

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Secção Autónoma de Direito

**Em busca do Regime Subsidiário do Contrato Colectivo
de Trabalho dos Treinadores de Futebol**

Luís Carlos Amador de Faria e Silva

Dissertação submetida como requisito parcial
para obtenção do grau de

**Mestre em Direito das Empresas
Especialização em
Direito do Trabalho**

**Orientador:
Professor Doutor José Manuel Meirim
Docente Convidado da FDUNL**

[Setembro, 2011]

Dedico este trabalho aos que me são próximos, por todo o apoio e motivação que sempre me deram, facto que foi determinante para que pudesse finalizar mais esta etapa.

Principalmente ao meu pai, meu orgulho, e meu herói, que mesmo já não estando por cá, continua olhando por mim estando sempre a meu lado.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a várias pessoas que me incentivaram e ajudaram ao longo deste estudo cujo apoio foi essencial para a sua elaboração e conclusão.

Agradeço desde já ao Professor Doutor José Manuel Meirim, meu orientador da dissertação, pela força, incentivo, experiência, incondicional apoio e total disponibilidade, nomeadamente através da vasta bibliografia que me facultou.

Ao Professor Doutor António Monteiro Fernandes, Coordenador Científico da Especialização em Direito do Trabalho, não só pelos conhecimentos que me transmitiu, mas também, ao gosto pelo Direito do Trabalho.

Ao saudoso Mestre Albino Mendes Baptista, que, enquanto tive a grata honra de ser seu mestrando, pela motivação me fez adquirir pela área do contrato de trabalho desportivo.

À Excelência e aos meus amigos pelo apoio e colaboração no que ao alcance deles estava.

E como não podia deixar de ser, até porque os últimos são os primeiros, à minha irmã e aos meus filhos pela sua compreensão durante os momentos difíceis.

Finalmente, um muito especial agradecimento a meu Pai, que apesar de não poder ter a alegria de ver esta minha etapa terminada, devo tudo o que sou.

RESUMO

Pretende-se com esta dissertação contribuir para o estudo da questão de saber qual o regime subsidiário do contrato colectivo de trabalho dos treinadores de futebol, tentando identificar, para as várias questões que são levantadas no âmbito da relação *jus-laboral* destes agentes desportivos, a aplicabilidade possível: se o Código de Trabalho ou se o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo, em virtude deste último constituir o único acervo legal de índole laboral que toma em consideração as especificidades do desporto.

Para tal, houve necessidade de estudar a contextualização do treinador de futebol no fenómeno desportivo, bem como a sua relação laboral, após o que se analisou a jurisprudência produzida pelos tribunais superiores de cujos fundamentos se dá conta.

A título de exemplo estudou-se qual a duração máxima permitida legalmente para o contrato de trabalho do treinador de futebol.

Conclui-se pela necessidade urgente de produção legislativa que regule o regime jurídico do contrato de trabalho dos treinadores de modo a evitar que estes relevantes agentes desportivos continuem a ser como que uns trabalhadores sem lei, ou pelo menos sem segurança jurídica, no nosso ordenamento jurídico.

PALAVRAS-CHAVE: fenómeno desportivo, futebol, treinadores, regime laboral.

ABSTRACT

This dissertation aims to contribute to the discussion regarding football coaches employment laws. Specifically it raises the question on which subsidiary laws should be applied to these sport agents: Labor Code or the Legal Framework of Employment Contract of the Athlete, as this last is unique of laws taking into consideration the sport activities specificities.

In order to accomplish this, the context of the football coaching within the scope of sport phenomena was carried out study, about the outcomes of prior Superior Court decisions on their employment cases.

For instance, the maximum duration of their working contract of football coaches was analyzed.

In order to avoid that the sports agents continue to work without neither law nor legal security from our legal system, it was concluded that there is an urgent need to establish specific employment laws for football coaches.

KEYWORDS: sports phenomenon, football, coaches, work regimen.

INDICE

I – INTRODUÇÃO.	
A. Objecto.	10
B. Motivação.	10
C. Metodologia.	11
II – ESPECIFICIDADES DO FENÓMENO DESPORTIVO	12
III – O TREINADOR DE FUTEBOL E AS SUCESSIVAS LEIS DE BASES.	15
IV – SERÁ O TREINADOR UM PRATICANTE DESPORTIVO?	20
V – A ACTIVIDADE LABORAL NO ÂMBITO DO CONTRATO DE TRABALHO DO PRATICANTE DESPORTIVO E DO TREINADOR.	23
VI – QUAL O TIPO DE RELAÇÃO CONTRATUAL DOS TREINADORES?	
A. Contrato de trabalho ou de prestação de serviços?	26
B. Contrato de trabalho por tempo indeterminado ou a termo?	29
C. Contrato de trabalho em comissão de serviço?	32
D. Contrato de trabalho especial?	35
E. Qualificação da relação contratual dos treinadores.	37
VII – OS ACÓRDÃOS DOS TRIBUNAIS SUPERIORES: BREVE LEITURA.	38

A.	Supremo Tribunal de Justiça.	40
B.	Tribunal da Relação de Lisboa.	44
C.	Tribunal da Relação do Porto.	45
D.	Considerações sobre os Acórdãos.	46
VIII	– O REGIME JURÍDICO SUBSDIÁRIO PREVISTO NO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A LIGA PORTUGUESA DE FUTEBOL PROFISSIONAL E A ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS TREINADORES DE FUTEBOL	48
A.	NORMAS DO CCTTF COMPATÍVEIS COM O CT 2009	
i.	Idênticas ao RJCTPD.	51
ii.	Que se afastam RJCTPD.	55
iii.	Omissas no RJCTPD.	57
B.	NORMAS DO CCTTF QUE SE AFASTAM DO CT 2009	
i.	Idênticas ao RJCTPD.	60
ii.	Distintas do RJCTPD.	65
iii.	Omissas no RJCTPD.	68
C.	NORMAS OMISSAS NO CCTTF	
i.	E previstas no RJCTPD compatíveis com o CT 2009.	71
ii.	E previstas no RJCTPD incompatíveis com o CT 2009.	72
iii.	E no RJCTPD.	73
D.	SÍNTESE.	74
IX	– UM EXEMPLO: A DURAÇÃO MÁXIMA DO CONTRATO DE TRABALHO DO TREINADOR.	76
X.	– CONCLUSÃO.	80
XI.	– BIBLIOGRAFIA.	83

ABREVIATURAS

ANTF – Associação Nacional dos Treinadores de Futebol

CC – Código Civil

CCT – Contrato Colectivo de Trabalho

CCTJF – Contrato Colectivo de Trabalho dos Jogadores de Futebol

CCTTF – Contrato Colectivo de Trabalho dos Treinadores de Futebol

CT 2003 – Código de Trabalho (Aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto)

CT 2009 – Código de Trabalho (Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro)

CRP – Constituição da República Portuguesa de 1976

FPF – Federação Portuguesa de Futebol

IRCT – Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho

LBAFD – Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto (Aprovada pela Lei nº 5/2007, de 16 de Janeiro)

LBD – Lei de Bases do Desporto (Aprovada pela Lei nº 30/2004, de 21 de Julho)

LBSD – Lei de Bases do Sistema Desportivo (Aprovada pela Lei n.º 1/90, de 13 de Janeiro)

LPFP – Liga Portuguesa de Futebol Profissional

RJCTPD – Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo

SAD – Sociedade Anónima Desportiva

“Ao jurista cabe a tarefa de procurar encontrar em cada momento as melhores construções para atender à índole própria das diversas realidades sociais, competindo-lhe desenvolver um esforço interpretativo que obste à adopção de soluções absurdas. Mas não lhe competirá nunca criar um regime próprio para estas relações contratuais, pois o poder legislativo cabe a quem democraticamente foi incumbido de o exercer”.

ALBINO MENDES BAPTISTA

I – INTRODUÇÃO

A. Objecto

A presente dissertação tem por objecto a análise da subsidiariedade a aplicar ao Contrato Colectivo de Trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional dos Treinadores de Futebol, e verificar a implementação da subsidiariedade aplicada pelos tribunais superiores, concluindo-se pela necessidade ou não de um desenvolvimento legislativo com vista ao esclarecimento definitivo da questão.

B. Motivação

A motivação da opção pelo tema teve em consideração a sua actualidade, em virtude de ter começado a verificar-se a envolvimento de montantes elevados na cessação do contrato de trabalho dos treinadores de futebol, o que decerto irá contribuir para o aumento de litígios com o consequente recurso à justiça, e, ainda, pela actualidade radicada nas inexistentes indefinições sobre o tipo de relação contratual do treinador de futebol, além de que se encontra em fase de negociação um novo CCTTF. Acresce o facto dos tribunais superiores considerarem a existência de uma lacuna legislativa.

Pretende-se assim, aditar alguns contributos para se afastar os graus de incertezas, dúvidas e zonas obscuras no âmbito do regime do contrato de trabalho dos treinadores de futebol, mas nunca terminar com as incertezas, bem como da constatação da necessidade de um aprofundamento legislativo.

C. Metodologia

Relativamente à metodologia seguida, em primeiro lugar proceder-se-á a uma abordagem das especificidades do fenómeno desportivo e das funções do treinador de futebol, analisando igualmente a possibilidade da consideração do treinador como praticante desportivo, seguido da comparação da actividade destes dois tipos de agentes desportivos. Assim como, do estudo e qualificação da relação contratual dos treinadores de futebol.

Adiante abordo a corrente na jurisprudência dos tribunais superiores, e, o preconizado no CCTTF, quanto ao direito subsidiário a aplicar, não descurando os vários enquadramentos legais.

Continuando a título de exemplo, a análise da duração máxima do contrato do treinador de futebol, seguido das conclusões e proposta do procedimento em sede legislativa.

Terminar-se-á com as conclusões do regime subsidiário aplicável, justificando a necessidade do poder legislativo produzir um regime jurídico para o contrato de trabalho dos treinadores, bem como, da eventual necessidade de idêntico procedimento para os restantes agentes desportivos.

II – ESPECIFICIDADES DO FENÓMENO DESPORTIVO

O futebol como fenómeno desportivo, que o é, assenta primordialmente num espectáculo em que é obrigatória a intervenção de duas equipas para que se possa produzir. Assim, não se poderá de modo algum descurar que as duas equipas, apesar de serem adversários no plano estritamente desportivo, são parceiros na actividade económica da produção do espectáculo.

Como muito bem afirma JOÃO LEAL AMADO¹, “a concorrência entre as diversas empresas visa aqui apurar um vencedor, um campeão, mas nunca afastar as restantes empresas do mercado”.

As especificidades do fenómeno desportivo, ou de um modo mais simples, as especificidades do desporto, são a garantia da incerteza do resultado, a estabilidade da competição e a preservação de um equilíbrio competitivo e económico, entre os clubes ou sociedades anónimas desportivas que participam na mesma competição.

Relativamente à incerteza do resultado e ao equilíbrio competitivo, este último é essencial, pois está directamente relacionado com o interesse dos adeptos do desporto e consequentes proveitos financeiros, uma vez que quanto maior for o equilíbrio, maior será a incerteza do resultado e, nesse facto, reside o grande interesse que a competição desportiva gera.

Quanto à estabilidade da competição, que no futebol é constituída por um número significativo de partidas entre as várias equipas, torna-se imprescindível que haja uma certa estabilidade para que a competição progrida naturalmente, sob pena da conquista de determinada competição ser no seu decurso desvirtuada por factores que lhe são alheios.

¹ *Vinculação versus Liberdade*, Coimbra Editora, 2002, pág. 83.

No Livro Branco sobre o Desporto da Comissão Europeia², logo no prefácio, o Comissário Europeu responsável pelo desporto Ján Figel se reconheceu as especificidades do sector desporto.

Igualmente o Tratado de Lisboa³ no n.º 1 do Artigo 165.º⁴, reconhece as especificidades do desporto.

O Tribunal de Justiça da União Europeia reconheceu, também, que há que ter em conta a especificidade do desporto, no sentido de que os efeitos restritivos sobre a concorrência que são inerentes à organização e ao bom desenrolar do desporto de competição não violam as regras comunitárias da concorrência, desde que estes efeitos sejam proporcionais ao genuíno e legítimo interesse desportivo prosseguido⁵.

Estas particularidades do fenómeno desportivo originam, inevitavelmente, irradiações para a relação laboral desportiva.

Tal, implica, o afastamento significativo do RJCTPD relativamente ao regime laboral comum previsto no nosso ordenamento jurídico, que assenta na regra da contratação por tempo indeterminado (*à contrario* Artigo 140.º CT 2009).

² <http://ec.europa.eu/geninfo/query/resultaction.jsp?page=1>

³ Publicado no Jornal Oficial C 83 de 30 de Março de 2010.

⁴ Com efeito, sobre a epígrafe “a educação, a formação profissional, juventude e desporto”, dispõe a referida norma:

“1. A União contribuirá para o desenvolvimento de uma educação de qualidade, incentivando a cooperação entre estados-membros e, se necessário, apoiando e completando a sua acção, respeitando integralmente a responsabilidade dos estados-membros pelo conteúdo do ensino e pela organização do sistema educativo, bem como a sua diversidade cultural e linguística.

A União contribui para a promoção dos aspectos europeus do desporto, tendo simultaneamente em conta as suas especificidades, as suas estruturas baseadas no voluntariado e a sua função social e educativa”.

⁵ Processo C 519/04P, 18 de Julho de 2006, Meca Medina v. Comissão, Colectânea da Jurisprudência do Tribunal pág. I-7006, n.º 22.

Por outro lado, o RJCTPD (única emanção legislativa *jus-laboral*, existente no nosso ordenamento jurídico que tem em consideração as particularidades desportivas) não segue as regras comuns quanto ao período experimental, variação da retribuição quando verificados determinados factos, cedência temporária, dever de ocupação efectiva, consequências do incumprimento do contrato, reintegração, liberdade contratual, intervenção de empresários, pacto de opção e pacto de preferência entre outras.

III – O TREINADOR DE FUTEBOL E AS SUCESSIVAS LEIS DE BASES

As normas jurídicas públicas impõem a existência de técnicos, denominados por treinadores, no quadro de recursos humanos dos clubes e ou sociedades anónimas desportivas, sendo que através do Decreto-Lei n.º 248-A/2008, de 31 de Dezembro, foi estabelecido o regime de acesso e exercício da actividade de treinador de desporto.

