

UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

O vínculo jurídico-laboral do treinador de futebol

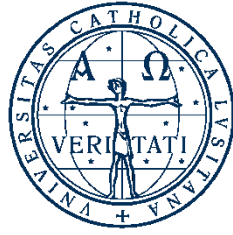
A particular figura da pluralidade de trabalhadores

Simão Gloaguen da Silva

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2022



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

O vínculo jurídico-laboral do treinador de futebol

A particular figura da pluralidade de trabalhadores

Simão Gloaguen da Silva

Sob a orientação do Professor Doutor João Carlos da Conceição Leal Amado

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2022

Esta obra é dedicada a todos os que nela intervieram,

Em especial aos meus Pais,

Ao meu Irmão,

À Majo,

A toda a minha família.

“Há força na calma.”

Angela Merkel

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer a todas as pessoas envolvidas neste trabalhoso processo que é o da elaboração de uma dissertação de mestrado, em especial à Universidade Católica do Porto (U.C.P) por me permitir o acesso a informações essenciais sobre o tema que ora desenvolvi, quer seja pela vasta bibliografia que a biblioteca armazena, quer seja pelos ilustres professores que lutam dia-à-dia para um ensino que se quer de excelência.

Ao Ex.mo Sr. Professor João Leal Amado, um grande obrigado por todo o cuidado, empenho e dedicação que demonstrou durante esta caminhada, ensinando-me a melhor forma de abordar certos aspetos relativos ao vínculo jurídico do treinador desportivo que desconhecia até à data.

Deixo ainda uma palavra de agradecimento muito especial aos meus pais, que estiveram sempre lá para mim, apoiando-me incondicionalmente; ao meu irmão; à Majo, que diariamente me dá a energia necessária para avançar; bem como a toda a minha família que, com palavras de apreço e amizade, me encorajaram a continuar nesta árdua tarefa de dissertar.

Por último, agradeço todo o carinho que o meu patrono de estágio, Dr. Miguel Ângelo Bismarck, me tem dado, possibilitando a conciliação do estágio profissional com a realização da dissertação.

O meu muito obrigado a todos!

RESUMO

Dúvidas não subsistem relativamente ao facto de, em Portugal, o futebol ser considerado o verdadeiro desporto-rei. Na verdade, como JOÃO LEAL AMADO bem refere, “*vivemos numa sociedade desportivista*”¹ – na qual o fenómeno desportivo está em constante *replay* nas nossas vidas quotidianas, pelo intermédio dos canais televisivos, dos jornais e outros meios de comunicação. O legislador português, como se depreende, tenta ao máximo acompanhar a evolução crescente que se faz notar no desporto, elaborando diversificados quadros legais que, mais tarde, iremos abordar melhor.

A Lei n.º 54/2017, de 14 de julho foi o último diploma que versou acerca do contrato de trabalho desportivo - contudo, veremos que este texto legal sofre de inúmeras falhas que esperamos um dia ver colmatadas por completo. Estas prendem-se nomeadamente com o facto de não contemplarem a figura do treinador desportivo, e em especial do treinador de futebol - tema que será o foco na dissertação em apreço.

Será nossa pretensão averiguar em que circunstâncias é que esta categoria de trabalhadores se irá vincular contratualmente. Será que existe um regime próprio e específico para eles? Em abono da verdade, é mister clarificar que, como em qualquer outra relação jurídico-laboral, deverá esta, pela sua especialidade, gozar de normas próprias, capazes de garantir a certeza segurança jurídica. De todo modo, inexistindo um regime específico para esta categoria de profissionais, tem-se observado (quer no seio da doutrina, quer na jurisprudência) a aplicação analógica do regime jurídico do praticante desportivo, regulado atualmente pela Lei n.º 54/2017, de 14 de julho.

Veremos de igual molde que a doutrina tem criticado fortemente o facto de subsumir o conceito de treinador desportivo ao regime jurídico do praticante desportivo, já que um treinador - seja de que modalidade for - não pratica a modalidade em apreço (pensemos no futebol por exemplo), encarando antes a figura de um verdadeiro professor diante os seus jogadores (esses sim, praticantes desportivos no verdadeiro sentido da palavra).

¹ Cfr. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*, Almedina, 2021, pág. 9.

Além desta discussão, iremos ponderar se a figura da “pluralidade de trabalhadores” (conceito ainda pouco conhecido no nosso ordenamento) tem aplicabilidade para a categoria dos técnicos de futebol, tendo sempre em conta, claro, o papel fulcral que o Direito Comparado desempenha.

O estudo das soluções jurídicas noutros ordenamentos – sobretudo naqueles que nos são mais próximos - é fundamental, de modo a inspirar-nos sobre uma determinada matéria. Nesta senda, teremos a possibilidade de ver que as soluções previstas noutros ordenamentos jurídicos europeus atinentes ao contrato de trabalho desportivo divergem tendencialmente das nossas, mas não deixam de ser interessantes quanto à sua aplicabilidade prática.

Na medida em que o papel do treinador desportivo, mormente o de futebol, tem vindo a ganhar mais relevo, o legislador terá que averiguar se a solução que está atualmente em vigor se encontra atualizada, ou então desfasada da realidade. É com a junção de todos os pequenos detalhes que nos são fornecidos, quer pela jurisprudência, quer pela doutrina ou o Direito Comparado, que o legislador estabelecerá um regime condizente com a atualidade.

Com efeito, e com base no presente estudo, equacionaremos a possibilidade de criação de um regime novo que abarque a categoria profissional dos treinadores de futebol, garantindo assim segurança e adequada aplicabilidade do Direito.

Palavras-chave: Lei n.º 54/2017; treinador desportivo; treinador de futebol; regime específico; pluralidade de trabalhadores; Direito Comparado.

ABSTRACT

There are no doubts about the fact that, in Portugal, football is considered the true king sport. What is certain is that, as JOÃO LEAL AMADO says, “we live in a sportive society” – in which the sports phenomenon is constantly being replayed in our daily lives, through television channels, newspapers and other media. The Portuguese legislator, as can be seen, tries as much as possible to keep up with the growing evolution that is noticeable in sport, drawing up diversified legal frameworks that we will later develop.

The law n.º 54/2017, of July 14th, was the last text that dealt with the sports employment contract - however, we will see that this legal text suffers from numerous flaws that, hopefully, will one day be completely filled. These are related in particular to the fact that they do not include the figure of the sports coach, a theme that will be the focus of the dissertation in question.

It will be our intention to find out in circumstances that this category of workers will be contractually bound. Is there a specific and proper regime for them? As a matter of fact, it is necessary to clarify that, as in any other employment relationship, it must, due to its specialty, enjoy its own rules, capable of guaranteeing legal certainty. In any case, since there is no specific regime for this category of professionals, it has been observed (both within the doctrine and in jurisprudence) the analogical application of the legal regime of the sports practitioner, currently regulated by Law n.º 54/2017, of the 14th of July.

We will also see that the doctrine has criticized the fact that we subsume the concept of sports coach in the legal regime of the sports practitioner, since a coach does not practice the modality in question (let us think of football for example), but faces the figure of a true teacher in front of his players (those yes, sports practitioners).

In addition to this discussion, we will consider if the figure of the “plurality of workers” (a concept still little known in our order) has applicability to the category of football coaches, always having in attention, of course, the central role that Comparative Law plays.

The study of legal solutions in other legal systems – especially those that are closest to us – is fundamental, in order to inspire us on a certain matter. In this way, we will be

able to see that the solutions provided for in other European legal systems concerning the sports employment contract tend to diverge from ours, but they are nonetheless interesting in terms of their applicability.

As the role of the sports coach, especially that of football, has become increasingly strong, the legislator will have to find out if the solution that is currently in force is up to date, or out of step with reality. It is with the addition of all the small details that are provided to us, whether by jurisprudence, doctrine or Comparative Law, that the legislator will establish a regime consistent with the present.

Indeed, and based on the present study, we will consider the possibility of creating a new regime that incorporates the professional category of football coaches, thus guaranteeing security and adequate applicability of the Law.

Keywords: *Law n.º 54/2017; sports coach; football coach; specific regime; plurality of workers; Comparative Law.*

ÍNDICE

Siglas e Abreviaturas.....	14
Notas de Leitura e Outras Referências.....	16
Introdução - Um olhar sobre o desporto atual	18
a) O Universo do Futebol e a Posição do Treinador.....	18
b) Inserção na Legislação Nacional da Figura do Treinador de Futebol.....	21
Capítulo I - A Lei n.º 54/2017, de 14 de Julho, considerada como especial face ao regime laboral comum?	24
Capítulo II – O estranho caso do treinador de futebol	29
a) Conceito do Treinador de Futebol.....	29
b) Enquadramento Jurídico.....	29
c) O Papel do Contrato Coletivo de Trabalho dos Treinadores de Futebol.....	34
Capítulo III – A figura da “pluralidade de trabalhadores” ou “contrato de trabalho de grupo”	36
a) O Regime dos Contratos de Trabalho dos Profissionais de Espetáculo.....	36
b) A Figura da Pluralidade de Trabalhadores no caso dos Treinadores de Futebol Profissionais.....	39
bb) O caso de um adjunto do treinador principal Sérgio Conceição (S.C)....	40
c) Necessidade de aplicar a figura da “pluralidade de trabalhadores” no caso das equipas técnicas.....	43

Capítulo IV – Perspetiva no Direito Comparado	45
a) Ordenamento jurídico francês.....	45
b) Ordenamento jurídico espanhol.....	48
Conclusões	53
Bibliografia	57
Bibliografia jurisprudencial	61

SIGLAS E ABREVIATURAS

- **A.** – Autor.
- **AA.** – Autores.
- **Ac** – Acórdão.
- **Al. (s)** – Alínea (s).
- **ANTF** – Associação Nacional de Treinadores de Futebol.
- **Art. (s).** Artigo (s).
- **BOE** – Boletim Oficial do Estado (*Boletín Oficial del Estado*).
- **BTE** – Boletim do Trabalho e Emprego.
- **CC** - Código Civil, aprovado pelo DL n.º 47344, de 25 de novembro de 1966, com as suas subseqüentes alterações.
- **CCT** - Contrato Coletivo de Trabalho.
- **Cfr.** – Conferir.
- **CT** - Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as suas sucessivas alterações.
- **DL** - Decreto-Lei.
- **E.T** – *Estatuto de los Trabajadores* (Estatuto dos Trabalhadores).
- **Ed.** – Edição.
- **FPF** – Federação Portuguesa de Futebol-
- **i.é** – isto é.
- **In** – Em.
- **In casu** – No caso em apreço.
- **IRCT** – Instrumento de Regulamentação do Contrato de Trabalho.
- **LBAFD** – Lei de Bases da atividade física e do desporto (Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro).
- **LBSD** – Lei de Bases do Sistema Desportivo (Lei n.º 1/90, de 13 de janeiro).
- **LPFP** - Liga Portuguesa de Futebol Profissional.
- **N.º** - Número.
- **Núm** – Tradução de “número” em espanhol.
- **op. cit.** - Na obra citada.
- **pág(s)** - Página(s).
- **Proc.** – Processo.

- **RCLPFP** – Regulamento das Competições organizadas pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional.
- **RCTPE** – Regime dos Contratos de Trabalho dos Profissionais de Espetáculos (Lei n.º 4/2008, de 07 de fevereiro).
- **RD** - *Real-Decreto*.
- **Rec** – Recurso.
- **RJCTD** - Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo (Lei n.º 28/98, de 26 de junho).
- **RJCTPD** - Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo, do contrato de formação desportiva e do contrato de representação ou intermediação (Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, que revoga a Lei n.º 28/98, de 26 de junho).
- **RJTD** – Regime Jurídico de acesso e exercício da atividade de treinador de desporto, constante da Lei n.º 40/2012, de 28 de agosto.
- **S.A.D** - Sociedade Anónima Desportiva.
- **S.D.U.Q** – Sociedade Unipessoal por Quotas Desportiva.
- **S.m.o** – Salvo melhor opinião.
- **S.T.J.** – Supremo Tribunal de Justiça.
- **ss.** – Seguintes.
- **TJS** – Tribunal de Justiça Superior (instância de recurso em Espanha).
- **UEFA** – União das Federações Europeias de Futebol.
- **Vd** – *Vide* – Veja.
- **vol.** – Volume.

