

DIREITO DO

DES
POR
TO



FPF
PORTUGAL
FOOTBALL SCHOOL

A profissão de treinador desportivo

As condutas laborais e extra-laborais do atleta profissional

Registo normativo do desporto de alto rendimento praticado por pessoas com deficiência

A reforma do futebol: policy paper - a sustainable future - reforming club football governance em confronto com o novo regime jurídico das sociedades desportivas

O denominado "jogo da mala" no desporto - análise das consequências penais

A participação do clube desportivo fundador no novo regime jurídico das sociedades desportivas

MAIO-AGOSTO
2024 | Quadrimestral
13,50€



AAFDL
EDITORA

OS TEXTOS

A PROFISSÃO DE TREINADOR DESPORTIVO - SER OU NÃO SER, EIS A QUESTÃO! THE SPORTS COACH PROFESSION - TO BE OR NOT TO BE, THAT IS THE QUESTION!

José Ricardo Gonçalves¹

Sumário:¹ A persistência da ausência de regulamentação autónoma para o enquadramento contratual da atividade do treinador desportivo, seja ele profissional ou amador, levou-nos a escrever este artigo. A especificidade, a segurança e a certeza jurídica nas relações contratuais estabelecidas entre os clubes ou sociedades desportivas e os treinadores impõem a criação de um regime legal especial para as mesmas, o qual entendemos poder passar pela sua inclusão no Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo (Lei n.º 54/2017, de 14 de julho), a solução que a doutrina e a jurisprudência vêm recorrendo para acomodar tais contratos, em detrimento das regras do Código do Trabalho ou da prestação de serviços. Aquela regulamentação, a que se passaria a apelar de Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo, acautelaria as questões específicas da atividade do treinador em relação à do praticante, designadamente prevendo a resolução do contrato com aviso prévio ou a pluralidade de trabalhadores como forma de poder albergar contratualmente todo o staff técnico. Finalmente, sinalizamos algum direito comparado sobre a regulamentação da atividade de treinador desportivo, apontando as soluções recentemente adoptadas em Espanha e Itália, e destacamos, ainda, alguma da jurisprudência nacional que vem sendo produzida sobre esta temática.

PALAVRAS-CHAVE: amadora, equipa técnica, especificidade, pluralidade de trabalhadores, praticante desportivo, profissional, RJCTPD, segurança, termo, trabalho subordinado, trabalho autónomo, treinador

Summary: The persistence of a lack of autonomous regulations for the contractual framework of the activity of the sports coach in Portugal, whether professional or amateur, is the reason of this article. The specificity, security and legal certainty of the contractual relationships established between clubs or sports companies and coaches demands the creation of a special legal regime for them, which would pass by their inclusion in the Legal Regime of the Sports Practitioner's Employment Contract (Law no. 54/2017, of 14 July). The solution that doctrine and case law are using to accommodate those contracts, to the detriment of the rules of the Labour Code or of the contract of services.

These regulations, which would be designated as the Legal Regime for Sports Employment Contract, would safeguard the specificity of the coach's activity in relation to that of the practitioner, namely by providing the termination of the contract with prior notice or the plurality of workers as a contractual modality to cover the technical staff. Finally, we point out some comparative law examples on the regulation of the activity of sports coach, namely the solutions recently adopted in Spain and Italy, and highlight some of the national case law that has been produced on this subject.

KEYWORDS: coach, amateur, professional, technical staff, specificity, certainty, plurality of workers, sports practitioner, Legal Regime of the Sports Practitioner's Employment Contract, term, subordinate work, autonomous work.

1. Um breve introito²

É conhecida a aflição em que vão vivendo muitos treinadores que desempenham a sua profissão em território nacional, tanto os profissionais, como os amadores, com um sentimento de desproteção quanto ao seu vínculo contratual (v.g. que tipo de contrato, quais os direitos inerentes à sua manutenção e duração ou quais os decorrentes da sua cessação), designadamente em face da inexistência de um regime jurídico que regule, de forma autónoma ou conjuntamente com aquele previsto para outros agentes desportivos (como é o caso do praticante), a sua profissão e a especificidade da mesma.³

O Supremo Tribunal de Justiça manifestava, há mais de treze anos, que "Com o evoluir do fenómeno desportivo, tal regulação [do contrato de trabalho do treinador desportivo] passou a ser uma necessidade, por ser manifesto que, em certos aspectos, nomeadamente no que toca à temporalidade do vínculo contratual, o regime laboral comum não se adequava minimamente ao regime que na prática tinha sido adoptado no meio social respectivo, daí resultando a existência da correspondente lacuna legislativa de previsão."⁴

Assim sendo, razões de segurança jurídica nas relações que os treinadores estabelecem com os clubes ou sociedades desportivas impõem a criação de um regime normativo que estabeleça as regras que definem a relação contratual decorrente da prestação da sua atividade, com a enunciação dos direitos e deveres que lhe são subjacentes e que a sustentam, acabando-se com o sentimento justificado e, por isso, de compreensível incerteza, circunstância que vem sendo espelhada também

² O presente artigo é a resposta ao honroso convite que me foi dirigido pela Senhora Doutora Maria de Fátima Ribeiro e tem por base as notas que preparamos para a nossa intervenção no painel "Regime Jurídico da Profissão de Treinador", que foi também integrado pelos meus Colegas, Sónia Carneiro e Miguel Sá Fernandes, no 10.º Congresso dos Treinadores da Língua Portuguesa, no mês de junho de 2023, em Viana do Castelo, agradecendo a muito valiosa e sempre disponível colaboração do meu Colega David Valente Bastos para a sua elaboração.

³ Como filho de treinador amador de futebol, a quem, com saudades, dedico este artigo, posso afirmar que é uma preocupação que, tal como o Constantino, já vem de longe!

⁴ Acórdão de 16 de novembro de 2010, processo n.º 3987/03.8TTLSB.L1.S1, relator Sousa Peixoto, consultado em www.dgsi.pt

nas decisões jurisprudenciais divergentes tomadas ao longo dos anos sobre este tema, mais concretamente sobre os litígios relacionados com a cessação de contratos celebrados com treinadores.

Este texto pretende ser apenas um modesto contributo para, na esteira de outros em que nos inspiramos, motivar o debate sobre esta temática, relembrando caminhos já trilhados, apontando outros por sinalizar, impulsionando, a exemplo de outros países europeus, a criação de regras específicas destinadas a ancorarem e regularem a profissão de treinador desportivo e dos membros da sua equipa técnica.

2. o treinador desportivo: noção e enquadramento legal

O ordenamento jurídico português não apresenta uma definição inequívoca de treinador desportivo, encontrando-se tal atividade inserida no âmbito da dos agentes desportivos, por via do artigo 35.º da Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro (Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto), exigindo-se a obtenção de título para acesso ao seu exercício, sendo a mesma legalmente definida como "compreende o treino e a orientação competitiva de praticantes desportivos, bem como o enquadramento técnico de uma atividade desportiva, exercida: a) Como profissão exclusiva ou principal, auferindo por via dela uma remuneração; b) De forma habitual, sazonal ou ocasional, independentemente de auferir uma remuneração", limitando-se a estabelecer um enquadramento das atividades de treinador compreendidas no seu âmbito funcional (cfr. artigo 3.º da Lei n.º 40/2012, de 28 de agosto).⁵

Por sua vez, o Decreto-Lei n.º 407/99, de 15 de outubro, que estabelece o regime jurídico da formação desportiva, define como sendo treinadores aqueles que "[c]onduzem o treino dos praticantes desportivos com vista a desenvolver condições para a prática e reconhecimento da modalidade ou opti-

⁵ Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 106/2019, de 6 de setembro; para mais desenvolvimentos JOSÉ EDUARDO FANHA VIEIRA, "Breve análise ao regime jurídico de acesso e exercício da actividade de treinador de desporto" in ALEXANDRE MIGUEL MESTRE (Coord.), Compêndio de Direito do Desporto, Gestlegal, Coimbra, 2021, págs. 1042-1076.

¹ Advogado. Vice-Presidente do Tribunal Arbitral do Desporto.

mizar o seu rendimento desportivo, independentemente da denominação que lhe seja habitualmente atribuída". (alínea a), n.º 6 do artigo 4.º)

Para além da descrição de funções prevista no regime de acesso e exercício da atividade de treinador de desporto, no caso concreto da profissão de treinador de futebol, encontramos no Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Associação Nacional de Treinadores de Futebol (ANTF) e a Liga Portuguesa de Futebol Profissional (LPFP) a definição de treinadores como aqueles "que se dedicam à preparação, orientação técnica e treino das respetivas equipas de futebol" e a quem "compete, em exclusivo, a preparação, elaboração e tomada de decisões em toda matéria respeitante a assuntos de natureza técnica, tática e física, diretamente relacionados com a atividade para que foi contratado, especialmente (...)". (cfr. cláusulas 2.ª e 14.ª). O Governo decidiu em 2018, em face da relevância e do alcance social e económico daquele instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, alargar o seu âmbito de aplicação no território do continente a) às relações de trabalho entre clubes ou sociedades desportivas que se dediquem ao futebol de onze não filiados na associação de empregadores outorgante e treinadores profissionais de futebol ao seu serviço e b) às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e treinadores profissionais de futebol ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante.⁶

Por sua vez, uma das primeiras definições de treinador apontadas pela doutrina foi, nas palavras de JOSÉ MANUEL MEIRIM, "um agente desportivo que prepara e orienta praticantes desportivos, incidindo a sua ação no aspeto físico, psicológico, técnico e tático, tendo em vista a otimização do seu rendimento desportivo".⁷ A qualificação do treinador como agente desportivo praticante encontra-se hoje ultrapassada, como vem sendo entendimento da jurisprudência, mais propriamente desde o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 16 de novembro de 2010, onde se pode ler que "é hoje

pacífico o entendimento de que um treinador de futebol não pode ser considerado agente desportivo praticante (...)".⁸ Surgiu também a distinção de três categorias de treinadores: (i) os de futebol profissional; (ii) os de futebol; e (iii) os de modalidades amadoras (singulares ou coletivas), sendo os primeiros "aqueles que treinam equipas de primeira e segunda ligas de futebol", os segundos os que possuem "um contrato de prestação de serviços (...)" sendo a sua atividade "um hobby que se pratica em horário pós-laboral", e os terceiros diferenciam-se por "não terem Ligas", trabalhando os treinadores "sob um regime de prestação de serviços, (...) não sendo muito comum a existência de equipa técnica".⁹

Veremos, contudo, que a atividade de treinador vai muito para além do simples treinamento da equipa¹⁰ e que a existência de um contrato de trabalho não depende da natureza profissional ou amadora da atividade do treinador, mas antes de estarem reunidos os requisitos que estruturam a relação laboral, como é o caso do vínculo hierárquico e do recebimento de uma remuneração.

São, no essencial, estes os diplomas que regulam a atividade do treinador no ordenamento jurídico nacional:

- (i) Código do Trabalho;
- (ii) Lei n.º 54/2017, de 14 de julho (Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo);
- (iii) Decreto-Lei n.º 407/99, de 15 de outubro (Regime Jurídico da Formação Desportiva);
- (iv) Lei n.º 40/2012, de 28 de agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 106/2019, de 6 de setembro (Regime de Acesso e Exercício da Atividade de Treinador de Desporto);

⁸ Acórdão do S.T.J., de 16 de novembro de 2010, proc. n.º 3987/03.8TTLSB.L1.S1, relator Sousa Peixoto, consultado em www.dgsi.pt

⁹ SORAIA QUARENTA, "Parente pobre e parente rico: ser um treinador desportivo em Portugal", consultado em <https://www.bqadvogadas.com/parentepobre-e-parente-rico-ser-um-treinador-desportivo-em-portugal/>

¹⁰ Destaque-se a exaustiva definição que nos dá ALBINO MENDES BAPTISTA, "Treinadores profissionais: aplicação do regime laboral comum ou do regime dos praticantes desportivos - duas maneiras simplistas de ver a mesma realidade?", Estudos Dedicados ao Professor Doutor Luis Alberto Carvalho Fernandes, Universidade Católica Editora, volume I, 2011, págs. 59-60.

