



ANGOLA

Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo, Empresários Desportivos e Formação Desportiva

Foi publicado no passado dia **29 de Julho de 2019**, o **Decreto Presidencial n.º 238/19 de 29 de Julho** que aprova o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo, dos Empresários Desportivos e da Formação Desportiva. O referido Decreto considera que “a crescente complexidade do fenómeno desportivo, em especial a atividade desportiva orientada para o rendimento, requer tratamento particularizado para a harmonização e regulação devida dos interesses e das relações entre os diversos autores que o integram” e entrou em vigor na data da publicação.

Os oito capítulos e quarenta e três artigos em que se desenvolve representam um importante instrumento de modernização da legislação desportiva angolana, sequência natural da Lei n.º 5/14 de 20 de Maio (Lei do Desporto) que estabeleceu o regime jurídico geral do sistema desportivo nacional e que revogou toda a legislação que existia sobre a matéria e, em particular a Lei n.º 10/98 de 9 de Outubro.

O diploma agora aprovado confere ao Presidente da República uma solução de esclarecimento de dúvidas e omissões na interpretação e aplicação do mesmo.

Pela sua importância salientamos alguns dos principais aspetos do Regime Jurídico agora em vigor, em cada uma das três áreas que regulamenta: (i) Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo (ii) Empresários Desportivos e (iii) Formação Desportiva.

"A crescente complexidade do fenómeno desportivo, em especial a atividade desportiva orientada para o rendimento, requer tratamento particularizado para a harmonização e regulação devida dos interesses e das relações entre os diversos autores que o integram."

ANGOLA

I – CONTRATO DE TRABALHO DO PRATICANTE DESPORTIVO

A Lei do Desporto previa no n.º 2 do seu art.º 53.º que o regime jurídico contratual dos praticantes desportivos profissionais e o contrato de formação desportiva seriam definidos por legislação própria. Ou seja, **desde 2014 que Angola havia anunciado que dedicaria um diploma legislativo especificamente dirigido a regular as relações laborais dos desportistas**. O Decreto Presidencial 238/19 estabelece, por isso, algumas especificidades no que ao Contrato de Trabalho Desportivo diz respeito, remetendo subsidiariamente para as regras da Lei Geral do Trabalho, mas reconhece, desde logo, a qualidade de trabalhador subordinado do praticante desportivo profissional.

Admite a **celebração de contratos de trabalho desportivos por menor que tenha completado 14 (catorze) anos de idade** desde que aquele reúna os requisitos exigidos pela Lei Geral do Trabalho e desde que o contrato seja igualmente celebrado pelo seu representante legal.

Prevê a **participação do praticante desportivo em competições desportivas promovidas por uma Federação dotada de utilidade pública desportiva**, dependendo a mesma do prévio registo do contrato e remetendo os termos do registo para o regulamento federativo.

A **duração do contrato de trabalho desportivo** não pode ser inferior a uma época desportiva (a fixar por cada modalidade pela respetiva federação) nem superior a 4 épocas. As exceções de duração inferior a uma época desportiva estão agora bem definidas na lei, possuindo a mesma regras de interpretação subsidiária para os casos limite em que não constem definida a respetiva duração.

Confere-se ao praticante desportivo o **direito a usar a sua imagem ligada à prática desportiva** e opor-se a que terceiros a usem ilicitamente para a exploração comercial ou para outros fins económicos.

Admite-se a **previsão de um período experimental** que não pode, no entanto, exceder o período de 30 dias, estabelecendo-se um conjunto de regras sobre os casos em que o primeiro Contrato de Trabalho é celebrado com a entidade formadora e sobre o momento em que o referido período se deve considerar cessado.

O Regime Jurídico possui **um Capítulo inteiro (o segundo) dedicado aos “Direitos, Deveres e Garantias das Partes”** destacando-se no mesmo a previsão da validade da cláusula que determine o aumento ou a diminuição da retribuição em caso de subida ou descida de escalão competitivo e o momento em que se considera vencida a parte da retribuição correspondente aos resultados desportivos obtidos.

São enunciados no Decreto os conceitos de **“período normal de trabalho”, “Férias, feriados e descanso semanal” e definidas algumas regras sobre o “poder disciplinar”**, sem prejuízo do disposto em convenção coletiva de trabalho.