NOTAS DE LEITURA E OUTRAS REFERÊNCIAS

Os normativos que se encontram ao longo da presente dissertação de mestrado devem entender-se efetuados ao Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com as subsequentes alterações, exceto se outra indicação resulte inequivocamente do texto.

As citações inseridas nas notas de rodapé são realizadas indicando-se em primeiro lugar o nome do autor, de seguida colocando-se a citação entre parêntesis, em itálico e, por fim, a data da obra. No que toca a textos disponíveis exclusivamente em formato eletrónico, indicar-se-á em primeiro lugar o nome do autor da obra, seguido da data do texto e, por último, o *link* de acesso ao artigo.

Quanto aos excertos de obras que se encontram transcritos na presente dissertação, estes encontrar-se-ão sempre grafados entre aspas e em itálico. As expressões estrangeiras encontram-se de igual forma grafadas, mas unicamente em itálico.

As decisões jurisprudenciais nacionais serão identificadas com a menção do tribunal, data do processo e o relator, podendo as mesmas serem encontradas no *site* de internet gerido pelo Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos da Justiça, I.P., em www.dgsi.pt/. No que tange aos diplomas legais nacionais, estes poderão ser consultados no *site* disponibilizado pelo Diário da República, em www.dre.pt/dre/home.

Relativamente às decisões jurisprudenciais estrangeiras, estas encontrar-se-ão referenciadas com indicação do respetivo tribunal, data do processo e, se possível, local da publicação.

No tocante às disposições legais estrangeiras (Leis, Decretos-Lei, etc...), tecem-se as seguintes considerações:

- i) Em relação a disposições francesas, a legislação encontrar-se-á no *site* fornecido pelo serviço público de difusão de direito, disponível em www.legifrance.gouv.fr/.
- ii) Quanto a legislação espanhola, a mesma poderá ser encontrada no Boletim Oficial do Estado, disponível *online* em: www.boe.es/.
- iii) Relativamente a legislação italiana, esta será encontrada no *site* oficial www.normattiva.it/.

No caso em que uma obra estrangeira tenha sido alvo de tradução, colocar-se-á sempre nas notas de rodapé que o autor da presente dissertação elaborou a mesma. O autor assume assim inteira responsabilidade pelas traduções que realizou.

A bibliografia final contém todas as obras que foram utilizadas na presente dissertação de mestrado, referindo a identificação completa da obra, isto é, mencionando nome do autor da obra, título da obra, subtítulo (se existir), ano e local de publicação (se existir). Se se tratar de um artigo científico, aplicam-se as mesmas condições supramencionadas (nome do capítulo/título, nome da obra, ano, local), com a única especificidade de se colocar a primeira e última página do mesmo.

A bibliografia jurisprudencial contém todas as decisões que deram azo à elaboração da presente dissertação.

Para a elaboração da presente dissertação de mestrado considerou-se fundamentalmente a jurisprudência, doutrina e demais documentação disponível até dezembro de 2020.

INTRODUÇÃO

UM OLHAR SOBRE O DESPORTO ATUAL

a) O Universo do Futebol e a Posição do Treinador

A figura do treinador de futebol sempre despoletou um elevado interesse no seio da comunidade desportiva e do público em geral (os adeptos, ou denominados *aficionados* em Espanha). Contudo, conforme nos ensina DIOGO SOARES LOUREIRO, “*o nosso ordenamento falha na mais elementar tarefa de nos fornecer uma definição de treinador*”². Com o desiderato de colmatar esta lacuna, a Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto (doravante LBAFD), nos termos do seu art. 35º previu, de forma pioneira, a inserção dos técnicos enquanto verdadeiros agentes desportivos (sublinhado nosso) - não tendo sido então estabelecida nenhuma caracterização das funções exercidas pelo treinador desportivo. Sendo parca a matéria legislativa relativa ao conhecimento exato das tarefas de um treinador, a doutrina portuguesa tem desenvolvido de forma mais ou menos intensa a problemática em apreço.

Atento o vazio legal existente, cumpre-nos observar o que dita a doutrina: JOSÉ MANUEL MEIRIM caracteriza a figura do treinador desportivo como “*um agente desportivo que prepara e orienta praticantes desportivos, incidindo a sua ação nos aspetos físico, psicológico, técnico e tático, tendo em vista a otimização do seu rendimento desportivo*”³.

Ora, incidindo a nossa análise sobre o desporto-rei em Portugal, podemos afirmar que o treinador de futebol zela, orienta e prepara os seus jogadores, a fim de atingirem o melhor rendimento possível (treinos diários, centros de estágios, etc...) para as partidas a realizar. Hoje, a qualificação do treinador de futebol como um agente desportivo já se encontra ultrapassada. Convocamos por isso o ac. do S.T.J., datado de 16 de novembro de 2010, no qual é possível ler-se que “*é hoje pacífico o entendimento de que um*

² Cfr. DIOGO SOARES LOUREIRO, “A estudar o Direito do Desporto - O regime jurídico-laboral dos treinadores de futebol- Reflexões sobre o regime preferencial”, *Revista de Direito do Desporto*, n.º 9, 2021, pág. 68.

³ Cfr. JOSÉ MANUEL MEIRIM, parecer sobre “Federações desportivas: sua natureza jurídica na jurisprudência”, *Léxico: Direito do Desporto, Sub Judice*. Justiça e Sociedade, n.º 8, Lisboa, 1994.

*treinador de futebol não pode ser considerado agente desportivo praticante (...)*⁴ – ideia que infra desenvolveremos com maior pormenor.

JOÃO RODRIGUES DE OLIVEIRA entende que, no âmbito da prática desportiva, “a entidade empregadora delimita as metas a alcançar, isto é, os títulos ou classificações que legitimamente espera obter, aos quais o treinador deve corresponder, empregando a sua experiência profissionais e qualificações técnicas”⁵. No entanto, é de relevar a ampla autonomia conferida ao treinador de futebol, no gozo da qual lhe é facultada a possibilidade de escolher livremente as suas opções - desde que no final atinja os objetivos delineados pelo clube no início da época/temporada.

Já assim fazia notar RICARDO NASCIMENTO, quando explicava que o treinador é “*um trabalhador com muita autonomia, por regra, as estratégias, os métodos, a exigência, o estilo de liderança, a proatividade, o desenvolvimento das potencialidades dos atletas (...), é algo que depende exclusivamente da personalidade do treinador (...), existindo grande imprevisibilidade no modo como o mesmo tem de trabalhar (...)*”⁶.

Certo é que o treinador de futebol está vinculado às ordens e diretrizes do seu superior (que é, muitas vezes, o presidente do clube ou da S.A.D). No entanto, não restam dúvidas de que é àquele que incumbe a análise e as decisões técnico-táticas a implementar, visando, obviamente, o triunfo da sua equipa. Cabe-lhe outrossim estudar a atuação das equipas adversárias e explicar aos jogadores da sua equipa quais os seus pontos fracos, de modo a alcançar o resultado tão aguardado: a vitória. É e sempre será esse o objetivo de qualquer treinador, seja qual for a modalidade desportiva em causa!

São muitas vezes as táticas arquitetadas pelos treinadores de futebol que conseguem cativar todo um público, captando a sua atenção, graças ao engenho de que muitas vezes são dotados – ressalvando, claro, que são sempre os jogadores quem efetivamente executam as tarefas ordenadas pelos seus *misters*⁷. É relativamente pacífico afirmar que não haverá qualquer adepto de futebol capaz de não se deleitar ao assistir ao famoso

⁴ *Vd.* Ac. do S.T.J., de 16 de novembro de 2010 (Proc. n.º 3987/03.8TTLSB.L1.S1, relator: SOUSA PEIXOTO), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ca33f4122a8cee26802577e30033be5b?OpenDocument>.

⁵ *Cfr.* JOÃO ANTÓNIO RODRIGUES DE OLIVEIRA, *O contrato de trabalho do treinador desportivo: elementos para a determinação do regime jurídico aplicável*, tese de mestrado em Direito, Universidade de Coimbra, 2014, pág. 15.

⁶ *Vd.* RICARDO NASCIMENTO, “Em busca de um regime jurídico-laboral específico aplicável ao treinador desportivo”, *Revista de Direito do Desporto*, 2021, pág. 62.

⁷ Expressão brasileira, utilizada para designar os treinadores desportivos.

“tiki-taka” do Futebol Clube de Barcelona (F.C.B) na altura do Pep Guardiola. De igual sorte, também os famosos “contra-ataques” da equipa treinada pelo português José Mourinho, na época em que treinou o Real Madrid, proporcionavam um enorme espetáculo futebolístico.

Em boa verdade, a prática futebolística tem sofrido intensas modificações ao longo das últimas décadas, sendo hoje em dia uma verdadeira adição para muitos indivíduos. É de forma quase religiosa que os *aficionados* dos seus clubes se deslocam, semana após semana, aos estádios para assistirem ao espetáculo desportivo (quer o jogo seja em “casa”, quer “fora”). É neste mesmo sentido que encontramos JOÃO LEAL AMADO, quando descreve o desporto como “*uma nova forma de religião*”⁸.

Assistimos à crescente utilização da expressão “segunda casa” para descrever os estádios de futebol, significando isto que esta modalidade cativa pessoas de vários sexos, idades, estratos sociais e religiões, gerando para os clubes de futebol uma considerável receita – quer com a venda dos bilhetes, publicidades, direitos televisivos, quer, como bem se entende, com as transferências dos seus jogadores.

Isto posto, poderá o leitor sentir-se seduzido a pensar a vida do treinador de futebol como um verdadeiro “mar de rosas”, repleto de vitórias e conquistas. No entanto, a realidade é bem distinta, uma vez que nos momentos de menor rendimento da equipa, existe uma tendência coletiva para culpar, *en première place*, o treinador (“*que não percebe nada do assunto*” dirão alguns) – culminando algumas situações no despedimento do técnico.

Como salienta RUI VAZ PEREIRA, o treinador é “*amado nas vitórias e odiado nas derrotas, dependente da lógica dos resultados (...), não deixa ninguém indiferente, seja porque consideramos as suas opções técnicas e táticas são perfeitas e, portanto, nos revemos nelas, seja porque discordamos em absoluto de tudo quanto faz num estilo típico de “treinado de bancada”, discutimos, entre amigos, qual a fórmula de jogo milagrosa que faria a nossa equipa campeã*”⁹.

Ressalva-se, ademais, que não será objeto de discussão na dissertação em apreço a vida quotidiana do treinador de futebol e o seu relacionamento com os seus jogadores,

⁸ Cfr. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho Desportivo...*, cit., pág. 10.

⁹ *Vd.* RUI VAZ PEREIRA, “Treinador Desportivo: Regime jurídico precisa-se!”, *Desporto & Direito*, n.º 26, 2012, págs. 185-186.

mas *ante* a análise do seu vínculo jurídico-laboral, pelo qual se liga clube e trabalhadores.