(v) Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro, com a alteração introduzida pela Lei n.º 74/2013 de 6 de setembro (Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto);

(vi) Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Nacional de Treinadores de Futebol (ANTF) e a Liga Portuguesa de Futebol Profissional (LPFP) e a Portaria de Extensão n.º 7/2018 de 5 de janeiro;

(vii) Código Deontológico do Treinador da Confederação das Associações de Treinadores de Portugal.

3. contrato de trabalho vs. contrato de trabalho do praticante desportivo

O regime laboral comum, regulado pelo Código do Trabalho (CT), tem como principal diferença relativamente à Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, que estabelece o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato e formação desportiva, bem como o dos empresários desportivos (RJCTPD), a duração do contrato de trabalho, a liberdade de forma e o direito do trabalhador à segurança no emprego, proibindo-se o despedimento sem justa causa. A regra da duração indeterminada do contrato de trabalho determina que a celebração de contratos de trabalho a termo se limite à "satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade" (cfr. artigo 140.º do CT). Por sua vez, no RJCTPD impõe-se a celebração, por escrito, de contratos a termo (cfr. artigo 9.º), estipulando-se como tempo mínimo de duração do contrato uma época desportiva e um máximo de cinco, ou três, no caso de o praticante desportivo ser menor ao contrário do que sucede no contrato de trabalho em que não pode ser superior a dois anos (a termo certo) ou quatro anos (a termo incerto)¹¹. A circunstância de a profissão do praticante desportivo ser de desgaste rápido e a legitimidade empresarial de proteger e rentabilizar o investimento realizado na sua contratação permite perceber e legitimar o propósito do desvio consagrado no RJCTPD à regra da duração inde-

terminada do contrato de trabalho e da imposição de fundamentação para justificar a celebração de contrato de trabalho desportivo, aceitando-se que entre os praticantes desportivos e a sua entidade empregadora aquele seja celebrado a termo. Uma outra diferença entre os dois regimes laborais consiste na exigência de forma escrita nos contratos celebrados entre praticantes desportivos e clubes ou sociedades desportivas, bem como nas consequências da falta deste requisito, exigência aquela que nos contratos de trabalho apenas ocorre se o contrato for celebrado a termo¹². Para além disso, no caso do contrato de trabalho desportivo não há lugar a justificação para a sua celebração a termo, enquanto que a ausência ou insuficiência de fundamentação no contrato de trabalho a termo é cominada com a sua conversão num contrato de trabalho sem termo (cfr. alínea c) do artigo 147.º, n.º 1). Por sua vez, no caso de no contrato de trabalho desportivo não ser aposto termo a consequência é a de se considerar o mesmo celebrado por uma época desportiva ou para a época no decurso do qual o contrato foi celebrado (cfr. artigo 9.º, n.º 5 do RJCTPD). Note-se, ainda, que a caducidade do contrato de trabalho desportivo por via da expiração do termo não dá lugar ao pagamento de uma compensação por caducidade ao contrário do que sucede na relação laboral comum (cfr. artigo 23.º, n.º 2). No que respeita aos deveres dos praticantes desportivos, este são específicos face aos dos trabalhadores abrangidos pelo regime laboral comum (cfr. artigo 128.º do CT), obrigando-se os praticantes desportivos a manter uma boa forma física, a submeterem-se a exames médicos, a participarem em competições nacionais, entre outros deveres que estão adstritos à prática da atividade desportiva e, à sua condição física (cfr. artigo 13.º do RJCTPD). Existe, ainda, um conjunto de outras matérias que marcam a especificidade da atividade do praticante desportivo prevista no RJCTPD, como é o caso das respeitantes ao período experimental, à retribuição e ao período normal de trabalho.

Podemos, então, equiparar um treinador de futebol a um praticante desportivo? A resposta terá de ser necessariamente negativa, uma vez que as

⁶ BTE n.º 20, de 29.05.2012 e Portaria de Extensão n.º 7/2018, de 05.01.2018.

⁷ Parecer sobre "Federações desportivas: sua natureza jurídica na jurisprudência", Sub Judice, n.º 8, Lisboa, 1994.

¹¹ Cfr. n.º 4 do artigo 9.º do RJCTPD

¹² Cfr. artigos 110.º e 141.º, ambos do Código do Trabalho e artigo 6.º do RJCTPD

tarefas funcionais de ambos são marcadamente diferentes, por um lado o treinador não pratica a modalidade em questão (uma verdade de La Palice...), por outro lado, as suas funções são essencialmente de natureza intelectual e a sua carreira de duração predominantemente mais longa. A atividade do treinador tem maiores semelhanças com a do agente desportivo, do que com a do praticante, sendo este último "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".¹³ Tal entendimento é, aliás, acompanhado pela doutrina e pela jurisprudência, destacando-se em especial o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 12 de julho de 2017, no qual se pode ler que o "treinador de modalidades desportivas não deve ser qualificado como praticante desportivo".¹⁴ Por sua vez, os nossos Tribunais têm-se pronunciado sobre o estatuto de treinador desportivo e o correspondente regime jurídico aplicável, equiparando-o ao agente desportivo.¹⁵

No entanto, conhecemos decisões judiciais divergentes quanto ao regime a que se deve submeter o contrato celebrado com o treinador: umas que não aplicam, sem mais, o regime geral do Código do Trabalho, por entenderem que existe uma lacuna a ser preenchida com recurso às regras de integração previstas na lei (cfr. artigo 10.º do Código Civil), decidindo pela aplicação do RJCTPD devido à afinidade das duas atividades; outras que entendem que o treinador desportivo não cabe na definição de praticante desportivo e, por essa razão, mandam aplicar o regime previsto no Código do Trabalho¹⁶, considerando que o regime laboral co-

num consegue dar resposta a esta lacuna regulatória, aplicando-se-lhes as normas que se mostrarem compatíveis com a atividade, designadamente quanto ao período experimental.¹⁷

A título de exemplo temos a posição sufragada pelo Supremo Tribunal de Justiça, expressa no Acórdão, de 24 de novembro de 2007, que determinou, por via da integração, a aplicação do regime do contrato de trabalho do praticante desportivo ao contrato de trabalho do treinador, assentando esse entendimento na sua especificidade, uma vez que a aplicação do regime laboral comum por si só não permite solucionar e proteger cabalmente os interesses dos treinadores de futebol profissionais.¹⁸ De igual modo, pode também ler-se no sumário do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 15 de janeiro de 2020¹⁹, que "I- O contrato de trabalho do praticante desportivo (CTPD) continua a constituir uma espécie própria de vínculo laboral, cujo regime normativo agora contemplado na Lei n.º 54/2017, de 14 de Julho, consagra as especificidades da relação jurídica que se propõe regular. II- Nos termos e para os efeitos enunciados no aludido diploma, um treinador de modalidades desportivas, nomeadamente atletismo, não deve ser qualificado como praticante desportivo. III- A falta de regulação própria para os contratos de trabalho atinentes a outros agentes desportivos, que não se encontram regulados naquele diploma, designadamente de treinadores de modalidades desportivas, tal como o atletismo, não determina, sem mais, a aplicação da lei geral do trabalho. IV- Nesses casos, uma vez que nos encontramos perante uma lacuna de previsão, cumpre lançar mão dos instrumentos de integração previstos no artigo 10.º do Código Civil e, por via deles, aplicar-lhes o regime contemplado na Lei n.º 54/2017, de 14 de Julho."

A mesma posição é igualmente defendida na doutrina, no sentido que uma aplicação por si só da lei laboral geral conduziria a uma incompletude e incompatibilidade do regime dos treinadores de futebol, "criando uma situação de vazio legal e carecida de um regime regulador próprio".²⁰

Sucedo ainda que, recentemente, o Supremo Tribunal de Justiça decidiu que a norma prevista no RJCTPD que impõe a celebração por escrito do contrato de trabalho desportivo é de natureza excepcional e, por isso mesmo, insusceptível de ser aplicável por analogia (ao treinador) pelo que prevalece a regra da liberdade de forma do contrato de trabalho (cfr. artigo 110.º do CT).²¹

Finalmente, a contratação coletiva que, até agora, apenas chegou à modalidade do futebol por via do Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) celebrado entre a ANTF e a LPPF, nele se encontrando as regras relativas à forma, ao prazo e à obrigatoriedade de registo dos contratos celebrados com os treinadores, assim como aos direitos e deveres destes profissionais, a forma de execução e de cessação dos contratos, ali se detetando semelhanças com as regras previstas no RJCTPD, como é o caso da obrigação de o contrato ser a termo e reduzido a escrito, de idêntico período experimental e da possibilidade de cedência temporária.²² Aquele mesmo

²⁰ DIOGO SOARES LOUREIRO, "O regime jurídico-laboral dos treinadores de futebol - reflexões sobre o regime profissional", Revista de Direito do Desporto, n.º 9, 2021, pág. 72; nesse mesmo sentido, JOÃO LEAL AMADO, "Treinador de voleibol: entre o regime laboral comum e o regime especial do praticante desportivo?", Questões Laborais, n.º 28, 2006, págs. 259-263; ANTÓNIO NUNES CARVALHO, "Comentário ao acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 24.01.2007", Revista de Direito e de Estudos Sociais, III-IV, 2007, págs. 151-175; JOSÉ MANUEL MEIRIM, "Treinadores de Desporto" in "O desporto que os tribunais praticam", Coimbra Editora, 2014, págs. 319-326; VITOR HUGO VENTURA, "Estudos de direito de desporto", Almedina, 2023, págs. 39 e 51; em sentido contrário, diríamos, mitigado, RICARDO NASCIMENTO, op. cit., pág. 59-72 e ALBINO MENDES BAPTISTA, "Treinadores profissionais: aplicação do regime laboral comum ou do regime dos praticantes desportivos...", ob. cit. págs. 57, 59, 60 e 66; acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 8 de março de 2019, proc. n.º 4446/17.7T80AZ.P1, relator Rui Ataíde de Araújo, consultado em www.dgsi.pt

²¹ Acórdão do STJ, de 29 de março de 2023, proc. 2283/20.0T8FNC.L1.S1, relator Júlio Gomes, consultado em www.dgsi.pt

²² Nos termos do referido acórdão do STJ, de 29 de março de 2023, a norma do CCT em causa não prevalece sobre a regra da liberdade de forma em face do disposto no artigo 110.º do CT, que só permite seja a lei a impor a forma escrita.

¹³ RICARDO NASCIMENTO, "Em busca de um regime jurídico-laboral específico aplicável ao treinador desportivo", Revista de Direito do Desporto, n.º 7, 2021, pág. 68.

¹⁴ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 12 de julho de 2017, proc. n.º 4725/15.8T8MTS.P1, relator Jerónimo Freitas, consultado em www.dgsi.pt

¹⁵ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 11 de novembro de 2009, proc. 3987/03.8TTLSB.L1-4 relatora Isabel Tapadinhas e do mesmo Tribunal, mais recentemente, o acórdão de 15 de janeiro de 2020, proc. 19917/18.0T8LSB.L1-4, relator Leopoldo Soares, o primeiro consultado em www.dgsi.pt o segundo consultado em https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordao/19917-2020-190214875

¹⁶ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 8 de março de 2019, proc. 4446/17.7T80AZ.P1, relator Rui Ataíde de Araújo.