A LBSD (Lei n.º 1/90, de 13 de Janeiro) teve como objecto, de acordo com o Artigo 1.º, o estabelecimento do “quadro geral do sistema desportivo e tem por objectivo promover e orientar a generalização da actividade desportiva, como factor cultural indispensável na formação plena da pessoa humana e no desenvolvimento da sociedade”.

E, no Capítulo II (Actividade Desportiva) da LBSD, em conformidade com o n.º 4 do Artigo 4.º⁶ sob a epígrafe “Princípios gerais da formação e da prática desportiva”, o treinador é considerado como agente desportivo.

Quanto aos condicionalismos estatuídos para o acesso à actividade de treinador, com o título “Habilitação de docentes e técnicos do desporto”, encontramos a sua descrição no Artigo 12.º⁷ da LBSD.

⁶ Estabelece a referida norma:

“4 - São considerados agentes desportivos os praticantes, docentes, treinadores, árbitros e dirigentes, pessoal médico, paramédico e, em geral, todas as pessoas que intervêm no fenómeno desportivo”.

⁷ Prevê a citada norma:

“1 - O acesso ao exercício de actividades docentes e técnicas na área do desporto é legalmente condicionado à posse de habilitação adequada e à frequência de acções de formação e de actualização de conhecimentos técnicos e pedagógicos, em moldes ajustados à circunstância de essas funções serem desempenhadas, ou em regime profissional, ou de voluntariado, e ao grau de exigência que lhes seja inerente.

Na LBSD, na sua versão original, encontrava-se previsto o “desenvolvimento normativo da lei”, no Artigo 41.^{o8} onde o Governo, no prazo de dois anos, faria publicar diploma próprio visando o regime contratual dos praticantes desportivos e equiparados⁹.

Porém, pela Lei n.º 19/96, de 25 de Junho, foi alterado o texto do Artigo 41.^{o10} desaparecendo o desenvolvimento das áreas onde seria necessária legislação complementar.

Encontra-se ainda previsto no n.º 4 do Artigo 14.º da LBSD a necessidade de diploma próprio para a definição do regime contratual para os praticantes desportivos¹¹.

2 - O Governo, ouvidas as estruturas representativas dos interessados, estabelece as categorias de agentes desportivos abrangidos pelo disposto no número anterior, bem como as formas, modos e condições adequados à respectiva garantia, podendo submeter os infractores ao regime das contra-ordenações, nos termos da legislação geral”.

⁸ Determinava a referida norma:

“No prazo de dois anos, o Governo fará publicar, sob forma de decreto-lei, a legislação complementar necessária para o desenvolvimento da presente lei e que contemple, designadamente, os seguintes domínios:

i) Regime contratual dos praticantes desportivos profissionais e equiparados”.

⁹ Tem a jurisprudência seguido o raciocínio de que quando a norma, acima transcrita, se referia a equiparados estaria a considerar os restantes agentes desportivos. Como exemplo temos o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 4ª Secção, de 16 de Novembro de 2010 (Processo n.º 3987/03.8TTLSB.L1.S1), relatado por SOUSA PEIXOTO, disponível na íntegra em:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ca33f4122a8cee26802577e30033be5b?OpenDocument>.

Transcrevendo parte: “no prazo de dois anos, o Governo faria publicar, sob a forma de decreto-lei, a legislação complementar necessária para o desenvolvimento da presente lei, designadamente no domínio do regime dos praticantes desportivos profissionais e equiparados (sublinhado nosso), entre estes se devendo englobar – dizemos nós –, os treinadores profissionais”.

¹⁰ Estatui a supracitada norma:

“No prazo de dois anos, o Governo fará publicar, sob forma de decreto-lei, a legislação complementar necessária para o desenvolvimento da presente lei”.

¹¹ Dispõe a referida norma:

“4 - O regime jurídico contratual dos praticantes desportivos profissionais é definido por diploma próprio, ouvidas as

Foi a LBSD revogada pela Lei nº 30/2004, de 21 de Julho, denominada então por LBD, que, relativamente aos treinadores, pouco veio a alterar.

Continua com a LBD, a ser considerado o treinador como agente desportivo, sendo ainda considerado como fazendo parte integrante dos recursos humanos do desporto.

Os treinadores são integrados na subcategoria dos técnicos nos termos do Artigo 33.^{o12}, e o n.º 2 do Artigo 36^{o13} da LBD.

Os condicionalismos para o acesso à actividade de treinador encontram-se agora previstos no n.º 3 do Artigo 36.^{o14}.

Relativamente às entidades com capacidade para a formação, e quanto à necessidade de formação específica para os treinadores, encontramos

entidades representativas dos interessados e as federações desportivas, tendo em conta a sua especificidade em relação ao regime geral do contrato do trabalho”.

¹² Estabelecia a referida norma:

“1 - São recursos humanos do desporto aqueles que intervêm directamente na realização de actividades desportivas, a quem se exige domínio teórico-prático da respectiva área de intervenção, designadamente os praticantes desportivos, os treinadores e os elementos que desempenham na competição funções de decisão, consulta ou fiscalização, visando o cumprimento das regras técnicas da respectiva modalidade.

2 - São recursos humanos relacionados com o desporto aqueles que, detentores de formação académica, formação profissional ou experiência profissional relevante em áreas exteriores ao desporto, desenvolvem ocupações necessárias ou geradas pelo fenómeno desportivo, designadamente dirigentes desportivos, médicos, psicólogos e empresários desportivos”.

¹³ Previa a norma citada:

“2 - São técnicos quer os treinadores, quer aqueles que exerçam funções análogas a estes, ainda que com denominação diferente, quer ainda os que desempenhem na competição funções de decisão, consulta ou fiscalização, visando o cumprimento das regras técnicas da respectiva modalidade”.

¹⁴ Estatuía a referida norma:

“3 - O acesso ao exercício de actividades docentes e técnicas na área do desporto é legalmente condicionado à posse de habilitação adequada e à frequência de formação e de actualização de conhecimentos técnicos e pedagógicos, em moldes ajustados à circunstância de essas funções serem desempenhadas em regime profissional, ou de voluntariado, e ao grau de exigência que lhes seja inerente”.

agora descritas tais matérias no Artigo 38.º¹⁵ com o título “Princípios gerais da formação desportiva”.

Determinava ainda a LBD, no seu Artigo 61.º¹⁶, que os clubes ou sociedades desportivas profissionais deveriam ter ao seu serviço um quadro de técnicos profissionais.

O conceito de praticante desportivo, assim como a previsão da necessidade da existência de um regime jurídico contratual específico através de diploma próprio, somente para os praticantes desportivos, encontra-se estatuído no Artigo 34.º¹⁷ da LBD.

¹⁵ Estabelecia a referida norma:

“1 - No âmbito da formação dos quadros técnicos e administrativos para as diferentes formas de actividades desportivas o Estado pode confiar a organização, no todo ou em parte, a instituições públicas ou privadas de ensino ou a organismos públicos ou privados especializados em matéria de formação, vocacionados e reconhecidos para esse efeito.

2 - Não é permitido o exercício de actividades de ensino, animação, treino ou enquadramento no contexto de uma actividade física ou desportiva, mediante remuneração, a título de ocupação principal ou secundária, de forma regular, sazonal ou ocasional, sem a adequada formação profissional que comprove a habilitação para o efeito”.

¹⁶ Disponha a referida norma que:

“1 - Para efeitos da respectiva participação na competição desportiva profissional, são clubes ou sociedades desportivas de natureza profissional aqueles que preencham cumulativamente as seguintes condições:

a) Integrem a sua equipa exclusivamente com praticantes desportivos profissionais ou em regime de contrato de formação desportiva;

b) Tenham ao seu serviço um quadro de técnicos profissionais de acordo com o modelo aprovado pela respectiva liga profissional ou entidade análoga”.

¹⁷ Previa a citada norma:

“1 - São praticantes desportivos aqueles que, a título individual ou integrados numa equipa, desenvolvam uma actividade desportiva.

2 - O estatuto do praticante desportivo é definido de acordo com o fim dominante da sua actividade.

3 - A legislação sobre praticantes desportivos, designadamente ao nível do direito de trabalho, da segurança social e do direito fiscal, reconhece a especificidade dos praticantes desportivos, quando a mesma se justifique.

4 - O regime jurídico contratual dos praticantes desportivos profissionais e do contrato de formação desportiva é definido

Foi a LBD revogada pela Lei nº 5/2007, de 16 de Janeiro, denominada por LBAFD, que quanto aos treinadores manteve as indicações que vinham do passado.

Sendo agora considerado o treinador como técnico, e integrado na SECÇÃO II com o título “Agentes Desportivos”, determinando a LBAFD através do Artigo 35.º que a lei define as qualificações, seu modo de aquisição e actualização, necessárias para o exercício da actividade de técnico, assim como a proibição da actividade profissional de treinador sem que seja titular de adequada formação académica e profissional¹⁸.

por diploma próprio, ouvidas as entidades representativas dos interessados e as federações desportivas, tendo em conta a sua especificidade em relação ao regime geral do contrato de trabalho”.

¹⁸ Determina a referida norma:

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

2 - Não é permitido, nos casos especialmente previstos na lei, o exercício de profissões nas áreas da actividade 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”.

IV – SERÁ O TREINADOR UM PRATICANTE DESPORTIVO?

O RJCTPD determina no seu Artigo 2.^o¹⁹ o âmbito de aplicação dos contratos de trabalho dos praticantes desportivos, dele constando igualmente o conceito de praticante desportivo.

Quer a doutrina quer a jurisprudência dos tribunais superiores não qualifica o treinador desportivo como praticante desportivo nos termos e para os efeitos do RJCTPD. Tal origina que, no mínimo directamente, este regime não se aplica aos contratos de trabalho entre treinadores desportivos e clubes ou sociedades desportivas.

JOÃO LEAL AMADO²⁰ considera que, o Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo e o Contrato de Trabalho do Treinador Desportivo, constituem duas espécies do género Contrato de Trabalho Desportivo. E, dispõe ainda o RJCTPD que “... regula este diploma as relações emergentes do contrato de trabalho dos praticantes desportivos, entre os quais não se incluem os técnicos ou treinadores”²¹, e ainda, “... compreende-se a restrição do âmbito da lei aos praticantes, deixando de fora outros agentes desportivos, atenta a especificidade apresentada pela relação laboral”²².

¹⁹ Estatui a referida norma sobre a epígrafe “definições”:

“Para efeitos do presente diploma entende-se por:

a) Contrato de trabalho desportivo aquele pelo qual o praticante desportivo se obriga, mediante retribuição, a prestar actividade desportiva a uma pessoa singular ou colectiva que promova ou participe em actividades desportivas, sob a autoridade e a direcção desta;

b) Praticante desportivo profissional aquele que, através de contrato de trabalho desportivo e após a necessária formação técnico-profissional, pratica uma modalidade desportiva como profissão exclusiva ou principal, auferindo por via dela uma retribuição”.

²⁰ Ver, neste sentido, como na nota ¹, pág. 59.

²¹ *Contrato de Trabalho Desportivo Anotado*, 1995, Coimbra Editora, pág.12.

²² Ver, neste sentido, JOÃO LEAL AMADO, como na nota ²¹, pág. 13.

ALBINO MENDES BAPTISTA²³ questiona se “... é o regime laboral comum aplicável aos contratos entre os clubes e treinadores?”, concluindo que não será aplicável.

Assim como MARIA JOSÉ CARVALHO²⁴ que considera que o contrato de trabalho desportivo é apenas aplicável ao praticante desportivo.

No sentido da não qualificação do treinador de futebol como praticante desportivo tem sido a jurisprudência uniforme:

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 24 de Janeiro de 2007 (Processo n.º 06S1821), relatado por MÁRIO PEREIRA²⁵;
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12 de Setembro de 2007 (Processo n.º 06S4107), relatado por MARIA LAURA LEONARDO²⁶;
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 10 de Julho de 2008 (Processo n.º 07S3660), relatado por MÁRIO PEREIRA²⁷;
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 4ª Secção, de 16 de Novembro de 2010 (Processo n.º 3987/03.8TTLSB.L1.S1), relatado por SOUSA PEIXOTO²⁸;

Também a legislação não considera o treinador de futebol como praticante desportivo, isto porque em conformidade com a alínea b) do

²³ *Direito Laboral Desportivo – Estudos – Volume I*, 2003, Quid Juris, pág. 79.

²⁴ *Elementos Estruturantes do Regime Jurídico do Desporto Profissional em Portugal*, Tese de Doutoramento de MARIA JOSÉ CARVALHO, pág. 521.

²⁵ Disponível, na íntegra, em:
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/96b4e90a305fbf4580257284004dc812?OpenDocument>;

²⁶ Disponível, na íntegra, em:
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5e19426cc3106edc8025736e004a8381?OpenDocument>;

²⁷ Disponível, na íntegra, em:
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/cf7b9f7489de2fef802574ce005ac1b6?OpenDocument>;

²⁸ Disponível, na íntegra, em:
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ca33f4122a8cee26802577e30033be5b?OpenDocument>.

Artigo 2.º do RJCTPD “Praticante desportivo profissional é aquele que, através de contrato de trabalho desportivo e após a necessária formação técnico-profissional, pratica uma modalidade desportiva como profissão exclusiva ou principal, auferindo por via dela uma retribuição”, e ainda nos termos do n.º 4 do Artigo 4.º da LBSD “são considerados agentes desportivos os praticantes, docentes, treinadores, árbitros e dirigentes, pessoal médico, paramédico e, em geral, todas as pessoas que intervêm no fenómeno desportivo”, do que resulta que os treinadores, sendo agentes desportivos, não são, contudo, praticantes desportivos.

Donde se pode afirmar que o RJCTPD, pelo menos directamente, não é aplicável aos treinadores profissionais, nomeadamente de futebol, uma vez que um treinador não poderá ser considerado como praticante desportivo.