Apesar da beleza que subjaz ao trabalho de um treinador desportivo, revelam-se hoje em dia muitas falhas na regulação da relação laboral deste interveniente, tendo-se assim gerado inúmeras discussões, quer doutrinárias, quer jurisprudenciais a este respeito – que esperamos, um dia, vermos definitivamente solucionadas.

b) Inserção na Legislação Nacional da Figura do Treinador de Futebol

Como será analisado *à posteriori*, a legislação laboral desportiva em Portugal tem vindo a sofrer fortes modificações ao longo dos anos. A característica comum a todos estes esforços legislativos tem sido a tentativa de acompanhamento das evoluções da conjuntura futebolística, – como se tem vindo a observar, o fenómeno desportivo é cada vez mais mediatizado - não podendo nunca a legislação correr o risco de se desatualizar perante a realidade desportiva, sob pena de vir a ser considerada descontextualizada e tornar-se numa completa letra morta. A intenção do presente trabalho será, inelutavelmente, perceber qual a melhor solução para regular a situação jurídica do treinador de futebol profissional (diga-se, da Primeira Liga).

Esta diferenciação não é, de modo algum, despicienda, na medida em que são substanciais as diferenças que se revelam entre treinar uma equipa de um terceiro escalão, ou mesmo de uma Segunda Liga de futebol, e uma outra que atue na Primeira Liga, a qual participe regularmente em competições internacionais – vislumbrando-se um grau de responsabilidade, preparação e exigência inevitavelmente muito superior.

Aliás, SORAIA QUARENTA distingue mesmo três categorias de treinadores existentes: os de futebol profissional; os treinadores de futebol e os treinadores de modalidades amadoras (singulares ou coletivas). Assim, os primeiros “*são aqueles que treinam equipas de primeira e segunda ligas de futebol*”, os segundos serão os que possuem “*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 uma equipa técnica*”¹⁰.

Ademais, pela leitura conjugada do RJTD e do art. 82.º n.º 1 do RCLPFP, determinamos que os treinadores desportivos são obrigados a possuir uma habilitação válida para o efetivo exercício da sua profissão – habilitação que se desdobra em vários graus de competência.

Direcionando-nos para o cerne da nossa problemática, trataremos na dissertação em apreço dos treinadores desportivos inseridos na Primeira Liga Portuguesa (Liga NOS), cujos intervenientes (treinador principal e adjunto) deverão obrigatoriamente ser portadores das seguintes habilitações: o principal deverá possuir uma habilitação *UEFA - Professional* (Grau IV) e o treinador adjunto deverá ter uma habilitação denominada *UEFA – Basic* (equivalente Grau II). Este assunto foi em larga medida discutido pela MARTA VICENTE, esclarecendo outrossim que a diferenciação entre a figura do treinador principal e a do adjunto - tal como se vislumbra pelo RCLPFP - não padece de nenhuma inconstitucionalidade/ilegalidade¹¹.

Dito isto, não podemos evitar colocar a seguinte questão: será que toda a atuação do treinador de futebol da Liga NOS se rege pela aplicação imediata do novo RJCTPD, regulado pela Lei n.º 54/2017, de 14 de julho? Ou aplicar-se-ão, em algumas situações, as normas previstas no Código do Trabalho? É evidente que esta categoria de profissionais terá de se reger por uma via legal que, mais à frente, abordaremos com maior detalhe.

Noutro paradigma está uma situação sobre a qual nos debruçaremos em especial: a inexistência no nosso ordenamento de um regime jurídico aplicável a situações de pluralidade de trabalhadores/contrato de trabalho de grupo (sublinhado nosso). Na verdade, a *praxis* desportiva dita que, no momento da contratação de um treinador, o clube pretende vincular-se contratualmente não só com um treinador específico, mas também com os preparadores físicos dos jogadores, os preparadores específicos dos guarda-redes, os orientadores, os massagistas, os nutricionistas, etc...

¹⁰ Cfr. SORAIA QUARENTA, no seu artigo de opinião “*Parente pobre e parente rico: ser um treinador desportivo em Portugal*”, de 23/08/2019, disponível online em: <https://www.bqadvogadas.com/parente-pobre-e-parente-rico-ser-um-treinador-desportivo-em-portugal/>, consultado em 11 de dezembro de 2021.

¹¹ *Vd.* MARTA VICENTE, “Sobre o regime jurídico de acesso e exercício da atividade de treinador de desporto no futebol profissional, uma perspetiva de Direito Constitucional”, *Revista de Direito do Desporto*, n.º 10, AAFDL Ed., págs. 22 e ss.

A figura da contratação de uma pluralidade de trabalhadores era conhecida entre nós, mas prevista para outro setor de atividade, i.é., para os profissionais do espetáculo. Será interessante saber se, para o mundo do futebol, faz sentido a existência/aplicabilidade desta figura jurídica, sendo então necessário percorrer um trilha jurisprudencial para (tentar) responder ao problema enunciado.

Posto isto, e no intuito último de obter uma resposta adequada e verosímil, será importante convocar “para cima da mesa” o quadro de certos ordenamentos jurídicos europeus (países que nos são mais próximos/vizinhos) e averiguar de que forma se rege a figura do treinador de futebol junto dos nossos vizinhos europeus. Nesta medida, e como função primária do Direito Comparado, o nosso ordenamento poderá inspirar-se das melhores soluções jurídicas e aplicá-las, se assim o entender, a certos aspetos do regime jurídico-laboral dos treinadores de futebol.

CAPÍTULO I

A LEI N.º 54/2017, DE 14 DE JULHO, CONSIDERADA COMO ESPECIAL FACE AO REGIME LABORAL COMUM?

Apesar da dissertação *in casu* ter como principal foco a figura do treinador de futebol, será pertinente, a título preliminar, perceber se o contrato de trabalho do praticante desportivo, regulado pela atual Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, se considera um verdadeiro contrato especial em relação ao regime laboral comum.

Nesta senda, JOANA RODRIGUES CAIADO, entre muitos outros AA., reconheceu ser pacífico, nos dias de hoje, “*a existência de contratos de trabalho que preenchem todos os requisitos legais do conceito de contrato de trabalho mas que, pela sua especificidade, merecem uma regulação específica/especial, isto é., contratos sujeitos a um regime jurídico especial, detentores de uma regulamentação autónoma, fora do elenco do Código do Trabalho*”¹².

Elaborando um quadro histórico-legislativo dos diplomas que previram os regimes dos praticantes desportivos realçamos, *ab initio*, a introdução da profissionalização do desporto, por intermédio da Lei n.º 2104, de 30 de maio, que trouxe as bases para a classificação tripartida dos praticantes do desporto enquanto amadores, não amadores e profissionais.

Posteriormente, o art. 14º n.º4 da Lei de Bases do Sistema Desportivo de 1990 determinava que o regime jurídico dos praticantes desportivos profissionais seria então regulado de acordo com um diploma específico. Este texto legal tinha por objectivo claro a promoção e a orientação da actividade desportiva, como fator cultural indispensável na formação plena da pessoa humana e no desenvolvimento da sociedade. JOÃO LEAL AMADO escreveu que “*embora com assinalável atraso, esse diploma surgiu (...) em 18 de novembro desse ano veio a ser publicado o Decreto-Lei n.º 305/95, mais tarde revogado e substituído pela Lei n.º 28/98, de 26 de junho*”¹³.

Ora, no texto inserto no Decreto-Lei n.º 305/95, é possível ler-se que “*o novo regime se deve limitar a preencher as lacunas resultantes das especialidades inerentes à*

¹² Cfr. JOANA RODRIGUES CAIADO, na sua dissertação de mestrado em Direito do Trabalho, acerca da “*Cedência temporária e transferências de jogadores*”, Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2016, disponível online em:

<https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/21946/1/Joana%20Rodrigues%20Caiado.pdf>.

¹³ *Vd.* JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho Desportivo...*, cit., págs. 11 e 12.

natureza e à fisionomia próprias deste vínculo, permanecendo o regime geral do contrato de trabalho como subsidiário.”

Posteriormente, o RJCTPD, de 14 de julho, veio revogar a Lei n.º 28/98 (RJCTD), de 26 de junho, promovendo esta última um “*triplo objeto de regulação*”¹⁴: o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, o contrato de formação desportiva e ainda normas dedicadas a estabelecer um enquadramento sobre os intermediários/agentes desportivos. Parece-nos que a intenção desta nova legislação foi a de abarcar mais figuras com relevância no mundo desportivo e regular alguns problemas que outrora não existiam, tendo em conta sempre o evoluir (e a constante evolução) do quadro desportivo em Portugal, e claro, no mundo.

No que tange a esta matéria, LUÍS CARDOSO ROCHA descreve a relação jurídico-laboral desportiva como uma “*relação social, na vertente desportiva, potenciadora de efeitos e consequências jurídicas, maioritariamente no domínio dos direitos e deveres das partes intervenientes – o praticante e a entidade empregadora desportiva – disciplinada e regulamentada pelo direito laboral e desportivo*”¹⁵.

Assim, de acordo com a definição dada pelo art. 2º al. a), do RJCTPD, é considerado contrato de trabalho desportivo “*aquele pelo qual o praticante desportivo se obriga, mediante retribuição, a prestar atividade desportiva a uma pessoa singular ou coletiva que promova ou participe em atividades desportivas, no âmbito de organização e sob a autoridade e direção desta*”.

Mas por que razão se criou um regime específico para esta categoria de trabalhadores?

A doutrina nacional divide-se: em abstrato, no entendimento mais formal, JÚLIO VIEIRA GOMES defende que não existe regime especial sem haver lei especial (pura opção legislativa). Se o legislador não o regulou, não pode o intérprete sobrepor-se, excluindo a figura do regime geral. Em sentido oposto, encontramos a tese perfilhada por NUNES DE CARVALHO que, por seu turno, nos ensina que a noção de contrato especial é uma noção material, não sendo relevante a existência de legislação especial.

¹⁴ Cfr. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho Desportivo...*, cit., pág. 15.

¹⁵ Vd. LUÍS CARDOSO ROCHA, na sua tese de mestrado *Direitos e Deveres específicos no contrato de trabalho desportivo*, Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2005, pág. 56.

Essa avaliação tem de ser feita a partir de uma noção material do contrato – apreciando a existência de um desvio funcional em relação ao modelo de contrato comum – admitindo que possam existir contratos especiais pela sua própria natureza, mesmo não havendo um regime legal especial. Assim, encontramos por um lado contratos de trabalho típicos (têm uma regulação especial) e contratos nominados (porque têm um “*nomen*” legal). Além destes, surgem os contratos de trabalho nominados, mas considerado atípicos (para as quais a lei prevê a existência de uma regulação específica, mas que não existe efetivamente – lacuna de estatuição; e ainda os contratos de trabalho atípicos e inominados (não possuem uma referência legal, como uma disciplina legal).

Tudo isto nos leva a concluir estarmos perante uma verdadeira lacuna de previsão, a qual deverá ser integrada segundo as regras previstas no art. 12º do CC. Nesta conformidade, e nos termos do artigo 9º do CT, ao “*contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade.*”

Aqui chegados, encontramos as condições adequadas para explicar as várias especificidades da prestação da atividade do treinador desportivo que poderiam justificar a elaboração de um regime jurídico especial e autónomo (sublinhado nosso). Desde logo, salientamos o facto de a prestação laboral ser executada num local muito específico: em estádio de futebol ou um campo de treinos. Neste aspeto, encontramos semelhanças com a prestação da atividade dos profissionais de espetáculo – regulado pela já revogada Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro – cuja execução laboral se desenvolve diante um público, numa sala para o efeito.

Não menos importante é a figura da entidade empregadora que, muitas vezes, é desempenhada por um clube desportivo ou uma sociedade desportiva¹⁶ (entidade coletiva), diferenciando-se assim dos demais trabalhadores comuns, que laboram sob as ordens e diretrizes de um indivíduo.