¹⁷ GONÇALO CARO, "Treinadores de Futebol, "fora de jogo" laboral?", consultado em https://direitocriativo.com/treinadores-de-futebol-fora-do-jogo-laboral/

¹⁸ Acórdão do STJ, de 24 de janeiro de 2007, Revista n.º 1821/06, subscrito por quatro adjuntos, entre os quais o relator Pinto Hespanhol in acórdão do STJ, de 20 de maio de 2009, proc. n.º 0853445, relator Sousa Grandão, consultado em www.dgsi.pt

¹⁹ Proc. n.º 19917/18.0T8LSB.L1-4, relator Leopoldo Soares, consultado em https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordao/19917-2020-190214875

ços poderá ser oneroso ou gratuito, revestindo-se, neste caso, no exercício de uma mera liberdade à custa de património próprio. Por sua vez, o contrato de trabalho é heterodeterminado, ou seja, nele está presente o elemento de subordinação jurídica. Ora, o contrato de prestação de serviços é auto-determinado, não estando o prestador de serviço subordinado ao poder de direção ou de autoridade, seja de quem for, nem se integra na organização da pessoa a quem presta o serviço.²³

Assim sendo, no caso de o trabalhador, *in casu* treinador, se encontrar sob o poder de direção e autoridade do empregador temos verificada a subordinação jurídica, logo, a existência de um contrato de trabalho. Contudo, mesmo quando se entenda que a autonomia técnica de que dispõe o treinador para desempenhar as suas funções evidencia a ausência de poder de direção, tal não implica automaticamente o reconhecimento da existência de um contrato de prestação de serviços. Aliás, as alterações recentemente introduzidas no Código do Trabalho, no seguimento da Agenda do Trabalho Digno, alargaram a aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico, aos casos em que haja prestação de trabalho sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade, o que sucede quando se trate de uma pessoa singular que preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário (cfr. artigo 10.º do Código do Trabalho).

A maioria da nossa jurisprudência entende que o treinador desportivo não presta, em regra, a sua atividade ao abrigo da figura da prestação de serviço.²⁴

No entanto, o Supremo Tribunal de Justiça²⁵ qualificou já o contrato celebrado entre o clube e um treinador como contrato de prestação de serviços, por atender à função exercida pelo treinador, não como técnico desportivo, mas atuando especificamente na qualidade de "olheiro". Ora, mesmo a atividade de "olheiro", também apelidado de scout,²⁶ salvo nas, por certo e compreensivelmente raras, situações em que aquele serviço seja prestado a diferentes clubes (clientes), dificilmente se poderá enquadrar numa prestação de serviços, mas antes numa relação laboral, desde logo pelo facto de o mesmo integrar, nos dias de hoje, habitualmente o próprio staff técnico do clube ou da sociedade desportiva.

Entendemos, na esteira da nossa jurisprudência e doutrina, que a qualificação jurídica do contrato celebrado entre um treinador e um clube ou sociedade desportiva não pode ser influenciada pelo facto de uma ou ambas as partes se encontrarem inscritas nas respetivas federações como profissionais ou amadores, mas, apenas e tão só, de entre elas existir um vínculo jurídico por via do qual o treinador preste a sua atividade mediante subordinação jurídica e económica, designadamente recebendo uma retribuição independentemente de ser diminuto, grande ou "mais ou menos" o seu montante. Daí que o qualificativo do jogador, do clube ou das competições em que ambos participam, de amador, em nada afeta a qualificação jurídica do contrato celebrado entre as partes, independentemente do nome que lhe tenham apostado. Tal como sucede noutros países, designadamente em Espanha, França ou Alemanha, também entre nós o estatuto federativo do treinador não pode prevalecer sobre o descrita configuração laboral que as partes tenham querido atribuir ao contrato que as une.²⁷

²⁵ Acórdão de 8 de fevereiro de 2011, proc. n.º 954/07.6TBVFX. L1.S, relator Mário Ferreira, consultado em www.dgsi.pt

²⁶ Responsável por observar, analisar e identificar talentos promissores nas modalidades desportivas, habitualmente especializado numa, assistindo a treinos e competições em busca dos praticantes com potencial para se destacarem e se desenvolverem a um nível mais elevado dos restantes praticantes.

²⁷ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 12 de novembro de 2012, proc. n.º 502/10.0TTVFR.P1, relator António José Ramos, consultado em www.dgsi.pt e acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 6 de dezembro de 2018, proc. n.º 2483/17.0T8OAZ.G1, relatora Vera Sottomayor, consultado em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordao/2483-2018-190921275>; ALEXANDRE MIGUEL MESTRE, "Desporto e União Europeia - Uma Parceria Conflituante?", Coimbra Editora, 2002, págs. 52, 53 e 114; JOSÉ MANUEL MEIRIM, "Comunidade Europeia e desporto", Sub iudice, n.º 8, 1994, págs. 118 a 120; JOÃO LEAL AMADO, "O novo regime do contrato de trabalho desportivo e as «indenizações de transferência»", Questões Laborais, Ano V-1998, 12, págs. 226 a 240, "O andebol, o hóquei, o profissionalismo e o trabalho desportivo", Questões Laborais, n.º 15, Ano VII-2000, págs. 43 a 56, "Pode um jogador de voleibol ser um trabalhador por conta de outrem? (nótula ao Acórdão da Relação de Lisboa, secção cível, de 3/12/96)", Prontuário de Direito do Trabalho, CEJ, Atualização n.º 53, págs. 68 a 71, "Contrato de Trabalho Desportivo", 2.ª edição revista, Almedina, 2023, pag. 29, "Vinculação Versus Liberdade - [Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo]", Coimbra Editora, 2002, pág. 58, nota 100 e "Jogar Futebol: um prazer que se paga ou se faz pagar?", Revista de Direito do Desporto, n.º 4, 2020, pag. 35-57.

Tendo presente o enquadramento da atividade do treinador amador, que tem uma outra ocupação profissional, reportando à direção do clube ou ao seccionista da modalidade, recebendo uma remuneração, julgamos que dificilmente, em face do nosso ordenamento jurídico laboral, se poderá a relação jurídica com este ator desportivo ajustar ao modelo da prestação de serviços.²⁸

Verifica-se, assim, que a atividade do treinador pode ser tanto de natureza profissional, como amadora, podendo, neste caso, receber ou não uma remuneração, disso também dependendo, como vimos antes, a sua configuração contratual como relação laboral. Por sua vez, a obtenção do título profissional válido é obrigatória para o exercício da atividade de treinador de desporto, independentemente da natureza desta, seja profissional ou amadora, bem como do tipo de relação contratual (trabalho ou prestação de serviços) em que esta assenta.

Podemos, assim, concluir, que na atividade prestada pelo treinador desportivo estarão, em regra, preenchidos os pressupostos da subordinação jurídica e económica que apontam para a existência de um contrato de trabalho, ainda que este venha a assumir determinadas especificidades em relação ao regime laboral comum, mais próximo daquele que regula a atividade do praticante desportivo.

²⁸ Em Itália a relação jurídica com o treinador amador presume-se ser de trabalho autónomo, designadamente quando este preste a sua atividade ser exceder determinados períodos de tempo semanais (artigo 28.º do Decreto Legislativo 28 febbraio 2021 n. 36).

5. o termo no contrato de trabalho do treinador desportivo

Na caracterização da relação contratual celebrada entre o treinador desportivo e o clube ou sociedade desportiva como sendo de natureza laboral assente, por isso, num contrato de trabalho, à qual se deve, pelas razões acima expostas e seguindo a jurisprudência e doutrina maioritária, aplicar, em face da própria natureza da atividade do treinador, sempre que necessário de acordo com as regras da integração, o RJCTPD por falta de regulamentação específica, suscita-se a questão de saber se aquele contrato deve ser celebrado a termo, coincidindo com a duração das épocas desportivas, em detrimento dos princípios de segurança e de estabilidade no trabalho previstos na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho ou, pelo contrário, por tempo indeterminado.

Temos presente as diferenças entre a atividade de treinador e a do praticante, designadamente a sua longevidade, a componente física e intelectual da sua atividade, o ativo patrimonial traduzido no denominado "passe", a duração e a estabilidade da relação contratual, entre outros, apontando tais fatores para que o contrato de trabalho com o treinador desportivo fosse celebrado por tempo indeterminado. Nesse sentido, pronunciou-se o Tribunal da Relação do Porto²⁹, ao considerar que o contrato com o treinador de futebol deveria ser celebrado por tempo indeterminado, podendo ser celebrado a termo, mas de acordo com as regras do Código do Trabalho, por escrito e tendo por base a fundamentação que justificasse o carácter temporário da prestação de trabalho.

Julgamos que, não obstante a evidente diferenciação entre as duas atividades desportivas - a do

²⁹ Acórdão de 27 de março de 2000, proc. n.º 52/98, relator Machado da Silva e também acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 18 de janeiro de 2006, relator Duro Mateus Cardoso, proc. n.º 3276/2005-4; também no sentido de o contrato celebrado com o treinador desportivo dever considerar-se celebrado por tempo indeterminado ver e MARIA JOÃO SOARES RIBEIRO "O treinador nos tribunais", Desporto & Direito, n.º 12, 2007, págs. 393 e segs., PEDRO MIGUEL HENRIQUES "Treinadores Profissionais sem lei", in "Estudos de direito desportivo em homenagem a Albino Mendes Baptista", Universidade Lusíada Editora, 2010, págs. 279 a 306 e CHELDON LEITE DE SIQUEIRA, "Ius ubique trainandi - contrato de trabalho de treinador desportivo: crítica à contratação a termo", Lisbon International Press, Lisboa, 2023.

²³ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, "Direito do Trabalho", 18.ª edição, Almedina, 2017, págs. 136 a 144; BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, "Manual de Direito do Trabalho", Rei Livros, 3.ª Edição, 2018, págs. 355 a 371; JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, "Direito do Trabalho, Volume I, Relações Individuais de Trabalho", Coimbra Editora, 2007, págs. 101 a 139 e PEDRO ROMANO MARTÍNEZ, "Direito do Trabalho", 8ª edição, Almedina, 2017, págs. 315 a 336.

²⁴ Ver adiante §8.

praticante e a do treinador - há motivos para se considere, também neste caso e pelas razões que já antes apontamos, aplicável o RJCTPD à relação contratual estabelecida entre o clube ou sociedade desportiva e o treinador o regime da contratação a termo ali previsto (artigo 6.º).³⁰ O facto de o treinador ser contratado no âmbito de um específico projeto desportivo, por uma ou mais épocas, portanto, habitualmente limitado no tempo (sem prejuízo da sua renovação), a relação de confiança com a estrutura dirigente do clube, mais concretamente com o seu presidente³¹, bem como a instabilidade do cargo de treinador, passando rapidamente de "bestial a besta" em face dos resultados obtidos e da correspondente pulsão dos adeptos que, por sua vez, leva os dirigentes a manterem ou a "despedirem" o treinador, são as principais características que justificam a sua contratação a termo.³² Aliás, atente-se na bem elucidativa passagem de um acórdão do Tribunal da Relação do Porto que explica, de forma clara e precisa, a habitual instabilidade da vida de um treinador, "o contrato está estruturalmente indexado às épocas desportivas"³³, ancorada nos (bons) resultados que a equipa vai alcançando, dependen-

do fortemente da reação dos adeptos à sua performance, da qual "importa relembrar que estamos a tratar de um contrato de trabalho celebrado com um treinador de futebol, num domínio consabidamente não conhecido pela estabilidade das posições laborais e em que a permanência dos treinadores e respetivas equipas técnicas acaba por estar estreitamente relacionada com os resultados desportivos e a forma como estes se coadunam, ou não, com os projetos traçados para cada época desportiva."³⁴ As circunstâncias que justificam que a relação contratual com o treinador assente num vínculo a termo são, aliás, profissionalmente reconhecidas pelos próprios como demonstra o que a Associação de Treinadores de Profissionais Futebol e a Liga Portuguesa de Futebol Profissional ajustaram no âmbito do CCT entre elas celebrado e, posteriormente, estendido a todos os treinadores profissionais de futebol e clubes ou sociedades desportivas que se dediquem ao futebol de onze, no qual ficou expressamente consignado que o contrato de trabalho é a termo e reduzido a escrito, tendo este uma função meramente limitativa e não estabilizadora³⁵, como sucede no caso dos praticantes desportivos atento o direito do clube ou da sociedade à valorização ou rentabilização do valor do seu "passe"³⁶, tendo, por isso, o treinador a faculdade de resolver com aviso prévio o contrato de trabalho (cfr. cláusulas 6.ª, n.º 1 e 46.ª).

