

A LEGISLAÇÃO DO TRABALHO APLICADA AO CONTEXTO DO DESPORTO*

Maria Josefina Leitão

Direcção Geral das Condições de Trabalho

INTRODUÇÃO

1.1. A Desporto atingiu nas sociedades dos nossos dias uma tal relevância, que salta aos olhos mesmo do cidadão mais desinteressado do fenómeno. Factor de realização do ser humano na sua globalidade, traduzido na máxima latina *mens sana in corpore sano*, o desporto desempenha um importante papel na educação, na cultura e na promoção da saúde e da inclusão social¹. No entanto, a par deste papel, o desporto surge, desde há muito, como espectáculo que arrasta multidões. Por essa razão, não é de estranhar que à sua volta se tenham desenvolvido várias actividades económicas. Efectivamente, o desporto, na sua vertente de competição espectáculo, movimenta vastos capitais e constitui uma das indústrias de lazer mais rendosas, geradora de um sem número de outras indústrias e postos de trabalho. Jogos, jogadores, treinadores, clubes e dirigentes desportivos, assumem, actualmente, em todos os países, independentemente do seu grau de desenvolvimento, o estatuto de estrelas mediáticas, com direito ao horário nobre de todas as televisões do mundo. Assim, não é de estranhar que seja, também, extremamente atractivo para as empresas de publicidade.

Elemento potenciador de uma unidade entre raças, credos, países e regiões do mundo, magnificamente retratada nos Jogos Olímpicos, mas igualmente factor de alienação, como o demonstram a dopagem, o holiganismo e as cenas de violência que têm tido lugar dentro e fora dos estádios, o fenómeno desportivo assume hoje uma tal importância social, económica e política que conduziu à criação, em praticamente todos os países, de departamentos governamentais a ele dedicados. Por essa mesma razão, o direito, como factor de regulação social, deixou de poder ignorá-lo. A regulamentação legal do fenómeno desportivo, nas suas diversas



* Conferência proferida no Seminário "Segurança com Actividades Físicas", organizado pela SPEF, nos dias 15 e 16 de Fevereiro de 2001, na Fundação Calouste Gulbenkian em Lisboa.

¹ De acordo com a Lei de Bases do Sistema Desportivo, Lei n.º 1/90, de 13 de Janeiro, no apoio à generalização da actividade desportiva é dada particular atenção aos grupos sociais dela especialmente carenciados, os quais são objecto de programas adequados às respectivas necessidades, nomeadamente em relação aos deficientes (art. 2 n.º 3)

perspectivas, é já hoje abundante, podendo mesmo falar-se da emergência de um novo ramo do direito: o direito desportivo.

1.2. Mas o desporto como objecto de actividade económica, criadora de emprego e de riqueza, não pode ser visto apenas na sua vertente mediática, de que o futebol é o exemplo mais visível. Efectivamente, ao lado das empresas que fazem do desporto espectáculo o seu objecto principal, organizando competições desportivas, existe um sem número de empresas prestadoras de serviços, cuja actividade se desenvolve em torno do desporto e da cultura física.

É sabido que as sociedades urbanas contemporâneas têm vindo a adoptar formas de vida que propiciam o sedentarismo, o stress e todas as doenças ligadas a estes dois fenómenos. No entanto, essas mesmas sociedades vendem em permanência a imagem de seres humanos cheios de saúde, juventude e beleza, como se se tratasse de requisitos indispensáveis para toda e qualquer forma de sucesso. Assim sendo, não é de estranhar que um número cada vez maior de cidadãos, anónimos ou não, busquem na prática do desporto ou de outras actividades físicas, não apenas o contraponto que lhes permita assegurar um equilíbrio entre o físico e mental, mas também o passaporte para uma realização pessoal, qualquer que ela seja. Daqui que não deva surpreender-nos a multiplicação de empresas que investem neste nicho de mercado. Ora, estas empresas estabelecem com os utilizadores dos seus serviços, ou consumidores, e também com os seus trabalhadores, que, na sua maioria, exercem actividades desportivas ou de cultura física (monitores, treinadores, professores de educação física, etc.) relações que são reguladas pelo direito.