V – A ACTIVIDADE LABORAL NO ÂMBITO DO CONTRATO DE TRABALHO DO PRATICANTE DESPORTIVO E DO TREINADOR

Quer o praticante desportivo quer o treinador são considerados, de acordo com a Secção II da LBAFD, agentes desportivos, porém, conforme o n.º 2 do Artigo 34.^o²⁹ somente para os praticantes desportivos se encontra prevista a necessidade de ser definido na lei um regime jurídico contratual, o que já se verificava aquando da publicação da LBAFD, através do RJCTPD.

Na LBSD encontrava-se previsto no Artigo 41.º a necessidade de no prazo de dois anos, ser publicado diploma próprio visando o regime contratual dos praticantes desportivos e equiparados, no entanto, tal só se veio a verificar unicamente para os praticantes desportivos com a publicação do RJCTPD, em 1995 (Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de Novembro), entretanto revogado pela Lei n.º 28/98, de 26 de Junho, em que foi mantido no essencial o RJCTPD, continuando a ficar excluídos do seu âmbito de aplicação, pelo menos directamente, todos os restantes agentes desportivos.

São comuns ao praticante desportivo e ao treinador as especificidades do fenómeno desportivo, já elencadas, porém, existem características da actividade do treinador que não são comuns aos praticantes desportivos, que convém assinalar:

1. A carreira do praticante desportivo é relativamente curta, terminando na grande maioria das modalidades cerca dos 35 anos,

²⁹ Estabelece esta norma:

“O regime jurídico contratual dos praticantes desportivos profissionais e do contrato de formação desportiva é definido na lei, ouvidas as entidades sindicais representativas dos interessados, tendo em conta a sua especificidade em relação ao regime geral do contrato de trabalho”.

distintamente da carreira do treinador que se pode considerar com tendo uma duração previsível idêntica aos dos restantes trabalhadores das actividades gerais;

2. A carreira do praticante desportivo, ao invés da do treinador, está sujeita a um desgaste rápido ditada pela perda de qualidades físicas;
3. Por seu turno o treinador tem de ter na sua actividade um elevado grau de confiança por parte do empregador;
4. O treinador tem um elevado grau de autonomia técnica;
5. Por norma, o treinador encontra-se integrado em determinado projecto temporal e com objectivos determinados, como por exemplo: a obtenção de determinada classificação, promoção a categoria superior, reestruturação, etc.;

Em comum na actividade destas duas espécies de agentes desportivos, temos as seguintes manifestações, entre outras:

1. Estão inseridos numa área de actividade com natureza e fisionomia próprias, em que os empregadores, neste caso os clubes ou SAD's, visam a obtenção de resultados, não apenas económicos mas também desportivos, quase sempre interligados entre si;
2. Possibilidade de prestação da actividade aos domingos e em dias feriados;
3. Férias e descanso semanal idênticos;
4. A actividade de treinador de futebol, assim como a do praticante desportivo de futebol, desde sempre esteve confinada e é inseparável, da existência da “época desportiva”;
5. Possibilidade da constituição da retribuição numa parte fixa e outra variável;

6. A limitação temporal é da essência do contrato de trabalho desportivo;

Em face das diferenças e situações comuns aqui enunciadas, e tendo em conta as especificidades do fenómeno desportivo, que são comuns a estas duas espécies de agentes desportivos, é-se conduzido a considerar como relativamente distintas as relações laborais dos praticantes desportivos e dos treinadores com o empregador.

VI – QUAL O TIPO DE RELAÇÃO CONTRATUAL DOS TREINADORES

A. Contrato de trabalho ou de prestação de serviços?

Encontra-se previsto no Artigo 11º do CT 2009 a noção de contrato de trabalho como sendo “... aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.

Acham-se estatuídas no Artigo 12.º do CT 2009 os pressupostos em que a verificação de qualquer um deles implica a presunção de contrato de trabalho³⁰.

Por outro lado, a noção de contrato de prestação de serviços, encontra-se previsto no CC no Artigo 1154.º: como sendo “... é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição”.

Apesar de não parecerem duvidosas e nebulosas estas duas noções, por vezes, torna-se difícil a identificação de qual dos tipos de contrato existem em determinados casos concretos.

No caso de relações laborais mistas destes dois tipos de contrato, para a aferição de qual o tipo de contrato temos vários elementos, como sejam a

³⁰ Determina a citada norma:

“São as seguintes as características:

- a) A actividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade;
- c) O prestador de actividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de actividade, como contrapartida da mesma;
- e) O prestador de actividade desempenhe funções de direcção ou chefia na estrutura orgânica da empresa”.

vontade das partes no momento da formação do contrato, o elemento predominante da relação contratual e o desenvolvimento das relações entre os sujeitos, entre outras.

Sinteticamente, o objecto do contrato de trabalho é a prestação de uma actividade e como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, que se traduz no poder do empregador conformar através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou.

Distintamente, no contrato de prestação de serviços, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efectiva por si, com autonomia, sem subordinação à direcção da outra parte.

Na jurisprudência dos tribunais superiores não se encontra qualquer acórdão que qualifique a relação contratual entre um treinador de futebol e um clube como contrato de prestação de serviços, isto quando o treinador exerce a sua actividade de técnico desportivo.

Existe, unicamente, um acórdão que confirma o contrato elaborado entre as partes como um contrato de serviços de um treinador de futebol (Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 8 de Fevereiro de 2011 (Processo n.º 954/07.6TBVFX.L1.S), relatado por MÁRIO PEREIRA³¹. Porém, teremos de tomar em consideração que no caso em apreço, o trabalhador, que apesar de efectivamente ter as habilitações profissionais de treinador, não prestava actividade de técnico desportivo exercendo tão somente as funções de observação de atletas/jogadores profissionais ou jogadores amadores de outras equipas, clubes ou sociedades desportivas, actividade esta vulgarmente denominada nos meios futebolísticos como actividade de “olheiro”, que constitui uma particularidade da actividade desportiva e do contexto em que é desenvolvida.

³¹ Disponível, na íntegra, em:
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/07083d3de9f8f0880257834003fb64a?OpenDocument>).

Existe ainda o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 12 de Janeiro de 2011, (Processo n.º 633/08TTALM.L1-4), relatado por ALBERTINA PEREIRA³², que qualifica a relação contratual de um treinador com um município como contrato de prestação de serviços, contudo, a modalidade a que se refere não é o futebol profissional mas tão só natação, que se pode considerar como uma modalidade individual, ao invés do futebol que é uma modalidade desportiva verdadeiramente colectiva.

Pelo que, se considera que a prestação da actividade de treinador de futebol constituiu um contrato de trabalho e não outro qualquer tipo de contrato como o de prestação de serviços, uma vez que se verifica a presunção da existência de contrato de trabalho disposta no Artigo 12º³³ do CT 2009, pois que, se verifica pelo menos um dos pressupostos previstos nesta norma para consubstanciar a existência de contrato de trabalho.

³² Disponível, na íntegra, em:

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/32503deb8bd3d43c8025781d0055db60?OpenDocument>

³³ Prevê a referida norma:

“1 – Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma actividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características:

- a) A actividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade;
- c) O prestador de actividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de actividade, como contrapartida da mesma;
- e) O prestador de actividade desempenhe funções de direcção ou chefia na estrutura orgânica da empresa”.

B. Contrato de trabalho por tempo indeterminado ou a termo?

Coloca-se agora a questão de analisar, se o contrato de trabalho será por tempo indeterminado ou a termo resolutivo, (flexibilidade contratual), exigido este último pelas entidades empregadoras. De facto, a actividade do técnico desportivo, como poucas, incorpora a tensão entre o princípio da estabilidade do emprego promovida pela competição e as peculiaridades do sector de desportivo.

O CT 2009 opta, clara e explicitamente, pela opção da defesa dos direitos do trabalhador e a sua consequente manutenção no posto de trabalho. Mas, quando visto através da figura do praticante desportivo, cujo contrato de trabalho é obrigatoriamente a termo, assim como a figura da comissão de serviço prevista no CT 2009, nos Artigos 161.º e seguintes, constituem formas para que seja contornado o princípio da estabilidade no trabalho.

O contrato de trabalho do treinador desportivo afasta-se da relação laboral comum, ao ponto de princípios basilares da relação laboral, como o da segurança e estabilidade no emprego, haverem de ser encarados, na sua concretização regulamentar, numa óptica que não pode deixar de ter presentes os especiais contornos em que se desenvolve a actividade contratada, em ordem à realização das finalidades que constituem o objecto do contrato.

Quanto à actividade de treinador, o exercício de tais funções, em que predomina acentuadamente a autonomia técnica, origina ainda que esta actividade laboral seja dotada de uma larga margem de liberdade de actuação, pressupondo um alto grau de confiança na obtenção de determinados resultados, implicando a sujeição a determinados requisitos de qualificação, nível de desempenho e qualidade de resultados.

Este grau de confiança implica uma muito elevada qualidade, responsabilidade e dinamismo, assim como uma especial e constante lealdade, dedicação e competência.

A actividade do treinador conduz-nos a que a quebra das relações de confiança, entre o empregador e o treinador, não deverá originar que seja imposta a continuação do desempenho funcional e a própria relação de trabalho.

Consigna a Constituição da República Portuguesa através do Artigo 53º a garantia de segurança e estabilidade no emprego e o Código de Trabalho, na esteira desta norma constitucional, regula a celebração de contratos por tempo determinado e consigna, para tanto, pressupostos de ordem substancial e formal, dirigindo-se à generalidade das actividades em que pode existir uma relação laboral cuja precariedade se mostra justificada por razões conjunturais ou de política de fomento do emprego.

No entanto, não poderá ter duração indeterminada o contrato de trabalho quando pelo seu objecto que conforma a natureza da prestação, inviabilize os fins que prossegue e frustre os interesses que quer proteger.

O que aliás, se encontra salvaguardado no próprio Artigo 9.º³⁴ do CT 2009 quando prevê a aplicabilidade das regras gerais aos contratos especiais somente quando sejam compatíveis com a sua especificidade.

Temos assim, justificado o facto do contrato de trabalho do treinador de futebol consubstanciar um contrato de trabalho a termo resolutivo, e consequentemente com uma duração sempre pré-definida, além de que, a necessidade de transitoriedade necessária para a celebração deste tipo de

³⁴ Determina a referida norma:

“Ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade”.

contrato poderá ser afastada por IRCT de acordo com o Artigo 139.^{o35} do CT 2009, o que se verifica pelo CCTTF.

³⁵ Estatui a norma:

“O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com excepção da alínea b) do n.º 4 do artigo seguinte e dos nºs 1, 4 e 5 do artigo 148.º”.

C. - Contrato de trabalho em comissão de serviço?

A prestação de trabalho em regime de comissão de serviço encontra-se prevista no CT 2009, nos Artigos 161.º e seguintes.

A figura da comissão de serviço deve-se em grande parte às especiais exigências de confiança necessárias a certos cargos face às funções desempenhadas e, como diz PEDRO ROMANO MARTINEZ, “... a confiança que certos cargos exige traduz-se na salvaguarda da elevada e constante lealdade, dedicação e competência”³⁶.

Considera ainda MONTEIRO FERNANDES³⁷, que o contrato para a prestação de actividade em comissão de serviço se pode considerar um contrato especial de trabalho.

A quebra da especial exigência de confiança permite ser posto termo, por parte do empregador, ao desempenho funcional e, até no caso de comissão de serviço externa, à própria relação de trabalho.

Elenca o Artigo 161.º³⁸ do CT 2009 os cargos passíveis de ser aplicado o regime de comissão de serviço, permitindo que através de IRCT sejam previstos outros cargos a que seja possível aplicar o referido regime, desde que pela sua natureza seja exigível uma especial relação de confiança.

³⁶ Cfr. *Direito do Trabalho*, 4ª Edição, 2007, Almedina, pág. 679.

³⁷ Cfr. *Direito do Trabalho*, 14ª Edição, 2009, Almedina, pág. 160.

³⁸ Prevê a citada norma:

“Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de administração ou equivalente, de direcção ou chefia directamente dependente da administração ou de director-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou ainda, desde que instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o preveja, funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos”.

E, de acordo com o n.º 1 do Artigo 162.º³⁹, é permitido para o exercício de cargos em regime de comissão de serviço a contratação de trabalhador externo à empresa.

Prevê a alínea b) do n.º 3 do Artigo 162.º⁴⁰ que o contrato conterá a menção expressa do regime de comissão de serviço, sendo que esta norma do CT 2009 é imperativa não podendo conseqüentemente ser derogada por IRCT.

Qualquer dos contraentes pode fazer cessar a comissão de serviço mediante aviso prévio previsto no Artigo 163.º⁴¹ do CT 2009, sendo que por IRCT, ou por contrato de trabalho, os prazos da norma atrás referida podem ser aumentados de acordo com o n.º 2 do Artigo 164.º⁴². Assim

³⁹ Dispõe a citada norma:

“1 – Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito”.

⁴⁰ Estatui a referida norma:

“3 – O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e deve conter:
b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;”.

⁴¹ Determina a citada norma:

“1 – Qualquer das partes pode pôr termo à comissão de serviço, mediante aviso prévio por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respectivamente, até dois anos ou período superior.
2 – A falta de aviso prévio não obsta à cessação da comissão de serviço, constituindo a parte faltosa na obrigação de indemnizar a contraparte nos termos do artigo 401.º”.

⁴² Determina a supracitada norma:

“1 – Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito:
a) Caso se mantenha ao serviço da empresa, a exercer a actividade desempenhada antes da comissão de serviço, ou a correspondente à categoria a que tenha sido promovido ou, ainda, a actividade prevista no acordo a que se refere a alínea c) ou d) do n.º 3 do artigo 162.º;
b) A resolver o contrato de trabalho nos 30 dias seguintes à decisão do empregador que ponha termo à comissão de serviço, com direito a indemnização calculada nos termos do artigo 366.º;
c) Tendo sido admitido para trabalhar em comissão de serviço e esta cesse por iniciativa do empregador que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, a indemnização calculada nos termos do artigo 366.º

como poderão ser aumentados os montantes previstos a título de indemnização a ser paga pela parte que denuncie o contrato de comissão de serviço sem prévio aviso, ou quando o empregador faça cessar sem que seja por facto imputável ao trabalhador, por conjugação dos Artigos 163.º, 164.º e 401.º⁴³ do CT 2009.