São estas as razões objetivas das quais o Tribunal Constitucional fez depender a legitimidade da contratação a termo como limitação aos princípios da segurança no emprego e da proibição do despedimento sem justa causa (artigos 54.º da CRP e 338.º do CT).³⁷

Em conclusão, a especificidade, originalidade e as descritas razões objetivas subjacentes à atividade do treinador desportivo fazem merecer, ou melhor, impor um tratamento diferenciado quanto à regra geral de duração indeterminada de uma relação laboral, pelo que acompanhamos o entendimento daqueles que defendem que o contrato de trabalho celebrado com os treinadores será obrigatoriamente a termo, aplicando-se as regras previstas no RCTPD, designadamente quanto à sua forma escrita e duração, sem necessidade de aposição de fundamento ou justificação e de comunicação para a sua caducidade, sem direito a compensação decorrente da sua caducidade pelo decurso do termo e com direito a resolução antecipada sem invocação de justa causa desde que prevista tal faculdade no contrato, não configurando tal opção violação do artigo 5.º do Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativos a contratos de trabalho a termo e, consequentemente, da Diretiva 1999/70/CE do Conselho de 28 de junho de 1999.³⁸

6. a equipa técnica e a pluralidade de trabalhadores

A contratação do treinador tem, por princípio, subjacente também a contratação dos membros que integram a sua equipa técnica, o seu staff. Nesse sentido, RUI VAZ PEREIRA comenta que os treinadores desportivos se encontram frequentemente "rodeados de um conjunto de outros técnicos (preparadores físicos, médicos, massagistas e até psicólogos) que o auxiliam e complementam a sua atividade - a denominada "equipa técnica" - em virtude da crescente complexidade das atividades desportivas e das vantagens que decorrem da especialização e da divisão do trabalho. Sucede não raras vezes que o clube celebra contratos de trabalho com cada um desses elementos, fixando individualmente condições remuneratórias e até diferentes prazos de duração do vínculo. Muitas destas "equipas técnicas" só trabalham juntas, o que significa que, caso o treinador principal veja cessada a sua relação laboral com o clube, os restantes membros da "equipa téc-

nica", em particular os treinadores adjuntos, regra geral, seguirão, igualmente, um caminho idêntico".³⁹ Olhando para o exemplo do futebol, temos que o referido contrato coletivo de trabalho celebrado entre a LPFP e o ANTF estipula que "apenas poderão ocupar o banco de suplentes previstos no artigo 35.º os treinadores com contrato de trabalho e os médicos e massagistas que tenham sido devidamente registados na Liga" (cfr. n.º 1 do artigo 55.º). Por sua vez, a experiência aponta para casos em que os clubes ou sociedades desportivas celebram contratos de trabalho com os restantes elementos da equipa técnica, neles fazendo prever uma condição resolutive segundo a qual a manutenção do vínculo contratual fica dependente da vigência do contrato celebrado com o treinador principal.⁴⁰ Foi o que sucedeu no caso que remonta ao ano de 2017, em que um treinador profissional de futebol adjunto⁴¹, que havia sido contratado uma SAD por duas épocas desportivas para, sob sua direção, prestar aquela atividade, não foi escolhido pelo então treinador principal para o acompanhar na transferência para outro clube. As duas partes - treinador-adjunto e SAD - tinham feito constar no contrato de trabalho que a cessação do vínculo jurídico-laboral do treinador principal implicaria de forma automática a "alteração do prazo de duração do (...) contrato e a cessação do vínculo com o aqui segundo outorgante (ora A.) ...". Sucede que o treinador-adjunto não se conformou com o facto de ter recebido uma comunicação da sua entidade empregadora, informando-o da cessação da sua relação laboral, fundada na caducidade do referido sinalagma - "e decorrente do termo do prazo de vigência da relação laboral entre Autor e Ré por força da disposição contratual constante do (...), em função de naquela data se ter verificado o despedimento do treinador principal (...) alegadamente com justa causa". Naquele caso as partes tinham estabelecido entre si que o contrato ficaria sujeito a uma condição resolutive, tendo subordinado

³⁹ RUI VAZ PEREIRA, "Treinador Desportivo: regime jurídico precisa-se!", *Desporto & Direito*, n.º 26, págs. 193 e 194.

⁴⁰ SARA CHIOLAS MESQUITA, "O vínculo jurídico-laboral do Treinador Desportivo", *Dissertação de Mestrado*, ISCTE, outubro de 2017, págs. 42 a 53.

⁴¹ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 12 de julho de 2017, proc. n.º 4725/15.8T8BMTS.P1, relator Jerónimo Freitas, consultado em www.dgsi.pt

³⁰ JOSÉ MANUEL MEIRIM, "Os treinadores de desporto", *ob. cit.*, pág. 325; no mesmo sentido ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, "Comentário ao acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24 de janeiro de 2007", *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, III-IV, 2007, págs. 151 a 175, JOÃO LEAL AMADO, "É o regime laboral comum aplicável aos contratos entre clubes e treinadores profissionais?", *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 87, 2010, págs. 321 a 340 e "Contrato de Trabalho Desportivo", *Almedina 2ª Edição revista e atualizada*, 2023, págs. 72 a 75 e VICTOR HUGO VENTURA, "O Regime do Contrato de Trabalho Desportivo", *Almedina*, 2023, págs. 81 a 90 e 135 a 138, com uma excelente compilação de bibliografia e jurisprudência sobre temas de direito do desporto; acórdãos do STJ, de 16 de novembro de 2010, proc. n.º 3987/03.8TTLSB.L1.S1, relator Sousa Peixoto, consultado em www.dgsi.pt e do Tribunal da Relação de Lisboa, 15 de janeiro de 2020, proc. n.º 19917/18.0T8LSB.L1.4, relator Leopoldo Soares, consultado em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordao/19917-2020-190214875www.dgsi.pt>

³¹ A contratação de um novo treinador é, normalmente, uma das bandeiras dos candidatos às eleições no clube.

³² Casos como o que acaba de suceder com Jürgen Klopp são infelizmente uma exceção, quando depois de, após 9 épocas desportivas seguidas ao serviço do Liverpool, surpreender com o anúncio da sua saída no final da época desportiva 2023/2024, antes do final do contrato (2026), viu-se aclamado antes do início do jogo seguinte por uma multidão que lotava Anfield Road, entoando em uníssono, de pé e com os braços ao alto, o conhecido *You'll never walk alone ever*, num ambiente arrepiante de emoção!

³³ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, "Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV - Contratos e regimes especiais", *Almedina*, 2019, pág. 441.

³⁴ Acórdão de 25 de junho de 2018, proc. n.º 1109/17.7T8AGD.P1, relatora Paula Leal Carvalho, consultado em www.dgsi.pt

³⁵ JOÃO LEAL AMADO, "Vinculação Versus Liberdade (...)", pág. 225 e PEDRO PARDAL GOULÃO, "Contratação de Treinadores de futebol - a natureza efêmera como legitimação da ditadura do termo", *Desporto & Direito*, n.º 12, 2007, págs. 389.

³⁶ São raros os casos em que se verifica a transferência de um treinador por via da compra do seu "passe", tendo em Portugal, que nos recordemos, tal apenas sucedido na transferência milionária de Rúben Amorim do Sporting de Braga para o Sporting de Portugal, no ano de 2020, pelo, diz-se, valor de 10.000.000 de euros.

³⁷ Acórdão n.º 581/1995, de 31 de outubro de 1995, relatora Assunção Esteves, consultado em www.tribunalconstitucional.pt; ver também PEDRO PARDAL GOULÃO *ob. cit.*, págs. 388-390.

³⁸ VICTOR HUGO VENTURA, "Precários para sempre? O Regime da contratação a termo dos treinadores desportivos e sua compatibilidade com o direito da União Europeia" in "Estudos de Direito do Desporto", *Almedina*, 2023, págs. 51 a 76.

a cessação da relação laboral a um acontecimento futuro e incerto (cfr. artigo 270.º do Código Civil). Em consequência disso, a sociedade desportiva fez cessar a relação contratual com o referido treinador-adjunto sob o pretexto de se ter verificado a condição resolutive contratualmente ajustada, pois aquele contrato, bem como o dos restantes treinadores-adjuntos, dependia umbilicalmente da relação jurídica existente entre a sociedade desportiva e o treinador principal. Por conseguinte, tanto o tribunal de primeira instância, como o Tribunal da Relação do Porto, entenderam que se aplicava, por analogia, o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo à relação laboral do treinador-adjunto, de acordo com o artigo 10º do Código Civil. Esta necessidade de preenchimento de uma lacuna resulta, como antes se viu, da especificidade da atividade em causa, quer para os praticantes, quer também para os treinadores desportivos. A conclusão daquele tribunal superior foi a de "com segurança, que no domínio do contrato de trabalho desportivo, a lei não impede a inserção de uma condição resolutive, desde que seja respeitado o disposto no art. 271º do Código Civil". Assim, foi decidido que o treinador-adjunto não podia ignorar a cláusula, "contra a qual não se insurgiu, a não ser após ver cessado o contrato de trabalho", não podendo deixar de se conformar com a cessação do seu contrato, nos termos em que sucedeu, sendo que, nas palavras do Tribunal, uma cláusula deste tipo tanto beneficia o clube, como também o próprio treinador-adjunto e os seus interesses. Entendemos que, mesmo aplicando-se o regime do contrato de trabalho do praticante desportivo ao treinador, como na ausência de regulamentação para esta atividade, julgamos dever acontecer em situações excepcionais, avaliadas criteriosamente, caso a caso, em face das características específicas de cada um, se poderá, nos termos daquele regime, aceitar a oposição de condição resolutive a favor da entidade empregadora, tendo em vista o respeito devido ao princípio da proibição do despedimento sem justa causa e da segurança no emprego (cfr. artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa), mesmo tratando-se de um contrato de trabalho a termo.⁴² A previsão de uma condição

resolutive ou cláusula resolutive em defesa dos interesses de ambas as partes será um sinal da sua licitude e consequente validade.⁴³

O diferendo em torno da validade do ajuste de uma condição resolutive no contrato de trabalho celebrado com os membros do staff técnico do treinador principal poderia ser evitado ou, pelo menos, atenuado, por via do recurso a uma solução que não fez caminho em Portugal e que se traduz na celebração de um contrato de trabalho único com um grupo de trabalhadores que compõe a equipa técnica como uma unidade "técnico-laboral", como sucede no teatro, numa orquestra ou na realização de uma colheita numa exploração agrícola ⁴⁴. Este tipo de contrato de trabalho - com uma pluralidade de trabalhadores - não se encontra expressamente previsto no Código do Trabalho, nem no RJCTPD, mas foi acolhido na Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, entretanto revogada pelo DL n.º 105/2021, que regulava os contratos de trabalho dos profissionais de espetáculos (cfr. artigo 9.º, n.º 1), sendo que o novo diploma deixou de considerar aquela modalidade de entre aquelas que previu para os respetivos contratos de trabalho (cfr. artigo 10.º). Assim sendo, atento o princípio da tipicidade dos contratos de trabalho, resta-nos fazer apelo ao conceito que a nossa doutrina denomina como "união com dependência" - entre os contratos existe um vínculo traduzido no facto de a validade e vigência de um contrato depender da validade e vigência do outro⁴⁵ - e deixar o legislador nacional inspirar-se

Almedina 2023, pág. 45; quanto à não admissão de condições resolutive nas relações laborais ver JOÃO LEAL AMADO, MILENA SILVA ROUXINOL, JOANA NUNES VICENTE, CATARINA GOMES SANTOS E TERESA COELHO MOREIRA in "Direito do Trabalho - Relação Individual", Almedina, 2019, págs. 425 e segs.; quanto à admissão de condição resolutive no contrato de trabalho (desportivo) ver ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, "Direito do Trabalho", Almedina, 2009, págs. 335 e 336, ALBINO MENDES BAPTISTA, "Direito Laboral Desportivo, Estudos", vol. I, Quid Juris, Lisboa, 2003, p. 28/29 e JOÃO LEAL AMADO, Contrato de Trabalho Desportivo, 2ª edição, Almedina, 2023, págs. 157 a 161.

