidade formadora:

- a) Proporcionar ao formando os conhecimentos necessários à prática da modalidade desportiva;
- b) Não exigir dos formandos tarefas que não se compreendam no objeto do contrato;
- c) Respeitar as condições de higiene e segurança e de ambiente compatíveis com a idade do formando;
- d) Informar regularmente o representante legal do formando sobre o desenvolvimento do processo de formação e, bem assim, prestar os esclarecimentos que lhe forem por aquele solicitados;
- e) Proporcionar ao formando a frequência e a prossecução dos seus estudos.

2 — A entidade formadora é responsável pela realização de um exame médico anual, se periodicidade mais curta não for exigida pelo desenvolvimento do processo de formação, por forma a assegurar que das atividades desenvolvidas no âmbito da formação não resulte perigo para a saúde e para o desenvolvimento físico e psíquico do formando.

Artigo 33.º

Deveres do formando

Constituem, em especial, deveres do formando:

- a) Ser assíduo, pontual e realizar as suas tarefas com zelo e diligência;
- b) Observar as instruções das pessoas encarregadas da sua formação;
- c) Utilizar cuidadosamente e zelar pela boa conservação dos bens materiais que lhe sejam confiados.

Artigo 34.º

Compensação por formação

A celebração, pelo praticante desportivo, do primeiro contrato de trabalho com entidade empregadora distinta da entidade formadora confere a esta o direito de receber uma justa compensação pela formação ministrada, de acordo com o disposto no artigo 19.º.

Artigo 35.º

Cessação do contrato

1 — O contrato de formação desportiva pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por mútuo acordo;
- c) Resolução com justa causa, por qualquer das partes;
- d) Denúncia por iniciativa do formando, mediante declaração escrita com aviso prévio de 30 dias.

2 — A resolução com justa causa por iniciativa do clube formador deve ser apurada através do competente procedimento disciplinar.

CAPÍTULO VII

Dos empresários desportivos

Artigo 36.º

Exercício da atividade de empresário desportivo

1 — Só podem exercer atividade de empresário desportivo as pessoas singulares ou coletivas devidamente autorizadas pelas entidades desportivas, nacionais ou internacionais, competentes.

2 — A pessoa que exerça a atividade de empresário desportivo só pode agir em nome e por conta de uma das partes da relação contratual, apenas por esta podendo ser remunerada, nos termos do respetivo contrato de representação ou intermediação.

3 — É vedada ao empresário desportivo a representação de praticantes desportivos menores de idade.

Artigo 37.º

Registo dos empresários desportivos

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os empresários desportivos que pretendam exercer a respetiva atividade devem registar-se como tal junto da federação desportiva, que, para este efeito, deve dispor de um registo organizado e atualizado.

2 — O registo a que se refere o número anterior é constituído por um modelo de identificação do empresário, cujas características serão definidas por regulamento federativo.

3 — São nulos os contratos de representação ou intermediação celebrados com empresários desportivos que não se encontrem inscritos no registo referido no presente artigo.

Artigo 38.º

Contrato de representação ou intermediação

1 — O contrato de representação ou intermediação é um contrato de prestação de serviço celebrado entre um empresário desportivo e um praticante desportivo ou uma entidade empregadora desportiva.

2 — O contrato está sujeito a forma escrita, nele devendo ser definido com clareza o tipo de serviços a prestar pelo empresário desportivo, bem como a remuneração que lhe será devida e as respetivas condições de pagamento.

3 — No caso de contrato de representação ou intermediação celebrado entre um empresário desportivo e um praticante desportivo, a remuneração paga pelo praticante não pode exceder 5% do montante líquido da sua retribuição e o dever de pagamento apenas se mantém enquanto o contrato de representação ou intermediação estiver em vigor.

4 — O contrato tem sempre uma duração determinada, não podendo, em qualquer caso, exceder dois anos de duração.

5 — O contrato caduca aquando da verificação do termo resolutivo estipulado, podendo ser renovado por mútuo acordo das partes, mas não sendo admissíveis cláusulas de renovação automática do mesmo.

6 — O incumprimento culposo dos deveres decorrentes do contrato atribui ao contraente lesado o direito de o resolver com justa causa e com efeitos imediatos.

7 — A parte que promover indevidamente a rutura do contrato deve indemnizar a outra do prejuízo que esta sofrer.

8 — As partes podem fixar, por acordo, o montante da indemnização a que se refere o número anterior.

9 — Quando o dever de indemnizar recaia sobre o praticante desportivo, o respetivo montante não pode exceder o que resultar da aplicação do n.º 3 ao período remanescente do contrato.

Artigo 39.º

Limitações ao exercício da atividade de empresário

Sem prejuízo de outras limitações estabelecidas em regulamentos federativos nacionais ou internacionais, ficam inibidos de exercer a atividade de empresário desportivo as seguintes entidades:

- a) As sociedades desportivas;
- b) Os clubes;
- c) Os dirigentes desportivos;
- d) Os titulares de cargos em órgãos das sociedades desportivas ou clubes;
- e) Os treinadores, praticantes, árbitros, médicos e massagistas.

