



Instituto Universitário de Lisboa

Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Ciências Jurídicas Empresariais

O vínculo jurídico-laboral do Treinador Desportivo

Sara Raquel Chiolas Mesquita

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre
em Direito das Empresas

Orientador: Dr. José Luís Pereira Seixas

Outubro, 2017

(Página propositadamente deixada em branco)



Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Ciências Jurídicas Empresariais

O vínculo jurídico-laboral do Treinador Desportivo

Sara Raquel Chiolas Mesquita

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre
em Direito das Empresas

Orientador: Dr. José Luís Pereira Seixas

Outubro, 2017

(Página propositadamente deixada em branco)

À minha Mãe, que sempre me deu todas as ferramentas para que chegasse até aqui, e que mesmo não estando presente, tendo partido demasiado cedo, é quem me dá mais força para enfrentar todos os obstáculos, principalmente o da sua ausência.

Ao meu pai, que todos os dias se esforça por mantê-la viva, e por nos dar o melhor.

À minha irmã, que é um pilar e sempre esteve presente.

Ao meu sobrinho(a) e afilhado(a) que vem a caminho.

"O treinador é um criador, ele e a sua equipa técnica, deve dar uma filosofia à equipa, ideias à equipa, criar métodos de treino, ter um objetivo de treino e a ciência no treino, que também ajuda e contribui para as ideias da equipa: o sistema de jogo, o modelo de jogo e o modelo de jogador."

Jesus, Jorge (2017) Congresso Internacional
"The Future of Football"

Agradecimentos

Quero desde já agradecer e pedir desculpa a todas as pessoas que lidaram comigo neste período e foram aturando o meu mau humor causado pelo stress, principalmente nas últimas semanas.

Em especial, quero agradecer à minha família, principalmente ao meu Pai e à minha irmã que sempre acreditaram em mim e sempre me deram força.

Ao Dr. José Luís Pereira Seixas, que sempre se mostrou disponível e nunca me deixou sem resposta, tendo sido um orientador presente e atencioso.

Ao Dr. Rui Jesus, Presidente da Associação Portuguesa de Direito Desportivo, que se mostrou disponível para a discussão do tema, que me alertou para eventos que pudessem interessar ao desenvolvimento do presente estudo e que se tem vindo a debater junto das entidades competentes para que a atividade do treinador seja regulamentada.

À minha amiga Madalena Ferreira d'Almeida que me acompanhou na elaboração do presente estudo, aturando o meu mau feitio sem reclamações.

À Tereza Reis, ao Marcelo e à Nélida Semedo que, numa sexta-feira à noite, dispensaram a minha companhia num jantar de grupo e me deixaram no IST – Instituto Superior Técnico para concluir este estudo, ainda que não tenham acreditado que o fosse fazer.

Aos treinadores e dirigentes das diversas modalidades com quem tive o prazer de conviver e que sempre se mostraram dispostos a contribuir para o meu estudo.

A todos os meus amigos, em especial ao Manuel Baumberg e ao Filipe Miranda por me mostrarem o que é ser treinador e as dificuldades com que se deparam ao serem treinadores de equipas consideradas amadoras, à Joana Rodrigues e à Carlota Durão, por terem contribuído à última da hora, sem se negarem, e ao Nuno, que sempre esteve presente.

E por último, mas não menos importante, a todos os que duvidaram que iria entregar o presente estudo no tempo máximo por mim definido.

Resumo

O vínculo jurídico-laboral do treinador desportivo é um tema que tem vindo a ser alvo de diversas críticas e opiniões, não estando a sua solução à vista.

Em Portugal, bem como em Espanha, a grande problemática surge, quer na qualificação da figura do treinador desportivo, quer na aplicação da legislação laboral que lhe é aplicável. A questão é suscitada, na medida em que a atividade dos treinadores desportivos não é objeto de regulamentação específica, sendo que muitas das normas do Código do Trabalho não se mostram adequadas à especial natureza da atividade do treinador desportivo.

Face à existência desta lacuna de previsão, a doutrina e jurisprudência têm sido tentadas a aplicar ao treinador desportivo as normas que regulam os contratos de trabalho dos praticantes desportivos.

A celebração de um Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Nacional de Treinadores de Futebol e a Federação Portuguesa de Futebol Profissional, visava preencher a lacuna existente quanto a esta matéria, mas não logrou alcançar o seu objetivo, podendo mesmo dizer-se que muitas das suas cláusulas são de teor contrário à legislação laboral.

Tem vindo a doutrina a focar as suas atenções nos contratos dos treinadores de futebol, sendo que pretendemos ir um pouco mais além, explorando a necessidade de regulamentação noutras modalidades desportivas.

Palavras-Chave: Direito Desportivo; Contrato de Trabalho; Treinador Desportivo; Contrato Coletivo de Trabalho

Abstract

The legal-labour link of a sports coach is a very targeted theme by criticism and different opinions, although there hasn't been found any solution for the issue that it represents.

In Portugal, as well as in Spain, the problem appears whether in the qualification of the sports coach figure, or whether in the labour legislation applicable. The question raises due to the fact that activities of sports coaches are not object of specific legislation, given that the majority of the norms in the Labour Code do not fit in the special nature of the activities of sports coaches. Given the existence of this gap in prediction, the doctrine and the jurisprudence have been tempted to apply to the sports coach, the regulations usually applied to the work contracts of athletes.

The celebration of a Collective Labour Agreement between the National Association of Football Coaches (ANTF) and the Portuguese Football Federation (FPF), aimed to fill the existing gap regarding this subject, but it did not achieved the purpose, and it can even be said that many of its clauses contradict the labour legislation.

The doctrine has now been focusing its attention on football coaches contracts, however we intend to go further, exploring the need for regulation in other types of sports.

Keywords: Sports Law; Work Contract; Sports Coaches; Collective Labour Agreement.

(Página propositadamente deixada em branco)

Índice

Glossário de siglas	13
----------------------------	----

Introdução

A) Tema	15
B) Motivação	15
C) Método	16
D) Contexto	17

I – O Treinador Desportivo

1.1 O Treinador Desportivo	23
1.2 Acesso, exercício e regulação da atividade do treinador desportivo	26
1.3 O treinador como agente desportivo	28
1.4 O treinador e o praticante desportivo	29
1.5 Modalidades desportivas respetivos escalões	31

II – A Relação Laboral

2.1 O regime laboral comum em confronto com o regime aplicável aos contratos de trabalho desportivos	39
2.2 Subordinação jurídica	42
2.3 Contrato de trabalho <i>versus</i> contrato de prestação de serviços	48
2.4 O termo do contrato de trabalho	51
2.5 O que é necessário regular?	53

III – O Direito Coletivo

3.1 A Contratação Coletiva	55
----------------------------	----

3.2 O CCT celebrado entre a LPFP e a ANTF	57
IV – Direito Comparado	
4.1 A Disciplina do Direito Comparado	61
4.2 Espanha	62
4.3 Itália	64
V – Jurisprudência	
5.1 Análise jurisprudencial	67
5.1.1 Considerações	72
Conclusão	73
Fontes	75
Bibliografia	79

Glossário de siglas

ANTF – Associação Nacional de Treinadores de Futebol

CCT – Contrato Coletivo de Trabalho

Cfr. – Conferir

CND – Conselho Nacional do Desporto

CPAT – Confederação Portuguesa das Associações de Treinadores

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

ICCE – *International Council for Coach Education*

IPDJ, I.P – Instituto Português do Desporto e da Juventude, I.P.

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LBAFD – Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto

LBD – Lei de Bases do Desporto

LBSD – Lei de Bases do Sistema Desportivo

LPFP – Liga Portuguesa de Futebol Profissional

p. – Página

pp. - Páginas

PNFTP – Programa Nacional de Formação de Treinadores de Portugal

RAEATD – Regime de Acesso e Exercício da Atividade de Treinador Desportivo

RCLPFP – Regulamento de Competições da Liga Portuguesa de Futebol Profissional

RJCTPD – Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo

RJFD – Regime Jurídico da Formação Desportiva

SAD's – Sociedades Anónimas Desportivas

SEJD – Secretaria de Estado da Juventude e do Desporto

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

(Página propositadamente deixada em branco)

Introdução

A) Tema

O presente estudo tem como objeto a análise do regime laboral que melhor responde à atividade do treinador desportivo, no âmbito da relação laboral com os clubes / SAD's. Para o efeito, iremos debruçar-nos sobre as hipóteses legais existentes, possíveis e adequadas para suprir a lacuna de previsão existente quanto à matéria de regulação da atividade laboral do treinador desportivo, nomeadamente quanto à atual legislação nesta matéria: o Código do Trabalho, o Contrato Coletivo de Trabalho dos Treinadores de Futebol, celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol, e o Regime Jurídico dos Contratos de Trabalho do Praticante Desportivo¹. Só após a análise de todos estes regimes e dos mecanismos de integração de lacunas previstos no ordenamento jurídico português, nos será possível concluir pela necessidade de criação, ou não, de um regime especial que se aplique aos contratos de trabalho celebrados com treinadores desportivos.

B) Motivação

No âmbito da Unidade Curricular de Direito dos Contratos de Trabalho Desportivos, lecionada pelo Dr. José Luís Pereira Seixas, no primeiro ano deste Mestrado, vários temas foram alvo de interesse da minha parte. Nesse sentido, desde cedo fixei a área que me iria propor explorar: os contratos de trabalho desportivos.

No entanto, a escolha do tema foi mais demorada por ter que ponderar diversos fatores, nomeadamente se seria um tema atual, com interesse prático e onde existisse discussão doutrinária.

¹ Lei n.º 54/2017, de 14 de julho

Assim, e depois de excluir alguns temas, a dúvida acentuou-se entre os Direitos de imagem do praticante desportivo e o vínculo jurídico-laboral do treinador desportivo. No primeiro, o estudo iria incidir sobre questões como a de saber se as novas plataformas como o *Facebook* poderiam pôr em causa os direitos de imagem, se estes podiam ser objeto do contrato de trabalho, ou quais as limitações que existem ou deviam existir nesta matéria; no segundo tema, o selecionado, levantam-se questões, na minha opinião, mais pertinentes, e que me suscitavam, à partida, um maior interesse, como se identificará ao longo do presente estudo. Também se afigura de maior urgência, no nosso entender, para o correto funcionamento do Direito desportivo em Portugal.

Escolhido o tema, importava avançar para a pergunta de partida, isto é, a pergunta a que me proponho dar resposta na Conclusão desta Dissertação. *In casu*, não foi difícil arranjar a pergunta de partida ideal, na medida em que foi a pergunta que me despertou interesse para a realização deste projeto.

Assim, o objetivo da Dissertação será o de saber se se justifica uma legislação própria para o Treinador Desportivo, pois este apresenta-se no nosso ordenamento jurídico como uma figura híbrida, pois tanto é tratado como trabalhador abrangido pelas normas do Código de Trabalho, como é tratado ao abrigo da Lei n.º 54/2017, de 14 de julho² que regula os contratos de trabalho desportivos.

Por outro lado, senti necessidade de abordar a questão do treinador desportivo tentando afastar-me do treinador de futebol, na medida em que estes estão já sujeitos a um Contrato Coletivo de Trabalho e também porque o Desporto não é só futebol, não existe apenas uma modalidade neste universo desportivo. Qualquer treinador, de qualquer modalidade, merece estar abrangido por determinadas normas, sabendo exatamente que normas são essas e que lhe são aplicáveis.

C) Método

A metodologia seguida, assenta numa esquematização prática e cronológica, no sentido de cada item responder ao anterior.

² RJCTPD

Assim, iniciaremos este estudo com a qualificação da figura do treinador, tentando alcançar a sua importância nos dias de hoje, bem como o processo a que este está vinculado para exercer a sua atividade, passando para uma relação comparativa entre este e o praticante desportivo, atendendo à especialidade da atividade que ambos praticam. Faremos também uma análise do contexto em que os treinadores exercem a sua atividade, percorrendo a realidade de diversas modalidades.

Feita a análise à figura do treinador desportivo, importa examinar os diversos regimes que têm vindo a ser aplicados pela jurisprudência e discutidos pela doutrina relativamente a este agente desportivo.

Seguidamente, olharemos o Direito Coletivo, integrando a análise do CCT celebrado entre a LPFP e a ANTF e o Direito Comparado, nomeadamente em Espanha e Itália, logrando encontrar uma solução para o ordenamento jurídico português que melhor responda à situação laboral do treinador desportivo.

Antes de concluirmos, lançaremos um breve olhar pela jurisprudência que tem vindo a ser aplicada pelos tribunais portugueses aos conflitos que surgem das relações laborais entre treinadores desportivos e clubes / SAD's.

D) Contexto

Em 1990, surge a Lei de Bases do Sistema Desportivo com a Lei n.º 1/90, de 13 de janeiro³ que vem, entre outras matérias, distinguir o desporto profissional do desporto não profissional. Esta distinção foi resultado da necessidade que o legislador sentiu em enquadrar o desporto profissional em diploma próprio, pois até à referida data, esta figura tinha sido alvo de inúmeras críticas, questionando-se, inclusive, a licitude da sua designação.

³ Alterada pela Lei n.º 19/96, de 25 de junho

Com a LBSD, outras matérias ganharam relevância, nomeadamente: a obrigatoriedade de criação de uma liga de clubes, a constituição de sociedades anónimas desportivas e a regulação específica do contrato de trabalho desportivo.⁴

Em 1995, surge o Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de novembro que aprovou o regime jurídico do contrato de trabalho desportivo. Com este diploma, o praticante desportivo passa a ser visto como um trabalhador dependente e assalariado em termos específicos e não nos termos da legislação laboral geral.

No entanto, não se mostrou este regime como um regime perfeito, situação que conduziu ao recurso aos tribunais mais do que seria esperado, quer em Portugal, quer no contexto europeu. Veja-se assim o famoso caso *Bosman* que se traduziu na apreciação, pelo Tribunal de Justiça da União Europeia, da incompatibilidade ou não das cláusulas de nacionalidade e das cláusulas de transferência com o direito comunitário.