⁴³ JOÃO DE MATOS ANTUNES VARELA, "Das obrigações em geral", Volume II, 6.ª edição, Almedina, pág. 276; acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 12.11.2012, proc. 502/10.0TTVFR.P1, relator António José Ramos, consultado em www.dgsi.pt

⁴⁴ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, Direito do Trabalho, 17.ª Edição, Almedina, 2014 apud SARA CHIOLAS MESQUITA, ob. cit. pág. 50.

⁴⁵ Sobre o conceito de união ou coligação de contratos e as suas três categorias - união extrínseca, alternativa e com dependência - MÁRIO JÚLIO ALMEIDA COSTA, "Direito das

na lei espanhola onde o contrato de trabalho com pluralidade de trabalhadores se encontra expressamente regulado na *Ley de los Estatutos de los Trabajadores* (cfr. artigo 10.º, n.ºs 1 e 2 do Real Decreto Legislativo n.º 2/2015, de 23 de outubro).

No que toca ao futebol, a prática dita que, por princípio, se verifica a manutenção, durante várias temporadas, das mesmas equipas técnicas, tendo por base a confiança e o espírito de equipa existente entre todos os seus membros. Sucede que, no momento da transferência de um treinador principal para um novo clube este (por regra) continua a manter intacta a equipa que tinha no seu clube anterior, não sendo, aliás, raro ser esta uma das exigências que o mesmo faz aquando da sua contratação, sem que a nova entidade empregadora crie qualquer tipo de entrave à escolha da equipa técnica sugerida pelo treinador. O contrato de trabalho de grupo para a equipa técnica teria como finalidade vincular, através de um só contrato, os membros do grupo (v.g. adjuntos, massagistas, nutricionistas) à entidade empregadora, podendo a composição do lado dos trabalhadores ser (teoricamente) alterada, sem necessidade de consentimento da empregadora, apenas com uma notificação prévia. O treinador principal ocuparia a qualidade de chefe de grupo, fazendo a ponte com a equipa técnica e o empregador, facilitando nestes moldes a negociação e a fixação das condições contratuais (v.g. das remunerações dos vários membros da equipa, a comunicação entre empregador e os membros do grupo, entre o próprio treinador e a demais equipa técnica, para além de muitos outros aspetos). Esta circunstância colocaria o chefe de grupo numa posição privilegiada, atuando quase como se de uma entidade empregadora se tratasse; já do ponto de vista do empregador, a contratação de um conjunto de trabalhadores tomados num todo traria como principais vantagens a união de cada um dos membros, a confiança que

cada um dos trabalhadores tem (uns nos outros) pela bagagem desportiva e humana que o grupo possui, facilitando, nesta medida, o cumprimento dos objetivos delineados pela direção da sociedade desportiva ou do clube antes do início da época desportiva e no decurso da mesma.

Por sua vez, a crescente evolução, exigência e especificidade do treino desportivo e da competição requer a contratação de especialistas que, em conjunto, se propõem alcançar as metas e os objetivos traçados no início das épocas desportivas tendo em vista o sucesso desportivo da equipa e, claro está, o correspondente e desejado encaixe financeiro do clube. Por tal motivo, a possibilidade de contratação em grupo do staff técnico no âmbito da atividade desportiva é susceptível de aportar diversas vantagens para o empregador e a equipa técnica, trazendo do ponto de vista contratual certeza e segurança jurídica para a relação, quer para os atletas que beneficiam dos conhecimentos de um grupo composto por um treinador principal e seus adjuntos com tarefas especializadas e diferenciadas entre eles.⁴⁶

Afigura-se, assim, existirem razões para ser ponderada e debatida a consagração legal da figura da pluralidade de trabalhadores no âmbito da atividade desportiva, nomeadamente, com especial acuidade, na composição do staff técnico da equipa, desde logo, tendo por base os exemplos existentes na legislação de outros países europeus.

⁴⁶ JOSÉ DELGADO RUIZ in "Revista de información laboral - El contrato de grupo, trabajo pendiente", n.º 3, 2018, págs. 27 a 49; acórdão do Tribunal Superior de Justicia de Navarra, proc. n.º 560/2016, de 30 de janeiro de 2017, relatora Maria del Carmen Arnedo Diez - "No ocurre lo mismo cuando nos referimos al "contrato de grupo" (artículo 10.2 ET). En este contrato sí existe una única contratación y su particularidad reside en que la parte trabajadora es plural. De este modo, el contrato de grupo es una modalidad contractual en la que el empresario no contrata a un trabajador aislado, sino a un grupo de trabajadores considerado en su totalidad (SSTSJ Cataluña 29/04/2005 (rec. 9811/2004) y Canarias 23/03/1999 (rec. 52/1999). Precisamente por la existencia de un único contrato, el empresario pacta aquél con el grupo, grupo éste representado por quien actúe como jefe del mismo. De esta manera la relación empresario-jefe de grupo (representante) es una relación directa, colocándose este último en una posición intermedia entre el empresario y los trabajadores del grupo, mientras que la relación entre el empresario y los trabajadores integrantes del grupo no deja de ser una relación indirecta que se articula a través del representante."

Obrigações", 5.ª Almedina, pág. 304 e 305, JOÃO DE MATOS ANTUNES VARELA, "Das Obrigações em Geral", Vol. I, 10.ª Edição, Almedina, 2000, pág. 279 e LUÍS MENEZES LEITÃO, "Direito das Obrigações", Vol. I, 15.ª Edição, Almedina, pág. 209; acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa, de 16 de novembro de 2016, proc. n.º 473/15.7T8LSB.L1-2, relatora Ondina Carmo Alves e de 27 de outubro de 2021, proc. n.º 3787/19.3T8FNC.L1-4, relatora Albertina Pereira.

⁴² VICTOR HUGO VENTURA, "Pode um treinador ser despedido por justa causa desportiva", in "Estudos de Direito do Desporto",

7. soluções de direito comparado

Seguindo o roteiro a que nos propusemos com a elaboração do presente escrito, entendemos que é merecido um olhar *en vol d'oiseau* do que sobre a temática em causa se vem fazendo lá por fora, designadamente em Espanha, em França e na Itália.

a) o caso espanhol

Foi publicada no final do ano de 2022 a Ley 39/2022, de 30 de diciembre, Ley del Deporte, que entrou em vigor no dia 1 de maio de 2023. O diploma em causa veio definir, entre outros, as *Personas deportivas* (artigo 19) - qualquer pessoa singular que, de forma individual ou em grupo, pratique actividade física ou desporto nas condições estabelecidas no artigo 2.1. - *os Profesionales del arbitraje de alto nivel* (artigo 37) - os árbitros e juizes desportivos poderão ser declarados de alto nível quando, exercendo as funções em competições desportivas internacionais ou estaduais nas quais participem desportistas e técnicos ou treinadores de alto nível, cumpram os requisitos que se estabeleçam regulamentariamente - e o *Personal técnico deportivo* (artigo 38) - aquelas pessoas, treinadores ou treinadoras, que disponham de título oficial para o ensino desportivo de regime especial ou equivalente de acordo com a legislação vigente, exercendo, quanto a equipas e desportistas, as funções necessárias para o desenvolvimento do treinamento desportivo orientado para a obtenção e manutenção do rendimento desportivo e a participação em competições de cada modalidade ou especialidade desportiva, velando por sua segurança e saúde e integridade física na prática desportiva.

Por sua vez, aquele mesmo diploma veio estabelecer que as *competiciones profesionales* são aquelas organizadas no seio de uma federação desportiva e consideradas como tal em função da existência, entre outros, do regime laboral e de ingresso dos treinadores, árbitros e/ou juizes da competição (cfr. artigo 83).

Quanto aos direitos e deveres das *personas deportistas* previstos na Ley del Deporte os mesmos serão regulados através do *Estatuto del Deportista* (cfr. disposição final quinta). Já quanto aos *profesionales del deporte*, o Governo teria de ter apre-

sentado, até ao dia 30 de junho de 2023, às Cortes Gerais, um projeto de lei destinado a regular o exercício das profissões do desporto, estabelecendo os direitos e obrigações daqueles profissionais e os requisitos para o seu desenvolvimento, reservando a atividade aos licenciados em Educação Física e em Ciências da Atividade Física e do Desporto, passando os profissionais a ser denominados educadores físicos desportivos, projeto esse que ainda não foi apresentado.

Este novo quadro legal veio estabelecer, de forma expressa e nos termos acima descritos, um enquadramento autonomizado da atividade de treinador desportivo (o *profesional del deporte*), reconhecendo a sua especificidade através da submissão a uma regulamentação diferenciada para, dessa forma, se por cobro às dúvidas e divergências jurisprudenciais e doutrinárias que, também no país vizinho, são conhecidas sobre a moldura contratual da relação dos treinadores desportivos com os clubes ou as sociedades desportivas.

Na realidade, o Real Decreto 594/1994, de 8 de abril relativo às *enseñanzas y títulos de los Técnicos Deportivos* não oferecia a definição de treinador desportivo - como sucede agora por via da Ley del Deporte - pois regulamentava apenas os aspetos relativos à formação profissional destes atores desportivos. Aquele diploma viria a ser revogado e substituído pelo Real Decreto 1913/1997, de 19 de dezembro - que regulava o aspeto formativo da atividade de treinador, entretanto, revogado com a publicação do Real Decreto 1363/2007, 24 de outubro -, tal como sucede para os técnicos especializados na área do futebol e do futsal, através do Real Decreto 320/2000, de 3 de março. MARIA NIEVES MORENO VIDA referia que o artigo 2.1º da *Ley del Estatuto de los Trabajadores*⁴⁷ tipifica as relações laborais consideradas "especiais", pugnando pela necessidade de criação de uma lei autónoma para a sua regulação⁴⁸. Tal como acontece no nosso ordenamento jurídico, em Espanha também se regulam determinadas relações jurídicas específicas, devido a certas características intrínsecas da

⁴⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre

⁴⁸ Comentário de MARIA NIEVES MORENO VIDA, in "Comentario al Estatuto de los Trabajadores", da autoria de MANUEL R. ALARCÓN CARACUEL, 1998, Editorial Comares, pág. 69.

atividade em causa que se mostram diferentes daquelas previstas no regime laboral comum dos trabalhadores, designadamente quanto ao objeto da prestação e a posição do sujeito que realiza a atividade no âmbito da relação laboral. Este quadro de relações jurídicas especiais deu, então, origem a uma querela doutrinal no país vizinho, no sentido de se saber por que regime legal era regulada a atividade dos treinadores desportivos - tal e qual como, ainda hoje, acontece no nosso ordenamento jurídico. Colocava-se a seguinte questão: podem-se equiparar os técnicos desportivos a "pessoal de alta direção ou chefia" ou a desportivas profissionais por via da Ley del Estatuto de los Trabajadores (alíneas a) e d) do artigo 2.1.)? Enquanto uns autores concluíram que os treinadores desportivos por não praticarem desporto, competindo-lhe apenas transmitir as regras técnicas e instruções no treino e na competição não podiam caber no conceito de desportistas profissionais e que, por essa razão, mantinham uma relação laboral comum com o clube (SAD)⁴⁹, outros consideravam possível a inclusão dos treinadores desportivos naquele diploma, sendo exemplo disso MIGUEL CARDENAL CARRO⁵⁰. Assistiu-se, por isso, à prolação de decisões judiciais contraditórias ao longo do tempo, quer no sentido de incluírem o técnico desportivo no pessoal de direção, de alta chefia, quer, também, no sentido de lhes ser aplicável o regime dos desportistas profissionais, que, ainda, no sentido de se entender estar aquela relação contratual submetida ao direito laboral comum.