Temos ainda que, em conformidade com o CT 2009, nada obsta a que seja aposto no contrato de comissão de serviço termo resolutivo, não estando prevista qualquer limitação ao prazo desse mesmo contrato de comissão de serviço.

Ora ao cargo de treinador é exigido na sua actividade um elevado grau de confiança por parte do empregador, o que permitiria considerar em IRCT que ao cargo de treinador seria aplicável o regime da comissão de serviço, desde que expressamente ficasse estabelecido no contrato de trabalho que este era em regime de comissão de serviço. Assim como, o termo resolutivo do mesmo, além do prazo de aviso prévio e a indemnização em caso de incumprimento quer do contrato, quer do prazo de aviso prévio.

Porém, uma vez que no CCTTF não é considerado que ao cargo de treinador de futebol seja aplicado o regime da comissão de serviço fica consequentemente afastado tal regime.

2 – Os prazos previstos no artigo anterior e o valor da indemnização a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1 podem ser aumentados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato de trabalho”.

⁴³ Prevê a supracitada norma:

“O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência”.

D. Contrato de trabalho especial?

Relativamente ao contrato de trabalho com regime especial prevê o Artigo 9.º do CT 2009, que a ele se aplica “... as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade”.

Na legislação nacional encontram-se previstos os seguintes contratos de trabalho especiais:

1. Contrato de serviço doméstico previsto no Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro;
2. Contrato de trabalho portuário regulado pelo Decreto-Lei n.º280/93, de 13 de Agosto e Decreto-Lei n.º 298/93, de 28 de Agosto;
3. Contrato de trabalho a bordo regulado pelo Decreto-Lei n.º 74/73, de 1 de Março e Lei n.º 15/97, de 31 de Maio;
4. Contrato de trabalho com pessoas colectivas públicas regulado pela Lei n.º59/2008, de 11 de Setembro;
5. Contrato de trabalho dos profissionais de espectáculos regulado pela Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro;
6. Contrato de trabalho do praticante desportivo, regulado pela Lei n.º 28/98, de 26 de Junho;

São estes contratos que se refere o Artigo 9.º do CT 2009 em face das particularidades que o legislador considerou revestirem estas relações laborais. Contudo, como bem afirma MONTEIRO FERNANDES⁴⁴ “... não há, pois, verdadeira exclusão do âmbito de aplicação do Código, mas a sujeição de tais contratos à combinação de uma lei geral (o CT) com uma regulamentação especial”.

⁴⁴ Ver, neste sentido, como na nota ³⁷, pág. 160.

Em face de não existir um regime jurídico específico para o contrato de trabalho dos treinadores de futebol, não se pode considerar esta relação *jus-laboral* como um contrato de trabalho especial apesar de o fenómeno desportivo e, conseqüentemente as suas relações laborais se afastarem do regime comum.

E. - Qualificação da relação contratual dos treinadores

Em face do exposto é-se levado a concluir que a relação laboral do treinador de futebol se enquadra num contrato de trabalho a termo resolutivo não constituindo conseqüentemente um contrato de prestação de serviços.

Este contrato de trabalho não consubstanciará um contrato de trabalho especial, nem tão pouco um contrato em regime de comissão de serviço uma vez que, respectivamente, não se encontrar previsto em lei especial e, porque, não se encontra prevista a admissibilidade da comissão de serviço no CCTTF, além de que teria de cumulativamente constar expressamente no contrato de trabalho que seria em regime de comissão de serviço.

VII – OS ACÓRDÃOS DOS TRIBUNAIS SUPERIORES, BREVE LEITURA

Relativamente ao contrato de trabalho do treinador de modalidades desportivas os tribunais superiores emanaram os seguintes acórdãos:

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 24 de Janeiro de 2007 (Processo n.º 06S1821), relatado por MÁRIO PEREIRA⁴⁵;
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12 de Setembro de 2007 (Processo n.º 06S4107), relatado por MARIA LAURA LEONARDO⁴⁶;
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 10 de Julho de 2008 (Processo n.º 07S3660), relatado por MÁRIO PEREIRA⁴⁷;
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 10 de Julho de 2008 (Processo n.º 08S3445), relatado por SOUSA GRANDÃO⁴⁸;
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 4ª Secção, de 16 de Novembro de 2010 (Processo n.º 3987/03.8TTLSB.L1.S1), relatado por SOUSA PEIXOTO⁴⁹;

⁴⁵ Disponível, na íntegra, em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/96b4e90a305fbf4580257284004dc812?OpenDocument>.

⁴⁶ Disponível, na íntegra, em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5e19426cc3106edc8025736e004a8381?OpenDocument>.

⁴⁷ Disponível, na íntegra, em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/cf7b9f7489de2fef802574ce005ac1b6?OpenDocument>.

⁴⁸ Disponível, na íntegra, em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/47d223f250362190802575f4002e31dc?OpenDocument>.

⁴⁹ Disponível, na íntegra, em:

- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 11 de Novembro de 2009 (Processo n.º 3987/03.8TTLSB.L1-4), relatado por ISABEL TAPADINHAS⁵⁰;
- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 12 de Janeiro de 2011, (Processo n.º 633/08TTALM.L1-4), relatado por ALBERTINA PEREIRA⁵¹;
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 27 de Março de 2000 (Processo n.º 0040164), relatado por MACHADO DA SILVA⁵².

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ca33f4122a8cee26802577e30033be5b?OpenDocument>.

⁵⁰ Disponível, na íntegra, em:

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/7004434fa05ffb8a802576790058c7eb?OpenDocument>.

⁵¹ Disponível, na íntegra, em:

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/32503deb8bd3d43c8025781d0055db60?OpenDocument>.

⁵² Disponível, na íntegra, em:

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/203799a1541fcbc5802568ee0035a0be?OpenDocument>.

A. Supremo Tribunal de Justiça

- O Acórdão STJ (Processo n.º 06S1821) refere-se a litígio com um treinador de voleibol. Tal acórdão, começa por afirmar que o treinador de modalidades desportivas não é de qualificar como praticante desportivo, nos termos e para os efeitos da Lei n.º 28/98, de 26 de Junho (RJCTPD), diploma que, por isso, não se aplica, pelo menos directamente, ao contrato de trabalho em causa.

Considera ainda, a existência de uma verdadeira lacuna de previsão que resulta do facto do próprio legislador reconhecer as especialidades que a actividade desportiva comporta neste preciso domínio e a manifesta dificuldade do regime geral do contrato de trabalho para dar cabal resposta a essas especificidades. O que convoca, por força dos princípios gerais, o recurso aos instrumentos de integração previstos no Artigo 10º do CC, e, por esta via, ao regime especial do CTPD por valerem na situação em causa as razões justificativas da concreta regulamentação normativa da Lei n.º 28/98.

O caso em apreço resume-se ao pedido de conversão em contrato de trabalho por tempo indeterminado em virtude de se tratar de um contrato de trabalho verbal, tendo o STJ decidido pela invalidade do contrato por aplicação analógica do RJCTPD tendo determinado a indemnização com base no referido regime;

- O Acórdão STJ (Processo n.º 06S4107) refere-se à questão de qual o regime a aplicar relativamente à indemnização por despedimento, se o constante do CCTTF, se o da lei geral do contrato de trabalho, ou ainda, se o RJCTPD.

No decorrer da fundamentação considerou tal acórdão ser de aplicar, analogicamente, quanto aos efeitos do despedimento

ilícito, o regime especial previsto no n.º 1 do Artigo 27º, da Lei n.º 28/98 e não no CCTTF ou na lei geral do contrato de trabalho, após considerar a falta de regulação legal própria para os contratos de trabalho de outros agentes desportivos, designadamente dos treinadores, continuando que, não determina, sem mais, a aplicação da lei geral do trabalho, antes implica, face à lacuna de previsão, o recurso aos instrumentos de integração previstos no Artigo 10.º do CC e, por essa via, ao RJCTPD.

O pedido consigna-se à determinação da indemnização em face do despedimento sem justa causa, tendo acolhido provimento a tese da aplicabilidade do RJCTPD em desfavor do CCTTF e da lei geral do trabalho.

- O Acórdão STJ (Processo n.º 07S3660) começa por considerar que o treinador de modalidades desportivas não é de qualificar como praticante desportivo, nos termos e para os efeitos previstos no RJCTPD, sendo que, este regime jurídico reconhece as respectivas especificidades, designadamente quanto à estatuição do contrato a termo como única categoria contratual admitida.

Avança o acórdão, reconhecendo que a inexistência de regulação legal própria para os contratos de trabalho de outros agentes desportivos não determina, sem mais, a aplicação da “lei geral do trabalho”, antes possibilitando, face a uma eventual lacuna de previsão, o recurso aos instrumentos de integração previstos no Artigo 10.º do CC, e, por essa via, ao regime especial do CTPD, por valerem na situação em causa, as razões justificativas da concreta regulação normativa da Lei n.º 28/98.

E considera ainda, a não existência de obstáculo legal à validade das cláusulas de remissão constantes do contrato de trabalho para

o CCTTF apesar daquele instrumento de regulamentação colectiva de trabalho já haver perdido a validade.

Concluindo o acórdão em análise, pela não necessidade da indicação do motivo justificativo, e ainda, que o contrato caduca sem mais, expirado o prazo nele estipulado não estando, pois sujeito à regra da renovação automática prevista no Código do Trabalho.

O pedido consigna-se à conversão do contrato de trabalho em contrato de trabalho por tempo indeterminado, o que não colheu provimento.

- O Acórdão STJ (Processo n.º 08S3445) começa por considerar que um treinador de modalidades desportivas não é um praticante desportivo nos termos e para os efeitos do RJCTPD e continua afirmando que a falta de regulação própria para os contratos de trabalho de outros agentes desportivos não determina, sem mais, a aplicação do regime geral do trabalho, o que convoca por força dos princípios gerais, o recurso aos instrumentos de integração previstos no Artigo 10º do CC, e, por esta via, o regime especial do CTPD, por valerem, na situação em causa, as razões justificativas da concreta regulamentação normativa do RJCTPD.

Porém, e uma vez que o litígio se referia ao valor da indemnização, o tribunal aplicou o constante no Artigo 40.º do CCTTF considerando que não seria diferente se fosse convocado o n.º1 do Artigo 27.º do RJCTPD.

- O Acórdão STJ (Processo n.º 3987/03.8TTLSB.L1.S1), que se refere ao recurso do Acórdão do TRL elencado a seguir, considera que o regime aplicável à relação laboral do treinador de futebol, será alcançado, face a uma eventual lacuna de previsão, pelo

recurso aos instrumentos de integração previstos no Artigo 10.º do CC, e, por essa via, ao regime especial do CTPD, por valerem na situação em causa, as razões justificativas da concreta regulação normativa da Lei n.º 28/98 (RJCTPD).

Sendo, portanto, um contrato de trabalho a termo certo, considerada a existência de uma lacuna legislativa em face das reconhecidas particularidades e especificidades do fenómeno e actividades desportivos, nomeadamente no que respeita à sua vertente profissional e a consequente inadequação do regime laboral comum para regular aspectos do contrato de trabalho desportivo que se prendem com tais especificidades, facto aliás reconhecido pelo legislador na LBSD.

No caso em apreço era pedida a conversão do contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho por tempo indeterminado e a declaração da nulidade do despedimento, o que não colheu provimento.

B. Tribunal da Relação de Lisboa

- O Acórdão do TRL (Processo n.º 3987/03.8TTLSB.L1-4) considera que não é de qualificar o treinador de modalidades desportivas como praticante desportivo e que, conseqüentemente, não é aplicável, pelo menos directamente, o RJCTPD.

Considera ainda que, pelo facto do contrato de trabalho do treinador desportivo profissional não ter merecido uma consagração legislativa, tal não determina a aplicação pura e simples da denominada lei geral do trabalho.

Verifica assim o acórdão, a existência de uma verdadeira lacuna de previsão face às especialidades que a actividade desportiva comporta neste preciso domínio e a manifesta dificuldade do regime geral do contrato de trabalho para dar cabal resposta a essas especificidades, e a necessidade de recorrer aos instrumentos de integração previstos no Artigo 10.º do CC, e, por essa via, ao regime especial do CTPD, por valerem na situação em causa, as razões justificativas da concreta regulação normativa da Lei n.º 28/98 (RJCTPD).

No caso em apreço, era pedido a conversão do contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho por tempo indeterminado e declarada a nulidade do despedimento de que o treinador tinha sido alvo, o que não veio a obter provimento.

- Acórdão do TRL (Processo n.º 0040164) refere-se a um litígio de um treinador de natação onde se pretende aferir se o vínculo laboral constitui um contrato de trabalho ou de prestação de serviços.

Considera o acórdão em apreço, que ao longo da relação em causa, não há sinais da existência do poder de direcção e do poder

disciplinar, prerrogativas essenciais na relação laboral, assim como o treinador se ter feito substituir aquando das faltas, da mesma forma que eram inexistentes subsídios de férias e de Natal, além de que os indícios de subordinação que se apuraram são débeis e perfeitamente reversíveis. Não existindo, assim, dados seguros que permitam concluir pela existência de um contrato de trabalho, cuja prova competia à autora, e conclui pela improcedência da acção.

C. Tribunal da Relação do Porto

- O Acórdão do TRP (Processo n.º 0040164) considera que não é aplicável ao caso em apreço o RJCTPD tendo em consideração que o treinador de futebol não é um praticante desportivo, apesar de ser considerado agente desportivo de acordo com a LBSD, e que “... certamente por se considerar desnecessária tal intervenção legislativa ...” não foi dada resposta à especificidade dos agentes desportivos ao contrário do seguido para o praticante desportivo. Considerou por isso o citado acórdão, o contrato de trabalho como a termo certo, mas que em face de não constar do referido contrato o motivo justificativo deverá ser considerado sem termo.

Porém, uma vez que o pedido não continha a reintegração do trabalhador (treinador de futebol) e, somente constar o pedido de indemnização além das remunerações vencidas, foi nesse sentido a decisão alcançada.

D. Considerações sobre os Acórdãos

Após a análise da jurisprudência dos tribunais superiores tem de se ter em consideração que dois dos acórdãos não se referem a litígios em que sejam parte treinadores de futebol, mas sim de outras modalidades desportivas.