O acórdão do TJUE veio então acabar com as indemnizações de transferência, prática comum até à data, e que se traduziam no pagamento de uma indemnização de transferência, formação ou promoção de um jogador pelo clube que o contratasse ao clube onde tinha terminado o contrato do praticante desportivo; e as cláusulas de nacionalidade, que limitavam o número de jogadores de outros Estados-membros nos eventos organizados pelas associações desportivas. Com esta decisão do TJUE, emergia a necessidade de criar um novo diploma que se aplicasse aos praticantes desportivos, tendo surgido, em Portugal, a Lei n.º 28/98, de 26 de junho⁵ que revogou o Decreto-Lei 305/95, de 18 de novembro.

A referida lei não manifestou uma reforma do antigo sistema, pelo que a maioria das normas se mantiveram nos termos do Decreto-Lei revogado.

No entanto, limou algumas arestas em matérias que anteriormente tinham sofrido críticas, nomeadamente a questão das já mencionadas cláusulas de transferência. O RJCTPD admite a existência destas cláusulas, desde que estabelecida em convenção coletiva, nos termos prescritos no artigo 19.º, n.º 2 do RJCTPD.

⁴ Para aprofundar a matéria, ver Meirim, José Manuel (1997), “A Lei de Bases do Sistema Desportivo e o desporto profissional”, *Boletim do Ministério da Justiça*, n.º 49.

⁵ Revogada pela Lei n.º 54/2017, de 14 de julho

João Leal Amado questiona⁶ quais serão os efeitos que o RJCTPD e a decisão do TJUE no caso *Bosman* terão em modalidades como o andebol e o hóquei em patins, na medida em que estas modalidades não assumem, no nosso país, competições de carácter profissional.

A título de exemplo, atente-se que a atleta de judo Telma Monteiro, representante de Portugal em diversas competições olímpicas, sempre se deveria assumir como desportista profissional, na medida em que faz desta a sua atividade principal, mas a competição que ela pratica (judo) não tem, no nosso país, carácter profissional e, neste sentido, cremos que seria relevante uma regulamentação dos requisitos e condições para que as modalidades assumissem carácter profissional, ainda que assim o fosse apenas nas principais competições de cada modalidade.

A questão do desporto / competição profissional merece a maior atenção e assume um carácter de relevância que, pela sua dimensão, não será aprofundado no presente estudo, sob pena de, caso o fosse, nos afastar do objeto deste estudo.⁷

Em Portugal, são as normas do Código do Trabalho que regulam as relações laborais, conjuntamente com diversos IRCT's, consoante os diversos setores de atividade. Além destes, existem relações laborais que, pela sua natureza, são reguladas por diplomas específicos, como é exemplo o contrato de trabalho doméstico⁸, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas⁹, o contrato de trabalho portuário¹⁰, o contrato de trabalho nas embarcações de pesca¹¹, o contrato de trabalho dos profissionais de espetáculos¹² e o contrato de trabalho dos praticantes desportivos¹³. Estes últimos, tratam-se de contratos especiais, e, como tal, são regulados em diplomas próprios, aplicando-se as regras gerais do Código do Trabalho que não sejam incompatíveis com a natureza da atividade especialmente regulada, nos termos do artigo 9.º do CT.

⁶ *Questões Laborais 15*, Ano VII – 2000, Associação de Estudos Laborais, Coimbra Editora, p. 49

⁷ Para aprofundar esta matéria, consultar *Questões Laborais 15*, Ano VII – 2000, pp. 49-56

⁸ Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

⁹ Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro

¹⁰ Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 3/2013, de 14 de janeiro

¹¹ Lei n.º 15/97, de 31 de maio, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 114/99, de 03 de agosto

¹² Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 28/2011, de 16 de junho

¹³ Lei n.º 54/2017, de 14 de julho

Monteiro Fernandes¹⁴ afirma, e bem, que não existe uma “verdadeira exclusão do âmbito de aplicação do Código [do Trabalho], mas a sujeição de tais contratos [especiais] à combinação de uma lei geral (o CT) com uma regulamentação especial”.

Nestes termos, não poderemos concluir que o contrato de trabalho dos treinadores desportivos está previsto num regime especial, ainda que em virtude do fenómeno desportivo, a sua atividade se tenda a afastar do regime laboral comum.

No regime do contrato de trabalho desportivo, as normas do Código do Trabalho assumem um carácter subsidiário.¹⁵ Neste regime especial, estão previstas diversas matérias, nomeadamente: a promessa de contrato de trabalho, a forma, duração e cessação do contrato de trabalho, o período experimental, a remuneração e a formação desportiva.

Além deste regime especial, os treinadores de futebol profissional e os respetivos clubes / SAD's estão ainda abrangidos pelo CCT celebrado entre a LPFP e a ANTF¹⁶.

No nosso ordenamento jurídico, os treinadores desportivos não estão qualificados como praticantes desportivos para efeitos de aplicação do RJCTPD, mas sim como agentes desportivos e, como tal, não estão abrangidos pelas normas constantes do referido diploma¹⁷, pelo que deverá o seu contrato de trabalho reger-se pelas normas do regime geral, isto é, o Código do Trabalho.

Dito assim, parece de fácil aplicação o regime geral do Código do Trabalho ao treinador desportivo. E, se assim fosse, este estudo não teria qualquer razão de ser, na medida em que nenhum problema de especial relevância se colocaria.

Mas coloca-se. E coloca-se tanto a nível doutrinal como jurisprudencial, na medida em que se pretende resolver a questão da legislação a aplicar a esta figura do treinador desportivo que, não estando abrangido pelo RJCTPD, tem vindo a observar a aplicação deste regime junto dos tribunais portugueses.

Atendendo ao facto de não se considerar o treinador como praticante desportivo, e atendendo ainda ao facto de não ser aplicável na sua plenitude nem o Código do Trabalho, nem o RJCTPD,

¹⁴ *Direito do Trabalho*, 17ª Edição, Almedina.

¹⁵ Cfr. artigo 3.º do RJCTPD

¹⁶ *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, Vol. 79, de 29 de maio de 2012

¹⁷ Artigos 1.º e 2.º, alínea a) do RJCTPD

importa encontrar a solução jurídica perfeita para preencher as várias lacunas que se têm vindo a manifestar na resolução dos litígios laborais da atividade do treinador desportivo.

Face a esta lacuna legislativa, é imperativo o recurso às normas de integração de lacunas previstas no artigo 10.º do Código Civil, surgindo assim a possibilidade de aplicação do RJCTPD aos agentes desportivos (v.g. treinadores).

Com o objetivo de solucionar o problema e uniformizar a aplicação do sistema laboral ao treinador desportivo, foi celebrado um CCT entre a LPFP e a ANTF que, entre outras disposições que serão objeto de estudo adiante, dispõem que o regime subsidiário aplicável ao referido CCT é o do Código do Trabalho¹⁸.

Assume ainda o próprio CCT que as normas do Código do Trabalho podem ser afastadas quando “se mostrem incompatíveis com a reconhecida natureza específica do contrato de trabalho dos treinadores profissionais de futebol”¹⁹.

Ora, no nosso entender, a finalidade pretendida das partes outorgantes não foi alcançada com esta solução, na medida em que continua por resolver a questão de saber que normas se deverão aplicar ao treinador desportivo.

Mais, admite o próprio CCT, no n.º 2 do seu artigo 5.º, que o Código do Trabalho poderá não ser suficiente para cobrir todas as situações relacionadas com a figura do treinador desportivo, pelo contrário.

Ainda que o fim de uniformização de aplicação em matéria laboral à figura do treinador desportivo tivesse vingado com a celebração do CCT referido, continuar-se-ia a colocar o problema de aplicação do regime laboral no que respeita aos treinadores desportivos de outras modalidades.

Nestes termos, cumpre-nos, no final do presente estudo, dar resposta a esta questão, apresentando, se possível, uma solução para a problemática.

¹⁸ Artigo 5.º, n.º 1 do CCT celebrado entre a LPFP e a ANTF

¹⁹ Artigo 5.º, n.º 2 do CCT celebrado entre a LPFP e a ANTF

(Página propositadamente deixada em branco)

Capítulo I - O Treinador Desportivo

1.1 O Treinador Desportivo

O treinador desportivo assume uma importância crucial no desporto quer individual quer coletivo, na medida em que é a este quem cabe a orientação dos praticantes desportivos, o treino, a observação das condições que cada praticante desportivo reúne em cada momento, analisar as competências de cada praticante desportivo individualmente, promover o trabalho em equipa e diligenciar pelo sucesso individual. Quando treina crianças e jovens, assume também um importante papel social, cabendo-lhe a função de lhes inculcar valores e atitudes que se repercutem na sua vida pessoal, na escola e em casa.

A figura do treinador desportivo tem vindo a assumir, no meio do espetáculo desportivo, um papel quase tão importante como o do praticante desportivo. Atendendo a tais características, podemos afirmar que um treinador é um verdadeiro gestor de recursos humanos e um verdadeiro motivador e criador de opinião pública. José Mourinho²⁰ assume isso mesmo, numa entrevista, ao afirmar: “Penso que posso utilizar os meus contactos com a comunicação social para poder condicionar determinados pensamentos.”

Mesmo com as dimensões que a figura do treinador desportivo tem vindo a assumir na realidade do espetáculo desportivo, o legislador tem preferido não se debruçar sobre esta matéria, estando nós perante uma figura híbrida no ordenamento português. São poucas as referências feitas ao treinador desportivo, mas apesar de escassas, conseguimos ainda enunciar algumas.

Assim, veja-se o que dispõe a LBAFD sobre o treinador, qualificando-o como agente desportivo e definindo a obrigatoriedade da sua formação no artigo 35.º²¹.

²⁰ Entrevista ao Jornal *Público*, 2003

²¹ “1- A lei define as qualificações necessárias ao exercício das diferentes funções técnicas na área da atividade física e do desporto, bem como o processo de aquisição e de atualização de conhecimentos para o efeito, no quadro da formação profissional inserida no mercado de emprego.

Também o RJFD²² define a atividade dos treinadores desportivos como aqueles que “conduzem o treino dos praticantes desportivos com vista a desenvolver condições para a prática e reconhecimento da modalidade ou otimizar o seu rendimento desportivo, independentemente da denominação que lhe seja habitualmente atribuída.”

Adotamos aqui a definição dada por José Manuel Meirim²³ relativa ao treinador desportivo, como sendo o “Agente desportivo que prepara e orienta praticantes desportivos, incidindo a sua actuação nos aspectos físico, psicológico, técnico e tático, tendo em vista a optimização do seu rendimento desportivo”.

O Programa Nacional de Formação de Treinadores de Portugal²⁴ define o treinador como sendo o principal responsável pelo desenvolvimento e pelos resultados alcançados dos praticantes desportivos ao desempenhar diversas funções que são consideradas fundamentais, como o planeamento, condução e avaliação do treino desportivo, a análise dos progressos de cada praticante, a perceção da competição e da melhor maneira de, em cada momento, alcançar o objetivo.

A intervenção variada do treinador desportivo requer conhecimentos de diversas áreas científicas, e não apenas técnicas, como por exemplo a biologia, a biomecânica e a anatomia. Detentor de diversos conhecimentos, o que distingue um bom treinador do melhor treinador, é o facto de este último saber em que momento e de que forma deve aplicar cada conhecimento ao caso concreto, analisando os atletas, as competições, até, por vezes, as condições climatéricas, no caso de um treinador de surf, por exemplo.

A atitude que um treinador apresenta em cada treino ou competição, o seu entusiasmo, dinâmica, a sua disciplina, são elementos tão fundamentais para o sucesso da atividade, como o ensino técnico e tático.

2 – Não é permitido, nos casos especialmente previstos na lei, o exercício de profissões nas áreas da atividade física e do desporto, designadamente no âmbito da gestão desportiva, do exercício e saúde, da educação física e do treino desportivo, a título de ocupação principal ou secundária, de forma regular, sazonal ou ocasional, sem a adequada formação académica ou profissional.”

²² Decreto-Lei n.º 407/99, de 15 de outubro

²³ Meirim, José Manuel (1994), “Direito do Desporto”, *Revista Sub Judice*, n.º 8, p. 135.

²⁴ Disponível no sítio da Internet do Instituto Português do Desporto e Juventude, em www.idesporto.pt

Existem autores que fazem uma analogia da figura do treinador desportivo a um maestro de uma orquestra, na medida em que desempenha variadas funções e que, apesar de transmitir aos praticantes desportivos o ensinamento técnico e tático, o treinador assume um papel de gestor no planeamento dos treinos, na avaliação das falhas, dificuldades e competências de cada praticante desportivo, tendo que, nos desportos coletivos, tal como o maestro, coordenar uma equipa onde cada praticante desportivo tem as suas características, as quais o treinador desportivo deve conhecer, avaliando-os a fim de alcançar os objetivos da competição.

Face ao exposto, podemos concluir que os treinadores desportivos são mais do que meros conhecedores das disciplinas das ciências do desporto e do conhecimento técnico e tático de cada modalidade, são também uma figura importante nas áreas sociais e humanas na relação com os seus praticantes desportivos, especialmente em idade de formação, mas não só. O treinador desportivo tem diversas funções neste campo, como seja a motivação e a escolha da melhor forma para que os seus atletas atinjam os objetivos quer particulares, quer de grupo, no âmbito dos desportos coletivos. Só reunindo todas estas capacidades, se torna eficaz o alcance da excelência desportiva dos atletas e dos clubes que estes representam.

1.2 Acesso, exercício e regulação da atividade do treinador de desporto

A Lei n.º 40/2012, de 28 de agosto²⁵²⁶ estabelece o regime de acesso e exercício da atividade de treinador desportivo, exigindo a obtenção de um título profissional para exercício da atividade de treinador.

Para obtenção do título profissional, é necessário que os candidatos a treinador possuam uma licenciatura na área do desporto ou educação física, qualificação na área de treino desportivo ou qualificação profissional reconhecida como tal nos termos da Lei n.º 9/2009, de 04 de março²⁷.