Por sua vez, no que concerne à contratação de trabalhadores em grupo, figura que, como vimos, está regulamentada no ordenamento jurídico espanhol, poucos são os que a utilizam. A contratação

⁴⁹ JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ AVILÉS, "Calificación de la relación laboral del personal técnico de un club o Sociedad Anónima Deportiva", artigo consultado em <http://www.kirolan.org/Documentos%20Observatorio/Doctrina%20Calificacion%20de%20la%20relacion%20laboral%20del%20personal%20tecnico%20de%20un%20club%20o%20Sociedad%20Anonima%20Deportiva.pdf>, no qual são identificadas decisões dos Tribunais espanhóis, umas acolhendo o entendimento do autor, outras considerando que agentes desportivos, como o preparador físico ou o treinador, devem ser equiparados aos desportistas profissionais.

⁵⁰ MIGUEL CARDENAL CARRO, "Deporte y Derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional", Universidad de Murcia, Murcia, Editum, 1996.

de trabalhadores em grupo em Espanha tem caráter residual, sendo que o recurso à referida modalidade contratual, bem como a interpretação da norma do artigo 10.º da Ley del Estatuto de los Trabajadores, vieram gerando dúvidas, evidenciadas nos diferentes casos que foram sendo levados a tribunal e nas decisões contraditórias entre si que foram neles tomadas. Ao longo dos anos a jurisprudência e doutrina espanholas não encontraram uma posição convergente sobre o tema em causa, pretextando, dessa forma, a criação de um regime autónomo, especificamente pensado para integrar a atividade do treinador desportivo - *personal técnico deportivo* - como sucedeu com a recente Ley del Deporte.

Uma nota final quanto ao facto de as profissões desportivas se regerem sobretudo por legislação aprovada pelos parlamentos e governos autónomos, sendo que, de acordo com a Constituição Espanhola, não obstante ter o Estado central poderes para emanar normas, como sucedeu com a Ley del Deporte, a competência sobre matéria de desporto é *autonómica*.⁵¹

b) o caso francês

O grande evento legislativo relativo ao mundo do desporto francês foi a publicação, no ano de 2004, do *Code du Sport* - diploma que reúne as regras sobre a forma como se organiza o desporto em França e sendo composto por duas partes: uma legislativa (cfr. artigos L100 - L425-12) e outra regulamentar (cfr. artigos R112-1 - R422-4). Este diploma pretende demonstrar a importância que o desporto desempenha, quer a nível da educação, como também da cultura, da integração, da vida em comunidade e da saúde, regulando ao pormenor aspetos intrínsecos a cada ramo da área do desporto e às várias entidades/organismos que o promovem.

Em relação ao treinador desportivo - que é o que aqui nos (pre)ocupa - este aparece, em primeiro lugar, no Título II do Livro II da parte legislativa (cfr. artigo L222-2 n.º 2) - onde encontramos uma definição ampla das suas funções, isto é, "*cuja atividade principal e remunerada tem que ver com a*

⁵¹ Consultado em www.consejo-colef.es/regulacion-autonomica

preparação e o enquadramento da atividade desportiva ou de vários desportistas profissionais, numa ótica de subordinação jurídica com uma associação desportiva ou uma sociedade", nela se incluindo todos os que têm como objetivo a preparação e o enquadramento dos seus atletas.

No ordenamento jurídico francês estão expressamente previstas normas que se referem a figura do treinador desportivo, o que, nesse aspeto, também acontece em Portugal, embora não de forma uniforme, através do regime jurídico de acesso e do exercício à atividade de treinador (Lei n.º 40/2012), bem como do regime jurídico da formação desportiva (DL n.º 407/99), sendo que o RJCTPD regula apenas o contrato de trabalho do praticante desportivo, o contrato de formação desportiva e, ainda, o contrato dos empresários desportivos.

O *Code du Sport* determina que a lei laboral comum – o *Code du Travail* – é ainda aplicável aos treinadores profissionais (cfr. artigo L 222-2-1) – norma que se assemelha ao nosso artigo 3º da Lei n.º 54/2017, que manda aplicar a título subsidiário as normas gerais previstas no Código do Trabalho. O artigo L 222-2 n.º 3 tutela a figura dos desportistas e treinadores profissionais na sua generalidade, contribuindo para uma crescente equidade nas competições desportivas, prevendo que o contrato de trabalho celebrado entre o treinador e um clube é a termo certo.

Além desse aspeto, são várias normas do *Code du Sport* que mencionam a figura do treinador desportivo, consagrando nomeadamente o facto de ter de possuir um diploma específico para poder exercer a sua função (cfr. artigos L 212-1 e L212-2), de não ter sido punido pela prática de um determinado crime (cfr. artigos L 212-9), de ter de declarar perante a entidade administrativa competente a sua atividade profissional, transmitindo a ideia de licitude da atividade exercida (cfr. artigo L 212-11) e de o treinador desportivo apresentar um certificado médico válido que lhe permita exercer as suas funções enquanto treinador (cfr. artigo A 212-178).

No essencial, o regime pensado em França para a figura do treinador desportivo viabiliza e garante

a regulamentação desta atividade, proporcionando, assim, certeza, estabilidade e segurança jurídica nas relações que o mesmo estabelece com os clubes. Em suma, o *Code du Sport* é um diploma de âmbito geral, aplicável também aos treinadores de todas as modalidades desportivas, pensado para a proteção dos seus direitos e garantias como trabalhadores.

c) o caso italiano

O legislador italiano optou por estabelecer, no ano de 2021, num diploma autónomo as regras gerais sobre o exercício da atividade das diferentes entidades desportivas profissionais e amadoras, bem como sobre a relação de trabalho desportivo, nelas abrangendo expressamente os *tecnici*, de entre os quais se encontram os treinadores (profissionais e amadores).⁵² O Decreto Legislativo 28 febbraio 2021 n. 36 prevê, assim, os casos de *rapporto di lavoro sportivo nei settori professionistici*, em que a relação contratual entre as partes é de trabalho subordinado (cfr. artigo 27.º) e de *rapporto di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo*, em que a relação contratual se presume ser de trabalho autónomo (cfr. artigo 28.º), como é o caso quando o treinador preste a sua atividade num período que não exceda vinte e quatro horas por semana, excluindo o tempo de participação no evento desportivo, bem como quando a prestação objeto do contrato seja realizada do ponto de vista técnico-desportivo, em conformidade com os regulamentos das federações desportivas nacionais, das modalidades desportivas associadas e dos organismos de promoção desportiva, incluindo os paraolímpicos. Por sua vez, o contrato de trabalho subordinado a ser celebrado com o *lavoratore sportivo*⁵³ deve ser obrigatoriamente reduzido a escrito

⁵² Artigos 1.º e 17.º do Decreto Legislativo 28 febbraio 2021, n. 36

⁵³ Art. 25, 1 È *lavoratore sportivo* l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo a favore di un soggetto dell'ordinamento sportivo iscritto nel Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, nonché a favore delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate, degli Enti di promozione sportiva, delle associazioni benemerite, anche paralimpici, del CONI, del CIP e di Sport e salute S.p.a. o di altro soggetto tesserato. È *lavoratore sportivo* ogni altro tesserato, ai sensi dell'articolo 15, che svolge

sob pena de nulidade, podendo – não devendo – ser celebrado a termo não superior a cinco anos, sendo permitida a sucessão de contratos a termo entre as mesmas pessoas, sendo-lhe supletivamente aplicadas as regras do contrato de trabalho (cfr. artigo 26.º, n.º 2 e 27.º, n.º 4). Acresce que os treinadores desportivos são obrigados a respeitar as regras estabelecidas, entre outras, pela federação internacional e nacional ou pelo organismo de promoção desportiva a que pertencem (artigo 17.º, n.º 2). Saliente-se, ainda, que nos termos do referido diploma, em tudo o que não estiver nele regulado, aplicam-se às relações de trabalho desportivo, no que forem compatíveis, as normas legais relativas às relações de trabalho na empresa, incluindo as de natureza previdencial e fiscal (artigo 25.º, n.º 5).

No ordenamento jurídico italiano a opção foi, portanto, a de estabelecer as regras gerais destinadas a regular as relações que emergem entre os vários agentes desportivos no âmbito da prática desportiva, relegando para legislação avulsa ou para as entidades federativas ou associativas, bem como para as autoridades governamentais e administrativas da área do trabalho e do desporto, a regulamentação específica de cada uma das atividades, designadamente quanto aos requisitos para acesso às mesmas, bem como quanto ao modelo de contrato de trabalho subordinado do *lavoratore sportivo*, entre outros, dos treinadores.

d) a posição da Fédération Internationale de Football Association

A FIFA não criou um diploma específico para regular a atividade dos treinadores de futebol, estando esta prevista no *FIFA Regulations on the Status and Transfer of the Players* (RSTP) – um diploma que, no essencial, é destinado à regulação da atividade profissional dos jogadores de futebol. Na última edição do predito diploma, datada de outubro

verso un corrispettivo a favore dei soggetti di cui al primo periodo le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti tecnici della singola disciplina sportiva, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale. Non sono lavoratori sportivi coloro che forniscono prestazioni nell'ambito di una professione la cui abilitazione professionale è rilasciata al di fuori dell'ordinamento sportivo e per il cui esercizio devono essere iscritti in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali.

de 2022, encontramos uma definição de treinador (cfr. ponto 28 das Definições): “Uma pessoa singular empregada numa ocupação específica do futebol por um clube profissional ou associação cujas:

- i. obrigações laborais consistam em uma das seguintes: treino de jogadores; seleção de jogadores para partidas e competições; escolhas táticas durante partidas e competições; e/ou
- ii. emprego exija a posse de uma licença de treinador de acordo com a regulamentação nacional ou continental.”

A FIFA não faz distinção entre os vários tipos de treinadores (adjuntos, de guarda-redes, entre outros), algo que, atendendo à letra da norma, parece ser propositado, uma vez que se começa por definir um treinador como sendo uma “pessoa singular empregada numa ocupação específica do futebol (...)”. Todavia, apesar de a FIFA prever a regulação da categoria dos treinadores, num diploma que se destina aos jogadores, autonomizou as regras relativas aos treinadores em anexo próprio: na redação atual do RSTP, as regras relativas ao emprego do treinador vêm definidas no Anexo 2 daquele diploma, intitulado *Rules for the employment of coaches*. As normas do referido anexo incluem questões relativas à clareza na forma dos contratos de trabalho (cfr. artigo 2.º), à estabilidade contratual (cfr. artigos 3.º, 4.º, 5.º e 6.º), aos pagamentos em atraso devidos aos treinadores (cfr. artigo 7.º) e à execução de decisões pecuniárias (cfr. artigo 8.º).

O objetivo da FIFA com esta previsão regulamentar foi o de fornecer aos treinadores de futebol uma moldura regulatória mínima que oferecesse um maior grau de segurança jurídica nas relações laborais entre os treinadores e os clubes ou as sociedades desportivas, assim como o de facilitar o trabalho dos órgãos jurisdicionais da FIFA em disputas que envolvam aqueles, atribuindo ao *Players' Status Chamber* (PSC) a competência para a sua resolução.