Num deles (Processo n.º 0040164), o litígio diz respeito a um treinador de uma modalidade individual (natação) e, foi decidido que a relação laboral constituía um contrato de prestação de serviços, em face dos factos provados e de acordo com a fundamentação constante no referido acórdão.

O outro Acórdão (Processo n.º 06S1821) refere-se a um litígio em que é parte um treinador de voleibol, seguindo a linha dos restantes acórdãos e que dizem respeito a treinadores de futebol.

Quanto aos acórdãos, em que é parte o treinador de futebol, aparecem-nos como factores comuns na fundamentação os seguintes:

- O treinador de modalidades desportivas não é um praticante desportivo nos moldes e efeitos previstos no RJCTPD;
- Da não aplicação, pelo menos directamente do RJCTPD;
- A existência de uma verdadeira lacuna de previsão face às especialidades que a actividade desportiva comporta neste preciso domínio e a manifesta dificuldade do regime geral do contrato de trabalho para dar cabal resposta a essas especificidades;
- O recurso aos instrumentos de integração previstos no Artigo 10.º do CC, e, por essa via, ao regime especial do CTPD, por valerem na situação em causa, as razões justificativas da concreta regulação normativa da Lei n.º 28/98 (RJCTPD).

Os litígios em causa nos vários acórdãos são:

- Indemnização por despedimento;
- Compensação por cessação do contrato;
- Conversão em contrato de trabalho por tempo indeterminado;

Verificamos, assim, que os acórdãos se cingiram a alguns dos efeitos fim da relação laboral.

Todavia, muitas outras questões poderão surgir em que, apesar das especificidades do fenómeno desportivo, dever-se-á ter em conta a actividade efectiva do treinador de futebol e que, por este facto, será de duvidosa aplicabilidade o RJCTPD.

Acresce que a única excepção quanto ao sentido das decisões se resume ao Processo da TRP n.º 0040164, onde além de não considerar haver uma lacuna legislativa, descreve como possível a conversão em contrato de trabalho por tempo indeterminado com a consequente reintegração do trabalhador, pelo facto de não existir motivo justificativo. Convém realçar que este acórdão é o mais antigo, uma vez que data de 27 de Abril de 2000.

VIII – O REGIME JURÍDICO SUBSIDIÁRIO PREVISTO NO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE A LIGA PORTUGUESA DE FUTEBOL PROFISSIONAL E A ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS TREINADORES DE FUTEBOL

Dispõe o Artigo 5º do CCTTF:

“Regime Jurídico”

“Aplicam-se subsidiariamente ao contrato de trabalho celebrado entre os treinadores profissionais e os Clubes ou sociedades desportivas as normas do regime geral do contrato de trabalho, com excepção daquelas que se mostrem incompatíveis com a natureza específica da relação contratual”.

Conforme se verifica por uma simples interpretação literal da norma em questão, o regime jurídico subsidiário ao CCTTF são as normas do regime geral do contrato de trabalho, com excepção daquelas que se mostrem incompatíveis com a natureza específica da relação contratual.

As normas do regime geral, por vezes denominado por comum, do contrato de trabalho constam do Código de Trabalho, sendo que à data da celebração do CCTTF se encontravam em legislação avulsa, entretanto revogada pela Lei n.º 99/2003, de 23 de Agosto (Código de Trabalho 2003).

Este diploma foi igualmente revogado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (Código de Trabalho 2009).

Porém, o CT 2009 contém normas imperativas que não podem ser derogadas por IRCT, de acordo com o disposto no Artigo 3.º⁵³ do CT

⁵³ Dispõe esta norma:

2009, e a alínea a) do n.º 1 do Artigo 478.^{o54} do CT 2009 que estatui, sob a epígrafe “Limites do conteúdo de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho”, a impossibilidade de IRCT contrariar norma legal imperativa.

Por outro lado, conforme o disposto no Artigo 7.^{o55} da Lei Preambular do CT 2009, serão nulas as normas de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que violem normas imperativas do Código de Trabalho que não hajam sido alteradas dentro de certos condicionalismos previstos.

Mas, a nulidade de uma ou algumas normas não invalida a totalidade do contrato e, até à declaração de nulidade produz efeitos em relação ao tempo em que seja executado, tal como dispõem os Artigos 121.^{o56} e 122.^{o57}, ambos do CT 2009.

“1 — As normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário”.

⁵⁴ Estatui a referida norma:

“1 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não pode:

a) Contrariar norma legal imperativa;”.

⁵⁵ Determina a supracitada norma:

“1 — Sem prejuízo do disposto no presente artigo e nos seguintes, ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho aprovado pela presente lei os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ou adoptados antes da entrada em vigor da referida lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.

2 — As disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra no prazo de 12 meses após a entrada em vigor desta lei, sob pena de nulidade”.

⁵⁶ Estabelece a referida norma:

“1 — A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido celebrado sem a parte viciada.

2 — A cláusula de contrato de trabalho que viole norma imperativa considera -se substituída por esta”.

⁵⁷ Prevê a citada norma:

No final do Artigo 5.º do CCTTF é estabelecido que das normas do regime geral do contrato de trabalho constantes do CT a aplicar subsidiariamente *ficam excluídas aquelas que se mostrem incompatíveis com a natureza específica da relação contratual.*

Nesta senda, importa que se identifique concretamente, face a cada questão, quais as particularidades que tornam singular o contrato de trabalho do treinador.

“1 — O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado”.

A. NORMAS DO CCTTF COMPATÍVEIS COM O CT 2009

i. Idênticas ao RJCTPD

No que se refere ao **tipo de contrato de trabalho** dos treinadores de futebol surge-nos o previsto no Artigo 8.^{o58} CCTTF que considera que os contratos de trabalho dos treinadores de futebol serão sempre contratos a termo.

Determina o Artigo 8.^{o59} do CCTTF que o contrato será sempre a termo, o que origina que deixe de ser obrigatório que um contrato de trabalho a termo resolutivo só possa ser celebrado para a satisfação de necessidade temporária e pelo tempo estritamente necessário à sua satisfação, (disposto no n.º 1 do Artigo 140.º do CT 2009), confirmando assim tal como refere MONTEIRO FERNANDES “... fez-se eco do fenómeno de “banalização” do contrato de trabalho a termo resolutivo, não já como negócio em que é estipulada uma simples cláusula acessória, mas como “modalidade” de contrato de trabalho, isto é, como uma das formas (atípicas, em todo o caso) em que ele pode surgir”⁶⁰.

O CCTTF, como IRCT que o é, pode afastar nos termos do Artigo 139.^{o61} do CT 2009, o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo previsto nos Artigos 139º a 149.º do referido Código.

O RJCTPD estabelece, de igual modo, que o contrato de trabalho desportivo será a termo de acordo com a alínea e) do n.º2 do Artigo 5.^{o62}.

⁵⁸ Dispõe essa norma:

“O contrato de trabalho terá sempre uma duração determinada, caducando, sem mais, expirado o prazo nele estipulado. No entanto, o contrato poderá ser prorrogado por mútuo acordo das partes, por período igual ou diverso do anteriormente fixado”.

⁵⁹ Estabelece a referida norma:

“O contrato de trabalho terá sempre uma duração determinada, caducando, sem mais, expirado o prazo nele estipulado”.

⁶⁰ Cfr., na nota ³⁷, pág. 322.

⁶¹ Ver neste sentido a nota ³⁵.

Ora a obrigatoriedade do contrato de trabalho ser a termo pode traduzir-se, sob certa óptica, como a tradução da mais ampla realização da liberdade de trabalho do trabalhador.

Face à liberdade de trabalho a modalidade geral do nosso CT 2009 consiste no contrato de trabalho por tempo indeterminado, livremente dissolúvel por iniciativa do trabalhador, podendo este, gozar “de maior estabilidade no emprego e de acrescida liberdade de trabalho, podendo assim capitalizar em seu proveito, a todo o momento, a sua eventual valorização no mercado”⁶³.

No que diz respeito à **forma e conteúdo** do contrato de trabalho a termo, tal matéria encontra-se prevista no Artigo 141.^{o64} do CT 2009; porém, esta norma não é imperativa de acordo com o Artigo 139.^{o65} do CT 2009 podendo ser derogada por IRCT, o que se verifica, de acordo com o Artigo 6.^{o66} do CCTTF, em que foi mantida a forma escrita. Quanto aos

⁶² Determina a norma:

“O contrato de trabalho desportivo só é válido se for celebrado por escrito e assinado por ambas as partes, dele devendo constar:

e) O termo de vigência do contrato”.

⁶³ Ver, neste sentido, JOÃO LEAL AMADO, como na nota ¹, pág. 108.

⁶⁴ Dispõe a referida norma:

O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter: a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; b) Actividade do trabalhador e correspondente retribuição; c) Local e período normal de trabalho; d) Data de início do trabalho; e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo; f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação. 2 – Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração. 3 – Para efeitos da alínea e) do n.º 1, a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

⁶⁵ Ver neste sentido a nota ³⁵.

⁶⁶ Determina a citada norma:

“O Contrato de Trabalho é obrigatoriamente reduzido a escrito assinado pela entidade patronal e pelo treinador e deve ser lavrado em quintuplicado, destinando-se um exemplar para cada uma das partes os três restantes a ser enviados, no prazo de 5 dias, pelo clube à LPFP, à FPF., e à ANTF.”.

elementos que deve conter o contrato de trabalho desportivo entre clubes e treinadores profissionais tal encontra-se no Anexo I do CCTTF que faz parte integrante deste último e, somente prevê a não necessidade da aposição do motivo justificativo para o termo que consta da norma do CT 2009 atrás referida. O RJCTPD prevê quanto a esta matéria de igual modo que o CCTTF, afastando-se do mesmo modo do CT 2009.

No que respeita à **cedência do treinador de futebol** prevista no Artigo 10.^{o67} do CCTTF, em nada contraria o previsto no CT 2009 uma vez que em conformidade com o n.º 2 do Artigo 289.^{o68} as condições de admissibilidade da cedência, previstas no Artigo 288.º, podem ser derogadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, desde que seja mantida a necessidade de acordo do trabalhador o que se encontra previsto na mesma norma do CCTTF.

Quanto às prerrogativas necessárias para a cedência do praticante desportivo previstas no RJCTPD, estas são em tudo idênticas ao previsto no CCTTF, o que nos leva a concluir que as particularidades do desporto não originam um afastamento do estatuído no CT 2009.

⁶⁷ Determina a norma:

“Durante a vigência de um contrato, o clube poderá ceder temporariamente a outro os serviços de um treinador profissional, mediante a aceitação expressa deste, não podendo o período de cedência exceder o termo do prazo em vigor”.

⁶⁸ Estatui a referida norma:

“1 – A cedência ocasional de trabalhador é lícita quando se verificarem cumulativamente as seguintes condições:

- a) O trabalhador esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo;
- b) A cedência ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores que tenham estruturas organizativas comuns;
- c) O trabalhador concorde com a cedência;
- d) A duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos até ao máximo de cinco anos.

2 – As condições da cedência ocasional de trabalhador podem ser reguladas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com excepção da referida na alínea c) do número anterior”.

No que diz respeito ao **descanso semanal** o Artigo 232.^{o69} do CT 2009 prevê a excepção da obrigatoriedade de ser ao domingo, entre outras situações, quando o trabalhador presta actividade naquelas que devam ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores, que é o caso das competições de futebol que ocorrem na generalidade dos casos ao domingo.

Determina ainda a mesma norma no n.º 3 que, por IRCT possa ser instituído um período complementar de descanso semanal, o que acontece no CCTTF conforme disposto no n.º 1 do Artigo 23.^{o70}.

⁶⁹ Dispõe a referida norma:

“1 – O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.

2 – O dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo, além de noutros casos previstos em legislação especial, quando o trabalhador presta actividade:

a) Em empresa ou sector de empresa dispensado de encerrar ou suspender o funcionamento um dia completo por semana, ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender o funcionamento em dia diverso do domingo;

b) Em empresa ou sector de empresa cujo funcionamento não possa ser interrompido;

c) Em actividade que deva ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores;

d) Em actividade de vigilância ou limpeza;

e) Em exposição ou feira.

3 – Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato de trabalho, pode ser instituído um período de descanso semanal complementar, contínuo ou descontínuo, em todas ou algumas semanas do ano”.

⁷⁰ Estabelece a referida norma:

1. Os treinadores têm direito a um descanso semanal mínimo de um dia e meio, do qual pelo menos um dia será gozado de forma continuada, devendo o gozo do restante meio dia ser desfrutado por acordo de ambas as partes.

2. Têm ainda os treinadores, direito ao descanso nos dias 1 de Janeiro, 1 de Maio e 24 de Dezembro.

3. Quando, por exigência da realização de provas desportivas, incluindo as não oficiais, não seja possível desfrutar, no todo ou em parte, do descanso previsto nos números anteriores, transfere-se o mesmo para data a acordar entre as partes ou, não havendo acordo, para o primeiro dia imediato disponível.

4. Sempre que a entidade regulamentadora da respectiva competição desportiva designe a realização de provas em dia feriado obrigatório, terá o treinador direito a gozar um dia de descanso suplementar, a fixar pela entidade patronal de entre cinco os cinco dias imediatos.

No entanto o RJCTPD (Artigo 16.^{o71}), prevê um único dia de descanso semanal. Porém, o CCTTF e o RJCTPD dispõem de igual modo no sentido da transferência do descanso semanal aquando da realização de provas desportivas, incluindo as não oficiais, nesse dia.

ii. Que se afastam RJCTPD

Relativamente à possibilidade de **denúncia do contrato pelo treinador**, tal encontra-se previsto no CCTTF no Artigo 47.^{o72}, e, a indemnização por incumprimento do prazo de aviso prévio no Artigo 48.^{o73}.

Contudo, o CT 2009 regula esta matéria através do Artigo 400.^{o74}, sendo que a penalização por ausência de aviso prévio encontra-se no Artigo

⁷¹ Dispõe a referida norma:

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

2 — Quando tal seja imposto pela realização de provas desportivas, incluindo as não oficiais, o gozo do dia de descanso semanal transfere-se para a data a acordar entre as partes ou, não havendo acordo, para o 1.º dia disponível.