O título profissional é atribuído ao treinador desportivo consoante o nível de exercício da profissão em que este se encontra, e que pode variar entre o Grau I e o Grau IV, assumindo cada grupo diferentes competências ao titular das Cédulas de Treinador Desportivo, correspondendo a um grau de exigência, técnica e conhecimento próprios, sendo o Grau IV, o mais completo – cfr. artigos 10.º e seguintes da Lei n.º 40/2012, de 28 de agosto.

A falta de competência para o exercício da atividade de treinador desportivo, nomeadamente quando este não possua cédula de treinador, ou possuindo, não seja a exigida, ou não tenha tido as habilitações académicas exigidas, comporta uma nulidade do próprio contrato de trabalho nos termos do n.º 1 do artigo 117.º do CT, na medida em que não é admitido o exercício da atividade de treinador desportivo sem que este reúna todos os requisitos essenciais para a prática da mesma nos termos do n.º 2 do artigo 35.º da LBAFD e do artigo 15.º do RAEATD.

Também o n.º 1 do artigo 18.º do RAEATD considera ilegal o exercício da atividade de treinador desportivo “por quem não seja titular do respetivo título profissional válido ou não exerça essa atividade nos termos do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 5.º, podendo o profissional ser interdito de exercer essa atividade em território nacional pelo período máximo de dois anos, a par de condenação pela prática de ilícito contraordenacional”.

²⁵ Que revogou o Decreto-lei n.º 248-A/2008, de 31 de dezembro

²⁶ Adiante indicada por RAEATD

²⁷ Cfr. Artigo 6.º da RAEATD

A grande maioria dos treinadores desportivos pratica a sua atividade como “segunda atividade”, na medida em que muitas das modalidades não são profissionais e os treinadores não são remunerados, ainda que disponham de habilitação, aliás exigida, para o exercício da atividade.

1.3 O treinador como agente desportivo

O nosso ordenamento jurídico impõe a existência de treinadores no departamento de recursos humanos dos clubes / SAD's na categoria de técnicos, tendo vindo a LBSD²⁸ a considerar o treinador como agente desportivo no seu artigo 4.º, n.º 4.

Com a entrada em vigor da LBD²⁹, que revogou a LBSD, o legislador continuou a considerar o treinador como agente desportivo integrado na subcategoria de técnico na área de recursos humanos – cfr. artigo 33.º e 36.º, n.º 2 da LBD.

Veio a LBAFD³⁰ revogar a LBD e qualificar o treinador como técnico, integrando-o na Secção II com o título “Agentes Desportivos”, artigo 35.º e exigindo a obtenção de título para exercício da atividade profissional.

Ao analisarmos o RJCPTD, verificamos que as menções à figura do treinador desportivo são escassas, não se tornando clara a função do treinador desportivo no contexto de profissional do desporto.

Assim, ao olharmos atentamente para a LBAFD³¹ podemos encontrar, ainda que de forma escassa, algumas referências à figura do treinador desportivo, nomeadamente no artigo 35.º quando classifica o treinador desportivo como técnico, prevendo também a obrigação de obtenção de título para exercício da atividade.³²

²⁸ Lei n.º 1/90, de 13 de janeiro (Revogada)

²⁹ Lei n.º 30/2004, de 21 de julho (Revogada)

³⁰ Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro

³¹ Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro

³² Para aprofundar a matéria, ver Henriques, Pedro Miguel (2010), “Treinador: profissionais sem lei?”, *Estudos de Direito Desportivo em Homenagem a Albino Mendes Baptista*, Lisboa: Universidade Lusíada Editora, pp. 284-285

1.4 O treinador e o praticante desportivo

Tanto o treinador como o praticante desportivo estão integrados na categoria de agentes desportivos na LBAFD, na Secção II. Contudo, como *supra* explanado, apenas existe regulamentação, pelo menos expressa, para o praticante desportivo.

O já mencionado artigo 41.º da LBSD já revogada, que previa a regulamentação em diploma próprio do regime contratual entre praticantes desportivos e clubes tem a sua razão de ser na especificidade da atividade praticada por este agente desportivo e ainda por serem inaplicáveis várias normas do regime laboral geral.

Neste sentido, não deveria também o treinador desportivo ser alvo de regulamentação própria? Analisando a atividade deste agente desportivo, encontramos mais semelhanças a nível laboral com a atividade do praticante desportivo do que com qualquer outra categoria de trabalhadores subordinados.

Podemos encontrar manifestações de identificação entre ambas as atividades (de treinador desportivo e de praticante desportivo) em diversas áreas, nomeadamente quanto ao objetivo final de ambas as atividades face à entidade empregadora (clubes / SAD's), na medida em que estes visam a obtenção de resultados, quer desportivos quer económicos; ambas as atividades estão diretamente relacionadas com o período de cada época desportiva, sendo esta prestada também em fins de semana e feriados e tendo o termo apostado nos contratos de trabalho uma relação direta com a referida época desportiva; e a retribuição pode ser prestada numa parte fixa e outra variável.

Certo é que, tal como existem semelhanças entre ambas as figuras, também podemos selecionar algumas diferenças entre elas, nomeadamente no que respeita à duração das suas carreiras profissionais, sendo a carreira do praticante desportivo de curta duração, terminando, em média, aos 35 anos de idade devido ao desgaste físico que se vai acentuando ao longo da vida profissional do praticante desportivo, enquanto o treinador desportivo faz uma carreira profissional com a mesma duração de um trabalhador de outras atividades, como um engenheiro civil ou um motorista.

Nestes termos, podemos afirmar que as figuras do praticante e do treinador desportivo, ainda que não sejam idênticas, cruzam-se em inúmeros aspetos.

E se o legislador sentiu necessidade de criar um regime jurídico próprio para o praticante desportivo, por que não debruçar-se também sobre o treinador enquanto agente desportivo?

1.5 Modalidades desportivas e respetivos escalões

Atendendo à dimensão que o desporto assume na nossa sociedade, bem como ao indício forte da necessidade de regulamentação da atividade do treinador desportivo, algumas questões nos assaltam quando refletimos sobre uma regulamentação específica.

Ora, a ser a conclusão deste estudo afirmativa, isto é, no sentido de ser necessária regulamentação especial para o exercício da atividade de treinador desportivo, será suficiente um único diploma que abranja todos os treinadores desportivos? Será suficiente a aplicação de uma portaria de extensão do CCT celebrado entre a FPDF e a ANTF às restantes modalidades? Será de boa aplicação a mesma disposição legal a um treinador de futebol, a um treinador de surf, ténis ou judo? E dentro do futebol, um treinador principal da equipa da competição da I Liga deverá estar abrangido pelas mesmas normas que o treinador da equipa de formação ou do escalão mais baixo, onde num se lida com praticantes desportivos em fim de carreira e noutra com crianças em formação, ou até mesmo do treinador adjunto? Analisemos então.

O IPDJ, I.P. define pré-requisitos gerais e específicos de acesso aos cursos de treinadores de desporto, que têm que estar obrigatoriamente preenchidos para que os treinadores desportivos possam exercer a sua atividade.

Os pré-requisitos gerais aos cursos de treinadores, são divididos em quatro graus de formação, e requerem diferentes requisitos, como *infra* se demonstrará:

A) Grau I

- Idade mínima de 18 anos;
- Escolaridade mínima obrigatória; e
- 4, 6, 9 ou 12 anos de escolaridade, consoante tenham nascido até 31 de dezembro de 1966, entre esta data e 31 de dezembro de 1980, entre esta e 31 de dezembro de 2002 ou nascido a partir de 01 de janeiro de 2003 / inscrição no ano letivo de 2009/2010 no 1.º e 2.º ciclo ou 7.º ano de escolaridade.

B) Grau II

- Idade mínima de 18 anos;
- 12.º ano de escolaridade ou escolaridade mínima obrigatória para os treinadores com formação de Grau I, obtida antes de maio de 2010³³;
- Título Profissional de Treinador de Desporto da Modalidade de Grau I válido; e
- Desempenho efetivo de 1 ano de exercício profissional da função de treinador da modalidade na posse de Título Profissional de Treinador de Desporto de Grau I.

C) Grau III

- Idade mínima de 18 anos;
- 12.º ano de escolaridade ou escolaridade mínima obrigatória para os Treinadores com formação de Grau II, obtida antes de maio de 2010;
- Título Profissional de Treinador de Desporto da Modalidade de Grau II válido; e
- Desempenho efetivo de 2 anos de exercício profissional da função de treinador da modalidade na posse de título de Título Profissional de Treinador de Desporto de Grau II.

D) Grau IV

- Idade mínima de 18 anos;
- 12.º ano de escolaridade ou escolaridade mínima obrigatória para os Treinadores com formação de Grau III, obtida antes de maio de 2010;
- Título Profissional de Treinador de Desporto da Modalidade de Grau III válido; e
- Desempenho efetivo de 2 anos de exercício profissional da função de treinador da modalidade na posse de título de Título Profissional de Treinador de Desporto de Grau III.

Em função da modalidade desportiva, existem pré-requisitos específicos, nomeadamente:

A) Atividades subaquáticas – Grau I

- Realização, com aproveitamento, de prova técnica.

³³ Data de entrada em vigor do Programa Nacional de Formação de Treinadores

B) Badminton – Grau II

- Currículo Desportivo como praticante (ser ou ter sido atleta federado durante 6 anos e ter obtido um *ranking* final de temporada igual ou superior a 10.º Classificado no escalão sub-19 ou em seniores categoria C singulares; ou ser ou ter sido atleta federado durante 6 anos e ter obtido um *ranking* final de temporada igual ou superior a 15.º classificado em seniores categoria Elite; ou ser ou ter sido atleta federado durante 6 anos e ter obtido um *ranking* final de temporada igual ou superior a 5.º classificado no escalão sub-19 ou em seniores categoria C em pares; ou ser ou ter sido atleta federado durante 6 anos e ter obtido um *ranking* final de temporada igual ou superior a 8.º classificado em seniores categoria de Elite; ou ser ou ter sido atleta federado durante 6 anos e ter obtido um *ranking* final de temporada igual ou superior a 3.º classificado no escalão sub-19 ou em seniores categoria Cem pares mistos; ou ser ou ter sido atleta federado durante 6 anos e ter obtido um *ranking* final de temporada igual ou superior a 4.º classificado em seniores categoria Elite; ou realização, com aproveitamento, de prova técnica).

C) Basquetebol – Grau I

- Jogador ou ex-jogador federado de basquetebol com 3 anos de prática efetiva ou realização, com aproveitamento, de prova técnica.

D) Natação – Grau I

- Nadador ou ex-nadador federado ou realização, com aproveitamento, de prova técnica.

E) Patinagem Artística – Grau I

- Ser ou ter sido praticante de Patinagem Artística, ou realização, com aproveitamento, de prova técnica.

F) Ténis – Grau I

- Jogador ou ex-jogador de Ténis, ou realização, com aproveitamento, de prova técnica.

G) Ténis – Grau II e III

- Realização, com aproveitamento, de prova técnica.

Atendendo às várias especificidades de cada modalidade e dos estatutos das respetivas federações, e ainda que a nível social a função do treinador seja sempre de motivador de comportamentos, não podemos, a nível técnico, equiparar todos os treinadores, na medida em que as responsabilidades que assumem, as técnicas que possuem e as competências que têm, diferem consoante as modalidades, os escalões e os graus em que estão inseridos.³⁴

Para tentar perceber melhor as diferenças entre as várias modalidades, decidimos ir para o terreno e conviver com algumas das modalidades praticadas no nosso país. Para o efeito, tivemos contacto com treinadores de Hóquei em patins, Patinagem Artística, Ténis de Mesa, Futebol profissional e amador, Andebol e Atletismo.

No futebol profissional, os treinadores com quem lográmos falar, transmitiram-nos satisfação de um modo geral, inclusive os adjuntos, tendo celebrado contratos de trabalho com os respetivos clubes.

No futebol amador, nos escalões de juniores e juvenis, os treinadores mostram-se satisfeitos por praticarem a atividade que gostam e por conseguirem ter oportunidade de transmitir os conhecimentos técnicos e táticos, de Graus I e II, aos seus jogadores. No entanto, não auferem qualquer retribuição pela atividade prestada, sendo prática comum nos clubes de pequena dimensão. Os treinadores fazem desta atividade uma atividade secundária, dando treinos muitas vezes até às 22:00 horas, quando trabalham no dia seguinte, dispensando fins-de-semana em competições, assumindo uma enorme insegurança quando lhes perguntamos se estarão no mesmo clube no próximo ano. A esta pergunta chegaram a responder-nos: “Nem sabemos se amanhã cá estaremos. Não temos contrato de trabalho, nada nos garante que o clube não nos dispense daqui a bocado.”

Os treinadores de atletismo foram os mais descontentes com a situação laboral atual da classe. Num encontro entre os técnicos e a Federação de Atletismo, tivemos oportunidade de recolher

³⁴ Tal como os engenheiros têm, nas CCT's aplicáveis, previsões diferentes, consoante sejam engenheiros civis, informáticos, mecânicos, etc.

alguns depoimentos, ficando a conhecer a realidade desta modalidade, onde a maior parte destes treinadores não são remunerados, são considerados prestadores de serviços e não têm qualquer segurança jurídico-laboral, vendo-se obrigados a exercer outra atividade profissional de onde possam retirar sustento. Estes treinadores anseiam por uma regulamentação que proteja os seus interesses e que lhes permita elevar a modalidade, afirmando que só o conseguirão se o puderem fazer em exclusivo.

Ainda na modalidade de atletismo, conhecemos a realidade de um treinador que presta a sua atividade para uma SAD, onde vê a sua atividade retribuída. No entanto, ser treinador de atletismo é, para ele, uma atividade secundária. Acresce o facto de estes técnicos, contrariamente ao que acontece no futebol, na generalidade dos escalões, não terem uma equipa técnica que os acompanhe e, além dos treinos, da sua profissão a tempo inteiro, ainda têm que fazer a preparação dos treinos seguintes e acompanhar os atletas nas competições.

Na patinagem artística, bem como no hóquei em patins, os treinadores são também vistos como prestadores de serviços. No entanto, foram notórias as diferenças de honorários entre ambas as modalidades, sendo o treinador de patinagem artística relativamente bem recompensado.