8. alguma jurisprudência nacional

A jurisprudência nacional tem feito o percurso que acima já sinalizamos quanto à caracterização da relação contratual do treinador desportivo

com o clube ou a sociedade desportiva, pendendo a maioria das decisões que vêm sendo proferidas pelos Tribunais Superiores no sentido de lhe serem aplicadas, por via da analogia (cfr. artigo 10.º do Código Civil), as regras previstas no RJCTPD, concretamente quanto a tratar-se de um contrato de trabalho - e não de um contrato de prestação de serviços - que deve ser reduzido a escrito e celebrado a termo, sem necessidade de apresentação de justificação para o efeito. Assim sendo, atenta a utilidade da sua sistematização tendo em vista o objetivo que pretendemos com o presente artigo, deixamos registada, em jeito de destaque e com uma breve súmula do seu teor, uma curta seleção de jurisprudência, em ordem cronológica crescente, tendo os acórdãos sido consultados em www.dgsi.pt, com exceção do acórdão do STJ, de 10.07.2008, publicado na CJ 2008, Tomo II, pág. 295 e do acórdão do TRP, de 27.03.2000, cujo sumário está publicado no BMJ, 495, 2000, pág. 361.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 27 de março de 2000, processo n.º 0040164, relator Machado da Silva

No presente caso discutia-se a contratação a termo de um treinador sem motivo justificativo do mesmo, entendendo este que o contrato se devia, por essa razão, converter num contrato sem termo. O Tribunal considerou que não era de aplicar ao contrato de trabalho celebrado entre um treinador de futebol e o clube o RJCTPD, na medida em que este não é um praticante desportivo, mas sim um agente desportivo. Nestes termos, entendeu o Tribunal que se estava perante um contrato de trabalho a termo nulo em face da ausência de motivo justificativo, aplicando-se, assim, as normas do Código do Trabalho e dando provimento referida pretensão do treinador.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 24 de janeiro de 2007, processo n.º 06S1821, relator Mário Pereira

O acórdão, em que são partes um treinador de voleibol e o clube onde este prestava a sua atividade, debruçou-se sobre a questão de aplicar ou não o RJCTPD ao contrato de trabalho celebrado entre as partes, por este não ter sido reduzido a escrito, concluindo que não ser de aplicar, pelo me-

nos diretamente, aquele diploma ao caso concreto, na medida em que não é de qualificar o treinador desportivo como praticante desportivo nos termos e para os efeitos daquele regime legal.

O STJ assumiu a existência de uma lacuna de previsão, na medida em que o legislador admite as especialidades da atividade dos agentes desportivos, inclusive do treinador, bem como a dificuldade que existe em aplicar o regime laboral comum a estas relações contratuais, tendo-se socorrido para o caso *decidendum* do disposto no artigo 10.º do Código Civil para decidir pela aplicação não de todo o RJCTPD, mas apenas das normas em que a sua *ratio legis* coincida com a situação concreta órfã de regulamentação.

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

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12 de setembro de 2007, processo n.º 06S4107, relatora Maria Laura Leonardo

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

Entendeu o Supremo Tribunal de Justiça que o regime aplicável seria o plasmado no RJCTPD, em prejuízo das normas gerais do Código do Trabalho ou do disposto no referido CCT, por ter considerado que inexistia uma previsão legal que se aplicasse aos contratos de trabalho celebrados entre os clubes e outros agentes desportivos, que não os praticantes, entendendo, nestes termos, que seria de aplicar o regime do RJCTPD através da figura da integração da lei, prevista no artigo 10.º do Código Civil.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 10 de julho de 2008, processo n.º 07S3660, relator Mário Pereira

Em causa estava o pedido de um treinador para a conversão de um contrato de trabalho a termo

num contrato de trabalho por tempo indeterminado.

O Supremo Tribunal de Justiça, mais uma vez, não qualificou o treinador desportivo como praticante desportivo, na medida em que o RJCTPD, ao reconhecer as especificidades concretas do estatuto do praticante desportivo, determina que o contrato de trabalho seja celebrado a termo. O mesmo Tribunal reconheceu, contudo, a falta de regulação específica para os contratos de trabalho que abrangem os restantes agentes desportivos (como sucede com os treinadores), recorrendo, assim, à integração nos termos do artigo 10.º do Código Civil para aplicar ao caso concreto o RJCTPD assente na semelhança das razões justificativas da regulamentação do referido regime. O Tribunal concluiu, então, que não seria necessário invocar o motivo justificativo da cessação do contrato, pelo que este deve caducar verificando-se o seu termo, não havendo lugar à renovação automática, como acontece no regime laboral comum.

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

Neste caso o pedido do treinador assentava na conversão do contrato de trabalho a termo num contrato de trabalho por tempo indeterminado e na nulidade do seu despedimento.

O STJ confirmou a decisão que havia sido proferida pelo Tribunal da Relação de Lisboa (11 de novembro de 2009, processo n.º 3987/03.8TTLSB.L1-4, relatora Isabel Tapadinhas), que considerou que o treinador desportivo não deve ser qualificado como praticante desportivo e que, por esse motivo, não serão diretamente aplicáveis as normas do RJCTPD.

Por outro lado, o Tribunal afirmou ainda que não seriam aplicáveis as normas do regime laboral comum apenas por não haver legislação específica para os contratos celebrados entre os treinadores desportivos e os clubes, pois considerou que existia uma verdadeira lacuna no que respeita à previsão normativa para a atividade desportiva, que assume contornos especiais e, por isso, não poderá enquadrar-se no domínio do Código do Trabalho.

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

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 12 de janeiro de 2011, processo n.º 633/08TTALM.L1-4, relatora Albertina Pereira

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

Uma vez que não havia sinais claros da existência do poder de direção e do poder disciplinar do município face à atividade prestada pelo treinador de natação, atendendo ao facto de este se fazer substituir quando não conseguia comparecer nas aulas, não existindo o pagamento de subsídios de férias e Natal, entendeu o Tribunal não estarem reunidos os requisitos da existência de um contrato de trabalho, optando por qualificar o vínculo existente entre ambos como sendo de prestação de serviços.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 12 de julho de 2017, processo n.º 4725/15.8T8MTS.P1, relator Jerónimo Freitas

Neste acórdão está em causa a figura do treinador de futebol adjunto, assentando o diferendo no facto de existir no contrato de trabalho celebrado entre este e o clube, uma cláusula com uma condição resolutiva que estipulava que o referido contrato seria válido enquanto se mantivesse o contrato de trabalho celebrado entre o treinador principal e o clube.

Entendeu o Tribunal que ao caso seria aplicável o RJCTPD, por aplicação da regra da integração, prevista no artigo 10.º do Código Civil, sendo esta cláusula resolutiva válida nos termos e para os efeitos da referida lei, desde logo, pelo facto de a mesma poder também aproveitar ao treinador-adjunto.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 11 de novembro de 2019, proc. n.º 3987/03.8TTLSB.L1, relatora Isabel Tapadinhas

Estava em causa o contrato a termo celebrado entre um treinador e uma SAD, reclamando aque-

le a sua nulidade por inexistência de justificação para a sua celebração. O Tribunal reconheceu que o treinador não pode ser qualificado como um praticante desportivo e que a ausência de regulamentação da atividade de treinador não determina a aplicação *tout court* das regras gerais do contrato de trabalho. Nesse sentido, o Tribunal decidiu que existia uma lacuna na lei, pelo que, recorrendo às regras de integração previstas no artigo 10.º do Código Civil, mandou aplicar a lei do contrato de trabalho do praticante desportivo, então, em vigor (Lei n.º 28/98, de 26 de junho), sendo o contrato de trabalho celebrado obrigatoriamente a termo, sem necessidade de justificação para o efeito.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 15 de janeiro de 2020, proc. n.º 19917/18.T8LSB. L11-4, relator Leopoldo Soares

O Tribunal confirmou uma decisão de primeira instância que havia declarado ser aplicável, por via da analogia, o RJCTPD a um contrato celebrado entre um clube e um treinador de atletismo.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 27 de outubro de 2021, proc. n.º 3787/19.3T8FNC. L1-4, relatora Albertina Pereira

Tratou-se de um contrato de trabalho que havia sido celebrado entre um treinador-adjunto de futebol e uma sociedade desportiva, nos termos do qual aquele se obrigou a prestar a sua atividade sob direção e autoridade daquela sociedade, mediante retribuição, em jogos oficiais ou particulares, bem como na direção dos treinos de apuramento técnico, tático ou físico, concentrações e deslocações e outras atividades de formação técnica e informativa. O Tribunal submeteu o referido contrato às regras do RJCTPD, por via da analogia, declarando que o referido treinador-adjunto tinha sido ilicitamente despedido por ausência de justa causa. Para o efeito, o Tribunal recusou a argumentação da entidade empregadora no sentido de existir uma união de contratos ou coligação quando existe uma pluralidade de contratos, pois, nas palavras do Tribunal, *“o facto de ter sido o treinador principal (...) a negociar com a Ré a contratação do Autor, dada a relação de confiança que com ele mantinha e de pretender que o mesmo fosse o treinador adjunto da Ré, inserindo-se ambos na restante equipa técnica*

já constituída, não nos permitem de modo algum concluir pela existência de uma união de contratos entre o contrato do Autor e o do referido (...). Em parte alguma do contrato celebrado entre o Autor e a Ré se retira que o mesmo estivesse dependente das condições e vicissitudes (da sorte) do contrato celebrado entre esta e o dito treinador principal. Não há uma única referência (direta ou indireta) ao treinador principal, nem ao contrato deste com a Ré (cujos termos, aliás, se desconhecem), sendo certo que o vínculo de dependência dos contratos se retira da interpretação que se faça desses mesmos contratos. (...) Na ausência de outros elementos, é de entender que a Ré podia ter-se desvinculado do Autor e não do treinador principal (ou vice-versa), sem que o contrato do outro deixasse de fazer sentido. No presente caso, era, pois, possível fazer vigorar separadamente os aludidos contratos sem desprezar a vontade negocial das partes, não se demonstrando a existência de finalidade económica comum, nem a subordinação de um contrato ao outro.”

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 29 de março de 2023, proc. 2283/20.0T8FNC.L1.S1, relator Júlio Gomes

Neste caso discutia-se se era ou não exigida a forma escrita para o contrato celebrado entre uma sociedade desportiva e um treinador, concretamente se a existência daquele contrato estava sujeita a uma exigência de prova *ad substantiam* ou apenas *ad probationem*, uma vez que o disposto no artigo 110.º do Código do Trabalho prevê que o contrato de trabalho não depende de forma escrita, salvo quando a lei determina o contrário.