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

⁷² Estabelece a referida norma:

“O treinador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação dirigida à entidade empregadora com antecedência mínima de 6 meses, salvo se o clube o dispensar total ou parcialmente do cumprimento desse prazo”.

⁷³ Determina a citada norma:

“Se o treinador não cumprir o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta”.

⁷⁴ Estatui a referida norma:

“1 — O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade”.

2 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e o contrato de trabalho podem aumentar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhador que ocupe cargo de

401.^{o75}. Nos termos do n.º 2 do Artigo 400.º do CT 2009 o prazo de aviso prévio pode ser aumentado por IRCT ou pelo contrato de trabalho até um máximo de 6 meses, o que se acontece de acordo com Artigo 48.^{o76} do CCTTF.

O RJCTPD não prevê a possibilidade de denúncia do contrato pelo praticante desportivo.

Ora, verifica-se portanto, que o previsto no CCTTF se encontra em conformidade com o previsto no CT 2009 e afasta-se significativamente do RJCTPD.

administração ou direcção, ou com funções de representação ou de responsabilidade.

3 – No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior”.

⁷⁵ Dispõe a referida norma:

“O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência”.

⁷⁶ Ver neste sentido a nota ⁷³.

iii. Omissas no RJCTPD

Quanto à **renovação** do contrato de trabalho a termo, tal encontra-se prevista como automática através do n.º 2 do Artigo 149.º⁷⁷ do CT 2009, assim como no n.º 1 prevê-se que “as partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação”.

Porém, nos termos do Artigo 139.º⁷⁸ do CT 2009, os IRCT podem derrogar a norma acima referida que regula a renovação automática, além de que conforme previsto no n.º 1 do Artigo 149.º⁷⁹ do CT 2009 podem ainda as partes acordar na impossibilidade de renovação, o que se poderá deduzir como tendo sido a intenção das partes face ao Artigo 8.º do CCTTF quando aqui explicitamente se afirma que o contrato caduca “... sem mais, expirado o prazo nele estipulado”.

Ora, de acordo com a parte final do Artigo 8.º⁸⁰ do CCTTF, o contrato poderá ser prorrogado, mas não automaticamente e só por acordo de ambas as partes, encontrando-se assim, de novo, afastada a norma do CT 2009 (n.º 2 do Artigo 149.º), que prevê a renovação automática do contrato de trabalho a termo. No entanto pode-se afirmar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação em conformidade com o n.º 1 do Artigo 149.º⁸¹ do CT 2009, uma vez que de acordo o

⁷⁷ Estatui a referida norma:

“Na ausência de estipulação a que se refere o número anterior e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes”.

⁷⁸ Ver neste sentido a nota ³⁵.

⁷⁹ Estabelece a supracitada norma:

“As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação”.

⁸⁰ Dispõe a norma:

“No entanto, o contrato poderá ser prorrogado por mútuo acordo das partes, por período igual ou diverso do anteriormente fixado”.

⁸¹ Determina esta norma:

“As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação”.

Artigo 139.º do mesmo código estas normas podem ser derogadas por IRCT.

O RJCTPD nada prevê relativamente à questão da renovação quer automática quer não, assim como quanto à prorrogação do contrato, convindo aqui referir que de acordo com o Artigo 3.º⁸² do RJCTPD é estabelecido o direito subsidiário aplicável e que são as regras aplicáveis ao contrato de trabalho.

No que se refere ao **subsídio de férias**, esta matéria encontra-se prevista no CCTTF no Artigo 31.º⁸³, assim como, no n.º 2 do Artigo 264º⁸⁴o CT 2009.

Verifica-se que o CCTTF considera que o subsídio de férias será equivalente à remuneração base mensal, enquanto que o CT 2009 estatui que será constituído pela remuneração base e prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

No entanto, uma vez que é uso as retribuições dos treinadores de futebol serem constituídas unicamente pela remuneração base e prémios de jogo, e uma vez que, estes últimos não são considerados como prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do

⁸² Estabelece a norma:

“Às relações emergentes do contrato de trabalho desportivo aplicam-se, subsidiariamente, as regras aplicáveis ao contrato de trabalho”.

⁸³ Dispõe a supracitada norma:

“Os treinadores terão direito a receber, no início das férias e pelo Natal, um subsídio equivalente à remuneração base mensal, salvo se o período de prestação de trabalho for inferior a uma época, caso em que o montante do subsídio será correspondente a 2 dias e meio por cada mês de trabalho efectivamente prestado”.

⁸⁴ Estatui a referida norma:

“Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias, não contando para este efeito o disposto no n.º 3 do artigo 238.º”.

trabalho, poder-se-á considerar que as partes subscritoras do CCTTF adoptaram como que uma simplificação, não alterando efectivamente o montante que o trabalhador recebe a titulo de subsidio de férias. Idêntico procedimento foi seguido no CCTJF.

O RJCTPD nada prevê relativamente à questão do subsídio de férias, convindo aqui referir que de acordo com o Artigo 3.^o⁸⁵ do RJCTPD é estabelecido o direito subsidiário aplicável, que são as regras aplicáveis ao contrato de trabalho.

⁸⁵ Estabelece a supracitada norma:

“Às relações emergentes do contrato de trabalho desportivo aplicam-se, subsidiariamente, as regras aplicáveis ao contrato de trabalho”.

B. NORMAS DO CCTTF QUE SE AFASTAM DO CT 2009

i. Idênticas ao RJCTPD

No que diz respeito à **ausência de justa causa no caso de despedimento** tal encontra-se previsto na alínea e) do Artigo 36.º⁸⁶ do CCTTF contrariando expressamente o Artigo 338.º⁸⁷ sob a epígrafe “Proibição de despedimento sem justa causa”.

As normas constantes do Capítulo VII do CT 2009 relativas à cessação de contrato de trabalho (Artigo 338.º a 403.º) são imperativas por força do Artigo 339.º⁸⁸ do CT 2009.

Verifica-se também a violação da norma constitucional constante do Artigo 53.º da CRP (Segurança no emprego) onde “é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”.

Porém, o RJCTPD prevê a possibilidade de despedimento sem justa causa, assim como a indemnização devida através do n.º 1 do Artigo 27.º⁸⁹.

⁸⁶ Prevê a referida norma:

“O contrato de trabalho pode cessar por:

e) Despedimento com ou sem justa causa promovido pela entidade patronal”.

⁸⁷ Estabelece citada norma:

“É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”.

⁸⁸ Estatui a referida norma:

1 – O regime estabelecido no presente capítulo não pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes ou em outra disposição legal.

2 – Os critérios de definição de indemnizações e os prazos de procedimento e de aviso prévio consagrados neste capítulo podem ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 – Os valores de indemnizações podem, dentro dos limites deste Código, ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. são imperativas por força do Artigo 339.º do CT 2009.

Relativamente à **diminuição da retribuição** esta questão encontra-se prevista sobre a epígrafe “Regras Especiais” no Artigo 33.^{o90} do CCTTF remetendo para o contrato de trabalho a possibilidade de nele constar cláusula de redução da retribuição.

O CT 2009 através da alínea d) do n.º 1 do Artigo 129.^{o91} salvaguarda a garantia da irredutibilidade da retribuição admitindo porém que por IRCT tal seja alterado.

Pelo que, ao não estarem previstas expressamente no CCTTF as condições e montantes de redução da retribuição, pode-se considerar como uma violação da norma imperativa do CT 2009 na alínea d) do n.º 1 do Artigo 129.^{o92}, tendo ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO afirmado

⁸⁹ Determina a supracitada norma:

“1 — Nos casos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo anterior, a parte que der causa à cessação ou que a haja promovido indevidamente incorre em responsabilidade civil pelos danos causados em virtude do incumprimento do contrato, não podendo a indemnização exceder o valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo.

2 — Quando se trate de extinção promovida pela entidade empregadora, o disposto no número anterior não prejudica o direito do trabalhador à reintegração no clube em caso de despedimento ilícito.

3 — Quando, em caso de despedimento promovido pela entidade empregadora, caiba o direito à indemnização prevista no n.º 1, do respectivo montante devem ser deduzidas as remunerações que, durante o período correspondente à duração fixada para o contrato, o trabalhador venha a receber pela prestação da mesma actividade a outra entidade empregadora desportiva”.

⁹⁰ Dispõe a citada norma:

“Os contratos individuais de trabalho poderão conter cláusulas de salvaguarda de aumento ou redução das condições contratuais, nomeadamente para os casos de subida e descida de divisão ou outros, desde que expressamente previstos”.

⁹¹ Estatui a referida norma:

“1 — É proibido ao empregador:
d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho”.

⁹² Determina a referida norma:

1 — É proibido ao empregador:

que “... poderá entender-se que o CCT contraria a garantia da irredutibilidade”⁹³.

Refira-se que o CCTJF determina identicamente ao CCTTF, e, RJCTPD a prevê a diminuição da retribuição expressamente no n.º 2 do Artigo 14.^{o94}.

No que se refere à **indenização por despedimento sem justa causa** o CCTTF estabelece no Artigo 44.^{o95} que o empregador fica obrigado a indemnizar o treinador, de igual modo, como se tivesse havido resolução pelo treinador com justa causa de acordo com o Artigo 40.^{o96}; neste caso a compensação será constituída pelas retribuições que seriam auferidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo, deduzidas as que eventualmente venha a auferir pela mesma actividade durante o período em causa.

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

⁹³ *O Art. 9.º do código de trabalho e a situação laboral dos treinadores de futebol*, artigo inédito a ser publicado na revista *Direito & Desporto. Revista Jurídica do Desporto*.

⁹⁴ Estabelece a citada norma:

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

⁹⁵ Determina a referida norma:

“A entidade patronal que haja promovido indevidamente o despedimento do treinador, por ausência de processo disciplinar ou falta de justa causa, fica obrigada a indemnizá-lo nos termos do anterior artigo 40º”.

⁹⁶ Dispõe a citada norma:

“1. A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no nº1 do artigo anterior confere ao treinador o direito a uma indemnização correspondente ao valor das retribuições que lhe seriam se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo, deduzidas das que eventualmente venha a auferir pela mesma actividade durante o período em causa.
2. As retribuições vincendas referidas no número anterior abrangem, para além da remuneração base, apenas os prémios devidos em função dos resultados obtidos até ao final da época em que foi promovida a rescisão do contrato com justa causa pelo treinador”.

O CT 2009 regula esta matéria no n.º 1 do Artigo 389.º⁹⁷ sob a epígrafe “Efeitos da ilicitude de despedimento”, assim como no Artigo 390.º⁹⁸ que mais não faz do que definir os danos patrimoniais relativos às retribuições que deixou de auferir, uma vez que poderá não existir reintegração em virtude de se tratar de um trabalhador com funções de direcção.

Terá, nesse caso, direito à indemnização por este facto conforme o n.º 3 do Artigo 392.º⁹⁹ e, uma vez que, se trata de contrato a termo tem ainda o CT 2009 regras especiais conforme estatuído no Artigo 393.º¹⁰⁰, podendo

⁹⁷ Estatui a referida norma:

“1 – Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais;
- b) Na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos no artigo 391.º e artigo 392.º”.

⁹⁸ Estabelece a supracitada norma:

“1 – Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.

2 – Às retribuições referidas no número anterior deduzem-se:

- a) As importâncias que o trabalhador auferia com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;
- b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no n.º 1, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social. antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento”.

⁹⁹ Estatui a citada norma:

“Caso o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, nos termos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo anterior, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades”.

¹⁰⁰ Determina a supracitada norma:

os valores das indemnizações ser reguladas por IRCT, porém, dentro dos limites do CT 2009 nos termos do Artigo 339.º.

O RJCTPD determina quanto a esta matéria qual o montante máximo da indemnização através do Artigo 27.º¹⁰¹.

Verifica-se nesta matéria que o CCTTF é coincidente com o previsto no RJCTPD e que ambos determinam diferentemente do CT 2009 sendo o limite mínimo estipulado neste igual ao limite máximo estabelecido no CCTTF assim como no RJCTPD.

“1 – As regras gerais de cessação do contrato aplicam-se a contrato de trabalho a termo, com as alterações constantes do número seguinte.

2 – Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

a) No pagamento de indemnização dos danos patrimoniais e não patrimoniais, que não deve ser inferior às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se aquele termo ocorrer posteriormente;

b) Caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão judicial, na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade”.

¹⁰¹ Dispõe a referida norma:

“1 — Nos casos previstos nas alíneas *c*) e *d*) do n.º 1 do artigo anterior, a parte que der causa à cessação ou que a haja promovido indevidamente incorre em responsabilidade civil pelos danos causados em virtude do incumprimento do contrato, não podendo a indemnização exceder o valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo.

2 — Quando se trate de extinção promovida pela entidade empregadora, o disposto no número anterior não prejudica o direito do trabalhador à reintegração no clube em caso de despedimento ilícito.

3 — Quando, em caso de despedimento promovido pela entidade empregadora, caiba o direito à indemnização prevista no n.º 1, do respectivo montante devem ser deduzidas as remunerações que, durante o período correspondente à duração fixada para o contrato, o trabalhador venha a receber pela prestação da mesma actividade a outra entidade empregadora desportiva”.

ii. Distintas do RJCTPD

No que diz respeito aos **feriados** encontra-se previsto no n.º 4 do Artigo 23.º¹⁰² do CCTTF que no caso de realização de prova desportiva em dia feriado obrigatório este será gozado em dia fixado pelo empregador nos cinco dias imediatos.

Ora, o CT 2009 estatui no n.º 3 do Artigo 234.º que “mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente” e o RJCTPD, no Artigo 16.º, estabelece que aquando da realização de provas desportivas o gozo do dia de feriado transfere-se para a data a acordar entre as partes ou, não havendo acordo, para o 1.º dia disponível.

Apura-se assim que o RJCTPD se afasta do regime estabelecido no CT 2009 e ainda, que o CCTTF vai para além do estabelecido nos dois regimes anteriormente citados.

Quanto à indemnização devida pela **resolução do contrato pelo treinador**, esta matéria encontra-se no Artigo 40.º¹⁰³ do CCTTF.