São as relações de trabalho que surgem em torno da actividade desportiva, enquanto actividade económica, quer na sua vertente de desporto espectáculo, quer na de recreação ou de manutenção física, que são relevantes para o direito de trabalho. Efectivamente, a partir do momento em que a prática do desporto e a cultura física deixam de construir uma actividade não económica para assumir a natureza de uma industria de espectáculo ou de lazer, as relações entre empregadores e trabalhadores passam a ser relevantes para este direito.

Note-se que, segundo apuramentos do Departamento de Estatística do Ministério do Trabalho, obtidos através dos quadros de pessoal, existem em Portugal 536 empresas que desenvolvem actividades ligadas ao desporto ou à cultura física, as quais têm ao seu serviço 5.767 trabalhadores.

Apesar de todas essas empresas estabelecerem com os seus trabalhadores relações de trabalho, é apenas da regulamentação das relações de trabalho entre empresas que promovem ou participam em competições desportivas e trabalhadores que fazem da actividade desportiva a sua profissão, que iremos falar. Com efeito, às outras empresas e aos outros trabalhadores que desenvolvem actividades desportivas ou de cultura física aplica-se a lei geral do trabalho, em toda a sua integralidade, pelo que não há especificidades a salientar.

RELEVÂNCIA PARA O DIREITO INDIVIDUAL E COLECTIVO DO TRABALHO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO QUE SE ESTABELECEM EM TORNO DO FENÓMENO DESPORTIVO ENQUANTO COMPETIÇÃO/ESPECTÁCULO

2.1. Breve evolução histórica e comparativa

Quando comparado com outros ramos de direito, *maxime* com o direito civil, o direito do trabalho surge como o direito jovem, que teve a sua origem nos fins do século XIX, com a revolução industrial. Todavia, se a regulamentação geral é relativamente recente, muito mais recente é a regulamentação dessas condições no que concerne aos trabalhadores que exercem actividades desportivas de competição ou espectáculo.

A tardia abertura do legislador a regular este tipo de actividade profissional, prende-se, sem dúvida, com a também tardia transição do desporto de actividade não económica, para actividade económica não lucrativa ou lucrativa e da prática desportiva individual, de actividade amadora para a actividade profissional.

Note-se que a Organização Internacional do Trabalho, que desde 1919 se vem preocupando com a sorte dos trabalhadores, não publicou, até hoje, uma única convenção ou recomendação dirigida especificamente aos trabalhadores do desporto. É certo que, em 1998, na abertura do primeiro Fórum mundial dos desportos, Michel Hansenne, ao tempo director Geral da OTI, veio chamar a atenção para a necessidade, face à mundialização do desporto, de uma reflexão ética sobre as “boas práticas” internacionais.

Todavia, a reflexão a que se reportava não dizia respeito às relações entre empresas promotoras de espectáculos desportivos e desportistas profissionais, mas às relações entre empresas da indústria de artigos de desporto e seus trabalhadores, às quais recomendou a elaboração de códigos de conduta, que respeitassem os direitos e princípios fundamentais no trabalho, isto é, a não discriminação no emprego, a liberdade de associação e de negociação colectiva, a interdição do trabalho forçado e do trabalho de crianças e o respeito dos salários mínimos legais. Do nosso ponto de vista, as preocupações do Director Geral da OIT deveriam ter ido mais longe e abranger, também, as empresas que fazem do desporto em si mesmo uma actividade económica².

Uma breve incursão sobre a regulamentação das condições de trabalho dos desportistas profissionais, em alguns países europeus, leva-nos a concluir, como já afirmamos, que essa regulamentação é relativamente recente.

Assim, na Bélgica, a regulamentação das relações entre o desportista remunerado e o seu empregador – entendendo-se por desportista remunerado aquele que se compromete a

² No que concerne à União Europeia a situação é um pouco diferente. Efectivamente, desde os infautos acontecimentos ocorridos durante a taça dos campeões de 1985, a Comunidade procurou definir uma política para o desporto que, por força do acórdão Bosman, também atingiu o direito do trabalho.

preparar-se ou a participar numa competição ou num espectáculo desportivo, sob autoridade de uma pessoa, mediante renumeração que exceda um certo montante – teve lugar, pela primeira vez, em 1978. De salientar que esta lei é apenas aplicável aos desportistas profissionais, estando, por consequência, dela excluídos os treinadores, massagistas, etc. Tal como estes últimos trabalhadores, também os desportistas profissionais cuja renumeração se situe abaixo de um determinado montante, fixado pelo Rei, não estão abrangidos por um contrato de trabalho especial, mas por um contrato de trabalho celebrado nos termos da lei geral.