Os adeptos deslocam-se aos estádios para assistirem a um verdadeiro espetáculo, transmitido por vezes em milhões de ecrãs e por isso diz-nos LUÍS CARDOSO ROCHA que “*o desporto nasce com o Homem como uma forma de ócio, com a ocupação dos tempos*

¹⁶ Que pode assumir a designação de Sociedade Anónima Desportiva (S.A.D.) ou Sociedade Unipessoal por Quotas Desportiva (S.D.U.Q.), MARIA DE FÁTIMA RIBEIRO, *Sociedades Desportivas*, 1ª Ed., Universidade Católica Editora, Porto, 2015, págs. 15 e 16.

livres, inicialmente como a antítese do trabalho (...) ”¹⁷. Por sua vez, JOÃO LEAL AMADO admite esta realidade, mas com certas reservas, frisando que “o praticante desportivo profissional é pago para disputar as competições e, tanto quanto possível, vencê-las, não para representar, não para se exibir (...). Mais do que exibição, o desporto é competição, pelo que sem este elemento competitivo, o espetáculo carece de verdadeiro carácter desportivo”¹⁸.

As características dos jogadores revelam-se determinantes aquando da eleição dos critérios e técnicas a implementar pelo treinador. Por esse motivo, a curta baliza temporal de carreira do jogador (situando-se, aproximadamente, entre os 20 e os 35 anos de idade), acaba por ter um papel absolutamente essencial¹⁹. Isto posto, ousamos considerar curioso aplicar-se um regime jurídico pensado para atletas com uma carreira que se sabe, *ab initio*, tão curta (Lei n.º 54/2017), a profissionais cuja situação se assemelha mais à dos trabalhadores comuns, uma vez que a sua atividade não exige tanto desgaste físico.

Outra particularidade do contrato de trabalho do treinador de futebol é-nos indicada por JOSÉ JOÃO ABRANTES, que dispõe que “um dos grandes elementos diferenciadores deste contrato face ao contrato de trabalho comum é o facto de ser obrigatoriamente um contrato a prazo, sujeito a termo resolutivo, não podendo ter duração superior a cinco épocas nem inferior a uma época desportiva.”²⁰ (vd. art. 9º da LCTD).

Já JOÃO LEAL AMADO logrou encontrar uma solução para esta questão: de acordo com o que foi anteriormente excogitado, “a configuração do contrato de trabalho desportivo como um contrato a termo tem sido justificada, não raro, pela própria natureza da profissão em causa (...) ”²¹. Esta visão compagina-se com a de VÍTOR HUGO VENTURA, que afirma que a atividade do treinador desportivo (sublinhado nosso) – como é exemplo o treinador de futebol – é “predominantemente intelectual e por

¹⁷ Cfr. LUÍS CARDOSO ROCHA, na sua tese de mestrado *Direitos e Deveres específicos ...*, cit., pág. 11.

¹⁸ Vd. JOÃO LEÃO AMADO, *Contrato de Trabalho Desportivo...*, cit., pág. 29.

¹⁹ Ver a este respeito a referência de ANA RIBEIRO COSTA (“Breves notas sobre o praticante desportivo profissional e a segurança e saúde no trabalho: estará fora de jogo?”, *Revista de Direito do Desporto*, n.º 4, 2020, AAFDL, pág. 21), onde é possível ler-se que “o enquadramento jurídico destes [praticantes desportivos] assenta, entre outras, na circunstância de as carreiras dos atletas profissionais serem, em regra, de curta duração, de desgaste acelerado, com perda crescente de capacidades físicas e requerendo contínua preparação”.

²⁰ Cfr. JOSÉ JOÃO ABRANTES, “Poderes disciplinares dos clubes durante a cedência do praticante desportivo”, *IV Congresso de Direito do Desporto*, Almedina, Coimbra, 2015, págs.73 e 74.

²¹ Cfr. JOÃO LEÃO AMADO, *Contrato de Trabalho Desportivo...*, cit., pág. 57.

*vezes quase taciturna que o habilita a prolongar a sua atividade por um período até superior ao de um comum trabalhador*²².

Ora, a nosso ver, é defensável que o contrato do treinador de futebol seja um contrato a termo, uma vez que sua manutenção depende diretamente da obtenção de bons resultados, ou pelo menos, de melhorias visíveis no rendimento da equipa. Acresce que este pensamento se reflete na cláusula 8ª do CCT aplicável aos treinadores desportivos (que abordaremos melhor *infra*), determinando a obrigatoriedade de uma duração certa para os seus contratos de trabalho.

Todas estas circunstâncias - ainda que observemos várias categorias de praticantes desportivos - contribuem para a sua clara diferenciação. O legislador, sensível às especificidades da atividade destes profissionais, concluiu de facto pela necessidade de criação de um regime jurídico-laboral especial – que culminou na redação da Lei n.º 54/2017. Não obstante, resta-nos examinar se fará ou não sentido a inserção dos treinadores de futebol no âmbito subjetivo e objetivo da referida legislação, aplicando-se, a título subsidiário, o CT; ou se, ao invés, as garantias jurídico-laborais dos treinadores desportivos não seriam melhor acauteladas pela previsão de um regime autónomo e especial.

²² *Vd.* VÍTOR HUGO VENTURA, *O regime do contrato de trabalho do praticante desportivo*, AAFDL Editores, 2020, pág. 114.

CAPÍTULO II

O ESTRANHO CASO DO TREINADOR DE FUTEBOL

a) Conceito do Treinador de Futebol

DIOGO SOARES LOUREIRO fez referência, na sua obra²³, à Autora M.S. RIBEIRO, que considerou “*débil*” e “*lacunosa*” a legislação existente para a figura do treinador desportivo. Na mesma linha de pensamento, RICARDO NASCIMENTO e MARIA JOÃO SOARES RIBEIRO²⁴ referem que é comum a figura do treinador desportivo ser apelidada “*de técnico, pessoal docente, atleta, praticante (...)*”, nomes que, conforme se infere, são até contraditórios, sendo estes “*apenas alguns dos termos que têm sido utilizados*”²⁵. Tal como já foi por nós referido, um dos grandes especialistas na matéria do Direito Desportivo em Portugal, JOSÉ MANUEL MEIRIM, elaborou uma definição que retrata cabalmente a figura do treinador: é “*o agente desportivo que prepara e orienta praticantes desportivos, incidindo a sua ação nos aspetos físico, psicológico, técnico e tático, tendo em vista a otimização do seu rendimento desportivo*”²⁶.

Esta definição, que perfilhamos por considerarmos completa e adequada, acaba por ir ao encontro do vertido na cláusula 2ª do CCT celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional (LPFP) e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol (ANTF), onde é possível ler-se que o mecanismo em apreço é aplicável aos treinadores profissionais que se “*dediquem à preparação, orientação técnica e treino das respetivas equipas de futebol*”.

b) Enquadramento Jurídico

O preâmbulo do DL n.º 305/95, de 18 de novembro realçava o carácter intrinsecamente complexo da atividade desportiva, sobretudo quanto ao contrato de trabalho dos praticantes desportivos, impondo que a “*necessidade de intervenção*”

²³ Cfr. DIOGO SOARES LOUREIRO, “Do Regime Jurídico-Laboral Dos Treinadores...”, cit., pág. 68.

²⁴ Vd. MARIA JOÃO SOARES RIBEIRO, “O treinador nos tribunais”, *Revista de Desporto & Direito*, n.º 12, 2007, pág. 393.

²⁵ Cfr. RICARDO NASCIMENTO, “Em busca de um regime jurídico-laboral...”, cit., pág. 60.

²⁶ Vd. JOSÉ MANUEL MEIRIM, *in* Léxico: “*Direito do Desporto*”, *Sub Judice*. Justiça e Sociedade, n.º 8 (janeiro-março), Lisboa, 1994, pág. 135.

legislativa se justificava em razão das especialidades que a atividade desportiva comporta e a que o regime geral do contrato de trabalho não pode responder inteiramente”.

De acordo com o art. 1º do RJCTPD de 14 de julho, o principal objetivo do diploma é estabelecer “*o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato e formação desportiva, bem como o dos empresários desportivos.*” Em boa verdade, esta disposição legal deverá ser interpretada *cum granus salis*. Como se bem entende e conforme já expusemos, um treinador de futebol não deve ser equiparado diretamente a um praticante desportivo (*in casu*, um jogador de futebol), por razões óbvias, nomeadamente relacionadas com as tarefas de um e de outro.

Um treinador de futebol não pratica a modalidade em questão. Desempenha pois a figura de um verdadeiro “professor” diante dos seus jogadores. Nesta senda, RICARDO NASCIMENTO considera que a figura do treinador possui maior semelhança com a do agente desportivo, e não tanto com a do praticante desportivo, já que o praticante “*é aquele que, através de contrato de trabalho desportivo e após a necessária formação técnico-profissional, pratica uma modalidade desportiva como profissão exclusiva ou principal, auferindo por via dela uma retribuição*”²⁷.

Esta ideia vinha já consagrada no art. 4º n.º 4 da LBSD, que idealizava os treinadores como agentes desportivo. Foi nesse sentido que, em 12 de julho de 2017, decidiu o Tribunal da Relação do Porto, proferindo um acórdão no qual se lê que o “*treinador de modalidades desportivas não deve ser qualificado como praticante desportivo*”²⁸.

Também na doutrina, JOSÉ MANUEL MEIRIM afirmara que “*um treinador de futebol não é um agente desportivo praticante, sendo-lhe então aplicável o regime laboral comum*”²⁹ (sublinhado nosso).

Na sequência do que foi determinado, e não sendo visto como um verdadeiro praticante desportivo nos termos daquele diploma, o treinador de futebol profissional terá de se vincular através de algum meio legal. LUÍS CARDOSO ROCHA contribuiu para que pensássemos acerca desta necessidade ao questionar o seguinte: “*porque não*

²⁷ Cfr. RICARDO NASCIMENTO, “Em busca de um regime jurídico-laboral...”, cit., pág. 68.

²⁸ Cfr. Ac. do Tribunal da Relação do Porto, proferido em 12/07/2017, no âmbito do Proc. n.º 4725/15.8T8MTS.P1 (relator: JERÓNIMO FREITAS), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/-/8CD205659635D1CB802581A10032B62B>.

²⁹ JOSÉ MANUEL MEIRIM, “*O Desporto nos Tribunais*”, Ac. anotado do S.T.J., de 07/10/1998, Centro de Estudos e Formação Desportiva, Ministério da Juventude e do Desporto, 2001, págs. 235-242.

enquadrar estes agentes desportivos neste regime [regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo] ou então criar um novo regime, em vez de os empurrar para o regime geral do contrato de trabalho?”³⁰

Na vigência da Lei n.º 28/98, de 26 de junho, a situação “standart” - tal como evidencia JOÃO LEAL AMADO - seria a da aplicação da lei laboral comum, i.é: “*não existindo um qualquer regime especial ajustado ao contrato de trabalho dos treinadores desportivos, então aplicar-se-á, inelutável e implacavelmente, o chamado «regime geral»*”³¹. No início dos anos 2000, ALBINO MENDES BATISTA colocara de igual sorte a hipótese da aplicação do regime geral do Código do Trabalho aos treinadores de futebol sem, no entanto, deixar de enaltecer os vários problemas daí resultantes, ditando que tal aplicação se afigurava “*desadequada e pouco compatível com a natureza específica desta relação jurídica (...)*”³².

Não obstante certas respostas oferecidas, – que se justificavam, à data, pela ainda reduzida atenção prestada ao fenómeno desportivo – a verdade é que pensamos que daí resultariam ainda mais incertezas legais quanto ao contrato de trabalho dos treinadores profissionais de futebol – contribuindo ainda mais para que se possa apontar ao legislador nacional uma enorme inércia.

Esta crítica infere-se, aliás, da decisão proferida pelo S.T.J., em 16 de novembro de 2010, da qual se retira que a “*falta de regulação legal do contrato de trabalho dos treinadores profissionais de futebol (...)*”, sendo de “*imputar a alguma inércia do legislador, devida certamente ao facto do regime que na prática vinha sendo seguido ser mais ou menos consensual entre os respectivos interessados, ao facto de serem poucos os litígios decorrentes dessa contratação e ainda ao facto de, em 1996, ter sido celebrado um contrato coletivo de trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol*

³⁰ Cfr. LUÍS CARDOSO ROCHA, *Direitos e Deveres específicos ...*, cit, pág. 83.