Em comum, demonstram todos um imenso orgulho e gosto na atividade que exercem, reconhecendo os problemas que existem na classe quanto à segurança jurídica, principalmente aquando do termo das relações estabelecidas entre estes e os respetivos clubes.

Ora, atendendo ao facto de cada modalidade ter a sua especificidade técnica, tática e cognitiva, e atendendo ainda ao facto de os treinadores desportivos serem classificados em graus, como ficou *supra* explanado, consoante a exigência de competências, entendemos que cada modalidade em geral, e os respetivos escalões em particular, devem ser tratadas em especial, atendendo às necessidades de cada um. Este papel caberá naturalmente às Federações Desportivas de cada modalidade, juntamente com as Associações de Treinadores das respetivas modalidades.

Atualmente, existem em Portugal 56 Federações Desportivas, reconhecidas como sendo de utilidade pública desportiva³⁵ nos termos do Decreto-Lei n.º 248-B/2008, de 31 de dezembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 93/2014, de 28 de junho³⁶.

A Confederação Portuguesa das Associações de Treinadores³⁷ é a entidade que representa, junto do IPDJ, I.P., do CND, da SEJD, e da ICCE, os treinadores das diversas modalidades, cabendo-lhe a “representação e defesa dos interesses dos treinadores e técnicos de desporto junto dos organismos públicos e privados, quer nacionais, quer internacionais, na promoção e divulgação, coordenação e participação global no processo de formação de técnicos de desporto, e, ainda, na participação, atribuição e certificação dos níveis de formação dos técnicos de desporto.”³⁸.

³⁵ Federação Académica Do Desporto Universitário – FADU; Federação Portuguesa De Actividades Subaquáticas; Federação Portuguesa De Xadrez; Federação Portuguesa De Voo Livre; Federação Portuguesa De Vela; Federação Portuguesa De Voleibol; Federação De Triatlo De Portugal; Federação Portuguesa De Tiro Com Armas De Caça; Federação Portuguesa De Rugby; Federação Portuguesa De Tiro Com Arco; Federação Portuguesa De Aeronáutica; Federação Portuguesa De Tiro; Federação Portuguesa De Ténis De Mesa; Federação Portuguesa De Ténis; Federação Portuguesa De Surf; Federação Portuguesa De Remo; Federação Portuguesa De Pentatlo Moderno; Federação Portuguesa De Pesca Desportiva; Federação Portuguesa De Petanca; Federação Portuguesa De Pesca Desportiva Do Alto Mar; Federação Portuguesa De Motonáutica; Federação Portuguesa De Natação; Federação Portuguesa De Bilhar; Federação Portuguesa De Badminton; Federação Portuguesa De Orientação; Federação De Patinagem De Portugal; Federação Portuguesa De Paraquedismo; Federação Portuguesa De Padel; Federação Portuguesa De Lutas Amadoras; Federação De Motociclismo De Portugal; Federação Portuguesa De Hoquei; Federação Portuguesa De Kickboxing E Muaythai; Federação Nacional De Karaté – Portugal; Federação Portuguesa De Judo; Federação Portuguesa De Golfe; Federação Portuguesa De Aerodelismo; Federação Equestre Portuguesa; Federação De Ginástica De Portugal; Federação Portuguesa De Futebol; Federação De Andebol De Portugal; Federação De Desportos De Inverno De Portugal; Federação Portuguesa De Esgrima; Federação Portuguesa De Dança Desportiva; Federação Portuguesa De Basquetebol; Federação Portuguesa De Desporto Para Deficientes; Federação Portuguesa De Ciclismo; Federação Portuguesa De Artes Marciais Chinesas; Federação Portuguesa De Damas; Federação Portuguesa De Canoagem; Federação Portuguesa De Corfebol; Federação Portuguesa De Columbofilia; Federação Portuguesa De Bridge; Federação De Campismo E Montanhismo De Portugal; Federação Portuguesa De Aikido; Federação Portuguesa De Automobilismo E Karting e Federação Portuguesa De Atletismo.

³⁶ Regime Jurídico das Federações Desportivas e Condições de Atribuição do Estatuto de Utilidade Pública Desportiva

³⁷ Confederação que reúne as Associações de Treinadores das diversas modalidades, contando atualmente com 25 Associados

³⁸ Cfr. n.º 1 do artigo 2.º dos Estatutos da CPAT

Neste sentido, entendemos que devem estas entidades diligenciar para que exista no nosso ordenamento jurídico uma segurança jurídica, garantida aliás pela CRP, que abranja estes técnicos desportivos.

(Página propositadamente deixada em branco)

Capítulo II – A Relação Laboral

2.1 O regime laboral comum em confronto com o regime aplicável aos contratos de trabalho desportivos

Aplicam-se aos contratos de trabalho dos praticantes desportivos as normas do RJCTPD, que assume um regime especial face às normas do Código do Trabalho, entenda-se regime laboral comum.

Face à natureza e dimensão da atividade desportiva, o legislador sentiu a necessidade de regular as relações laborais entre os clubes e os praticantes desportivos.

Como regime especial, em tudo o que seja omissivo, aplicam-se as normas da legislação laboral comum, regime subsidiário nos termos do artigo 3.º do RJCTPD.

Compreende-se esta necessidade de regulação específica na medida em que a própria atividade desportiva comporta diversos desvios à generalidade das atividades prestadas por outros trabalhadores. Atente-se desde logo à duração da prestação de atividade de um praticante desportivo comparativamente com a de um médico dentista, por exemplo, em que a primeira se assume como uma profissão de “desgaste rápido”, vendo, muitos atletas, o fim da sua carreira na faixa etária entre os 30 e os 40 anos.

No entanto, apesar de existirem diversas modalidades desportivas, este diploma especial (RJCTPD), tem apenas aplicabilidade quanto aos praticantes que exerçam a atividade desportiva como profissão principal.

A principal diferença entre o regime laboral comum, regulado pelo Código do Trabalho, e o RJCTPD, assenta na duração do contrato e na segurança no emprego.

Concretizando, no espírito do Código do Trabalho está presente um direito constitucionalmente consagrado ao trabalhador, previsto no artigo 53.º da CRP, de segurança no emprego. Este princípio encontra-se plasmado no artigo 140.º do CT ao restringir a celebração de contratos de trabalho a termo para “satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período

estritamente necessário à satisfação dessa necessidade”, bem como no artigo 338.º do CT, ao proibir o despedimento sem justa causa; por outro lado, no RJCTPD, privilegia-se a liberdade contratual, assumindo-se a celebração de contratos a termo como regra, cfr. artigo 9.º desse diploma, que estipula como tempo mínimo de contrato, uma época desportiva, e um máximo de cinco, ou três, no caso de o praticante desportivo ser menor³⁹.

Ora, atendendo ao facto de a profissão do praticante desportivo ser considerada como profissão de desgaste rápido, entende-se o desvio do RJCTPD a estas disposições do Código do Trabalho, e bem assim, a aposição do termo no contrato de trabalho celebrado entre os praticantes desportivos e a entidade empregadora.

Outra diferença entre os dois regimes laborais é a exigência de forma escrita nos contratos celebrados entre praticantes desportivos e clubes, e as consequências da falta deste requisito.

É sabido que nos contratos de trabalho celebrados ao abrigo do Código do Trabalho, não há exigência de forma escrita, salvo se o contrato for celebrado a termo⁴⁰; por outro lado, o contrato de trabalho dos praticantes desportivos tem que ser, obrigatoriamente, celebrado por escrito e assinado pelas partes⁴¹.

Na prática, não se vislumbram aqui grandes diferenças entre os dois regimes, pois que tratando-se de contratos obrigatoriamente celebrados a termo, o regime é o mesmo para os contratos celebrados ao abrigo do RJCTPD e dos contratos a termo no Código do Trabalho, na medida em que o Código do Trabalho obriga a celebração dos contratos de trabalho a termo por escrito. A diferença encontra-se na solução encontrada pelo legislador na previsão da situação em que este requisito não seja cumprido, ou seja, o legislador laboral ordinário, face a esta situação, define a cominação aplicável com a conversão do contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho sem termo, cfr. artigo 147.º, n.º 1 c); já no RJCTPD, a cominação prevista para a falta de estipulação de termo no contrato, é considerar-se celebrado por uma época desportiva ou para a época no decurso do qual o contrato foi celebrado, cfr. artigo 9.º, n.º 5 do RJCTPD.

Também no que respeita aos deveres dos praticantes desportivos, este são particulares face aos trabalhadores abrangidos pelo regime laboral comum elencados no artigo 128.º do CT, na

³⁹ Cfr. n.º 4 do artigo 9.º do RJCTPD

⁴⁰ Cfr. artigo 110.º e 141.º, ambos do CT

⁴¹ Cfr. artigo 6.º do RJCTPD

medida em que os praticantes desportivos se obrigam, por exemplo, a manter uma boa forma física, submeterem-se a exames médicos, participarem em competições nacionais, entre outros deveres que estão adstritos à prática da atividade desportiva e à sua condição física nos termos do artigo 13.º do RJCTPD.

Outras matérias que marcam a especialidade do RJCTPD são as respeitantes ao período experimental⁴², à retribuição⁴³, ao período normal de trabalho⁴⁴.

⁴² Cfr. artigo 10.º do RJCTPD

⁴³ Cfr. artigo 15.º do RJCTPD

⁴⁴ Cfr. artigo 16.º do RJCTPD

2.2 Subordinação jurídica

São as relações de trabalho subordinado que delimitam o âmbito do Direito do Trabalho, daqui se excluindo aquelas situações que se caracterizam pela autonomia de quem realiza trabalho em proveito alheio, bem como a situação do funcionalismo público, cujo estatuto, por assumir características diferenciadoras, é objeto de tratamento no âmbito do Direito Administrativo.

Assim, o Direito do Trabalho, regula as relações jurídico-privadas de trabalho livre, remunerado e subordinado, assumindo como elementos do contrato de trabalho, expressos no artigo 11.º do CT, os seguintes:

- A) **Sujeitos** - trabalhador (pessoa singular) e empregador (pessoa singular ou coletiva);
- B) **Objeto** - atividade a desenvolver pelo trabalhador ao serviço do empregador; e
- C) **Retribuição** - como sinalagma entre a prestação devida e a atividade prestada.

Assim, o primeiro elemento da noção legal a salientar, consiste no objeto do contrato, isto é, na atividade que o trabalhador exerce e na natureza da prestação a que este se obriga;

O segundo elemento a considerar, consiste no apontamento dos sujeitos da relação jurídica laboral: o trabalhador e o empregador. O trabalhador, do ponto de vista do Direito do Trabalho, é aquela pessoa singular que, por contrato e através dele, coloca a sua força de trabalho e a sua disponibilidade de meios (intelectuais ou manuais) à disposição de outrem, tendo por contrapartida o sinalagma retributivo / a retribuição; o empregador / entidade empregadora, é a pessoa singular ou coletiva que, por contrato ou através dele, adquire o poder jurídico de dispor da força de trabalho de outrem, pagando a correspondente retribuição;

O terceiro elemento que se destaca da noção legal, é justamente a retribuição, que consiste na contraprestação devida ao trabalhador pelo empregador em troca da disponibilidade da força de trabalho do primeiro ao último;

O quarto elemento e a verificação da sua existência, é o que nos permite aquilatar a figura contratual presente em determinada hipótese. Recorta-se da noção legal, o elemento Subordinação Jurídica.

Relativamente às características específicas do contrato de trabalho, a posição Doutrinal de Romano Martinez⁴⁵ reflete que o contrato de trabalho é um negócio jurídico, de Direito Privado, bilateral nominado e típico, causal, obrigacional e sinalagmático, oneroso e comutativo, de execução continuada e celebrado *intuito personae*. Entende o autor que o contrato de trabalho é celebrado *intuito personae*, na medida em que num contrato de trabalho em concreto, A (empregador) quer, e contrata, em concreto, B e não C ou D. Um dos deveres do trabalhador, é o dever de assiduidade, isto é, o trabalhador deve comparecer no local que lhe é pré-determinado. O trabalhador faltando, não pode ser substituído por C ou D, ainda que a falta seja justificada.

Por outro lado, o Professor Monteiro Fernandes, caracteriza juridicamente o contrato de trabalho como um negócio jurídico sinalagmático, em que o trabalhador presta a sua atividade mediante retribuição, consensual, pois depende da vontade das partes e não depende de forma – artigo 110º CT - e de execução duradoura ou continuada, pois segundo os princípios constitucionais, tem que haver perdurabilidade da relação laboral – artigo 53º CRP.

O tipo contratual a que nos referimos, especificamente destinado a disciplinar o contrato de trabalho, tem justamente por epígrafe “contrato de trabalho” e encontra-se previsto na secção I do Capítulo I do Título II do Código do Trabalho no seu artigo 11º.

Antes disso, julgamos poder afirmar que a noção de contrato de trabalho emerge já do artigo 1152º do Código Civil, definindo-o a lei como “aquele pelo qual uma pessoa se obriga mediante retribuição a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa sob a autoridade e direção desta.”

Neste conspecto, o legislador sujeitou o regime do contrato de trabalho, a um regime especial que emerge de legislação igualmente especial, sendo que o artigo 1153º do Código Civil, é o que nos permite fazer a remissão para o Código do Trabalho.

Por subordinação jurídica, em termos amplos, pode entender-se que este é um poder de direção do ponto de vista do empregador e um dever de obediência, do ponto de vista do trabalhador. O trabalhador depende economicamente do empregador para (sobre)viver, daí haver uma

⁴⁵ *Direito do Trabalho*, Almedina, 2015

subordinação também económica, que cria condições de vida condignas à sua permanência em sociedade.

Creemos que o Direito do Trabalho não está a conseguir cumprir com a sua própria função, na medida em que esta subordinação económica tem vindo a ganhar cada vez mais importância devido à dependência económica, o que faz com que o trabalhador fique desprovido dos direitos que a Constituição da República Portuguesa consagra no seu artigo 59º.

Segundo o Professor Monteiro Fernandes⁴⁶, a subordinação jurídica é a “relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato, face às regras, ordens ou orientações ditadas pelo empregador dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem.”