Por sua vez, em Espanha, *as relações de trabalho entre desportistas profissionais e clubes ou entidades desportivas* foram reguladas, pela primeira vez, pelo Real Decreto 318/1981, de 5 de Fevereiro. Este diploma passou a exigir a forma escrita do contrato, estabeleceu os direitos e obrigações do desportista profissional, a duração do trabalho, os descansos, a retribuição, os direitos colectivos e a extinção do contrato de trabalho e, aspecto muito importante, considerou como direito supletivo o direito geral de trabalho.

Em Portugal, o contrato de trabalho desportivo, foi regulado pela primeira vez, em 1995, pelo Decreto-lei n.º 305/95, de 18 de Novembro, conjuntamente com o contrato de formação desportiva.

Note-se que a partir do momento em que o praticante desportivo passa a ser considerado como trabalhador, embora sujeito a um contrato de trabalho especial, são-lhe directamente aplicáveis determinadas normas constitucionais³, designadamente sobre segurança no emprego, liberdade sindical, negociação colectiva e direito de greve, e a legislação que regula as suas condições de trabalho não contrariar outros direitos constitucionalmente garantidos aos trabalhadores.

O decreto-lei n.º 305/95 viria a ser submetido pela Lei n.º 28/98, de 26 de Junho, que manteve, no entanto, inalterados os seus aspectos essenciais. É importante salientar que os dois diplomas referidos não consagraram sanções violação das suas normas. Esta deficiência foi, no entanto, em parte, colmatada com o novo regime legal de contra-ordenações laborais (Lei n.º 114/99, de 3 de Agosto), que estabeleceu as sanções aplicáveis no caso de infracção a algumas disposições.

2.2. O regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo.

a) Âmbito de aplicação

Como já foi salientado, o direito individual de trabalho, quer dizer, aquele que se ocupa do contrato de trabalho e das condições de trabalho, não trata de igual modo todas as relações de trabalho que giram em torno da actividade desportiva. Efectivamente, só são considerados de modo especial as relações que tenham por base um contrato de trabalho desportivo.

³ Referimo-nos às normas constitucionais de aplicação directa.

Ora, a Lei n.º. 28/89 define o contrato de trabalho desportivo *como aquele pelo qual o praticante desportivo se obriga, mediante retribuição, a prestar actividade desportiva a uma pessoa singular ou colectiva que promova ou participe em actividades desportivas, sob a autoridade e a direcção desta* (art. 2º a)).

Embora a lei portuguesa não seja clara quanto, por exemplo, a lei belga no que concerne às actividades desenvolvidas pela entidade empregadora, parece inequívoco que só podem ser sujeitos deste contrato, pelo lado empregador, entidades cuja actividade é o desporto competição espectáculo. Assim, ficam excluídas deste contrato todas as outras entidades cujo objecto não vise a finalidade referida, como é o caso das entidades detentoras de ginásios, *health clubs*, piscinas, etc..

Pelo lado do trabalhador, isto é, do praticante desportivo, a lei também exige o cumprimento de determinadas condições para que possa ser parte neste contrato especial. Assim, para a lei (art. 2º b), *praticante desportivo profissional é aquele que, através do contrato de trabalho desportivo e após a necessária formação técnico-profissional, pratica uma modalidade desportiva como profissão exclusiva ou principal, auferindo por via dela uma retribuição*.

Deste modo, os praticantes desportivos profissionais que desenvolvam outra actividade profissional como actividade principal, mesmo que se encontrem ao serviço de entidades que promovam ou participem em actividades desportivas em *part-time*, não se encontram abrangidos por esta legislação especial, sendo-lhs aplicável a lei geral do trabalho. O mesmo acontece em relação aos trabalhadores que, embora exercendo actividades desportivas, não possam ser qualificadas como praticantes desportivos, quer por não terem celebrado um contrato de trabalho desportivo, quer porque não se encontram ao serviço de entidades que promovam ou participem em actividades desportivas.

b) As condições de trabalho do praticante desportivo

De acordo com a Lei n.º. 28/98 (art. 3º), as relações emergentes do contrato de trabalho desportivo aplicam-se subsidiariamente as normas reguladoras do contrato de trabalho. O facto do direito geral de trabalho ser direito subsidiário reveste-se de uma importância particular, uma vez que o regime jurídico do contrato de trabalho desportivo é omissivo em muitos aspectos.