O Tribunal reconheceu que o treinador não é um praticante desportivo, que o RJCTPD não é aplicável na sua totalidade aos referidos contratos, que não existe lacuna atento o disposto na referida norma do Código do Trabalho, sendo que o artigo 6.º, n.º 2 do RJCTPD - *“O contrato de trabalho desportivo só é válido se for celebrado por escrito e assinado por ambas as partes.”* - é uma norma excepcional, logo insusceptível de aplicação analógica, pelo que não é aplicável a um contrato de trabalho celebrado com um treinador, o mesmo sucedendo com a cláusula 6.ª, n.º 1 do CCT celebrado entre a LPFP e a ANTF, pois este não se confunde

com a lei e só esta pode impor a forma escrita em detrimento da mencionada regra geral prevista no artigo 110.º do Código do Trabalho.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 19 de dezembro de 2023, proc. 2198/22.8T8VFR.P1, relator Néilson Fernandes

Estava em causa um litígio relacionado com a cessação de um contrato celebrado entre um clube e um treinador amador de futebol e a reclamação por este de créditos laborais, tendo o Tribunal decidido que se aplicava por analogia o RJCTPD, citando uma decisão do STJ (de 25.06.2015, processo n.º 3345/11.0TTLSB.L1.S1, relator Fernandes da Silva), segundo a qual o RJCTPD *“não constitui um regime jurídico excepcional, mas antes um regime especial de contrato de trabalho subordinado, nada impedindo, pois, a sua aplicação analógica a contratos de trabalho a termo certo, celebrado entre um clube e um treinador, válidos e perfeitamente autónomos entre si, cujo termo, uma vez alcançado, faz operar, sem mais, (isto é, sem necessidade de qualquer comunicação das partes), a sua caducidade.”*

9. uma proposta de solução

Em jeito de conclusão resta-nos apontar aquela que entendemos dever ser a solução a consagrar pelo nosso legislador para enquadrar juridicamente a relação contratual com os treinadores desportivos (profissionais ou amadores) e os membros da sua equipa que prestem, mediante retribuição (pouca, alguma ou muita), a sua atividade a uma pessoa singular ou coletiva que promova ou participe em modalidades desportivas profissionais ou não profissionais, no âmbito de sua organização e sob a sua autoridade e direção. Na realidade, (i) o facto de o legislador nacional ter, desde o ano de 1998, optado por concentrar num único diploma - então a Lei n.º 28/98, hoje a Lei n.º 54/2017 - as regras relativas ao contrato de trabalho do praticante desportivo, nele prevendo aquelas que atendem à especificidade e diferenciação da relação laboral que lhe está subjacente, (ii) a posição que vem sendo trilhada pela doutrina e a jurisprudência no sentido, claramente maioritário, de fazerem aplicar o RJCTPD às relações contratuais entre o traba-

lhador e o clube ou sociedade desportiva e, ainda, (iii) os motivos que acima descrevemos e que consentem seja dado um tratamento igualmente especial às relações contratuais que se estabelecem entre os clubes e o pessoal técnico desportivo (na acepção da *Ley del Deporte*), afigura-se-nos que a inclusão dos treinadores e restantes membros do *staff* técnico naquele diploma seria a solução adequada, integrada e lógica para a criação de um regime jurídico específico e autonomizado como julgamos que se impõe para a sua atividade. Entendemos, também, dever ser, pelas razões que aqui apontámos, ponderada a consagração no mesmo diploma do regime da pluralidade de trabalhadores como uma possível opção contratual para compor a relação laboral com os técnicos (aqui na acepção do Decreto Legislativo n. 36) e os clubes ou sociedades desportivas.

Conhecemos a posição da Comissão responsável pelo projeto de revisão da Lei n.º 28/98, de 26 de junho, segunda a qual *“quanto aos treinadores, entendeu-se que o preenchimento da lacuna hoje existente na nossa lei carece de um regime jurídico próprio autónomo do aplicável ao praticante desportivo, que atenda à grande diversidade e complexidade das relações estabelecidas entre os treinadores e as respetivas entidades empregadoras. Será tarefa, decerto, para uma outra Comissão, especificamente criada para esse efeito.”* Com o devido respeito pela posição em causa, volvidos sete anos da entrada em vigor da Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, a jurisprudência e a doutrina nacional já testaram (como já tinham testado por altura dos dezanove anos de vigência da Lei n.º 28/98) as virtudes da sua aplicação às relações contratuais estabelecidas com o treinador desportivo, vindo tal opção a ser acolhida com naturalidade pela generalidade da comunidade desportiva e do público. Tenham-se, ainda, em consideração as opções legislativas recentemente seguidas em Espanha e em Itália e a afinidade destes países com o caso português, desde logo do ponto de vista cultural e comportamental. Por último, se a atividade do empresário desportivo se encontra regulada no referido diploma, por maioria de razão, nele deve ser incluída a regulamentação do treinador desportivo.

Assim sendo, não nos parece haver necessidade de ser implementado um regime próprio para atividade do treinador desportivo, sem prejuízo de a mesma se diferenciar da do praticante desportivo, quer quanto à longevidade profissional, quer quanto à maior incidência intelectual (e menos física) do seu desempenho profissional, quer quanto ao seu valor como ativo patrimonial (o badalado “passe”), características que o legislador deverá deixar previstas na Lei n.º 54/2017 (v.g. a pluralidade de trabalhadores ou a possibilidade de resolução do contrato com aviso prévio), o qual se passaria a denominar de Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo.

A solução que propomos permite trazer segurança, estabilidade e uniformidade às relações contratuais que aqui nos ocuparam, consentindo que, dessa forma, se acabem as incertezas quanto a saber se é ou não válido o recurso à analogia, se o contrato é ou não obrigatoriamente celebrado a termo, se é ou não válida a aposição de uma condição resolutiva, se há ou não lugar a compensação por caducidade do contrato, entre outras.

Em jeito de conclusão, esperemos que as notas que aqui deixámos, tal como a muito relevante produção doutrinária e jurisprudencial citada ao longo deste texto, que nos apoiou e também inspirou no alinhar das ideias partilhadas, ajudem a apontar e, claro, a assentar caminho no sentido da criação de uma regulamentação específica, conforme acima se sugere, para a atividade do treinador desportivo e membros da sua equipa. Aguardemos, assim, por (breves) notícias do nosso legislador!

Porto, 6 de fevereiro de 2024

Referências bibliográficas

ALBINO MENDES BAPTISTA

“Treinadores profissionais: aplicação do regime laboral comum ou do regime dos praticantes desportivos - duas maneiras simplistas de ver a mesma realidade?”, in Estudos Dedicados ao Professor Doutor Luis Alberto Carvalho Fernandes, Volume I, Universidade Católica Editora, 2011.

“Direito Laboral Desportivo, Estudos”, Vol. I, Quid Juris, Lisboa, 2003

ALEXANDRE MIGUEL MESTRE

“Desporto e União Europeia - Uma Parceria Conflituante?”, Coimbra Editora, 2002

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES

“Direito do Trabalho”, 18.ª edição, Almedina, 2017

ANTÓNIO NUNES CARVALHO

“Comentário ao acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24 de janeiro de 2007”, Revisto de Direito e de Estudos Sociais, III-IV, 2007

BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER

“Manual de Direito do Trabalho”, Rei Livros, 3.ª Edição, 2018

CHELDON LEITE DE SIQUEIRA

“Ius ubique trainandi - contrato de trabalho de treinador desportivo: crítica à contratação a termo”, Lisbon International Press, Lisboa, 2023

DIOGO SOARES LOUREIRO

“O regime jurídico-laboral dos treinadores de futebol - reflexões sobre o regime profissional”, Revista de Direito do Desporto, n.º 9, 2021

GONÇALO CARO

“Treinadores de futebol, “fora de jogo” laboral?” disponível em <https://direitocriativo.com/treinadores-de-futebol-fora-do-jogo-laboral/>

JOÃO LEAL AMADO

“Treinador de voleibol: entre o regime laboral comum e o regime especial do praticante desportivo?”, Questões Laborais, n.º 28, 2006

“O novo regime do contrato de trabalho desportivo e as «indenizações de transferência»”, Questões Laborais, n.º 12, 1998

“É o regime laboral comum aplicável aos contratos entre clubes e treinadores profissionais?”, Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 87, 2010,

“O andebol, o hóquei, o profissionalismo e o trabalho desportivo”, Questões Laborais, n.º 15, 2000

“Pode um jogador de voleibol ser um trabalhador por conta de outrem? (nótula ao Acórdão da Relação de Lisboa, secção cível, de 03.12.96)”, Prontuário de Direito do Trabalho, CEJ, Actualização n.º 53

“Contrato de Trabalho Desportivo”, 2.ª edição revista, Almedina, 2023

“Vinculação Versus Liberdade - [Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo]”, Coimbra Editora, 2002

“Jogar Futebol: um prazer que se paga ou se faz pagar?”, Revista de Direito do Desporto, n.º 4, 2020

JOÃO LEAL AMADO, MILENA SILVA ROUXINOL, TERESA COELHO MOREIRA, JOANA NUNES VICENTE E CATARINA GOMES SANTOS

“Direito do Trabalho - Relação Individual”, Almedina, 2019

JOÃO DE MATOS ANTUNES VARELA, “Das Obrigações em Geral”, Vol. I, 10.ª Edição, Almedina, 2000

JOSÉ ANTÓNIO FERNÁNDEZ AVILÉS

“Calificación de la relación laboral del personal técnico de un club o Sociedad Anónima Deportiva”, artigo consulta-

do em <http://www.kirolan.org/Documentos%20Observatorio/Doctrina%20Calificacion%20de%20la%20relacion%20laboral%20del%20personal%20tecnico%20de%20un%20club%20o%20Sociedad%20Anonima%20Deportiva.pdf>

JOSÉ DELGADO RUIZ

“Revista de información laboral - El contrato de grupo, trabajo pendiente”, n.º 3, 2018

JOSÉ EDUARDO FANHA VIEIRA, “Breve análise ao regime jurídico de acesso e exercício da actividade de treinador de desporto” in ALEXANDRE MIGUEL MESTRE (Coord.), “Compêndio de Direito do Desporto”, Gestlegal, Coimbra, 2021

JOSÉ MANUEL MEIRIM

“Comunidade Europeia e desporto”, Sub judice, n.º 8, Lisboa, 1994

Parecer sobre “Federações desportivas: sua natureza jurídica na jurisprudência”, Sub Judice, n.º 8, Lisboa, 1994

“Os treinadores de desporto”, in “O Desporto que os Tribunais Praticam”, Coimbra Editora, 2014

JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES

“Direito do Trabalho, Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora, 2007

LUÍS MENEZES LEITÃO

“Direito das Obrigações”, Vol. I, 15.ª Edição, Almedina

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO,

“Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV - Contratos e regimes especiais”, Almedina, 2019

MARIA JOÃO SOARES RIBEIRO

“O treinador nos tribunais”, Desporto & Direito, n.º 12, 2007

MARIA NIEVES MORENO VIDA

“Comentario al Estatuto de los Trabajadores”, da autoria de MANUEL R. ALARCÓN CARACUEL, 1998, Editorial Comares

MÁRIO JÚLIO DE ALMEIDA COSTA, “Direito das Obrigações”, Almedina, 5.ª Edição, Almedina

MIGUEL CARDENAL CARRO

“Deporte y Derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional”, Universidad de Murcia, Murcia, Editum, 1996

PEDRO MIGUEL HENRIQUES

“Treinadores Profissionais sem lei”, in Estudos de direito desportivo em homenagem a Albino Mendes Baptista”, Universidade Lusíada Editora, 2010

PEDRO PARDAL GOULÃO

“Contratação de Treinadores de Futebol - a natureza efémera como legitimação da ditadura do termo”, Desporto & Direito, n.º 12, 2007.

PEDRO ROMANO MARTINEZ

“Direito do Trabalho”, 8ª edição, Almedina, 2017

RICARDO NASCIMENTO

“Em busca de um regime jurídico-laboral específico aplicável ao treinador desportivo”, Revista de Direito e do Desporto, n.º 7, 2021

RUI VAZ PEREIRA

“Treinador Desportivo: regime jurídico precisa-se!”, Desporto & Direito, n.º 26, 2012

SARA CHIOLAS MESQUITA

“O vínculo jurídico-laboral do Treinador Desportivo”, Dissertação de Mestrado, ISCTE, Outubro de 2017

SORAIA QUARENTA

“Parente pobre e parente rico: ser um treinador desportivo em Portugal”, disponível em <https://www.bqadvogadas.com/parentepobre-e-parente-rico-ser-um-treinador-desportivo-em-portugal/>

VITOR HUGO VENTURA

“Estudos de direito de desporto”, Almedina, 2023

“O Regime do Contrato de Trabalho Desportivo”, Almedina, 2023,