Importa determinar a existência de subordinação jurídica, própria e caracterizadora do contrato de trabalho, para se apurar se há, na verdade um contrato de prestação de serviços ou um contrato de trabalho e definir qual a lei a aplicar: se a lei civil ou a lei laboral, sendo certo que o mais vantajoso para o trabalhador será sempre o contrato de trabalho, na medida em que este se encontra mais protegido na defesa dos seus interesses.

Importa ainda dizer-se que nem sempre é fácil descortinar a existência de subordinação jurídica num contrato de trabalho porque esse conceito não existe em estado puro.

Na prática, a dificuldade de deteção de subordinação jurídica reside, por exemplo, no facto de, em certos contratos de trabalho, a prestação do trabalhador ser efetuada com tanta autonomia que não se vislumbram imediatamente os traços dessa relação de dependência necessária, face às ordens ou orientações emitidas pelo empregador.

Face à dificuldade de determinar a existência de subordinação jurídica, criou-se a necessidade de avaliar, casuisticamente as demais situações, através de um método indiciário, introduzido pelo Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 8 de fevereiro de 2006, relatado pelo Conselheiro Sousa de Peixoto.

Assim, o método indiciário consiste em procurar, na situação concreta, os indícios que normalmente estão associados à existência de um contrato de trabalho, de acordo com o modelo prático em que aquele conceito em estado puro se traduz.

⁴⁶ *Direito do Trabalho*, 17.ª Edição, Coimbra, Almedina 2014, pp. 121-122

O método indiciário, como o próprio nome indica, assenta em indícios, que podem ser internos, materiais / externos ou formais.

Os indícios internos ou materiais de subordinação jurídica que habitualmente se associam à existência de contrato de trabalho estão descritos no artigo 12º do Código do Trabalho, e de que depende a verificação de pelo menos dois indícios para se afirmar a existência de subordinação jurídica, logo de um contrato de trabalho, e são eles: vinculação do trabalhador a um horário de trabalho; execução da prestação em local determinado pelo empregador; existência de controlo externo do modo da prestação; obediência a ordens; sujeição do trabalhador à disciplina da empresa; pagamento da retribuição em função do tempo de trabalho; pagamento da retribuição de férias e dos subsídios de férias e de Natal; pertencerem ao empregador os instrumentos de trabalho e serem por ele disponibilizados os meios complementares da prestação.

Os indícios externos ou formais de subordinação jurídica são: inscrição do trabalhador na Segurança Social como trabalhador por conta de outrem; estar o trabalhador sujeito ao regime fiscal dos trabalhadores por conta de outrem; estar o trabalhador inscrito numa organização sindical; não recair sobre o trabalhador o risco da inutilização ou perda do produto; prestação da atividade a um único beneficiário, pelo que a prestação da atividade pelo trabalhador a um único beneficiário, faz presumir a dependência económica do trabalhador, perante o beneficiário da sua atividade (empregador).

O artigo 12º do Código do Trabalho, trata-se de uma presunção de laboralidade, isto é, devem analisar-se sempre, em primeiro lugar, as provas que indiciam a possibilidade de realização efetiva de um contrato de trabalho, havendo uma inversão do ónus da prova.

Só na dúvida, o Tribunal deve fazer um juízo valorativo segundo o método tipológico, e após tal valoração, entenderá qual a melhor aproximação à qualificação contratual.

Falta apenas a problematização do *nomen juris*, em que acresce dizer que, em qualquer caso, o nome que as partes atribuem ao contrato é apenas um indício, pois o que revela essencialmente o tipo de contrato, é o modo de execução prática daquilo que se clausulou.

Neste sentido, ensina o Professor Meinrich Ewalde Horster que para a qualificação jurídica de um negócio, é decisiva, não a designação escolhida pelas partes ou o efeito jurídico por elas

desejado, mas sim o que na prática se executa. Em caso de contradição entre o acordado e o realmente executado, deverá prevalecer a execução efetiva do contrato.⁴⁷

Uma vez recolhidos os indícios, deve ser feita a confrontação com a situação concreta e o modelo tipo de subordinação, através, não de um juízo de subsunção, mas de um juízo de aproximação, que terá de ser também um juízo de globalidade. Isto, porque não existe nenhuma fórmula que pré-determine o doseamento necessário dos indícios de subordinação jurídica, desde logo porque cada um desses indícios pode assumir, e assume, um valor significativo diverso de caso para caso. Compete, pois, relativizar os indícios recolhidos, revertendo o disposto para a qualificação do contrato emergente de cada situação.

Perante tais considerações, a existência de subordinação jurídica mostra-se elementar para se aferir da qualificação da relação existente entre o treinador desportivo e o clube.

Nesta esteira, importa analisar a autonomia do treinador face às funções que exerce e à atividade que presta ao empregador e, para tal, é fundamental convocar aqui o disposto no n.º 1 do artigo 118.º e na alínea e) do n.º 1 do artigo 128.º, ambos do CT, onde dispõe o primeiro que a entidade empregadora deve definir as funções que serão exercidas pelo trabalhador, contundo, deve a entidade empregadora respeitar a autonomia técnica do treinador.

Na prática, temos que compete ao clube, no caso concreto, a escolha dos atletas que representarão o clube, a preparação dos mesmos, o acompanhamento nas competições, a disponibilização de locais e materiais de treino, diligenciando da melhor forma para que o treinador tenha todas as condições favoráveis para realizar a sua atividade, nomeadamente quanto ao método utilizado em cada treino, o aproveitamento de cada atleta em cada momento concreto, entre outras funções que lhe estão adstritas no exercício da sua atividade.

Neste sentido, não podemos afirmar que não existe subordinação jurídica pelo simples facto de o treinador ter autonomia técnica. No entanto, não nos é possível generalizar e afirmar que será assim em todas as relações de treinadores desportivos e os clubes para quem prestam a sua atividade, pois será necessário fazer sempre uma análise casuística para que se possa, a final, qualificar o tipo contratual entre ambas as partes, e assim identificar o que melhor se aplica ao caso concreto.

⁴⁷ “Os contratos são o que são, e não o que as partes dizem que são.”

João Leal Amado⁴⁸, compara a prestação da atividade do praticante desportivo, dando como exemplo um jogador de futebol, com a atividade do treinador desportivo, no sentido de que se o primeiro, com intervenção direta na competição está vinculado a uma prestação de meios, também deverá a atividade do treinador ser definida como uma prestação de meios, não visando apenas a obtenção de resultados.

⁴⁸ “Trabalho Desportivo, obrigação de meios e retribuição variável”, *Questões laborais*, n.º 32, ano XI, 2004, pp. 117 - 120

2.3 Contrato de trabalho *versus* contrato de prestação de serviços

Referimo-nos agora às modalidades contratuais afins do contrato de trabalho, aquelas em que há trabalho em proveito alheio sem subordinação jurídica.

Dispõe o artigo 1154º do Código Civil, na definição do contrato de prestação de serviços, que, numa das suas modalidades, previstas no artigo 1155º do Código Civil, será a figura mais afim do contrato de trabalho. Atrevemo-nos a afirmar que há três diferenças essenciais entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços:

Quanto ao objeto, no contrato de trabalho, a tónica recai sobre a atividade a prestar, em termos tais que o resultado daquela e o risco da sua frustração escapam originariamente ao trabalhador. O trabalhador não controla, nem domina a obtenção do resultado, nem é responsável por ele, na medida em que este está obrigado a uma prestação de meios e não de resultado; no contrato de prestação de serviços, a tónica incidirá na obrigação de apresentação de resultados, o que implica o controle originário daqueles resultados pelo prestador do serviço. Assim, se no contrato de trabalho, o trabalhador está adstrito a uma obrigação de meios, no contrato de prestação de serviços, o prestador está adstrito a uma obrigação de resultados;

Quanto à natureza patrimonial ou pecuniária, o contrato de trabalho é sempre oneroso, nunca podendo o elemento retribuição ser dele afastado; de forma diferente, o contrato de prestação de serviços, poderá ser oneroso ou gratuito. Se for gratuito, revestir-se-á no conspecto do exercício de uma mera liberdade à custa de património próprio.

O contrato de trabalho é heterodeterminado, ou seja, nele está presente o elemento de subordinação jurídica. Ora, o contrato de prestação de serviços é autodeterminado, não estando o prestador de serviço subordinado ao poder de direção ou de autoridade, seja de quem for, nem se integra na organização da pessoa a quem presta o serviço.⁴⁹

⁴⁹ Para aprofundamento da matéria, ver Fernandes, António Monteiro, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, outubro de 2013, Ano 44, nº4.

O treinador desportivo tem que dispor de total autonomia técnica, na medida em que a sua atividade é prestada com vista à obtenção de resultados desportivos, não podendo a entidade empregadora interferir com o desempenho dessa mesma atividade.

Estar o trabalhador, *in casu* treinador, sob o poder de direção do empregador é um dos indícios da subordinação jurídica, logo, da existência de um contrato de trabalho. Mas o facto de não existir um poder de direção, na medida em que o treinador tem autonomia técnica para desempenhar as suas funções, não implica automaticamente a existência de um contrato de prestação de serviços.

A maioria da jurisprudência entende que o treinador desportivo não presta, em regra, a sua atividade ao abrigo da figura da prestação de serviços quando esta é praticada enquanto técnico desportivo. No entanto, o Supremo Tribunal de Justiça, no seu acórdão datado de 08 de fevereiro de 2011 com o número de Processo 954/07.6TBVFX.L1.S, relator Mário Ferreira⁵⁰, qualifica o contrato celebrado entre o clube e um treinador como contrato de prestação de serviços, por atender à função exercida pelo treinador desportivo, não com técnico desportivo, mas atuando na qualidade de “olheiro”⁵¹.

Também o Tribunal da Relação de Lisboa se debruçou sobre este tema no acórdão que proferiu no Processo n.º 633/08TTALM.L1-4, datado de 12 de Janeiro de 2011 relatado por Albertina Pereira⁵², em que considera também o vínculo estabelecido entre um treinador de natação e uma Câmara Municipal, um contrato de prestação de serviços.

Para qualificação da atividade prestada pelo treinador desportivo, podemos concluir que, quer pelo método indiciário, quer pelo método tipológico, estarão, em regra, preenchidos os pressupostos da subordinação jurídica e, assim, estaremos perante a existência de um verdadeiro contrato de trabalho, ainda que venha a assumir especificidades em relação ao regime laboral comum.

O RCLPFP, no n.º 1 do artigo 55.º estipula que “apenas poderão ocupar o banco de suplentes previstos no artigo 35.º os treinadores com contrato de trabalho e os médicos e massagistas que

⁵⁰ Disponível em www.dgsi.pt

⁵¹ Técnico especializado para avaliar o desempenho de praticantes desportivos, com vista à aquisição dos mesmos para os clubes para quem prestam essa atividade.

⁵² Disponível em www.dgsi.pt

tenham sido devidamente registados na Liga.”. Assim, para o efeito, exige-se a celebração de um contrato de trabalho, ao invés de um contrato de prestação de serviços, para que um treinador possa acompanhar os praticantes desportivos nas competições. Face a tal exigência, coloca-se a questão de sabermos em que termos se celebra o vínculo jurídico com os denominados treinadores adjuntos. E, neste sentido, temos que um treinador está inserido numa equipa onde se encontram outros profissionais, que complementam a sua atividade e, tem sido prática comum dos clubes, celebrarem contratos de trabalho com os restantes elementos da equipa técnica, inserindo cláusulas distintas que fazem depender a manutenção do vínculo da validade do contrato de trabalho celebrado com o treinador desportivo principal.

Neste sentido, Monteiro Fernandes, apresenta uma solução que se traduz na celebração de um contrato de trabalho único para a equipa técnica, celebrado com um grupo de trabalhadores como uma unidade “técnico-laboral”⁵³⁵⁴, com a qual nos vemos tentados a concordar.

⁵³ Fernandes, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 17.^a Edição, Almedina, 2014

⁵⁴ Ainda que esta forma de celebração de contrato de trabalho – pluralidade de trabalhadores – não se encontre prevista no Código do Trabalho, esta já foi adotada antes na Lei n.º 4/2008, de 07 de fevereiro, que regula os contratos de trabalho dos profissionais de espetáculos.

2.4 O termo do contrato de trabalho

Como já ficou referido *supra*, o Código do Trabalho assume uma postura de defesa do trabalhador na segurança do emprego, princípio constitucionalmente consagrado, fazendo da regra a celebração do contrato de trabalho sem termo, ao passo que o contrato de trabalho dos praticantes desportivos prima pela aposição do termo nos contratos celebrados entre estes e a entidade empregadora.⁵⁵

Ainda que ao contrato de trabalho dos treinadores desportivos se aplique o regime laboral comum, por falta de regulamentação específica, a própria natureza da atividade do treinador, como ocorre com os praticantes desportivos, faz com que seja violada a regra geral do Código do Trabalho quanto à duração do contrato de trabalho, aplicando-se a regra do RJCTPD, isto é, os contratos serem celebrados, em regra, a termo, coincidindo esse termo com a duração das épocas desportivas, e colocando assim em causa os princípios de segurança e estabilidade no trabalho.

Ora, poderíamos encontrar justificação para esta violação dos princípios da segurança e estabilidade no emprego com base no artigo 9.º do CT, que prevê que “ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade”. Acontece que o contrato de trabalho do treinador desportivo não assenta em qualquer regime especial.

Perante todas as considerações ora feitas, cumpre-nos concluir que não poderá ser aceite a celebração de contratos de trabalho a termo com treinadores desportivos como exigência, sendo antes admissível apenas a contração por tempo indeterminado como regra geral.

Neste sentido, pronunciou-se o Tribunal da Relação do Porto, no seu acórdão de 27 de março de 2000⁵⁶, ao considerar que o contrato do treinador de futebol deveria ser considerado por tempo indeterminado, apesar de celebrado para vigorar durante um período de tempo. Assim,

⁵⁵ Cfr. n.º 1 do artigo 9.º do RJCTPD, que estipula que o contrato de trabalho do praticante desportivo com o clube, não pode ser inferior a uma época, nem superior a cinco.