Assim, por exemplo, a lei especial estabelece que só podem celebrar contrato de trabalho desportivo os menores que tenham completado 16 anos e que reúnem os requisitos exigidos na lei geral do trabalho (art. 4º n.º1).

Ora, segundo a lei geral, só podem ser admitidos a prestar trabalho os menores que, para além de terem atingido a idade mínima de 16 anos, tenham completado a escolaridade obrigatória e disponham da capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho, certificada por exame médico. É certo que, quanto a este último aspecto, a Lei n.º 28/98 já

acautela suficientemente os interesses do menor, ao incluir nos deveres da entidade empregadora submeter o praticante desportivo aos exames e tratamentos clínicos necessários à prática da actividade desportiva (art. 12º, n.º 2). Todavia, esta Lei nada diz quanto à situação do praticante menor que não tenha concluído a escolaridade obrigatória, o qual segundo a lei geral, apenas pode prestar trabalho em condições que não prejudiquem a possibilidade de cumprimento dessa escolaridade. Ora, temos dúvidas se tais condições são compatíveis com o exercício da actividade desenvolvida pelo praticante desportivo, pelo menos em determinadas modalidades desportivas⁴.

Sobre esta matéria de referir que, o regime geral das contra ordenações laborais (Lei n.º 114/99, art. 4º) tipifica como contra-ordenação muito grave a prestação de actividade com base num contrato de trabalho desportivo por parte de menor que não tenha completado 16 anos e que não reúna os requisitos exigidos pela lei geral do trabalho. À infracção referida correspondem coimas entre os 300 e 9.000 contos, conforme se trate de micro, pequena, média ou grande empresa, e a infracção tenha sido cometida com negligência ou dolo⁵.

A Lei n.º 28/98 também é omissa no que respeita à duração de trabalho do praticante desportivo, não obstante conter regras sobre o que deve considerar-se período normal de trabalho. Assim, ao praticante desportivo, em nosso entender, aplicam-se as regras gerais sobre duração e organização do tempo de trabalho (Decreto-lei 409/71, de 27 de Setembro, e Lei 21/96, de 23 de Julho e respectivas alterações) e as específicas, neste domínio, respeitantes aos trabalhadores menores, se o praticante for menor.

Por outro lado, em matéria de saúde e segurança no trabalho, também a Lei n.º 28/98 é bastante omissa⁶. Deste modo, em nossa opinião, é aplicável ao empregador e ao praticante desportivo a lei geral sobre segurança, higiene e saúde no trabalho (Decreto-lei n.º 444/91, de 14 de Novembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-lei n.º 133/99, de 21 de Abril), em tudo o que não esteja previsto na legislação sobre assistência médico-desportiva (Decreto-lei n.º 119/99, de 11 de Agosto)⁷. Ao empregador desportivo é igualmente aplicável, em nosso entender, a regulamentação geral sobre organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho (Decreto-lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, alterado, designadamente, pelo Decreto-lei n.º 109/2000, de 30 de Junho).

4 De acordo com a lei geral, art.122 do Decreto-lei n.º. 49.408, de Novembro de 1969, na sua redacção actual, os menores que tenham completado 16 anos e não tenham cumprido a escolaridade obrigatória podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições: a) frequentemente estabelecimento de ensino ou estejam abrangidos por modalidade especial de educação escolar ou programa de aprendizagem ou de formação profissional que confira um grau de equivalência escolar obrigatória; b) o horário de trabalho não prejudique a assiduidade escolar ou a participação nos programas de formação profissional; c) haja autorização escrita dos seus representantes legais... Entre os direitos especiais destes menores inclui-se o da passagem a tempo parcial.

5 Lei n.º.118/99, de 4 de Agosto, art. 7º, n.º.4.

6 Efectivamente a lei apenas refere que a entidade empregadora desportiva se encontra obrigada a submeter os praticantes aos exames e tratamentos clínicos necessários à prática da actividade desportiva (art.12º, alínea c) e que o praticante desportivo deve preservar as condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva objecto do contrato (art.13º, alínea c)). Note-se que a violação da primeira das normas referidas constitui contra-ordenação grave punível com coima entre 80 e 1450 contos.