³¹ *Vd.* JOÃO LEAL AMADO, comentário a um ac. proferido pelo S.T.J., em 16/11/2010, Proc. n.º 3987/03.8TTLSB.L1.S1 (relator: SOUSA PEIXOTO), disponível *online*: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ca33f4122a8cee26802577e30033be5b?OpenDocument> (consultado em 10 de fevereiro de 2022),

in “*Prontuário do Direito do Trabalho*”, 2010, n.º 87, Coimbra Editora, pág. 337.

³² *Vd.* ALBINO MENDES BATISTA, “É o regime laboral comum aplicável aos contratos entre clubes e treinadores profissionais?”, *Revista do Ministério Público*, n.º 80, Editorial Minerva, Lisboa, 1999, pág. 131.

Profissional e a Associação Nacional dos Treinadores de Futebol (...), o que tornou praticamente desnecessária a publicação de legislação específica sobre a matéria.”³³

A inércia *supra* mencionada gera, inevitavelmente, uma lacuna de lei, que se traduz no facto de o treinador de futebol não se integrar, de todo, no conceito de praticante desportivo, pelas razões óbvias. Como ensinavam já os professores PIRES DE LIMA e ANTUNES VARELA, “*por mais esclarecido, diligente e hábil que seja o legislador, nunca consegue regular diretamente todas as relações da vida social merecedoras de tutela jurídica. Para lá das situações diretamente disciplinadas, há sempre outras não regulamentadas e que todavia merecem a proteção do Direito*”³⁴. Uma vez que nos encontramos perante uma lacuna de previsão, será necessário acionar o instrumento/mecanismo de integração, para que se possa ultrapassar a falha legal existente.

Em boa verdade, e pelas características tão particulares que o universo desportivo comporta (temporalidade do vínculo, inexistência do direito à reintegração em caso de despedimento sem justa causa, o próprio exercício da atividade em causa...), convém-nos realçar que, a nosso ver, esta figura se afasta da lei laboral comum.

Nesta senda, e por via dos instrumentos/mecanismos de integração (art. 10º do CC), seguimos a posição sufragada pelo S.T.J de 24/11/2007³⁵ que vai de encontro com a utilização do contrato de trabalho do praticante desportivo por via da integração já que, devido à sua especificidade, a aplicação da lei geral do trabalho por si só não permite solucionar e proteger cabalmente os interesses dos treinadores de futebol profissionais (sublinhado nosso).

DIOGO SOARES LOUREIRO defende a mesma posição, referindo que uma aplicação por si só da lei laboral geral conduziria a uma incompletude e incompatibilidade do

³³ Veja-se a este respeito o Ac. do S.T.J., proferido em 16/11/2010, no âmbito do Proc. n.º 3987/03.8TTLSB.L1.S1 (relator: SOUSA PEIXOTO), disponível em:

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

³⁴ Cfr. PIRES DE LIMA E ANTUNES VARELA, *Noções Fundamentais de Direito Civil*, Vol. I, Ed. 6, Coimbra Editora, 1965, pág. 175.

³⁵ Veja-se a este propósito o ac. do S.T.J., proferido em 24/01/2007, Revista n.º 1821/06 (subscrito por quatro adjuntos, entre os quais o ora relator e Conselheiro PINTO HESPAÑHOL); decisão que foi aplicada no mesmo sentido pelo ac. do S.T.J., proferido em 20/05/2009 (relator: SOUSA GRANDÃO), no âmbito do Proc. n.º 08S3445, disponível online em:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/47d223f250362190802575f4002e31dc?OpenDocument>.

regime dos treinadores de futebol, “*criando uma situação de vazio legal e carecida de um regime regulador próprio*”³⁶.

A respeito dos treinadores de equipas profissionais, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO menciona que “*a necessidade de adaptação das regras juslaborais a certos contextos organizativos típicos ou a outros modos de ser essenciais não se esgota na previsão de diversas modalidades de contrato de trabalho especial. Para além dos modelos contratuais típicos e nominados, encontramos contratos que apenas possuem um *nomem juris*, e outros há que vêm emergindo da realidade social e jurídica, revestindo contornos específicos independentemente de um expresse reconhecimento pelo legislador. É o que sucede, de modo expressivo, com os treinadores de equipas desportivas profissionais (...). No que toca à situação laboral dos treinadores de equipas profissionais, parece não caberem dúvidas quanto à existência de uma realidade socialmente diferenciada e que tem vindo a ser regulada, nos termos da prática contratual generalizada no respetivo meio social*”³⁷ (sublinhado nosso).

A título meramente exemplificativo, veja-se um contrato a termo de um treinador de futebol profissional que não tenha sido reduzido a escrito. Este pode, por aplicação analógica do RJCTPD, ser considerado nulo, por incumprimento da formalidade legal³⁸.

Sem embargo do que foi excogitado, não devem ser tomadas medidas demasiado extremas, excluindo *in totum* o regime laboral comum a este tipo de profissionais. DIOGO SOARES LOUREIRO dava já conta da existência de alguns arestos em Espanha no sentido da aplicação única do regime laboral comum – isto porque o legislador, quando elaborou o regime dos praticantes desportivos, tinha o conhecimento adequado da problemática inerente aos contratos com os treinadores desportivos³⁹.

Por conseguinte, parece-nos que inexistente, para já, um regime concreto que satisfaça os interesses dos treinadores profissionais. O que é unânime por parte da doutrina (e já o era na altura de vigência da Lei n.º 28/98, de 26 de junho), e como antevê JOÃO LEAL

³⁶ Cfr. DIOGO SOARES LOUREIRO, “Do Regime Jurídico-Laboral Dos Treinadores...”, cit., pág. 72.

³⁷ Cfr. ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, “O pluralismo do Direito do Trabalho”, *Memórias do III Congresso Nacional Do Direito do Trabalho*, coordenação de António Moreira, Almedina, 2000, págs. 287 – 289.

³⁸ Ver neste caso o ac. do S.T.J., de 24/01/2007, Proc. n.º 06S1821 (relator: MÁRIO PEREIRA), onde é possível analisar a situação de uma invalidade contratual, devido ao facto de não ter sido reduzido a escrito o contrato de trabalho a termo de um treinador de voleibol (cfr. art. 5º da Lei n.º 28/98, de 26 de junho).

³⁹ *Vd.* DIOGO SOARES LOUREIRO, “Do Regime Jurídico-Laboral Dos Treinadores...”, cit., págs. 76 e 77.

AMADO, é “a conveniência (para não dizer a urgência) de uma intervenção legislativa que clarifique a situação e estabeleça um regime jurídico ajustado às especificidades da relação laboral do treinador desportivo”⁴⁰.

c) O Papel do Contrato Coletivo de Trabalho dos Treinadores de Futebol

Este instrumento foi assinado entre a LPFP e a ANTF – publicado no BTE n.º 20, de 29 de maio de 2012 - considerando-se uma novidade no seio jurídico português. Este CCT convoca, no seu art. 5º n.º 1, uma aplicação subsidiária ao contrato de trabalho celebrado entre os treinadores profissionais e os clubes das normas reguladas no regime laboral comum, i.é, o CT. O n.º 2 não deixa de ter menor importância, relatando expressamente que as normas previstas no CCT podem afastar as normas reguladas pelo CT, quando estas se incompatibilizam com a reconhecida natureza específica do contrato de trabalho dos treinadores de futebol.

Este diploma foi o único que conseguiu salvaguardar os interesses das partes contratantes, pensando em assuntos tais como, por exemplo, o período experimental (cfr. art. 11º), o período normal de trabalho (cfr. art. 22º), a remuneração (cfr. art. 30º), os prémios de jogo (cfr. art. 33º), as causas de extinção do contrato de trabalho (cfr. art. 37º). Salientamos, por outro lado, o facto de o diploma em questão suscitar certas divergências em relação à hierarquia de fontes.

De facto, perfilhamos a tese sufragada por DIOGO SOARES LOUREIRO, pugnando pela existência da contratação coletiva como causa para “*adaptar as normas legais e os regimes de conteúdo mais geral às especificidades de determinada profissão*”. Ademais, o mesmo A. refere que o diploma *sub judice* “*é de longe o documento estabilizador mais completo e viável, capaz de regular o regime desta categoria profissional*”⁴¹ (não deixando, claro, de ter as suas naturais insuficiências).

Não obstante esta convenção ser, a nosso ver, um dos textos mais completos e ambiciosos sobre o regime do treinador de futebol, podemos afirmar que ainda existe um longo caminho a trilhar – cuja meta sempre será a da criação de um novo regime, autónomo, para esta categoria de profissionais.

⁴⁰ Cfr. JOÃO LEAL AMADO, no comentário a um ac. proferido pelo S.T.J., em 16/11/2010, Proc. n.º 3987/03.8TTLSB.L1.S1 (relator: SOUSA PEIXOTO) *in Prontuário do ...*, cit., pág. 340.

⁴¹ Cfr. DIOGO SOARES LOUREIRO, “Do Regime Jurídico-Laboral Dos Treinadores...”, cit., pág. 85.

Tal como DIOGO SOARES LOUREIRO bem evidencia, esta autonomização por via legislativa *“resolveria em definitivo algumas questões mais problemáticas, como a falta de regulação existente para os trabalhadores fora do âmbito de aplicação deste IRCT, ou o facto de existirem matérias que esta convenção não resolve, ou pura e simplesmente regula de forma ilegítima, por contrariarem violentamente as normas imperativas do Código do Trabalho (...) a criação deste diploma relevaria, igualmente, pelo facto de o CCT dos treinadores se tratar de um conjunto de normas acordado negocialmente, facilmente modificável, imprimindo na regulamentação desta profissão, um carácter de imprevisibilidade e instabilidade superior ao que se verificaria no caso de subsistir um diploma legal próprio”*.

Tendo por base este circunstancialismo, e atenta a especificidade das tarefas que incumbe aos treinadores, confrontando-as ainda com as dos praticantes desportivos, i.é, jogadores de futebol, tornar-se-ia mais evidente a criação de um regime autónomo para esta categoria, com a certeza de que teriam as armas aptas para melhor defenderem os seus direitos e resolverem todas as questões cuja lei laboral comum, o RJCTPD e as convenções negociais ainda não conseguiram solucionar.

CAPÍTULO III

A FIGURA DA “PLURALIDADE DE TRABALHADORES” OU “CONTRATO DE TRABALHO DE GRUPO”

a) O Regime dos Contratos de Trabalho dos Profissionais de Espetáculo

A figura da pluralidade de trabalhadores ou o apelidado “contrato de trabalho de grupo” é ainda um regime pouco conhecido em Portugal, diferentemente daquilo que acontece com o caso da pluralidade de empregadores – recurso frequentemente utilizado nas relações societárias – tal como se discorre pela leitura do art. 101º do CT. Porém, centraremos a nossa análise na primeira das figuras mencionadas. No nosso ordenamento jurídico, o regime relativo à pluralidade de trabalhadores foi desvendado em 2011 pelo RCTPE, mais precisamente pelo teor do seu art. 9º n.º 1, cuja redação era a seguinte: “*o empregador pode celebrar um contrato de trabalho com pluralidade de trabalhadores para a prestação de uma atividade artística em grupo*”.

Contudo, em finais de 2021 foi criado o Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura (DL n.º 105/2021) – aplicável aos profissionais das artes do espetáculo, do audiovisual, das artes visuais e da criação literária - que revogou o diploma anteriormente citado, não fazendo hoje em dia menção à figura da pluralidade de trabalhadores, mas sim à de empregadores (*vd.* arts. 10º n.º 1 al. e), e 14º) do diploma em análise.