⁵⁶ Disponível em www.dgsi.pt

deveria este ser celebrado sem termo ou, a sê-lo a termo, sempre o seria nos termos das normas gerais do Código do Trabalho.

Ora, seria perfeitamente aceitável que os contratos de trabalho fossem celebrados a termo, atendendo à natureza da atividade desportiva, como ficou estipulado no artigo 9.º do RJCTPD, porque a justificação se aplica na íntegra às relações entre entidades empregadoras e treinadores. No entanto, como juristas, não podemos aceitar que essa solução seja viável nos termos da legislação atualmente em vigor, motivo pelo qual urge a necessidade de regulamentar a atividade laboral do treinador desportivo.

2.5 O que é necessário regular?

A LBSD, na versão da Lei n.º 1/90, de 13 de janeiro, previa no seu artigo 41.º que no prazo de dois anos o Governo publicaria “sob forma de decreto-lei, a legislação complementar necessária para o desenvolvimento da presente lei” e que deveria contemplar o regime contratual dos praticantes desportivos profissionais e equiparados.

Ora, por “equiparados” podemos entender que será de incluir os agentes desportivos que tenham um papel fundamental na atividade desportiva, como não poderia deixar de ser, nomeadamente os treinadores.⁵⁷ Acontece que, passados esses dois anos, nenhuma legislação havia sido publicada ou sequer criada no que aos treinadores desportivos respeita. Mais, o supracitado artigo 41.º veio a ser alterado pela Lei n.º 19/96, de 25 de junho⁵⁸, não constando da sua alteração a exigência de publicação de um Decreto-Lei pelo Governo a regulamentar a atividade do treinador desportivo.

Numa fase em que a relação laboral dos treinadores com as entidades empregadoras tem vindo a levantar diversas dúvidas de interpretação da lei aplicável, consideramos que será necessário regular determinadas questões, diligenciando assim por uma melhor aplicação da lei, evitando-se desde logo, o acesso aos tribunais para dirimir essas questões.

Neste sentido, Albino Mendes Baptista⁵⁹ questiona se o regime laboral comum será aplicável aos contratos celebrados entre os treinadores e os clubes. Considerando, a final, que este regime não será adequado, na medida em que deverá ser apenas aplicado aos contratos de trabalho

⁵⁷ A Jurisprudência andou no sentido de enquadrar os treinadores na definição de “equiparados” no espírito da norma do artigo 41.º da LBSD na sua original versão. A este propósito, ver Acórdão do STJ, 4.ª Secção, 16 de Novembro de 2010, Processo n.º 3987/03.8TTLSB.L1.S1, com Sousa Peixoto como relator (disponível em www.dgsi.pt).

⁵⁸ A nova redação do artigo 41.º da LBSD passa a ser a seguinte: “No prazo de dois anos, o Governo fará publicar, sob forma de decreto-lei, a legislação complementar necessária para o desenvolvimento da presente lei.”

⁵⁹ *Direito Laboral Desportivo – Estudos – Volume I*, 2003, Quid Juris, p. 79

celebrados entre os clubes e os praticantes desportivos⁶⁰. Quer a legislação, a doutrina ou a jurisprudência, não qualificam o treinador desportivo como praticante desportivo.

Na jurisprudência temos a manifestação desta ideologia nos Acórdãos do Supremo de Justiça de 24 de Janeiro de 2007, Processo n.º 06S1821, com o relator Mário Pereira e de 16 de Novembro de 2010, Processo n.º 3987/03.8TTLSB.L1.S1, com relator Sousa Peixoto, e, mais recentemente pronunciou-se o Tribunal da Relação do Porto, no acórdão datado de 12 de Julho de 2017, Processo n.º 4725/15.8T8MTS.P1, relatado por Jerónimo Freitas⁶¹.

⁶⁰ Neste sentido, ver também Carvalho, Maria José, *Elementos Estruturantes do Regime Jurídico do Desporto Profissional em Portugal*, Tese de Doutoramento, p.521

⁶¹ Ambos disponíveis em www.dgsi.pt

Capítulo III – O Direito Coletivo

3.1 A Contratação Coletiva

Depois de um longo período marcado pelo regime corporativo, a fase posterior à Revolução de 1974 é marcada por uma transformação profunda do contexto político, económico e cultural da sociedade portuguesa.

Os trabalhadores unem-se e inicia-se um período de greves e conflitos de trabalho. Nesta conjuntura, e após o 25 de Abril, foi fixado o salário mínimo nacional, as pensões de reforma foram atualizadas e o subsídio de desemprego foi também implementado, limitaram-se as causas que conduziam ao despedimento e estabeleceram-se limites de trabalho. No âmbito das relações coletivas de trabalho, surgiu o regime geral das associações sindicais e das associações de empregadores.

No início da década de 80 e até ao início da década de 90, houve um crescimento acentuado da crise económica, e, conseqüentemente, das taxas de desemprego.

Face a todos estes acontecimentos, as associações sindicais ganharam uma enorme expressão nas relações laborais no nosso ordenamento jurídico, através da contratação coletiva.

O Código do Trabalho prevê assim, a constituição de estruturas de representação coletiva de trabalhadores⁶² e empregadores⁶⁴, com o objetivo de resolverem conflitos laborais e defenderem os direitos e interesses dos seus representados através de um processo de negociação.

⁶² Associações sindicais, Comissões de trabalhadores, Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, e Conselhos de empresa europeus

⁶³ Artigos 404.º e 440.º do CT e 54.º e seguintes da CRP.

⁶⁴ Artigo 440.º do CT

Deste processo de negociação resultam as denominadas convenções coletivas de trabalho, que regulam as relações laborais entre as partes contraentes e que, por norma, são celebradas atendendo ao setor de atividade da relação laboral em causa.

Neste conspecto, entidade empregadora e trabalhadores não interagem apenas individualmente, sendo cada uma representada pela respetiva estrutura coletiva, encontrando-se as partes em igualdade.

O processo inicia-se com uma proposta à parte contrária, seguindo-se a negociação com vista à celebração da convenção coletiva, pautando-se este processo pelos ditames da boa fé contratual⁶⁵. A celebração e entrada em vigor de uma convenção coletiva vincula as partes contratantes ao cumprimento das cláusulas nela descritas.

São objeto de negociação coletiva as matérias relativas à fixação ou alteração da retribuição e das demais prestações de carácter remuneratório; das pensões; da constituição, modificação e extinção da relação laboral; das carreiras de regime geral e especial, incluindo as respetivas escalas retributivas; da duração e horário de trabalho; do regime das férias, faltas e licenças; do regime dos direitos de exercício coletivo; das condições de higiene, saúde e segurança no trabalho; da formação profissional; do regime de mobilidade; do regime de recrutamento e seleção; do regime de classificação de serviço.

As convenções coletivas podem assumir a forma de Acordos de Empresa⁶⁶, Acordos Coletivos de Trabalho⁶⁷ ou Contratos Coletivos de Trabalho⁶⁸.

No caso dos treinadores de futebol, foi celebrado um contrato coletivo de trabalho nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 2.º do CT, sendo este um acordo celebrado entre a ANTF e a LPFP.

Tal como foi feito na modalidade de futebol, poderemos questionar se também as restantes modalidades deveriam celebrar um CCT, para defesa dos seus interesses, principalmente dos técnicos, leia-se treinadores, que cada vez mais são alvo de uma insegurança no emprego.

⁶⁵ Cfr. Artigo 489.º do CT

⁶⁶ Celebrado entre a associação sindical e um empregador para determinada empresa ou estabelecimento

⁶⁷ Celebrado entre a associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas

⁶⁸ Celebrado entre a associação sindical e a associação de empregadores

3.2 O CCT celebrado entre a LPFP e a ANTF

O CCT celebrado entre a FFPF e a ANTF, aplica-se, nos termos do artigo 1.º, às “relações laborais emergentes dos contratos de trabalho celebrados entre os treinadores de futebol e os clubes ou sociedades desportivas filiadas na Liga Portuguesa de Futebol Profissional”⁶⁹. Acrescenta o artigo 2.º do CCT, sob a epígrafe “Âmbito pessoal”, que a relação estabelecida entre clube e treinador profissional de futebol deve assumir carácter regular, estar o treinador sujeito ao poder disciplinar e de direção da entidade empregadora, leia-se clube ou SAD, que a atividade seja prestada mediante retribuição e que tenha por objeto a preparação, orientação técnica e treino das equipas que lhe estiverem adstritas.

O CCT prevê no seu artigo 5.º que se apliquem subsidiariamente às relações laborais dos treinadores (de futebol) com os clubes, as normas do Código do Trabalho que não sejam incompatíveis com a natureza especial da atividade desportiva.

Ora, surge-nos, à partida, uma questão: quais as normas do Código do Trabalho que se mostram “incompatíveis com a natureza específica da relação contratual”? Em resposta a esta pergunta, encontramos logo no artigo 8.º do CCT celebrado entre a LPFP e a ANTF, a obrigatoriedade de o contrato ter apostado um termo, contrariamente ao estabelecido no regime laboral comum, onde a aposição do termo é uma exceção e não a regra⁷⁰. Sendo o termo a regra dos contratos celebrados com treinadores de futebol, deixa de ser exigida a justificação do mesmo, prevista no artigo 140.º do CT, isto é, a contratação ser feita a termo para satisfação de necessidades temporárias e pelo período estritamente necessário.

Poderemos entender que, face à especial atividade desportiva, essa justificação está já implícita quanto às épocas desportivas e obtenção de resultados no final da mesma, sendo esta interpretação feita com reserva, na medida em que a alínea e) do n.º 1 do artigo 141.º do CT

⁶⁹ O presente CCT aplica-se apenas aos treinadores da modalidade de futebol. Não sendo nosso objetivo focar-nos nesta modalidade, entendemos que se revela importante a sua análise, na medida em que é a única modalidade que, bem ou mal, regulamentou as relações laborais entre treinadores e clubes.

⁷⁰ Cfr. artigo 140.º do CT.

exige que a justificação do termo seja estipulada por escrito no contrato de trabalho, não podendo esta ficar subentendida.

Nos termos do artigo 139.º do CT, o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, pode ser alterado por IRCT, não se levantando aqui problemas quanto à possibilidade de ser exigida a justificação do termo, mas terá sempre que se atender à duração máxima da contratação, na medida em que a sua duração não pode exceder 18 meses, dois ou três anos, só podendo ser renovado até três vezes, nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 148.º do CT, matéria que não pode ser alterada por IRCT nos termos do artigo 139.º do CT.

Nestes termos, temos que um treinador de futebol não poderá ter um vínculo laboral com o mesmo clube superior a três anos, o que suscita outra questão: três anos ou três épocas desportivas, atendendo à sua especial atividade? Devido à imperatividade da norma, somos levados a concluir que sempre se aplicará o limite máximo de três anos de duração de contrato, em detrimento das três épocas desportivas. Face à realidade atual, quer nas atividades desportivas, quer nas demais atividades e serviços, concordamos com Monteiro Fernandes, quando refere que os contratos de trabalho a termo resolutivo estão “banalizados”⁷¹. Pesamos que poderemos mesmo entender que a celebração de contratos de trabalho a termo é quase a única modalidade conhecida pela maioria das empresas portuguesas.⁷²

Também no que respeita às formas de cessação do contrato de trabalho, surge na alínea d) do artigo 37.º do CCT celebrado entre a FFPF e a ANTF uma forma de cessação do contrato contrária às modalidades de cessação do contrato elencadas no artigo 340.º do CT e proibida nos termos do artigo 338.º do CT por violação do princípio constitucionalmente consagrado da segurança no emprego⁷³ - a possibilidade de despedimento sem justa causa.

Neste sentido, Gomes Canotilho e Vital Moreira⁷⁴ declaram que o direito de segurança no emprego, constitucionalmente consagrado, “perderia qualquer significado prático se, por exemplo, a relação de trabalho estivesse sujeita a prazos mais ou menos curtos” e que “o trabalho a termo é por natureza precário, o que é contrário à segurança” e concluem afirmando

⁷¹ *Direito do Trabalho*, 17.ª Edição, 2014, Almedina.

⁷² Neste sentido, ver também Baptista, Albino Mendes (2003), *Direito Laboral Desportivo – Estudos*, Volume I, Quid Juris, pp. 81 e 82

⁷³ Cfr. artigo 53.º da CRP

⁷⁴ *Constituição da República Portuguesa – Anotada*, 3.ª edição, Coimbra Editora, 1993, p. 289.

que “o direito à segurança no emprego pressupõe assim que, em princípio, a relação do trabalho é temporalmente indeterminada, só podendo ficar sujeita a prazo quando houver razões que o exijam”.

Ora, o regime imperativo do Código do Trabalho em matéria de cessação do contrato de trabalho, não permite que este seja alterado por IRCT. Assim, quiseram as partes outorgantes do presente CCT definir uma forma de cessação do contrato de trabalho que se mostra contrária à lei e que, por isso, não pode ser regulada por IRCT nos termos do artigo 478.º do CT.

Acontece que nas normas do CCT que regulam a matéria da cessação do contrato de trabalho, não mais se encontra qualquer referência ao despedimento sem justa causa promovido pelo clube. Pelo contrário, admite no n.º 3 do artigo 44.º que o treinador que seja despedido ilicitamente receba uma indemnização nos termos do artigo 41.º do mesmo diploma. Mais, no artigo 46.º do CCT, sob a epígrafe “Resolução sem invocação de justa causa”, apenas é prevista a resolução do contrato por parte do treinador. Ora, se o artigo 37.º define como uma das formas de cessação do contrato de trabalho o despedimento sem justa causa por parte do clube, como pode assumir no artigo 44º que o treinador possa ser despedido “ilicitamente”?