7 De acordo com o diploma citado (art.4º) a prática desportiva deve ser acompanhada de uma adequada estrutura de apoio médico aos atletas, da responsabilidade de um médico especialista em medicina desportiva e integrada por um paramédico diplomado, preferencialmente com formação específica nesta área. A estrutura referida é obrigatória para os clubes participantes em competições profissionais.

No que concerne a esta matéria, de salientar que a lei geral estabelece que todos os trabalhadores, sem excepção, têm direito à prestação do trabalho em condições de segurança, higiene e de protecção da saúde e, para tal, impõe ao empregador um determinado conjunto de obrigações, bem como deveres de informação e consulta dos trabalhadores, quer em matéria de riscos, quer no que respeita à sua prevenção. Note-se que a violação dessas obrigações e do dever de informação e consulta dos trabalhadores constituem, em determinados casos, contra-ordenação grave, sujeita à sanção acessória de publicidade⁸.

Acresce que, para a realização das obrigações que lhe cabem em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a entidade empregadora deve garantir a organização de serviços, com vista à prevenção dos riscos profissionais e à promoção da saúde de todos os trabalhadores ao seu serviço.

No que diz respeito a acidentes de trabalho e doenças profissionais também se aplica a lei geral (Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, e demais legislação complementar). Com efeito, a Lei n.º 28/98 (art. 6.º n.º 4) obriga, no acto de registo do contrato de trabalho desportivo, a *entidade empregadora desportiva a fazer prova de ter efectuado o correspondente seguro de acidentes de trabalho, sob pena de incorrer em contra-ordenação muito grave, sujeita igualmente à sanção acessória de publicidade.*

As maiores diferenças entre o regime geral do contrato de trabalho e o regime do contrato de trabalho do praticante desportivo respeitam a duração do contrato, que é sempre neste caso um contrato de trabalho a termo, à renumeração, que em determinadas circunstâncias pode ser reduzida, à possibilidade de pagamento de uma indemnização após a cessação do contrato à entidade empregadora anterior, pela entidade que celebre contrato com o praticante desportivo, e à cedência do praticante desportivo, matérias sobre as quais, por insuficiência de tempo, não iremos pronunciar-nos.

2.3. Relações colectivas de trabalho

Mas o direito de trabalho não cuida apenas das relações individuais de trabalho, incluídas as abrangidas por regime especial, como é o caso do praticante desportivo, mas também da constituição de organizações de trabalhadores e de empregadores e das relações que estabelecem entre elas. Ora, neste domínio não existem especificidades a revelar entre empregadores e trabalhadores desportivos, quer abrangidos pela lei geral, quer pela lei aplicável ao praticante desportivo. Efectivamente, tais como quaisquer outros trabalhadores e empregadores, uns e outros gozam da liberdade de constituição de associações, para defesa e promoção dos seus

⁸ De acordo com o art. 14.º n.º 3 da Lei n.º 118/99 a publicidade da condenação pode consistir na publicação de um extracto com a caracterização da infracção e a norma violada, a identificação do infractor e a sanção aplicada: a) num jornal diário de âmbito nacional e numa publicação periódica local ou regional, na área da sede do infractor, a expensas deste; b) na 2.ª série do Diário da República, no último dia útil de cada trimestre, em relação às entidades patronais condenadas no trimestre anterior.

interesses, e da liberdade de nelas se filiarem. Gozam igualmente do direito de negociação colectiva, isto é, podem, através de convenções colectivas, celebradas entre as respectivas associações ou empresas e os sindicatos representando trabalhadores do sector, regular as condições de trabalho e os direitos e deveres recíprocos dos empregadores e trabalhadores abrangidos. Finalmente, os trabalhadores ao serviço destas entidades, como quaisquer outros trabalhadores, gozam do direito de greve.

Debruçando-nos agora sobre a organização associativa patronal e sindical no sector da actividade desportiva (CAE 92620), de referir que existem algumas associações de empregadores, quer ligadas ao futebol profissional, quer a outras actividades de desporto e cultura física, associadas ou não a actividades de animação turística e/ou cultural⁹. No que concerne às organizações de trabalhadores que exercem actividades desportivas, de salientar que apenas existem sindicatos ligados ao futebol e de treinadores de futebol¹⁰.