À semelhança de outras legislações internacionais, estabelece a **nulidade das cláusulas inseridas em Contrato de Trabalho Desportivo que visem condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do praticante desportivo** após o termo do vínculo contratual, e admite – para o caso de transferências nacionais – que seja estabelecida em convenção coletiva, o pagamento de uma justa indemnização, a título de promoção ou valorização do praticante desportivo, à anterior entidade empregadora que com esse praticante desportivo tenha celebrado um contrato de trabalho desportivo.

ANGOLA

O Decreto Presidencial possui **um capítulo (terceiro) dedicado à “Cedência e Transferência de Praticantes Desportivos”**. A cedência é entendida como a disponibilização temporária do 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. O decreto admite o estabelecimento de condições remuneratórias diversas das acordadas no contrato inicial, desde que não envolvam diminuição da retribuição. No que respeita à transferência de praticantes desportivos, o Decreto limita-se a remeter para os regulamentos da respetiva federação, desde que os mesmos não limitem a liberdade de trabalho erigida como princípio e limite fundamental.

Admite-se **a cessação do contrato de trabalho desportivo** por (i) caducidade, (ii) mútuo acordo das partes (iii) despedimento por justa causa promovido pela entidade empregadora desportiva, (iv) rescisão com justa causa por iniciativa do praticante desportivo, (v) rescisão por qualquer das partes durante o período experimental, (vi) despedimento coletivo e (vii) abandono de trabalho. A lei estabelece as regras da responsabilidade das partes pela cessação do contrato, da rescisão pelo praticante desportivo e as regras de comunicação a que a cessação deve obedecer, ao mesmo tempo que admite a possibilidade, pelas partes, de recurso à arbitragem, nos termos do art.º 293.º e seguintes da Lei n.º 7/2015 de 15 de Junho.

II – EMPRESÁRIOS DESPORTIVOS

O Decreto estabelece regras claras sobre o exercício da atividade de empresário desportivo, que a Lei do Desporto havia anunciado que seria concretizado em lei própria.

E começa por **definir o que se entende por empresário desportivo**, numa formulação mais restrita do que havia sido efetuado pela referida Lei do Desporto: pessoa singular ou colectiva que exerce a atividade de representação ou intermediação, ocasional ou permanente, mediante remuneração, na celebração de contratos desportivos.

Ora, **só podem exercer atividade de empresários**, aqueles que sejam devidamente autorizados pelas autoridades desportivas nacionais ou internacionais competentes, sendo que cada empresário desportivo só pode agir por conta de uma das partes da relação contratual.

Prevê-se a **obrigatoriedade de registo dos empresários junto da federação desportiva da respetiva modalidade** e, nas federações desportivas onde existam competições profissionais, no respetivo organismo autónomo. Para esse efeito, aquelas entidades devem dispor de um registo organizado e atualizado.

São igualmente estabelecidas **regras sobre o contrato de intermediação desportiva**, destacando-se a necessidade de celebração por escrito e a impossibilidade de duração do referido contrato por período superior a 2 anos, impedindo-se a cláusula de renovação automática.

III – FORMAÇÃO DESPORTIVA

O Decreto **estabelece as regras que devem ser cumpridas pelos contratos celebrados entre uma entidade formadora e um formando**, nos termos no 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 outra modalidade desportiva, ficando o formando obrigado a executar as tarefas inerentes a essa formação.

ANGOLA

Tais contratos, definidos como de “formação desportiva”, permitem a contratação de formandos que cumulativamente tenham (i) cumprido a escolaridade obrigatória e (ii) tenham idade compreendida entre os 14 e os 18 anos de idade.

As federações devem certificar que as referidas entidades formadoras garantem um ambiente de trabalho, meios humanos e técnicos adequados à formação desportiva a ministrar, sendo que tais circunstâncias podem ser reapreciadas a todo o tempo.