Quanto à figura propriamente dita, a “pluralidade de trabalhadores” pode revestir duas formas (sublinhado nosso):

- i) Ser considerada um contrato de trabalho em grupo;
- ii) Ser considerada um contrato de trabalho de grupo.

No primeiro caso, “*o contrato pode ser realizado com todos os trabalhadores, individualmente considerados*”, tal como prevê a lei francesa ou o ordenamento jurídico português. *In casu*, não existe liberdade para substituir os trabalhadores se não houver consentimento por parte da entidade empregadora. Se pensarmos na figura de um treinador de futebol, poder-se-ia pensar na celebração de diversos contratos para cada membro/pessoal do *staff* técnico.

No segundo caso, o contrato é um verdadeiro contrato de grupo, “tal como surge plasmado na lei espanhola”, i.é, pressupondo a existência de um só contrato, tal como a existência de um só vínculo jurídico, com a identificação de todos os membros do sinalagma outorgado. Nesta tipologia, o empregador assumirá as responsabilidades face ao grupo – sendo que “*a composição do grupo pode ser alterada sem consentimento do empregador, ainda que sujeita a notificação prévia*”. Nesta situação, a equipa técnica celebrará um único contrato com o clube de futebol, devendo outrossim identificar todos os membros integrantes do *staff*.

O contrato de trabalho de grupo tem como finalidade a realização de um trabalho prestado por um conjunto homogéneo de trabalhadores, existindo tantos vínculos laborais quantos os trabalhadores existentes no grupo (*vd.* art. 9º n.º 4 do já revogado RCTPE). É por esse motivo que um empregador contrata, para a preparação e prestação de um determinado espetáculo, um conjunto de profissionais tomados num todo e desejosos de alcançar um objetivo comum: o da boa concretização do espetáculo, diante o seu público.

A jurisprudência espanhola vem considerando como contratos de trabalho de grupo mais comuns os negociados para a realização de peças teatrais, para o circo, o coro, o mundo do espetáculo na sua generalidade, a contratação de um grupo de trabalhadores para o corte de árvores numa exploração florestal⁴².

Somos da opinião que a elaboração do Estatuto dos Profissionais da área da Cultura criou na esfera jurídica do trabalhador um claro desincentivo à utilização da figura da pluralidade de trabalhadores, dando assim mote à preparação de vários contratos de trabalho entre entidade empregadora e trabalhadores.

A pluralidade de trabalhadores assume uma maior importância e dimensão em Espanha, que regula legalmente a figura da pluralidade de trabalhadores nos termos do art. 10º n.º 2 do *Real Decreto Legislativo* n.º 2/2015, de 23 de outubro, no qual é aprovado o texto da Lei do Estatuto dos Trabalhadores - “*Estatuto de los Trabajadores*”.

Ora, o artigo em apreço não nos possibilita estabelecer qualquer tipo de definição clara acerca do contrato de trabalho de grupo, porém, MARÍA SEPÚLVEDA GÓMEZ

⁴² *Vd.* decisão do STSJ da Catalunha, n.º 3835/2005, *Sala de lo Social, Sección 1*, Rec. n.º 9811/2004, de 29 de abril de 2005.

explica que esta modalidade contratual é celebrada entre um grupo de trabalhadores e um empregador, onde a prestação laboral é devida pelos trabalhadores que formam o grupo, tudo sob a égide do empregador, constituindo ainda a retribuição dos trabalhadores um verdadeiro salário, ainda que o mesmo se refira ao grupo em si⁴³.

De acordo com a referida A., as diferenças principais entre o contrato de trabalho de grupo e o contrato de trabalho dito «standart» residem em dois aspetos fundamentais (sublinhado nosso): i) o contrato não é celebrado com uma pessoa física na qualidade de trabalhador, mas sim com um grupo de trabalhadores considerados no seu todo; ii) os direitos e os deveres do empregador não se referem, em princípio, a cada trabalhador em concreto, mas sim ao grupo formado por todos eles⁴⁴. Ademais, e do ponto de vista da entidade empregadora, a A. adianta o carácter pessoal e fungível da prestação em causa, sendo indiferente para esta quem são os sujeitos integrantes do contrato de grupo, dado que o que vai importar é sim a obtenção de um resultado específico derivado do trabalho em conjunto dos trabalhadores⁴⁵.

JOSÉ DELGADO RUIZ refere também que dentro do grupo formado, é necessário que seja eleita/escolhida uma entidade interlocutora, que atuará como ponte comunicativa entre a entidade empregadora e os demais trabalhadores⁴⁶. Tal como em Espanha, o RCTPE - já revogado - permitia a outorga do contrato de pluralidade de trabalhadores diretamente “*pelos trabalhadores ou através de um representante comum, designado por chefe do grupo, com a indicação individualizada de todos os trabalhadores*”. Pela leitura da decisão espanhola tomada pelo S.T.J., de Navarra, a relação empregador-chefe do grupo (ou representante) é uma relação direta, colocando-se este último numa posição intermédia entre empregador e os demais trabalhadores do grupo⁴⁷.

Significa isto que a entidade patronal apenas poderá exercer os seus direitos e cumprir as suas obrigações com o chefe do grupo, sem prejuízo de considerar a relação

⁴³ Vd. MARÍA SEPÚLVEDA GÓMEZ, “*Régimen Jurídico Del Contrato de Trabajo – El contrato de trabajo de grupo. El grupo como unidade vinculada personalmente, cón un fin o interés reconocible y economicamente relevante*” – Comentário à Sentença do TJS de Navarra (*Sala de lo Social*), de 20 de janeiro de 2017 – Universidad de Sevilla, pág. 227.

⁴⁴ Cfr. MARÍA SEPÚLVEDA GÓMEZ, “*Régimen Jurídico Del Contrato de Trabajo*”, cit., pág. 232.

⁴⁵ Cfr. MARÍA SEPÚLVEDA GÓMEZ, “*Régimen Jurídico Del Contrato de Trabajo*”, cit., págs. 233 e 234.

⁴⁶ Vd. JOSÉ DELGADO RUIZ, “*Revista de información laboral – El contrato de grupo, trabajo pendiente*”, ISSN 2254-3171, n.º 3, 2018, págs. 27-49.

⁴⁷ Vd. decisão do STSJ de Navarra, n.º 32/2017, *Sala de lo Social, Sección 1*, Rec. 560/2016, de 30 de janeiro de 2017.

entre empregador e os trabalhadores integrantes do grupo uma relação indireta, que se articula com atuação do seu representante.

Quais as diferenças entre o contrato de trabalho de grupo e a união ou coligação de contratos com dependência?

O Professor ANTUNES VARELA ensina que estamos perante uma união/coligação de contratos quando “*dois ou mais contratos (...), sem perda da sua individualidade, se acham ligados entre si por certo nexo*”⁴⁸. Esta ligação de dependência pode revestir variadas formas: um dos contratos pode funcionar como “*condição, contraprestação ou motivo do outro; pode a opção por um ou por outro estar dependente da verificação ou não verificação da mesma condição*”.

Na mesma linha, GALVÃO TELLES tece ainda uma referência acerca deste modelo contratual, comentando que as partes possam utilizar a figura da pluralidade “*como um todo, como um conjunto económico, estabelecendo entre eles uma dependência que pode ser bilateral ou unilateral (...) o vínculo de dependência significa que a validade e vigência de um contrato depende da validade e vigência do outro*”⁴⁹.

O que sucede no caso da contratação em grupo diverge da coligação, isto porque na primeira situação, é celebrado apenas um contrato com uma pluralidade de trabalhadores, decorrendo desta relação tantos vínculos laborais quantos os trabalhadores existentes no grupo. No segundo caso, estaremos perante uma circunstância em que as partes queiram efetivamente celebrar vários contratos, dependentes uns dos outros e englobados como um todo.

b) A Figura da Pluralidade de Trabalhadores no caso dos Treinadores de Futebol Profissionais

Será despidiendo ponderarmos a aplicabilidade da figura do contrato de trabalho de grupo ao caso dos treinadores de futebol profissionais? *Ab initio* poderíamos pensar que um treinador de futebol atua sozinho, configurando ele próprio o enquadramento técnico-tático da sua equipa. Porém, não são raras as vezes em que os treinadores de futebol vêm acompanhados de outros elementos humanos – vulgarmente conhecidos

⁴⁸ Cfr. ANTUNES VARELA, *Das obrigações em Geral*, Vol. I, 10ª Ed., Almedina, 2000, pág. 283.

⁴⁹ Cfr. GALVÃO TELLES, *Manual dos Contratos em Geral*, 4ª Ed., Coimbra Editora, 2002, págs. 475 – 476.

por “equipa técnica” ou *staff*⁵⁰ – que o coadjuvam na execução das suas tarefas, nos treinos e ainda na preparação dos jogos.

RUI VAZ PEREIRA comentava 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*”.⁵¹

Dado o elevado grau de dificuldade e de competitividade onde algumas equipas se encontram inseridas, não é suficiente a contratação de um treinador principal para alcançar os resultados que os clubes fixaram de antemão. Uma equipa técnica completa garante maior estabilidade, conforto e preparação para cada atleta, fixando regras e objetivos por vezes individuais (a nível de peso, velocidade, alimentação), tudo para os desportistas atingirem o melhor rendimento possível em campo, contribuindo para o sucesso da equipa.

Perspetivando-se atualmente uma mudança no paradigma futebolístico - em consequência de uma maior visibilidade, competitividade, de uma economia de mercado cada vez mais lucrativa - as equipas técnicas de tudo fazem para que os seus atletas alcancem um rendimento ótimo, atraindo assim todo um público – afigurando-se agora possível a equiparação dos jogadores de futebol de alta competição com verdadeiras máquinas de “guerra”, seguindo treinos e metas fixas altamente exigentes.

bb) O caso de um adjunto do treinador principal Sérgio Conceição (S.C):

O caso em epígrafe ocorreu em 2017⁵², aquando da transferência do treinador profissional principal de futebol Sérgio Conceição para o seu novo clube, em França.

⁵⁰ Palavra de origem anglo-saxónica, designando uma equipa técnica desportiva (incluindo preparadores físicos, psicólogos, nutricionistas, entre outros).

⁵¹ *Vd.* RUI VAZ PEREIRA, “Treinador Desportivo: Regime jurídico Precisa-se...”, cit. págs. 193 e 194.

⁵² *Cfr.* Ac. do Tribunal da Relação do Porto, proferido em 12/07/2017, Proc. n.º 4725/15.8T8MTS.P1, (relator: JERÓNIMO FREITAS), disponível *online*:

Como se bem entende, S.C vinha acompanhado de uma equipa técnica dedicadamente escolhida e que fazia parte do seu plano de confiança – algo que é usual em equipas de primeira divisão, dada a competitividade que caracterizam estes campeonatos.

In casu, o A. da ação era um dos seus adjuntos, contratado pela Ré para duas épocas desportivas para, sob sua direção, prestar a atividade de treinador profissional de futebol adjunto. Foi aliás acordado no sinalagma que a cessação do vínculo jurídico-laboral de S.C implicaria de forma automática a “*alteração do prazo de duração do (...) contrato e a cessação do vínculo com o aqui segundo outorgante (ora A.) ...*”⁵³.

Sucedede que o A. não se pôde conformar com o facto de ter recebido uma carta por parte da sua entidade empregadora, informando-o da cessação da sua relação laboral, fundada na caducidade do sinalagma celebrado – “*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*”⁵⁴.

O que as partes estabeleceram entre si foi a aposição de uma condição resolutiva, visto que subordinaram a um acontecimento futuro e incerto a relação do negócio jurídico (cfr. art. 270º do CC). Em consequência da dita comunicação, o A. ficou impossibilitado de prestar a sua atividade de treinador adjunto com o seu clube. A Ré (sociedade anónima desportiva) defendeu-se alegando que a relação mantida entre esta e o A., bem como a situação dos outros adjuntos, dependia intrinsecamente da relação jurídica entre aquela e o treinador principal.