Também no que respeita à indemnização devida ao treinador pela resolução do contrato de trabalho por justa causa por este invocada, cremos que não andaram bem as partes outorgantes ao definir, no n.º 1 *in fine* do artigo 41.º do CCT, que o treinador tinha direito a uma indemnização correspondente ao valor das retribuições vincendas até ao termo previsto do contrato “deduzidas das que eventualmente venha a auferir pela mesma atividade durante o período em causa”. E cremos que não andou bem neste sentido porque, nos termos do artigo 339.º, n.º 3 do CT, “os valores de indemnizações podem, dentro dos limites deste Código, ser regulados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”, e, para os efeitos do artigo 396.º, que fixa a indemnização devida ao trabalhador por resolução do contrato com justa causa, define no n.º 4 que “no caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas.”. Ora, atendendo ao facto de o contrato de trabalho dos treinadores desportivos ser sempre celebrado a termo, será esta a norma do código de trabalho que se aplica e que, tendo como limite mínimo as retribuições vincendas, não pode ser este limite alterado por IRCT.

Também no que respeita aos períodos normais de trabalho, as partes outorgantes do CCT em análise, não respeitaram o disposto no Código do Trabalho, nomeadamente no que respeita ao facto de este último prever que o IRCT apenas pode estabelecer limites máximos que sejam inferiores aos já estabelecidos no Código do Trabalho⁷⁵.

Ora, no n.º 2 do artigo 22.º do CCT, as partes outorgantes definem que não se aplicam aos treinadores de futebol, os limites do período normal de trabalho fixados na lei laboral comum, leia-se artigo 203.º do Código do Trabalho.

Analisando os vários contornos do CCT celebrado entre a FPF e a ANTF face às normas do Código do Trabalho, cabe-nos concluir que estamos perante uma modalidade *sui generis* do contrato de trabalho a termo resolutivo, devendo-se esta à natureza da atividade desportiva, mas que, ainda assim, não deverá ser a solução para o preenchimento da lacuna de previsão existente nesta matéria, pelo que deverá este CCT ser revisto, e deverão as restantes modalidades seguir o exemplo da FPF e da ANTF na celebração, com outros contornos, de um CCT, dando início ao processo de negociação.

⁷⁵ Cfr. Artigo 203.º, n.º 4 do CT.

Capítulo IV - Direito Comparado

4.1 A Disciplina do Direito Comparado

No Direito, com vista ao preenchimento de lacunas legislativas em cada ordenamento jurídico, torna-se conveniente debruçar um olhar sobre o tema a legislar nos restantes ordenamentos jurídicos, as suas diferenças e semelhanças.

Para tal exercício, devemos socorrer-nos da disciplina do Direito Comparado.

Na correta aplicação desta disciplina, não podemos comparar todos os países e ordenamentos jurídicos do Mundo. Importa sim, conhecer o Direito das nossas fronteiras, isto é, devemos apenas comparar o que é comparável.

Assim, atendendo a este critério, à proximidade geográfica e cultural e à temática que pretendemos resolver com recurso a outros sistemas jurídicos, olharemos para o sistema de Espanha e Itália.

4.2 Espanha

Em Espanha, a tónica assenta na qualificação da figura do treinador desportivo como praticante desportivo para que, em caso afirmativo, a este se aplique o regime laboral a que os praticantes desportivos estão adstritos, nomeadamente no que respeita à duração do contrato.

A divergência do enquadramento da figura do treinador desportivo surge com o disposto no n.º 2 do artigo 1.º do Real Decreto 1006/1985⁷⁶, que nos dá a definição de desportista profissional: “son deportistas profesionales quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidade deportiva a cambio de una retribución.”.

Entende parte da doutrina espanhola que os treinadores desportivos estão incluídos na definição de praticantes desportivos e, por esse motivo, devem ser-lhes aplicadas as normas que regulam a atividade destes últimos, afirmando mesmo que o espetáculo desportivo não seria possível sem a existência da figura do treinador desportivo.

Outra corrente doutrinária defende que os treinadores desportivos não estão, propositadamente, abrangidos pelo regime laboral aplicável aos praticantes desportivos, na medida em que não se dedicam à prática, em sentido literal, do desporto, conforme o estipula a norma *supra* referenciada.

Também a jurisprudência se tem pronunciado em ambos os sentidos, sendo que a corrente maioritária e mais atual tem vindo a considerar que será de aplicar ao treinador desportivo as normas do regime aplicável ao praticante desportivo, considerando para tal que o treinador participa ativamente no desenvolvimento da atividade desportiva e na construção do espetáculo desportivo, e, como tal pode considerar-se que pratica o desporto.

As primeiras decisões dos tribunais foram no sentido de considerar o treinador desportivo como tratando-se de um cargo de alta direção, definindo a sua atuação como “*transcendentes de modo*

⁷⁶ *Régimen jurídico de los deportistas profesionales*

sustancial para el club, el que bejaba a su exclusiva iniciativa y autoridade actuaciones que constituyen facultades privativas del empresario.”⁷⁷

Esta solução rapidamente caiu por terra por não apresentar resposta à questão que se pretendia ver resolvida: se o treinador desportivo estava ou não integrado no conceito de praticante desportivo.

Pronunciou-se o Tribunal Superior de Justiça no sentido de que o treinador desportivo deverá ser considerado um trabalhador comum e, como tal, dever-lhe-ão ser aplicadas as normas do regime laboral comum⁷⁸, na medida em que está sujeito ao poder disciplinar e de direção do clube / entidade empregadora, que não podem contratar jogadores e, como a sua atividade se limita à direção técnica dos jogadores, não deve a mesma ser considerada como cargo de alta direção, nem como praticante desportivo, pelo que se deverá aplicar o regime laboral comum.

A jurisprudência mais recente tem vindo a considerar que o treinador é um praticante desportivo, invocando para o efeito o artigo 8.º do Real Decreto de 31 de março de 1980, que estipula que *“los deportistas profesionales, los técnicos y los entrenadores quedan incluidos en el ámbito de aplicación de la Seguridad Social, con las peculiaridades que se establezcan”*, concluindo que o legislador pretendeu afastar a figura do treinador desportivo da legislação laboral comum.⁷⁹

Houve também jurisprudência no sentido de qualificar o treinador desportivo como praticante desportivo, mas através da interpretação da norma do n.º 2 do artigo 1.º do Real Decreto 1006/1985, ao interpretarem extensivamente o conceito de prática desportiva.⁸⁰

Do exposto, podemos concluir que, em Espanha, esta temática assume contornos idênticos aos de Portugal e, como tal, deverá ser alvo de regulamentação especial.

⁷⁷ Neste sentido, vejam-se as Sentenças do Tribunal Superior de Justiça, de 16 de maio de 1975 e de 20 de junho de 1977.

⁷⁸ Sentença do Tribunal Superior de Justiça, de 27 de fevereiro de 1977

⁷⁹ Sentença do Tribunal Superior de Justiça, de 14 de maio de 1985.

⁸⁰ Neste sentido, Sentenças de la Sala de lo Social del Tribunal Superior, de 22 de Dezembro de 2012, de 14 de Fevereiro de 1990, de 28 de Maio de 1990, de 02 de Março de 1994 e de 05 de Dezembro de 1997; Sentença do Tribunal Superior de Justiça das Astúrias, de 11 de Maio de 2001; Sentença do Tribunal Superior de País Vasco, de 02 de Novembro de 2004 e Sentença do Tribunal Superior de Justiça da Catalunha, de 11 de Julho de 2005.

4.3. Itália

Em Itália, o legislador optou por incluir na legislação especial aplicável aos praticantes desportivos, além destes, os diretores desportivos e os treinadores e preparadores desportivos.⁸¹⁸² Ainda assim, apesar de regulada, a atividade dos treinadores tem vindo também a ser alvo de olhares críticos no que respeita à qualificação do contrato de trabalho como trabalho subordinado⁸³ ou trabalho autónomo⁸⁴, na medida em que a Lei n.º 91/1981 de 23 de Março⁸⁵⁸⁶ se aplica exclusivamente a trabalho subordinado e este é definido na lei italiana como aquele que tem por objeto uma atividade continuada e respetiva retribuição.

No entanto, a referida lei aplicável aos praticantes desportivos, e também aos treinadores desportivos, tem uma norma excepcional⁸⁷ que permite que, aos praticantes desportivos, se possa aplicar o regime do contrato de trabalho autónomo, quando o praticante desportivo participe num evento ou competição num lapso temporal reduzido; quando este não seja obrigado a frequentar os treinos; ou quando preste a sua atividade de forma reduzida⁸⁸.

As questões suscitadas a este respeito têm razão de ser no facto de a referida norma mencionar expressamente os praticantes desportivos, entendendo grande parte da doutrina italiana que o

⁸¹ Cfr. artigo 2.º da Lei n.º 91/1981, de 23 de março

⁸² “*Ai fini dell’applicazione della presente legge, sono sportivi professionisti gli atleti, gli allenatori, i direttori tecnico-sportivi ed i preparatori atletici, che esercitano l’attività sportiva a titolo oneroso com carattere di continuità nell’ambito delle discipline regolamentate dal CONI e che conseguono la qualificazione dalle federazioni sportive nazionali, secondo le norme emanate dalle federazioni stesse, com l’osservanza delle direttive stabilite dal CONI per la distinzione dell’attività dilettantistica da quella professionistica.*”

⁸³ *Contratto di lavoro subordinato*

⁸⁴ *Contratto di lavoro autonomo*

⁸⁵ *La legge 23 marzo 1981, n. 91*

⁸⁶ Alterada pela Lei n.º 586/1996, de 18 de novembro

⁸⁷ Artigo 3.º da Lei n.º 91/1981, de 23 de março

⁸⁸ Entenda-se por forma reduzida, o período que não exceda oito horas por semana, cinco dias por mês, ou trinta dias por ano.

legislador pretendeu, propositadamente, excluir a figura do treinador e demais agentes desportivos, aplicando-se apenas aos atletas.

Neste sentido, a solução maioritária encontrada pela doutrina italiana é a de qualificar o contrato como sendo de trabalho subordinado ou autónomo consoante o que as partes equacionarem no contrato, atendendo assim à autonomia da vontade, e não aos princípios gerais do direito laboral.

No ordenamento jurídico italiano, as diversas modalidades desportivas têm autonomia coletiva⁸⁹, cabendo às diversas federações, a concretização da regulamentação específica dos treinadores desportivos, sendo que a Lei n.º 91/1981, de 23 de março, apenas regulamenta os traços gerais do contrato de trabalho aplicável aos praticantes desportivos, e restantes agentes desportivos, onde se incluem os treinadores desportivos.

As federações desportivas têm diversas competências, nomeadamente, a de definir as funções do treinador da respetiva modalidade, podendo, à partida, estabelecer sanções a aplicar aos treinadores, prémios e compensações anuais, deveres de conduta, entre outras.

⁸⁹ Evidenciada através da celebração de *Accordos collettivos*

(Página propositadamente deixada em branco)

Capítulo V - Jurisprudência

5.1 Análise Jurisprudencial⁹⁰

A) **Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 27 de março de 2000, Processo n.º 004164, relator Machado da Silva**

No presente caso, estava em discussão a contratação a termo de um treinador sem motivo justificativo do mesmo, entendendo este que o contrato se devia converter em contrato sem termo.

Contrariamente à maioria da Jurisprudência, este tribunal considera que não é de aplicar ao contrato de trabalho celebrado entre um treinador de futebol e o clube, o RJCTPD, na medida em que este não é um praticante desportivo, mas sim um agente desportivo.

Nestes termos, entende o tribunal que deve o contrato de trabalho ser reconhecido como contrato sem termo (por não apresentar o motivo justificativo do mesmo), aplicando-se assim as normas do Código do Trabalho.

B) **Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 24 de janeiro de 2007, Processo n.º 06S1821, relator Mário Pereira**

O presente acórdão, em que são partes um treinador de voleibol e o clube onde este prestava a sua atividade, debruça-se sobre a questão de aplicar ou não o RJCTPD ao contrato de trabalho celebrado entre as partes, por este não ter sido reduzido a escrito, concluindo que não será de aplicar, pelo menos diretamente, o RJCTPD ao caso concreto, na medida em que não será de

⁹⁰ Toda a jurisprudência aqui mencionada está disponível em www.dgsi.pt

qualificar o treinador desportivo como praticante desportivo nos termos e para os efeitos do respetivo regime.

Adiante, assume a existência de uma lacuna de previsão, na medida em que o legislador admite as especialidades da atividade dos agentes desportivos, inclusive do treinador, bem como a dificuldade que existe em aplicar o regime laboral comum a estas relações laborais, recorrendo-se assim o Supremo Tribunal de Justiça da figura prevista no artigo 10.º do Código Civil para assim, ser aplicável o RJCTPD.

Assim, ao aplicar analogicamente o RJCTPD, o Supremo Tribunal de Justiça declarou o contrato de trabalho celebrado inválido nos termos deste regime especial, ao invés de considerar o contrato de trabalho sem termo para os efeitos do artigo 147.º, n.º 1 c) do CT.

C) Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12 de Setembro de 2007, Processo n.º 06S4107, relatora Maria Laura Leonardo

Neste acórdão discute-se qual o regime aplicável, entre o CCT celebrado entre a ANTF e a LPFP, a lei geral do Código do Trabalho ou o RJCTPD, à indemnização por despedimento sem justa causa de um treinador.

Entendeu o Supremo Tribunal de Justiça que o regime aplicável seria o plasmado no RJCTPD⁹¹, em prejuízo das normas gerais do Código do Trabalho ou do disposto no CCT celebrado entre a LPFP e a ANTF, por ter considerado que inexistia uma solução legal que se aplicasse aos contratos de trabalho celebrados entre os clubes e outros agentes desportivos, que não os praticantes.

Nestes termos, o Supremo Tribunal de Justiça aplica este regime através da figura da integração da lei, prevista no artigo 10.º do Código Civil.

⁹¹ Mais concretamente, o n.º 1 do artigo 27.º, n.º1 da Lei n.º 28/98, de 26 de Junho

D) Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 10 de Julho de 2008, Processo n.º 07S3660, relator Mário Pereira

Em causa neste acórdão está o pedido, pelo treinador, de conversão de um contrato de trabalho a termo para um contrato de trabalho por tempo indeterminado.

O Supremo Tribunal de Justiça, mais uma vez, não qualifica o treinador desportivo como praticante desportivo, na medida em que o RJCTPD, ao reconhecer as especificidades concretas do estatuto do praticante desportivo, prevê, como única forma de celebração do contrato de trabalho, o contrato a termo.