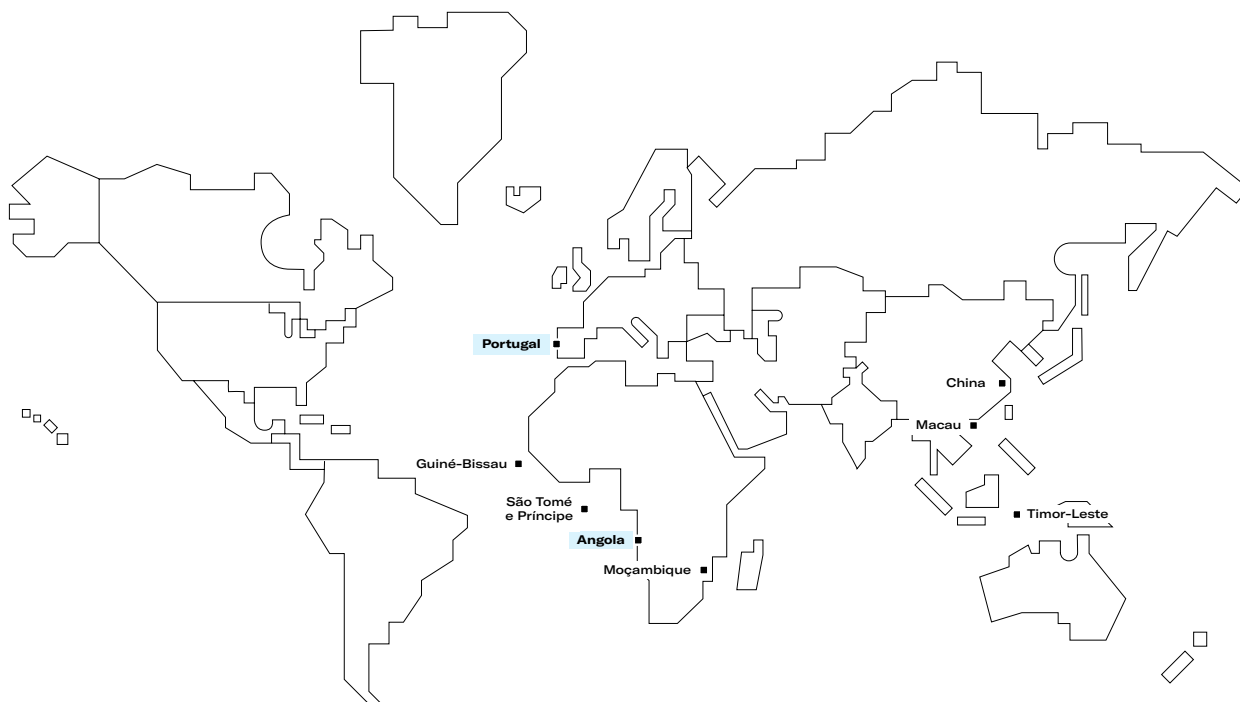
Os contratos têm a duração mínima de uma época desportiva e máxima de quatro épocas desportivas, podendo ser prorrogados por um período adicional de quatro anos, mas caduca no final da época em que o formando completa 18 anos.

O Decreto refere que vale como promessa de Contrato de Trabalho Desportivo (que não pode exceder 4 épocas desportivas) o acordo pelo qual o formando se obriga a celebrar com a entidade formadora um contrato de formação.

São estabelecidos no Decreto “deveres da entidade formadora” e “deveres do formando” que, no entanto, a prática e as decisões que sobre a interpretação de tais deveres recaírem, se encarregarão de clarificar.

A celebração pelo praticante desportivo do primeiro Contrato de Trabalho Desportivo como profissional com entidade empregadora distinta da entidade formadora confere a esta o direito a receber uma compensação por formação.

"Os contratos têm a duração mínima de uma época desportiva e máxima de quatro épocas desportivas, podendo ser prorrogados por um período adicional de quatro anos."



PLMJ COLAB ANGOLA – CHINA/MACAU – GUINÉ-BISSAU – MOÇAMBIQUE – PORTUGAL – SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE – TIMOR-LESTE

O presente documento destina-se a ser distribuído entre clientes e colegas e a informação nele contida é prestada de forma geral e abstrata, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O seu conteúdo não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do(s) editor(es). Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este tema contate Paulo Farinha Alves (paulo.farinhaalves@plmj.pt) ou Sandra Saraiva (sandra.saraiva@bcsaadogados.com).