O CT 2009 regula a indemnização no Artigo 396.º¹⁰⁴ importando referir que o IRCT, apesar de poder regular os valores de indemnização estes

¹⁰² Determina a referida norma:

“Sempre que a entidade regulamentadora da respectiva competição desportiva designe a realização de provas em dia feriado obrigatório, terá o treinador direito a gozar um dia de descanso suplementar, a fixar pela entidade patronal de entre cinco os cinco dias imediatos”.

¹⁰³ Estabelece a citada norma:

“1. A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no nº1 do artigo anterior confere ao treinador o direito a uma indemnização correspondente ao valor das retribuições que lhe seriam se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo, deduzidas das que eventualmente venha a auferir pela mesma actividade durante o período em causa.
2. As retribuições vincendas referidas no número anterior abrangem, para além da remuneração base, apenas os prémios devidos em função dos resultados obtidos até ao final da época em que foi promovida a rescisão do contrato com justa causa pelo treinador”.

terão de se encontrar dentro dos limites impostos pelo CT 2009, de acordo com o n.º 3 do Artigo 339.º, verifica-se assim, que o valor previsto pelo CCTTF poderá ser inferior ao consagrado no CT 2009.

O RJCTPD prevê esta matéria no Artigo 27.º¹⁰⁵, em que a indemnização terá como máximo o valor das retribuições vincendas, podendo ser inferior caso os danos causados em virtude do incumprimento do contrato sejam menores que as retribuições vincendas.

Constata-se assim, que o estabelecido no CCTTF é diferente do previsto no RJCTPD, assim como, o é quanto ao estatuído no CT 2009.

Quanto ao **período normal de trabalho** o CCTTF refere esta matéria no Artigo 21.º¹⁰⁶, determinando o n.º 2 a não aplicabilidade dos limites do período normal de trabalho previstos na lei geral.

Porém, o CT 2009 através do Artigos 203.º¹⁰⁷ estatui os limites máximos do período normal de trabalho, assim como, que tais limites só poderão

¹⁰⁴ Estatui a referida norma:

“1 – Em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no n.º 2 do artigo 394.º, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

2 – No caso de fracção de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente.

3 – O valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do n.º 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.

4 – No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas”.

¹⁰⁵ Ver neste sentido a nota ⁸⁹.

¹⁰⁶ Estabelece a citada norma:

1. Considera-se trabalho normal do treinador a prestação da sua actividade em representação do clube a que está vinculado, seja quando intervenha como treinador em jogos oficiais ou particulares, seja enquanto dirija treinos de apuramento técnico, tático, ou físico, concentrações e deslocações e outras actividades de formação técnica e informativa.

2. Ao trabalho prestado pelo treinador não se aplicam os limites do período normal de trabalho previstos na lei geral.

derrogadas por IRCT se este estabelecer uma redução desse mesmo limite máximo.

No entanto, o RJCTPD através do Artigo 15.^o¹⁰⁸ não afasta os limites máximos do período normal de trabalho, relevando para esse efeito o tempo despendido em certo tipo de prestações.

Afirma JOÃO LEAL AMADO¹⁰⁹ que “... a especificidade da actividade desportiva reclama, sem dúvida, uma razoável dose de flexibilidade na regulamentação destas questões”.

¹⁰⁷ Determina a referida norma:

1 – O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana.

2 – O período normal de trabalho diário de trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado até quatro horas diárias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 – Há tolerância de quinze minutos para transacções, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excepcional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

4 – Os limites máximos do período normal de trabalho podem ser reduzidos por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não podendo daí resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores.

¹⁰⁸ Estatui a citada norma:

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

a) O tempo em que o praticante está sob as ordens e na dependência da entidade empregadora desportiva, com vista à participação nas provas desportivas em que possa vir tomar parte;

b) O tempo despendido em sessões de apuramento técnico, tático e físico e em outras sessões de treino, bem como em exames e tratamentos clínicos, com vista à preparação e recuperação do praticante para as provas desportivas;

c) O tempo despendido em estágios de concentração e em viagens que precedam ou se sucedam à participação em provas desportivas.

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

¹⁰⁹ Ver, neste sentido, como na nota ²¹, pág. 56.

ii. Omissas no RJCTPD

Quanto à **suspensão do contrato de trabalho** por facto respeitante ao treinador, tal encontra-se previsto no n.º 6 do Artigo 28.º¹¹⁰ do CCTTF permitindo que o empregador se oponha a que o trabalhador retome o serviço.

O CT 2009 prevê quanto a esta questão de modo distinto, restabelecendo-se os direitos deveres e garantias de ambas as partes após o final da suspensão do contrato de trabalho através do n.º 4 do Artigo 295.º¹¹¹. Esta norma é imperativa, não sendo, conseqüentemente, permitida a sua derrogação por IRCT.

O RJCTPD quanto a este assunto nada determina, sendo de referir que de acordo com o Artigo 3.º¹¹² é estabelecido como direito subsidiário aplicável, as regras aplicáveis ao contrato de trabalho.

Verifica-se, pois, a existência de uma inequívoca divergência do CCTTF quanto ao CT 2009 relativamente a esta matéria.

Além de que, conforme afirma MONTEIRO FERNANDES¹¹³, “... o efeito primacial da suspensão é a manutenção do contrato, embora em estado de transitória inexecução”.

Quanto à indemnização devida pela **resolução pelo treinador com alegação insubsistente de justa causa**, esta matéria encontra-se no Artigo 41.º¹¹⁴ do CCTTF.

¹¹⁰ Dispõe a referida norma:

“A entidade patronal que se oponha a que o treinador retome o serviço após a sua apresentação deve indemnizar o treinador nos termos estabelecidos no artigo 40º”.

¹¹¹ Estatui a supracitada norma:

“Terminado o período de redução ou suspensão, são restabelecidos os direitos, deveres e garantias das partes decorrentes da efectiva prestação de trabalho”.

¹¹² Ver neste sentido a nota ⁸².

¹¹³ Ver, neste sentido, como na nota ³⁷, pág. 515.

¹¹⁴ Estabelece a citada norma:

Refira-se que o RJCTPD quanto a este assunto nada estabelece.

O Artigo 399.^{o115} do CT 2009 regula este mesmo tema, remetendo para o Artigo 401.^{o116} o valor mínimo da indemnização, importando salientar que o IRCT apesar de poder regular os valores de indemnização estes terão de estar dentro dos limites impostos pelo CT 2009, de acordo com o n.º 3 do Artigo 339.^o do CT 2009, verifica-se que o valor previsto pelo CCTTF poderá ser superior ou até muito superior ao previsto no CT 2009.

No que diz respeito ao **aviso prévio** de caducidade do contrato de trabalho a termo certo, este encontra-se estatuído no n.º 1 no Artigo 344.^{o117} do CT 2009.

“1. Quando a justa causa invocada nos termos do artigo nº39 venha a ser declarada insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação dos factos imputados, o treinador fica constituído na obrigação de indemnizar a entidade empregadora em montante não inferior a metade do valor das retribuições vincendas.

2. Se pela cessação do contrato resultarem para a entidade empregadora prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no número anterior, poderá aquela intentar a competente acção de indemnização para ressarcimento desses danos”.

¹¹⁵ Dispõe a supracitada norma:

“Não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 401.^o”.

¹¹⁶ Estatui a citada norma:

“O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência”.

¹¹⁷ Determina a referida norma:

“O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, 15 ou oito dias antes de o prazo expirar”.

Esta norma é imperativa de acordo com o n.º 1 do Artigo 339.º¹¹⁸ do CT 2009.

Porém, o CCTTF determina no Artigo 8.º que o contrato de trabalho caduca “... sem mais expirado o prazo nele estipulado”.

Ora, o CCTJF prevê que o contrato cessa sem necessidade de aviso prévio quando expirado o prazo estipulado, tudo isto apesar de o RJCTPD nada estatuir quanto ao referido aviso prévio.

Poder-se-á considerar que este facto se deve às especificidades do fenómeno desportivo, até porque é a prática seguida ao longo dos anos no futebol.

Aliás, JOÃO LEAL AMADO¹¹⁹ considera, para o caso dos praticantes desportivos, “... tratar-se, porventura de um ponto que poderá ser esclarecido pelo próprio contrato individual, ou a nível de contratação colectiva”.

Face ao exposto, pode-se considerar que quanto à cessação do contrato de trabalho, temos um modo *sui generis* de cessação dum contrato de trabalho a termo resolutivo, verdadeiramente distinto do previsto no CT 2009 e, que se julga dever ao contexto do fenómeno desportivo e às suas particularidades.

¹¹⁸ Estatui a referida norma sob a epígrafe “Imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho”:

“1 – O regime estabelecido no presente capítulo não pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes ou em outra disposição legal.

2 – Os critérios de definição de indemnizações e os prazos de procedimento e de aviso prévio consagrados neste capítulo podem ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 – Os valores de indemnizações podem, dentro dos limites deste Código, ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.”

¹¹⁹ *Contrato de Trabalho Desportivo Anotado*, Coimbra Editora, 1995, pág. 40.

C. NORMAS OMISSAS NO CCTTF

i. E previstas no RJCTPD compatíveis com o CT 2009

Relativamente ao direito à **reintegração do trabalhador**, em caso de despedimento ilícito, este não se encontra previsto no CCTTF ao contrário do RJCTPD que expressamente estatui no n.º 2 do Artigo 27.º¹²⁰ o direito em causa.

Nos termos do n.º 1 do Artigo 389.º¹²¹ do CT 2009, sob a epígrafe “Efeitos da ilicitude de despedimento”, é um direito do trabalhador a sua reintegração em caso de despedimento ilícito. No entanto, o empregador, nos termos do Artigo 392.º¹²² do CT 2009, pode opor-se à reintegração caso o trabalhador ocupe cargo de direcção o que se poderá considerar que acontece com o treinador de futebol.

Convém aqui transmitir o entendimento de ALBINO MENDES BAPTISTA¹²³ que afirma que “... na falta de qualquer normativo sobre a matéria, a tutela reintegratória não pode ser afastada”.

¹²⁰ Estabelece a supracitada norma:

“Quando se trate de extinção promovida pela entidade empregadora, o disposto no número anterior não prejudica o direito do trabalhador à reintegração no clube em caso de despedimento ilícito”.

¹²¹ Dispõe a citada norma:

“Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais;
- b) Na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos no artigo 391.º e artigo 392.º”.

¹²² Estatui a referida norma:

“Em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa”.

¹²³ Ver, neste sentido, como na nota ²³, pág. 86.

ii. E previstas no RJCTPD incompatíveis com o CT 2009

Quanto ao **período experimental** este consubstancia o tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção, de acordo com o n.º 1 do Artigo 111.º do CT 2009.

O n.º 2 do Artigo 112.º do CT 2009 prevê que o período experimental para os contratos de trabalho a termo seja de 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses e 15 dias, no caso de duração inferior a seis meses, podendo tal ser excluído por acordo escrito entre as partes conforme o n.º 3 do Artigo 111.º do CT 2009 e, nos termos do n.º 5 do Artigo 112.º do CT 2009, “... a duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo escrito entre partes”.

O CCTTF em nada regula esta matéria, ao invés do RJCTPD que no n.º 3 do Artigo 11.º¹²⁴ estatui várias formas de cessação do período experimental.

Verifica-se aqui que, quanto ao período experimental, no caso do RJCTPD, temos uma forma excepcional de cessação do período experimental devido à particularidade do fenómeno desportivo na relação contratual em causa, o que não está previsto no IRCT dos treinadores de futebol (CCTTF).

¹²⁴ Determina a citada norma:

Considera-se, em qualquer caso, cessado o período experimental quando se verifique, pelo menos, uma das seguintes situações:

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

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

No domínio da autonomia colectiva não foi considerado relativamente à relação laboral dos treinadores que as especificidades do fenómeno desportivo criassem a necessidade de ser pelo CCTTF regulado a matéria relativa à cessação do período experimental, ao invés do que aconteceu no CCTJF.

iii. E no RJCTPD

No que respeita à questão da **compensação por cessação do contrato de trabalho a termo**, esta matéria é omissa quer no CCTTF, quer no RJCTPD, assim como no CCTJF, sendo que se encontra previsto no n.º 2 do Artigo 344.º¹²⁵ do CT 2009.

Não obstante, conforme explanado anteriormente, quanto à renovação em que se concluiu que as partes afastaram a hipótese de renovação do contrato de trabalho a termo, tal matéria não será aplicável pois não existirá nunca caducidade de contrato decorrente de declaração do empregador, pelo que, ficará assim afastada a hipótese de compensação por cessação do contrato de trabalho a termo, em face de que esta somente será devida, caso a cessação do contrato de trabalho a termo, seja por iniciativa e declaração do empregador.

¹²⁵ Estatui a citada norma:

“Em caso de caducidade de contrato a termo certo decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente”.

C. SÍNTESE

Sintetizando tem-se várias matérias constantes do CCTTF, que estão:

1. Em concordância com o CT 2009, não se afastam do RJCTPD;
2. Que de acordo com o CT 2009, se afastam do RJCTPD;
3. Conformes ao CT 2009, são omissas no RJCTPD;
4. Em contradição com o CT 2009, estão em concordância com o RJCTPD;
5. Contrárias ao CT 2009, se afastam do RJCTPD;
6. Em oposição ao CT 2009, são omissas no RJCTPD.

E temos ainda matérias, que estando omissas no CCTTF, se encontram reguladas no RJCTPD, algumas em concordância com o CT 2009 e outras que o contrariam.

Em face do exposto e retomando a questão em análise deve-se aplicar subsidiariamente as normas do CT 2009 que convivem com a realidade do fenómeno desportivo, isto é, as que estão em concordância com o estabelecido no RJCTPD.

Porém, relativamente às normas do CCTTF que não estão em concordância com o RJCTPD, ou seja, que não têm em consideração as especificidades desportivas consideradas para os praticantes desportivos deverão poder ser aplicadas subsidiariamente as normas do CT 2009 que têm em conta a actividade do treinador de futebol dentro do espectro do fenómeno desportivo e que são aquelas que estão em concordância com o CCTTF.

No entanto, ficam ainda uma série de matérias que não estando previstas no RJCTPD deverão ser consideradas como devendo ser tratadas de modo especial na relação laboral do treinador de futebol face às

particularidades do fenómeno desportivo e à singularidade da actividade e relação laboral do treinador de futebol.