A solução mais conveniente nestes casos é a celebração de vários contratos com os demais treinadores adjuntos e o clube. Se estivermos perante um contrato único, sabe-se que, com a transferência do treinador principal para um novo clube (ou uma nova entidade empregadora), o vínculo jurídico que liga os demais adjuntos cessa com o clube anterior.

Por conseguinte, quer o tribunal de primeira instância, como o tribunal superior entenderam que se aplica o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo à relação laboral do treinador adjunto, por analogia, de acordo com o art. 10º

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/8cd205659635d1cb802581a10032b62b?OpenDocument>

⁵³ *Vd.* decisão do texto integral – Apelação n.º 4725/15.8T8MTS.P1 – Seção Social – pág. 24/38.

⁵⁴ *Vd.* decisão do texto integral – Apelação n.º 4725/15.8T8MTS.P1 – Seção Social – pág. 2/38.

do CC. Esta necessidade de preenchimento de uma lacuna resulta, como *ante se viu*, da especialidade da atividade em causa, quer para os praticantes, como também para os treinadores desportivos.

Para ambas surgem soluções diversas das impostas pelo regime laboral previsto no CT – *“designadamente no que respeita à celebração dos contratos por determinado tempo - tendo como referência as épocas desportivas – bem como à sua caducidade, procedendo pois as razões justificativas da regulamentação prevista na LCTD”*⁵⁵.

A validade da aposição de uma cláusula resolutiva para os contratos de trabalho subordinado foi largamente discutida no seio doutrinal e jurisprudencial português (António Menezes, António Monteiro Fernandes, Jorge Leite, João Leal Amado, entre outros).

Não sendo nossa intenção debruçarmo-nos sobre a legitimidade da cláusula resolutiva, passamos diretamente para a conclusão do douto Tribunal – que decidiu *“com segurança, que no domínio do contrato de trabalho desportivo, a lei não impede a inserção de uma condição resolutiva, desde que seja respeitado o disposto no art. 271º do Código Civil”*⁵⁶. Como se compreende, com a aposição de uma tal cláusula no contrato, é mister entender-se que era do conhecimento do A. o teor da condição resolutiva – uma vez que havia outorgado o contrato.

Assim, aquele 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 conformar-se com a cessação do seu contrato, nos termos em que sucedeu. Ademais, foi dado como provado que uma cláusula deste tipo tanto beneficia a Ré (e os interesses do seu clube), como também o próprio Autor e os seus interesses.

Em face do exposto, os juízes do Tribunal da Relação do Porto julgaram (e bem, do nosso ponto de vista) o recurso interposto pelo A. totalmente improcedente, já que o A. deveria ter tido o conhecimento da cláusula com a condição resolutiva que esteve inserida no seu contrato – daí a segunda instância do Tribunal ter confirmado a sentença recorrida.

⁵⁵ *Vd.* decisão do texto integral – Apelação n.º 4725/15.8T8MTS.P1 – Seção Social (II- Motivação de Direito) – cfr. pág. 23/38.

⁵⁶ *Cfr.* decisão do texto integral – Apelação n.º 4725/15.8T8MTS.P1 – Seção Social (II- Motivação de Direito) – cfr. pág. 33/38.

c) Necessidade de aplicar a figura da “pluralidade de trabalhadores” no caso das equipas técnicas

Como é consabido, para a globalidade dos contratos existentes no nosso ordenamento jurídico vigora o princípio da liberdade contratual, plasmado nos termos do art. 405º do CC, permitindo às partes “*dentro dos limites da lei, fixar livremente o seu conteúdo, celebrar contratos diferentes dos previstos no Código Civil ou incluir nestes as cláusulas que lhes aprouver*”. Como visto anteriormente, a figura da contratação de vários trabalhadores não existe na legislação desportista, tendo apenas sido regulada nos termos do já revogado RCTPE, no seu art. 9º.

Mas será que faria sentido essa regulação no mundo desportivo? (sublinhado nosso). No que toca ao futebol, a prática dita verificar-se um acompanhamento durante várias temporadas das mesmas equipas técnicas, fundadas numa base de elevada confiança e espírito de equipa entre todos os membros. Sucede que, no momento da transferência de um treinador principal para um novo clube é (por regra), seu apanágio manter intacta a mesma equipa que tinha no seu clube anterior.

Não é, aliás, raro ser esta uma das exigências do próprio treinador principal aquando da sua contratação (*vd. ac. da Relação do Porto supramencionado*). Muitas das vezes as entidades empregadoras são até recetivas quanto a estas indicações, não criando qualquer tipo de entraves às escolhas da equipa técnica sugeridas pelo novo treinador.

Tal como se verifica para os profissionais do espetáculo, o contrato de trabalho de grupo para a equipa técnica teria como finalidade vincular juridicamente os membros do grupo (adjuntos, massagistas, nutricionistas...) à entidade empregadora, decorrendo desta relação tantos vínculos laborais quantos os trabalhadores existentes no grupo.

O treinador principal ocuparia (talvez) a qualidade de chefe de grupo, atuando como ponte de conexão entre a equipa técnica e o empregador, facilitando nestes moldes a distribuição dos salários dos vários membros da equipa, a comunicação das ordens entre o diretor do clube e o pessoal do grupo, entre o próprio treinador e a demais equipa técnica, entre muitos outros aspetos. Esta circunstância coloca - a nosso ver - 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 trará como principais vantagens a união de cada um dos membros, a confiança que cada um dos trabalhadores tem (uns com os outros), pela bagagem desportiva e humana que o grupo formado já conhece – facilitando nesta medida o cumprimento dos objetivos delineados pela direção do clube logo no início da época desportiva.

Analisando o ordenamento jurídico espanhol, onde a figura também é admissível, observa-se que poucos são os que a utilizam. MARIA SEPÚLVEDA GOMEZ estima que em Espanha, a contratação de trabalhadores em grupo é uma modalidade contratual de carácter excepcional, dado que a entidade empregadora não é uma pessoa física, mas sim uma entidade coletiva (sociedade anónima desportiva, como previsto em Portugal), e a sua utilização bem como a compreensão do art. 10.1º do ET gera demasiados problemas interpretativos nos casos que surgem nos tribunais⁵⁷.

Em jeito conclusivo, não podemos ignorar que no nosso ordenamento jurídico, vigora o princípio da liberdade contratual, nada impedindo as partes interessadas de celebrarem um contrato de trabalho deste tipo. Como abordado, este modelo sinalagmático poderia, sem grandes barreiras, incluir-se num artigo do novo RJCTPD...

Mais: a crescente evolução da situação desportiva e da competitividade que se faz notar neste meio hoje em dia requer a contratação de um conjunto de diversos especialistas que, em unísono, desejam alcançar as metas e os objetivos traçados no início das épocas desportivas⁵⁸. Por tal, a possibilidade de contratação em grupo no âmbito da atividade desportiva acarretaria diversas vantagens: quer seja para o empregador e o grupo, trazendo a nível contratual certeza e segurança jurídica; quer seja para os atletas em si mesmo, que beneficiariam de uma equipa especializada ao seu dispor.

⁵⁷ Cfr. MARÍA SEPÚLVEDA GÓMEZ, “*Régimen Jurídico Del Contrato de Trabajo...*”, cit., pág. 227.

⁵⁸ Aliás, e em matéria de segurança e saúde no trabalho, a contratação em grupo de uma equipa técnica para um clube de primeira divisão, auxiliaria na função preventiva de determinadas doenças profissionais que surgissem em certos jogadores de futebol. Configura assim ANA RIBEIRO COSTA (em “Breve notas sobre o praticante desportivo profissional e a segurança e saúde no trabalho: estará fora de jogo?”, *Revista de Direito do Desporto*, n.º 4, 2020, AAFDL, pág. 33) que “*estes trabalhadores [praticantes desportivos] poderão sofrer de doenças profissionais (...). Com efeito, a manutenção de um nível de esforço muito elevado, levando o corpo aos seus limites, associada a desportos de contacto físico e a potenciais condutas agressivas de outros atletas, favorecem o surgimento de lesões*”.

PERSPETIVA NO DIREITO COMPARADO

PATRÍCIA JERÓNIMO estima que a disciplina do Direito Comparado tem por objeto “*a comparação de Direitos, ou seja, o estudo comparativo sistemático de diferentes ordens jurídicas (...), com vista a identificar semelhanças e as diferenças existentes entre essas ordens jurídicas (...)*”⁵⁹. É claro que esta dissertação será dirigida para o estudo comparativo das diferentes soluções no que toca à figura do treinador desportivo aplicadas pelos legisladores das ordens jurídicas que nos são mais próximas – Espanha e França – o que nos permitirá compreender se a solução que vigora atualmente no nosso ordenamento jurídico é digna de se manter, ou se outras soluções seriam mais eficazes.

Como já se teve oportunidade de mencionar, inexistente em Portugal um regime jurídico específico que discipline o contrato de trabalho dos ditos treinadores desportivos (e claro, dos de futebol), havendo sempre a necessidade de recorrer – como visto anteriormente – à analogia como meio para contornar essa lacuna legislativa (*vd.* acórdãos que anteriormente evidenciamos).

Com o auxílio do ramo do Direito Comparado, poder-se-ia pensar de forma mais ampla: terá sido intenção do legislador português elidir a figura do treinador desportivo no RJCTPD? Pelo estudo das soluções vertidas nos países europeus que nos são mais próximos, teremos a oportunidade de conhecer as diferentes soluções retratadas e, quiçá, modificar a nossa, com vista a melhorar aquilo que já se encontra previsto legalmente.

a) Ordenamento jurídico francês

Em França, os primeiros ajuntamentos de associações desportivas realizaram-se logo em finais do século XIX. Em 28 de agosto de 1945, por via de decreto, o Estado francês delegou parte dos seus poderes a certas federações e grupos desportistas; anos mais tarde (1958), reuniu ainda um conjunto de técnicos especializados para apoiar o mundo desportivo a fim de encontrar soluções convincentes para o bom desenvolvimento do desporto. No que toca à elaboração legislativa neste domínio, são duas as datas que importam frisar: 29 de outubro de 1975, que marcou a criação de uma lei entre um

⁵⁹ Cfr. PATRÍCIA JERÓNIMO, *Lições de Direito Comparado*, Editor Elsa UMinho, 1ª Ed., 2015, pág. 11.

movimento – *mouvement* - desportivo e o Estado francês; e 16 de julho de 1984, dia em que foi concebida uma lei (*Loi n.º 84-610*) atinente à organização e promoção das atividades físicas e desportivas.

Porém, o grande evento legislativo relativo ao mundo do desporto foi sem dúvida a criação, em 2004, do *Code du Sport* - diploma que reúne atualmente os textos acerca da forma como se organiza o desporto em França e composto por duas partes: uma parte legislativa (L100 – L425-12) e outra regulamentar (artigos R112-1 – R422-4). Em suma, 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 à figura do treinador desportivo (e de futebol) – que é o cerne da nossa problemática - este aparece, em primeiro lugar, no Título II do Livro II da parte legislativa (cfr. art. L222-2 n.º 2) - onde é elaborada uma definição acerca das funções do mesmo, isto é, “*cuja atividade principal e remunerada tem que ver com a preparação e o enquadramento da atividade desportiva ou de vários desportistas profissionais, numa ótica de subordinação jurídica com uma associação desportiva ou uma sociedade*”⁶⁰. Consideramos esta definição enquanto conceito amplo de treinador desportivo, incluindo todos os profissionais que têm como objetivo a preparação e o enquadramento dos seus atletas.