Capítulo VIII

Regime sancionatório

Artigo 40.º

Contraordenações

1 — Constitui contraordenação muito grave a prestação de atividade com base num contrato de trabalho desportivo por parte de menor que não satisfaça as condições referidas no n.º 1 do artigo 5.º, bem como a execução de contrato de formação desportiva por parte de menor sem a idade mínima prevista no n.º 1 do artigo 28.º.

2 — Constitui contraordenação grave a violação dos artigos 11.º e 12.º, do n.º 3 do artigo 15.º, do n.º 3 do artigo 16.º, do artigo 17.º, dos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 18.º, da alínea c) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 32.º.

3 — Constitui contraordenação leve a violação do n.º 2 do artigo 5.º, dos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 6.º e da parte final do n.º 2 do artigo 29.º.

Capítulo IX

Disposições Finais

Artigo 41.º

Modalidade contratual intermédia

Por convenção coletiva pode ser criada e regulamentada uma modalidade contratual entre o contrato de formação e o contrato de trabalho, destinada a praticantes desportivos com idade não superior a 21 anos.

Artigo 42.º

Nulidade

São nulas as cláusulas contratuais que contrariem o disposto nesta lei ou que produzam um efeito prático idêntico ao que a lei quis proibir.

Artigo 43.º
Norma revogatória

É revogada a Lei n.º 28/98, de 26 de junho, alterada pela Lei n.º 114/99, de 3 de agosto.

Palácio de S. Bento, 2 de maio de 2016.

Os Deputados do PSD: Luís Montenegro — Luís Marques Guedes — Emídio Guerreiro — Pedro Pimpão — Joel Sá — Pedro Passos Coelho — Sérgio Azevedo — Cristóvão Simão Ribeiro — Amadeu Soares Albergaria — Susana Lamas — Helga Correia — Andreia Neto — Sara Madruga da Costa — Firmino Pereira — José Carlos Barros — Pedro do Ó Ramos — Carlos Silva.

A DIVISÃO DE REDAÇÃO E APOIO AUDIOVISUAL.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Artigo 54.º

Comissões de trabalhadores

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

Artigo 56.º

Direitos das associações sindicais e contratação colectiva

2. Constituem direitos das associações sindicais:
- a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 134.º

Legislação do trabalho

1 — Tratando-se de legislação do trabalho, a comissão parlamentar promove a apreciação do projecto ou proposta de lei, para efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

2 — As comissões de trabalhadores, as associações sindicais e as associações de empregadores podem enviar à comissão

parlamentar, no prazo por ela fixado, nos termos da lei, as sugestões que entenderem convenientes e solicitar a audição de representantes seus.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, os projectos e propostas de lei são publicados previamente em separata electrónica do *Diário*.

4 — A data da separata é a da sua publicação, coincidente com a do seu anúncio, entendendo-se como tal o dia em que fica disponível no portal da Assembleia da República na *Internet*.

Lei n.º 7/2009

de 12 de Fevereiro

APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO

CAPÍTULO II

Participação na elaboração da legislação do trabalho

Artigo 469.º

Noção de legislação do trabalho

1 — Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.

2 — São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

- Contrato de trabalho;
- Direito colectivo de trabalho;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Formação profissional;
- Processo do trabalho.

3 — Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 470.º

Precedência de discussão

Qualquer projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo a legislação do trabalho só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se terem podido pronunciar sobre ele.

Artigo 471.º

Participação da Comissão Permanente de Concertação Social

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de legislação do trabalho, podendo ser convocada por decisão do presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

Artigo 472.º

Publicação dos projectos e propostas

1 — Para efeitos do disposto no artigo 470.º, os projectos e propostas são publicados em separata das seguintes publicações oficiais:

- Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;
- Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;
- Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;
- Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar por

Governo Regional.

2 — As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

- O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
- A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
- O prazo para apreciação pública.

3 — A Assembleia da República, o Governo da República, a Assembleia Legislativa de região autónoma ou o Governo Regional faz anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

Artigo 473.º

Prazo de apreciação pública

1 — O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.

2 — O prazo pode ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência devidamente justificado no acto que determina a publicação.

Artigo 474.º

Pareceres e audições das organizações representativas

1 — Durante o prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 470.º podem pronunciar-se sobre o projecto ou proposta e solicitar audição oral à Assembleia da República, ao Governo da República, à Assembleia Legislativa de região autónoma ou ao Governo Regional, nos termos da regulamentação própria de cada um destes órgãos.

2 — O parecer da entidade que se pronuncia deve conter:

- Identificação do projecto ou proposta;
- Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;
- Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, o sector de actividade e a área geográfica da empresa ou empresas;
- Número de trabalhadores ou de empregadores representados;
- Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.

Artigo 475.º

Resultados da apreciação pública

1 — As posições das entidades que se pronunciam em pareceres ou audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.

2 — O resultado da apreciação pública consta:

- Do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional;
- De relatório anexo a parecer de comissão especializada da Assembleia da República ou da Assembleia Legislativa de região autónoma.