Idêntico procedimento deverá ser seguido quanto às matérias que se afastando do RJCTPD contrariam o CT 2009, uma vez que tais matérias estão reguladas do modo que estão no CCTTF porque foi aquilo que as partes consideraram como sendo o melhor face às especificidades e assim decidiram em sede negocial.

Convindo aqui realçar que no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12 de Setembro de 2007 (Processo n.º 06S4107), relatado por MARIA LAURA LEONARDO¹²⁶, acolheu provimento a tese da aplicabilidade do RJCTPD em desfavor do CCTTF e da lei geral do trabalho.

¹²⁶ Disponível, na íntegra, em:
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5e19426cc3106edc8025736e004a8381?OpenDocument>.

IX – UM EXEMPLO: A DURAÇÃO MÁXIMA DO CONTRATO DE TRABALHO DO TREINADOR

Vejam, a título de mero exemplo, a questão da duração máxima do contrato de trabalho a termo dos treinadores de futebol e suas renovações.

Nos termos do Artigo 148.^{o127} do CT 2009 um contrato de trabalho a termo certo não poderá ser renovado mais de três vezes, e o prazo máximo de 3 anos.

Esta norma tem carácter imperativo, pois que de acordo com o Artigo 139.^{o128} do CT 2009, está vedado aos IRCT afastar a duração máxima dos contratos de trabalho a termo certo previsto no n.º 1 do Artigo 148º do CT 2009.

¹²⁷ Estatui a norma:

“1 – O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:

- a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;
- b) Dois anos, nos demais casos previstos no n.º 4 do artigo 140.º;
- c) Três anos, nos restantes casos.

2 – O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 – Em caso de violação do disposto na primeira parte do número anterior, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

4 – A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a seis anos.

5 – É incluída no cômputo do limite referido na alínea c) do n.º 1 a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objecto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns”.

¹²⁸ Ver neste sentido a nota ³⁵.

Ora, uma vez que em sede negocial onde foi elaborado e celebrado o CCTTF foi deixado omissa o prazo de duração máxima do contrato de trabalho dos treinadores de futebol e suas renovações, teremos de verificar se o prazo de 3 anos previsto no CT 2009 não contrariará as especificidades do fenómeno desportivo quanto à relação laboral deste tipo de agentes desportivos.

Como norma jurídico-laboral, somente no RJCTPD foram tomadas em consideração as especificidades do fenómeno desportivo.

O RJCTPD foi estabelecido pela Lei n.º 28/98, de 26 de Junho, que revogou o Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de Novembro.

Como atrás se explanou, o treinador de futebol não pode ser considerado um praticante desportivo, pelo que, este regime não se aplica directamente aos treinadores de futebol.

No RJCTPD não foi seguida a opção pelo contrato de trabalho por tempo indeterminado, antes sendo previsto o contrato de trabalho a termo certo. Tal deveu-se em parte ao facto de "... a própria profissão de praticante desportivo é, em certo sentido, efémera, transitória, o que já de si explicaria o carácter temporário do correspondente contrato de trabalho"¹²⁹, mas, também, por estarem vedados constitucionalmente os despedimentos sem justa causa, o que originaria uma rigidez da relação laboral desadequada, em face da curta duração da carreira de praticante desportivo.

O facto de no RJCTPD o contrato de trabalho ser a termo certo, também, poderá ser considerado como tendo como finalidade a protecção do próprio fenómeno desportivo, da competição desportiva, e, implicitamente, a protecção dos empregadores, neste caso, os clubes ou SAD's.

¹²⁹ Ver, neste sentido, JOÃO LEAL AMADO, como na nota ¹, pág. 103.

O termo terá uma função estabilizadora, estando os sujeitos contratantes vinculados durante o período temporal convencionado; não se permitindo a qualquer deles a desvinculação excepto se for por justa causa.

Assim, pode-se considerar que estamos perante um contrato de trabalho sujeito a termo estabilizador na terminologia de RAÚL VENTURA¹³⁰.

A questão da duração máxima do contrato de trabalho do praticante desportivo encontra-se prevista no Artigo 8.º¹³¹ do RJCTPD, onde é considerado como máximo os 8 anos, sendo que no Artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 305/95 que instituiu o original RJCTPD (entretanto revogado) a duração máxima era de 4 anos.

Todavia, convirá agora analisar a razão de nesta norma *jus-laboral* especial ser considerado um prazo bem superior ao previsto no CT 2009 (Artigo 148.º).

Como defende JOÃO LEAL AMADO¹³² “... nos desportos colectivos, os clubes procuram, muitas vezes, construir uma equipa em torno de uma espinha-dorsal formada por praticantes contratados por um período determinado e relativamente dilatado” e “... é óbvio que esta ideia de “projecto desportivo” cairia por base caso ao praticante fosse reconhecido um direito de livre desvinculação em termos análogos aos que vigoram para o trabalhador comum”.

Ora, uma vez que, no exercício legítimo da autonomia privada, em sede de negociação colectiva, foi fixado em 6 meses, no Artigo 47.º¹³³ do

¹³⁰ “A extinção da relação jurídica de trabalho”, *Revista da Ordem dos Advogados*, 1950, n.ºs 1 e 2, pág. 251 e ss.

¹³¹ Prevê a citada norma:

“1 — O contrato de trabalho desportivo não pode ter duração inferior a uma época desportiva nem superior a oito épocas.
2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, podem ser celebrados por período inferior a uma época desportiva”.

¹³² Ver, neste sentido, como na nota ¹, pág. 113.

¹³³ Determina a referida norma:

“O treinador pode rescindir o contrato, independentemente da justa causa, mediante comunicação dirigida à entidade

CCTTF, o prazo de aviso prévio para denúncia do contrato por parte do treinador, sem a existência de justa causa, verifica-se então que, o pressuposto da estabilidade e da ideia do projecto desportivo poderá ficar destituída de fundamento, no caso da relação laboral do treinador.

O desaparecimento dos pressupostos relativos à especificidade do fenómeno desportivo, que levaram à ampliação do prazo máximo fixado no CT 2009 por parte do RJCTPD, conduz-nos a que possamos afirmar que relativamente ao contrato de trabalho dos treinadores de futebol não existe analogia de qualquer espécie relativamente ao prazo máximo do contrato de trabalho do praticante desportivo previsto no RJCTPD.

Até porque, conforme atrás exposto, determina o Artigo 5.º do CCTTF que se aplicam , “... subsidiariamente ao contrato de trabalho celebrado entre os treinadores profissionais e os Clubes ou sociedades desportivas as normas do regime geral do contrato de trabalho, com excepção daquelas que se mostrem incompatíveis com a natureza específica da relação contratual” e, não parece que o prazo máximo estatuído no CT 2009 para a duração máxima do contrato de trabalho a termo, seja incompatível com as especificidades quer do fenómeno desportivo quer da natureza da relação contratual.

Pelo que, face à omissão do prazo máximo previsto no CCTTF, deverá ser observado o previsto no Artigo 148.º do CT 2009, sendo que, os contratos de trabalho dos treinadores de futebol não poderão exceder os 3 anos.

empregadora com a antecedência mínima de seis meses, salvo se o clube o dispensar, total ou parcialmente, do cumprimento desse prazo”.

X – CONCLUSÃO

Com a presente dissertação pretendo responder aos objectivos propostos inicialmente “Em busca do Regime Subsidiário do Contrato Colectivo de Trabalho dos Treinadores de Futebol”; não ambicionando terminar com as incertezas e alcançar o esclarecimento das dúvidas criadas pela ausência de um regime jurídico-laboral próprio para os treinadores de futebol.

Tentou-se escarpelizar, na medida do possível, as várias questões que surgem na relação laboral destes agentes desportivos que, apesar de existir um CCTTF, não vêm remotas todas as questões passíveis de litigância, uma vez que não o podemos considerar como um contrato especial de acordo com o CT 2009.

A jurisprudência tem dado um valioso contributo para a resolução de determinadas questões, porém, no nosso ordenamento jurídico a jurisprudência como fonte mediata do Direito, é importante na formação jurídica, mas não tem força vinculativa própria, desempenhando sim um importante papel no processo de formação e revelação das normas jurídicas.

É a Lei que tem força vinculativa própria e constitui o verdadeiro modo de produção do Direito.

Cumprindo o objectivo proposto, procedeu-se a uma abordagem das especificidades do fenómeno desportivo e das funções do treinador de futebol, verificando-se da possibilidade da consideração do treinador como praticante desportivo, assim como, a comparação da actividade dos treinadores de futebol face aos praticantes desportivos desta mesma modalidade, tendo-se seguido à qualificação da relação contratual dos treinadores de futebol como contrato de trabalho a termo, bem como a

análise dos acórdãos dos tribunais superiores relativos a estes contratos de trabalho.

Após o que se fez uma análise exaustiva do enquadramento das várias matérias constituintes da relação *jus-laboral* em análise, face ao CT 2009, ao RJCTPD, e ao CCTTF, tendo a título de exemplo, analisado a questão da duração máxima do contrato de trabalho a termo dos treinadores de futebol concluindo-se pela imposição do cumprimento do estatuído no CT 2009 (3 anos).

Concluindo pela existência de uma panóplia de questões susceptíveis de serem levantadas e uma ausência de linha condutora do regime aplicável no nosso ordenamento jurídico, tendo até agora sido deixado aos tribunais a resolução das matérias que a eles são suscitadas, uma vez que não é líquido qual o regime a aplicar, devendo-se para umas matérias recorrer ao CT 2009, para outras ao próprio CCTTF, e, outras ainda por se considerar como uma lacuna da lei ao RJCTPD.

Ora, perante tal não se pode ficar indiferente e conseqüentemente com uma atitude passiva, apesar de ser ao poder legislativo que cabe a produção normativa, tornando-se urgente a criação dum regime jurídico para os contratos de trabalho dos treinadores.

Esta posição enquadra-se no defendido pela jurisprudência, assim como, pela maioria dos juristas citando ALBINO MENDES BAPTISTA¹³⁴ “... esta aliança manifesta-se também no esforço conjunto que ambas vão fazendo no sentido de encontrar as soluções mais adequadas, tantas vezes perante um autêntico *bloqueio legislativo*”, e ainda JOÃO LEAL AMADO¹³⁵ “Dir-se-ia até que, neste domínio, apenas uma coisa parece certa e pacífica: a conveniência (para não dizer a urgência) de uma intervenção legislativa

¹³⁴ Ver, neste sentido, como na nota ²³, pág. 88.

¹³⁵ *É o Regime Laboral Comum Aplicável aos Contratos entre Clubes e Treinadores Desportivos?* Prontuário de Direito do Trabalho N.º 87, Centro de Estudos Judiciários, Coimbra Editora, 2010, pág. 340

que clarifique a situação e estabeleça um regime jurídico ajustado às especificidades da relação laboral do treinador desportivo”.

Convém aqui realçar, o anúncio de que irá ser produzida legislação relativamente a outros agentes desportivos, neste caso os árbitros de futebol, com a sua provável profissionalização. Desejando, desde já, que não seja votado ao ostracismo o regime jurídico que regerà a relação laboral destes agentes, ao invés da actuação do poder legislativo relativamente aos treinadores de futebol.

BIBLIOGRAFIA

AMADO, João Leal, *Código de Trabalho Desportivo Anotado*, Coimbra Editora, 1995

AMADO, João Leal, *É o Regime Laboral Comum Aplicável aos Contratos entre Clubes e Treinadores Desportivos?* Prontuário de Direito do Trabalho N.º 87, Centro de Estudos Judiciários, Coimbra Editora, 2010

AMADO, João Leal, *Temas Laborais 2*, Coimbra Editora, 2007

AMADO, João Leal, *Treinador de Voleibol: entre o Regime Laboral Comum e o Regime Especial do Praticante Desportivo*, Questões Laborais, Ano XIII – 2006, Associação de Estudos Laborais, Coimbra Editora, 2006

AMADO, João Leal, *Vinculação versus Liberdade*, Coimbra Editora, 2002

BAPTISTA, Albino Mendes, *Direito Laboral Desportivo - Estudos*, Quid Juris, 2003

BAPTISTA, Albino Mendes, *Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*, Coimbra Editora, 2006

CARVALHO, António Nunes de, *O Art. 9.º do Código do Trabalho e a Situação Laboral dos Treinadores Desportivos*, Artigo inédito a ser publicado em *Desporto & Direito*

CARVALHO, Maria José, *Os Elementos Estruturantes do Regime Jurídico do Desporto Profissional*, Tese de Doutoramento, 2007

CORREIA, Lúcio, *Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo*, Livraria Petrony, 2008

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 14ª Edição, Almedina, 2009

FERREIRA, Bruno Bom, *Contrato de Trabalho do Trabalhador Desportivo Algumas considerações*, Verbo Jurídico, 2008

GOMES, Maria da Conceição, *O Direito e o Futebol: uma Ordem Jurídica sem Espírito Desportivo*, Revista Crítica de Ciências Sociais n.º 21, 1986

GOULÃO, Pedro Pardal, *Contratação de Treinadores de Futebol, a Natureza Efémera como Legitimação da Ditadura do Termo*, Desporto & Direito n.º 12, pág. 377 a 392.

HENRIQUES, Pedro Miguel, *Treinadores: Profissionais sem Lei*, Estudos de Direito Desportivo em Homenagem a Albino Mendes Baptista, Universidade Lusíada, 2010

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 4ª Edição, Almedina, 2007

MEIRIM, José Manuel, *Treinador: um trabalhador sem lei?* 2010

MENDES, Marlene; ALMEIDA, Sérgio Silva de; e, BOTELHO João, *Código de Trabalho Anotado*, Livraria Petrony, 2009

NETO, Abílio, *Novo Código de Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, 2.ª Edição, Ediforum Coimbra Editora, 2010

RIBEIRO, Maria João Soares, *O Treinador nos Tribunais*, Desporto & Direito n.º 12, pág. 393 a 417.

QUINTAS, Paula, e, QUINTAS Helder, *Código de Trabalho Anotado e Comentado*, 2ª Edição, Almedina, 2010

TEIXEIRA, Mariana Rufino, *Contrato de Trabalho Desportivo*, 2.ª Edição, Verlag Dashofer, 2009