No que concerne ao direito de negociação colectiva deve salientar-se que é pouco exercido, uma vez que existem apenas duas convenções colectivas neste sector. Referimo-nos às convenções colectivas de trabalho celebradas entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato de jogadores Profissionais de Futebol, e entre a mesma Associação patronal e a Associação Nacional dos Treinadores de Futebol.

Tratando este Seminário da segurança nas actividades físicas parece de interesse destacar que as convenções em causa, muito embora tenham um conteúdo rico e inovador, ao contrário de outras convenções colectivas, não contêm quaisquer cláusulas sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, limitando-se a convenção respeitante aos jogadores de futebol a referir entre os deveres do clube ou sociedade desportiva o de *proporcionar ao jogador boas condições de trabalho, assegurando-lhe os meios técnicos e humanos necessários ao bom desempenho das suas funções* e o de *o indemnizar dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho e doenças profissionais, em conformidade com a legislação em vigor*. Quanto aos deveres do trabalhador refere, apenas, o de *zelar por se manter a cada momento nas melhores condições físicas necessárias para a prática desportiva*.

CONCLUSÃO

Como referimos no início, a regulamentação legal das relações de trabalho entre o praticante desportivo profissional e o seu empregador é muito recente, pelo que não foi ainda objecto de uma análise prolongada, como acontece com o direito geral do trabalho. Por esta

9 Liga Portuguesa de Futebol Profissional, Associação de Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve, associação Portuguesa de Empresas de Animação Cultural e Turismo de Natureza e Aventura.

10 Sindicato de Jogadores Profissionais de Futebol, *que representa os trabalhadores que, mediante remuneração, se obrigam por contrato a jogar futebol em representação de um clube desportivo ou de outra entidade, submetendo-se à sua autoridade e direcção e Associação Nacional dos Treinadores de Futebol, que é a organização sindical dos treinadores de futebol portugueses e dos estrangeiros que exerçam a sua actividades em Portugal.*

razão, quem se debruce sobre ela vê-se confrontado com dúvidas e hesitações sobre a forma como a interpretar e integrar.

Deve, no entanto, salientar-se que se a regulamentação legal do contrato de trabalho do praticante desportivo suscita dúvidas, maiores dúvidas se suscitam no que se reporta ao contrato de formação desportiva, contrato que optamos por não tratar nesta exposição, uma vez que o seu tema respeita a relações de trabalho e não a relações de formação.

Ora, há que reconhecer que o facto de o legislador ter considerado estas relações como de formação, e não de trabalho, coloca um sem número de questões, não apenas jurídicas, mas também éticas, em particular no que respeita à protecção dos menores, sobretudo dos que se incluem na faixa etária entre os 14 e os 16 anos. Efectivamente, a estes menores, por estarem abrangidos por um contrato de formação desportiva, não se aplicam as normas de protecção especial consagradas no direito de trabalho, nomeadamente, em matéria de trabalhos leves, duração e organização de trabalho, trabalho nocturno, descansos, etc., mas, de acordo com a Lei n.º 28/98, as normas aplicáveis ao praticante desportivo.

É certo que esta Lei (art. n.º2 e 3) estabelece que apenas podem celebrar contratos de formação, como entidades formadoras, as entidades empregadoras desportivas que garantam um ambiente de trabalho e meios humanos e técnicos adequados à formação desportiva a administrar e que a verificação desses requisitos é certificada por documento comprovativo a emitir pela respectiva federação, dotada de utilidade pública desportiva, e pode ser reapreciada a todo o tempo.

No entanto, a questão de fundo permanece. Assim, do nosso ponto de vista, a lei deveria ser alterada de modo a garantir ao formando desportivo menor aplicação das disposições legais sobre a protecção do trabalho de menores. Note-se que o regime geral das contra-ordenações laborais (Decreto-lei n.º 114/99, que aditou o art. 42º n.º 1 à Lei n.º 28/98) já deu um pequeno passo nesse sentido, ao qualificar como contra-ordenação muito grave a celebração de contrato de formação desportiva com jovens que não tenham concluído a escolaridade obrigatória e não tenham completado os 14 anos.