Contudo, reconhece o Supremo Tribunal de Justiça, a falta de regulação específica para os contratos de trabalho que abrangem os restantes agentes desportivos, recorrendo assim ao mecanismo da integração nos termos do artigo 10.º do Código Civil para aplicar ao caso concreto o RJCTPD por semelhança das razões justificativas da regulamentação do referida regime.

Concluindo o tribunal que não seria necessário invocar o motivo justificativo da cessação do contrato, pelo que este deve caducar verificando-se o seu termo, não havendo lugar à renovação automática, como acontece no regime laboral comum.

E) Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 11 de novembro de 2009, Processo n.º 3987/03.8TTLSB.L1-4, relatora Isabel Tapadinhas

No presente caso, o pedido assentava na conversão do contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho por tempo indeterminado e na nulidade do despedimento de treinador.

O Tribunal da Relação veio a considerar que o treinador desportivo não deve ser qualificado como praticante desportivo e que, por esse motivo, não serão diretamente aplicáveis as normas do RJCTPD.

Por outro lado, afirma ainda que não serão aplicáveis as normas do regime laboral comum apenas por não haver legislação específica para os contratos celebrados entre os treinadores desportivos e os clubes, pois consideram que existe uma verdadeira lacuna no que respeita à

previsão normativa para a atividade desportiva, que assume contornos especiais e, por isso, não poderá enquadrar-se a 100% no domínio da legislação laboral.

Face a tal entendimento, é impreterível lançar-se mão do mecanismo da integração – artigo 10.º do Código Civil – aplicando-se assim as normas do RJCTPD por valerem *in casu*, “as razões justificativas da regulamentação do caso previsto na lei [RJCTPD]”.

Este acórdão foi objeto de recurso para o Supremo Tribunal de Justiça e será também objeto de análise no presente capítulo.

F) Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 4.ª Secção, de 16 de Novembro de 2010, Processo n.º 3987/03.8TTLSB.L1.S1, relator Sousa Peixoto

O Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça veio confirmar a decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, referido na alínea anterior.

G) Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 12 de Janeiro de 2011, Processo n.º 633/08TTALM.L1-4, relatora Albertina Pereira

O presente acórdão versa sobre a qualificação da relação entre um treinador de natação e um município.

Ora, não havendo sinais claros da existência do poder de direção e do poder disciplinar do município face à atividade prestada pelo treinador de natação, atendendo ao facto de o treinador se fazer substituir quando não conseguia comparecer nas aulas, não existindo o pagamento de subsídios de férias e natal, entende o julgador não estarem reunidos os requisitos da existência de um contrato de trabalho, optando assim por qualificar o vínculo entre ambos como de prestação de serviços.

H) Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 12 de Julho de 2017, Processo n.º 4725/15.8T8MTS.P1, relator Jerónimo Freitas

O presente acórdão retrata a figura do treinador de futebol adjunto, na medida em que existe no contrato de trabalho celebrado entre este e o clube, uma cláusula com uma condição resolutive que estipula que o referido contrato de trabalho será válido enquanto for válido o contrato de trabalho celebrado entre o treinador principal e o clube.

Ora, entende o tribunal que ao caso será aplicável o RJCTPD, por aplicação da integração de lacunas, prevista no artigo 10.º do Código Civil, sendo esta cláusula válida nos termos e para os efeitos da referida lei.

5.1.1 Considerações

Considerando as decisões jurisprudenciais sobre a matéria⁹², podemos retirar que a maioria tem vindo a entender que o treinador desportivo não pode ser qualificado como praticante desportivo para efeitos de aplicação do RJCTPD, nem este lhes pode ser, diretamente, aplicável. Assume ainda a jurisprudência, a existência de uma verdadeira lacuna de previsão para os contratos celebrados entre os treinadores desportivos e os clubes, na medida em que a atividade daqueles assume um carácter especial (desportivo) que, por vezes, torna inaplicável ou de difícil aplicação o regime laboral comum, pelo que lançam mão da integração de lacunas da lei, prevista no artigo 10.º do Código Civil que, por se encontrarem, em certos casos, razões justificativas da regulamentação prevista no RJCTPD.

Atendendo que a maioria dos conflitos incidem sobre as matérias de duração do contrato de trabalho celebrado entre o treinador desportivo e os clubes, leia-se sobre o termo aposto nos contratos, nas indemnizações provenientes do despedimento ou da compensação devida pela cessação do contrato, entendemos que se revela indispensável a regulação, o esclarecimento ou a uniformização de jurisprudência nestas matérias.

⁹² Que não se esgotam nestes Acórdãos

Conclusão

Finalizado o presente estudo, e feitas todas as considerações sobre o tema que nos propusemos analisar, optando por um estudo prático e objetivo, cumpre-nos agora dar resposta à pergunta com que nos temos vindo a cruzar ao longo do mesmo: será necessária regulamentação especial aplicável ao vínculo jurídico-laboral do treinador desportivo?

Ora, de tudo o que fica exposto, é nosso entendimento que existe uma clara lacuna de previsão do regime jurídico-laboral aplicável ao Treinador Desportivo. Para o efeito, a jurisprudência tem vindo a socorrer-se do método de integração de lacunas previsto no artigo 10.º do CC, aplicando, analogicamente, o RJCTPD aos contratos celebrados entre treinadores desportivos e entidades empregadoras, leia-se, clubes ou SAD's.

Não se questionando a existência da referida lacuna, julgamos pertinente que esta deixe de existir, devendo, para tal ser regulamentada a atividade jus laboral do treinador desportivo, na medida em que nem o Código do Trabalho nem o Regime Jurídico dos Contratos de Trabalho dos Praticantes Desportivos, e o CCT celebrado entre a FPF e a ANTF no caso da modalidade do futebol, são suficientes para dar resposta às diversas situações com que a Doutrina e a Jurisprudência se têm vindo a debater.

Nestes termos, uma regulamentação completa, teria que contemplar regimes específicos para cada modalidade ou escalão, pois cada um assume contornos específicos que requerem soluções específicas.

Sendo certo que o legislador se tem mantido à margem na resolução desta questão, é nosso entender que deveria ser feita uma recomendação às diversas Federações Desportivas, bem como às Associações de Treinadores das respetivas modalidades, para que iniciassem o processo de negociações, tendente à concretização de um Contrato Coletivo de Trabalho, sendo que o Estado deve promover a contratação coletiva através das associações sindicais⁹³ e as

⁹³ Cfr. artigo 485.º do CT e artigo 56.º, n.º 3 e 4 da CRP.

Federações e Associações de Treinadores conhecem melhor as especificidades de cada modalidade e conseguem, assim, dar melhor resposta aos problemas da vida laboral do treinador desportivo em cada modalidade, assegurando os fins da contratação coletiva e salvaguardando os interesses quer dos treinadores desportivos, quer dos próprios clubes, regulamentando matérias como a retribuição e demais prestações de carácter remuneratório; constituição, modificação e extinção da relação laboral; período experimental; carreiras / escalões de regime geral e especial, incluindo as respetivas escalas retributivas; duração e horário de trabalho; regime das férias, faltas e licenças; condições de higiene, saúde e segurança no trabalho; regime de recrutamento e seleção.

Apresentado o problema e andando na busca da melhor solução para o resolver, entendemos que deverão ser tomadas medidas que visem a regulamentação do vínculo jurídico-laboral do treinador desportivo!!

Fontes

- Carta Europeia do Desporto
- Código Civil Português
- Código do Trabalho Português
- Constituição da República Portuguesa
- Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol
- Decreto-Lei n.º 303/99, de 06 de agosto (Reconhecimento do carácter profissional das competições desportivas)
- Despacho n.º 15545/2012 (Modelo do título profissional)
- Despacho n.º 2724/2013, de 20 de fevereiro (Emissão de título profissional)
- Despacho n.º 5061/2010, de 22 de março (Obtenção e emissão de Cédula de Treinador de Desporto)
- *La legge 23 marzo 1981, n. 91*
- Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto

- Lei de Bases do Desporto
- Lei de Bases do Sistema Desportivo
- Lei n.º 9/2009, de 04 de março (Reconhecimento de qualificações profissionais)
- Livro Branco sobre o Desporto
- Programa Nacional de Formação de Treinadores de Portugal
- Real Decreto de 31 de março de 1980
- Real Decreto 1006/1985 (*Régimen jurídico de los deportistas profesionales*)
- Regime de Acesso e Exercício da Atividade de Treinador Desportivo
- Regulamento de Competições da Liga Portuguesa de Futebol Profissional
- Regime Jurídico da Formação Desportiva
- Regime Jurídico das Federações Desportivas e Condições de Atribuição do Estatuto de Utilidade Pública Desportiva
- Regime Jurídico dos Contratos de Trabalho dos Praticantes Desportivos
- www.dgsi.pt
- www.antf.pt
- www.idesporto.pt

- www.comiteolimpicoportugal.pt
- www.treinadores.pt
- www.antb.pt

(Página propositadamente deixada em branco)

Bibliografia

- Amado, João Leal, (2000), “O andebol, o hóquei, o profissionalismo e o trabalho desportivo.” *Questões Laborais*, Ano VII, 15
- Amado, João Leal, 2006, *Contrato de Trabalho Desportivo – Anotado*, Coimbra Editora
- Amado, João Leal e Costa, Ricardo, 2011, *Direito do desporto profissional: contributos de um curso de pós-graduação*, Coimbra, Almedina
- Amado, João Leal, 2015, *Contrato de trabalho: noções básicas*, Coimbra, Coimbra Editora.
- Baptista, Albino Mendes, (1999) “É o regime laboral comum aplicável aos contratos entre clubes e treinadores profissionais?” *Revista do Ministério Público*, Ano XX, 80
- Baptista, Albino Mendes, 2003, *Direito Laboral Desportivo – Estudos*, Volume I, Quid Juris
- Baptista, Albino Mendes, 2006, *Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*, Coimbra Editora
- Cardenal Carro, M., 1996, *Deporte y Derecho: las relaciones laborales en el deporte profesioal*, Universidad de Murcia
- Carvalho, António Nunes de (2011), “O art. 9.º do código do trabalho e a situação laboral dos treinadores desportivos”, *Desporto & direito. Revista jurídica do desporto*

- Carvalho, Maria José, *Elementos Estruturantes do Regime Jurídico do Desporto Profissional em Portugal*, Tese de Doutoramento
- Correia, Lúcio (2007), *O recente acórdão do STJ sobre o caso Zé Tó - Repercussões na nossa modalidade?*
- Fernandes, António Monteiro, (2013), *Revista de Direito e Estudos Sociais*, Ano 44, 4.
- Fernandes, António Monteiro, 2014, *Direito do Trabalho*, Almedina
- Gomes, Júlio (2007), “Nótula sobre o período experimental no contrato de trabalho desportivo”, *II Congresso de direito do desporto*, Almedina
- Goulão, Pedro Pardal, “Contratação de Treinadores de Futebol, a Natureza Efémera como Legitimação da Ditadura do Termo”, *Desporto & Direito*, 12
- Henriques, Pedro Miguel, 2010, “Treinador: profissionais sem lei?”, *Estudos de Direito Desportivo em Homenagem a Albino Mendes Baptista*, Lisboa: Universidade Lusíada Editora
- Leitão, Luís Menezes (2015), “Cláusulas de rescisão e cláusulas penais no contrato de trabalho desportivo”, *IV Congresso de direito do desporto*, Almedina
- Martinez, Pedro Romano, (2006), “Nulidade de cláusulas de convenções colectivas de trabalho: o período experimental no contrato de trabalho desportivo”, *Estudos jurídicos e económicos em homenagem ao Prof. Doutor António de Sousa Franco*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa
- Martinez, Pedro Romano, 2015, *Direito do Trabalho*, Almedina

- Martins, João Zenha (2003), “O novo código do trabalho e os contratos de trabalho com regime especial: pistas para o enquadramento do contrato de trabalho desportivo”, *Revista do Ministério Público*
- Meirim, José Manuel (1994), “Direito do Desporto”, *Revista Sub Judice*, 8
- Meirim, José Manuel (1997), “A Lei de Bases do Sistema Desportivo e o desporto profissional”, *Boletim do Ministério da Justiça*
- Meirim, José Manuel (2001), “Desporto e direito ou direito do desporto?”, *Estudos em homenagem a Cunha Rodrigues*, Coimbra Editora
- Meirim, José Manuel (2014), “Os treinadores de desporto”, *O desporto que os tribunais praticam*, Coimbra Editora
- Mestre, Alexandre Miguel, 2017, *Coletânea de Legislação do Desporto*, AAFDL Editora
- Neto, Abílio, 2010, *Novo Código de Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, Coimbra Editora
- Pereira, Rui Vaz (2012), “Treinador desportivo: regime jurídico precisa-se!”, *Desporto & Direito. Revista Jurídica do Desporto*, Ano IX, 26
- Relógio, Luís Paulo (2006), “O papel das associações de desportistas profissionais no novo século.”, *Desporto & Direito. Revista Jurídica do Desporto*, Ano IV, 10
- Ribeiro, Maria João Soares (2007), “O treinador nos tribunais.”, *Desporto & Direito. Revista Jurídica do Desporto*, Ano IV, 12

- Xavier, Bernardo Lobo, 2011, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo
- Anon., (1996), “O caso Bosman e a «indenização de promoção ou valorização» (artigo 22º, nº2, do Decreto-Lei nº 305/95, de 18 de novembro).”, *Questões Laborais*, Ano III, 7
- Anon., (2004), “Trabalho Desportivo, obrigação de meios e retribuição variável”, *Questões laborais*, Ano XI, 32
- Anon., s.a., “É o regime laboral comum aplicável aos contratos entre clubes e treinadores profissionais”, *Comentário ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 16 de novembro de 2010*
- Anon., (2011), “O artigo 9º do Código do Trabalho e a situação laboral dos treinadores desportivos”, *Desporto & Direito. Revista Jurídica do Desporto*, Ano IX, 25 - também publicado em *Dez anos de Desporto & Direito (2003-2013)*, Coimbra Editora

(Página propositadamente deixada em branco)