Isto posto, convém-nos enaltecer o facto de, no ordenamento francês, estarem expressamente reguladas normas que refiram a figura do treinador desportivo - algo que, no nosso ordenamento jurídico, infelizmente ainda não sucede. Lembramos que do nosso RJCTPD resultam apenas três preocupações jurídicas: o contrato de trabalho do praticante desportivo, o contrato de formação desportiva e ainda o dos empresários desportivos.

Não se equipara a categoria “treinador desportivo” com nenhuma das supramencionadas, pelas razões óbvias que já logramos referenciar. Além do mais, o artigo seguinte (L 222-2-1 do *Code du Sport*) estima que a lei laboral comum – *Code du Travail* - é ainda aplicável aos treinadores profissionais – norma que se assemelha ao

⁶⁰ Definição das funções de um treinador desportivo, dada pelo art. L.222-2 n.º2 do *Code du Sport*, cuja tradução foi por mim elaborada.

nosso art. 3º da Lei n.º 54/2017 e que, por sua vez, manda aplicar a título subsidiário as normas gerais previstas no CT.

O art. L 222-2 n.º 3 tutela a figura dos desportistas e treinadores profissionais na sua generalidade, o que a nosso ver contribui para uma crescente equidade nas competições desportivas – tudo pela estipulação de um contrato de trabalho a termo certo para todos os indivíduos que queiram celebrar um contrato com uma S.A.D ou associação desportiva.

Além desse aspeto, várias injunções do Código do Desporto francês mencionam a figura do treinador desportivo, consagrando nomeadamente (sublinhado nosso): o facto deste ter de possuir um diploma específico para poder exercer a sua função (cfr. L 212.1 e L212-2); deste não ter sido punido pela prática de um determinado crime (cfr. L 212-9); o facto do treinador desportivo ter de declarar perante a entidade administrativa competente a sua atividade profissional, transmitindo sempre a ideia de licitude da atividade exercida – o que não sucede sempre, observando-se treinadores profissionais que violam este normativo, por mero desconhecimento da lei do desporto (cfr. L 212-11)⁶¹; ou então o facto do treinador desportivo apresentar um certificado médico válido que lhe permita exercer as suas funções enquanto treinador (cfr. A 212-178). Claro está que nem tudo resulta deste diploma legal, tendo o intérprete de recorrer inevitavelmente ao regime laboral comum.

No essencial, o regime pensado em França para a figura do treinador desportivo viabiliza e garante a regulamentação da categoria profissional em análise, proporcionando assim uma maior certeza e segurança jurídica.

Apesar de se tratar de um diploma de âmbito geral, aplicável aos treinadores de todas as modalidades desportivas, o *Code du Sport* – astuciosamente pensado para os direitos e garantias do trabalhador - garante estabilidade, proteção e conforto para a figura do treinador desportivo – e claro, também para o treinador de futebol. No caso de o Código do Desporto francês ser omissivo acerca de uma determinada matéria no que respeita ao treinador desportivo, as normas do regime laboral comum francês (*Code du Travail*) serão aplicadas de forma subsidiária.

⁶¹ Cfr. artigo do jornal “*Le Monde*”, disponível *online in*: https://www.lemonde.fr/sport/article/2020/02/26/ces-entraîneurs-de-haut-niveau-qui-sont-en-infraction-avec-la-loi_6030864_3242.html?fbclid=IwAR2S6ufsCqtasMP5oheL_v6_owqYFy6GRNDooQmKq96lDmNsv5m2WASUe3k, consultado em 16 de fevereiro de 2022.

b) Ordenamento jurídico espanhol

Espanha experienciou inúmeras evoluções e conheceu alguns períodos específicos no que toca ao desporto em si. No que é atinente ao quadro histórico-legislativo da situação espanhola, poderemos ter como ponto de partida o final do século XIX – tempo em que a prática desportiva estava circunscrita à alta burguesia.

Esta situação prolongou-se até aos anos 30 do século XX – altura que marcou o início da prática desportiva pela classe média-baixa. Após esse período, o ordenamento espanhol vivenciou momentos mais críticos: uma guerra civil – 1936-1939 - e uma ditadura – 1939 – 1975 (franquista), que fez com que o desporto protagonizasse o papel de uma verdadeira ferramenta propagandista (tendo durante esta baliza temporal sido elaborada uma lei intitulada “Lei da educação física” – *Ley de la Educación Física*).

Foi no ano de 1978 que, com a promulgação da Constituição espanhola, se concedeu um lugar de maior destaque ao desporto enquanto prática que fomenta um bem-estar a nível da saúde, lazer e da educação. Nesta medida, e a partir deste evento, várias foram as leis promulgadas pelo Estado espanhol no tocante ao mundo do desporto. A mais importante terá sido a conhecida *Ley del Deporte* - *Ley n.º 10/1990 de 15 de Octubre*, i.é., a Lei do Desporto.

O diploma em apreço constituiu um importante acontecimento para o ordenamento espanhol, implementando as ideias da própria Constituição do país, dando às entidades públicas poderes para estimular a prática da educação física e o desporto em geral (cfr. art. 43.3). Ademais: pela leitura do próprio preâmbulo, é notório o destaque dado ao desporto, que se considera fulcral no âmbito formativo e no desenvolvimento da pessoa humana e da sua personalidade, constituindo aliás uma manifestação cultural que deverá ser fomentada pelas autoridades do Estado (cfr. art. 1º da Lei do Desporto).

Quanto à figura do treinador desportivo, são de destacar os arts. 33º e 55º da *Ley del Deporte*, onde é possível ler-se que “*por proposta do Ministro da Educação e da Ciência, o Governo regulará o ensino dos técnicos desportivos (...)*”; bem como pela leitura do seu n.º 2, que diz que “*a formação dos técnicos desportivos poderá ser levada a cabo por centros reconhecidos pelo Estado ou, noutro caso, pelas Comunidades*

Autónomas com competência em matéria educacional, bem como pelos centros docentes do sistema de ensino militar (...)”⁶².

Contudo, o legislador espanhol, apercebendo-se da parca regulamentação concedida ao treinador desportivo e à atividade por ele desempenhada, elaborou em 1994 o então intitulado *Real Decreto* n.º 594/1994, de 8 de abril, acerca das *enseñanzas y títulos de los Técnicos Deportivos*, tendo por objetivo complementar a lei “de base”. Não obstante o esforço legislativo, a verdade é que este acabou por cair em saco roto, já que este texto legal não oferecia a definição de treinador desportivo - como sucede no ordenamento francês – logrando apenas regulamentar aspetos relativos à formação profissional destes atores.

Destarte, é por este motivo que o texto normativo em epígrafe foi revogado e substituído pelo *Real Decreto* n.º 1913/1997, de 19 de Diciembre – que, uma vez mais, regula de forma mais pormenorizada o aspeto formativo da atividade em questão...; situação idêntica que se vislumbra para os técnicos especializados na área do futebol e do futsal, pela redação do *Real Decreto* n.º 320/2000, de 3 de Marzo.

Com efeito, MARIA NIEVES MORENO VIDA referiu que o art. 2.1º do E.T tipifica as relações laborais consideradas “especiais”, sendo então necessária a criação de uma lei autónoma para a sua regulação⁶³. Tal como acontece no nosso ordenamento jurídico, em Espanha também se regulam determinadas relações jurídicas específicas, devido a certas características intrínsecas da atividade em causa que se mostram diferentes das do regime laboral comum dos trabalhadores, afetando a título exemplificativo “o objeto da prestação, a situação do sujeito que realiza a atividade ou os aspetos do direito público que interfiram na relação jurídico-laboral”⁶⁴.

É neste quadro de relações jurídicas especiais que deu origem uma querela doutrinal no país vizinho, no sentido de se saber por que meio legal os treinadores desportivos se vão reger - tal e qual como acontece no nosso ordenamento jurídico. Surge deste modo a seguinte problemática: haverá alguma possibilidade de equiparar técnicos desportivos a “pessoal de alta direção/chefia”, aplicando-se-lhes o art. 2.1 al. a), do E.T? Ou serão, por outro lado, “desportistas profissionais”, tal como se fala no art. 2.1 al. d), do E.T)?

⁶² Tradução realizada pela m/ pessoa, do art. 55º n.ºs 1 e 2 da *Ley del Deporte*.

⁶³ *Vd.* Comentário de MARIA NIEVES MORENO VIDA, in “*Comentario al Estatuto de los Trabajadores*”, da autoria de MANUEL R. ALARCÓN CARACUEL, *et. al.*, 1998, Editorial Comares, pág. 69.

⁶⁴ Comentário de MARIA NIEVES MORENO VIDA, *op. cit.*, pág. 76.

JOSÉ ANTÓNIO FERNÁNDEZ AVILÉS problematizou esta situação⁶⁵, dando conta que, ainda hoje não se logrou alcançar um consenso. Na verdade, porque o *RD* n.º 1006/1985, de 26 de junho, tem por objeto regular a relação especial de trabalho dos desportistas profissionais (tal como referido no art. 2.1 al. d), do E.T). Ora, pela letra da lei, são considerados desportistas profissionais as pessoas que, “*em virtude de uma relação estabelecida com carácter de regularidade, se dedicam voluntariamente à prática do desporto por conta e dentro da organização e direção de um clube ou uma entidade desportiva, contra o recebimento de uma remuneração*”⁶⁶.

Analisando: por um lado, pela análise literal da definição apresentada, infere-se que os treinadores desportivos, por não praticarem desporto, não podem ali ser incluídos, visto competir-lhes apenas transmitir as regras e técnicas teóricas. Este pensamento, segundo o A. do texto e algumas correntes jurisprudenciais, justifica-se também pelo facto de estar previsto em certos normativos daquele diploma que a prestação efetiva dos serviços do desportista será efetuada perante o público – o que não acontece no caso dos técnicos (arts. 9.1 e 14.1 do *RD*).

Por outro lado, autores há que consideram possível a inclusão dos treinadores desportivos no âmbito subjetivo do diploma. É exemplo disso MIGUEL CARDENAL CARRO⁶⁷, que explana que o treinador é um verdadeiro desportista porquanto, se a equipa que treina obtiver piores resultados, ser-lhe-á por isso automaticamente imputada a responsabilidade. Acresce que, à luz do art. 2º, n.º 1 al. d), do E.T., é possível aplicar este regime ao treinador desportivo, já que o mesmo detém uma relação especial com seus jogadores, bem como as suas funções divergem substancialmente das dos trabalhadores que se regem pelo regime laboral comum.

Perante uma indeterminação, quer normativa, quer doutrino-jurisprudencial, confusões se geraram pela redação do *RD* n.º 1382/1985, de 01 de agosto - no seu art. 1.2 – cujo conteúdo tem que ver com o conceito de *personal de alta dirección* (pessoal de alta direção⁶⁸), no âmbito do qual são englobados “*os trabalhadores que exercem*

⁶⁵ *Vd.* JOSÉ ANTÓNIO FERNÁNDEZ AVILÉS, “*Calificación de la relación laboral del personal técnico de un club o Sociedad Anónima Deportiva*”, disponível online em: <http://www.kirolan.org/Documentos%20Observatorio/Doctrina-%20Calificacion%20de%20la%20relacion%20laboral%20del%20personal%20tecnico%20de%20un%20club%20o%20Sociedad%20Anonima%20Deportiva.pdf>, consultado em 22 de janeiro de 2022.

⁶⁶ Tradução elaborada por mim, do art. 1º n.º 2 do *Real Decreto* n.º 1006/1985, de 26 de junho.

⁶⁷ *Vd.* MIGUEL CARDENAL CARRO, “*Deporte y Derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional*”, Universidad de Murcia, Murcia, Editum, 1996.

⁶⁸ Tradução da minha autoria, de *personal de alta dirección*.

poderes inerentes à titularidade jurídica da empresa, relativos a objetivos gerais da mesma, com autonomia e plena responsabilidade, limitadas apenas por critérios e instruções diretas emanadas de pessoa ou de órgão superior do Governo e administração da entidade que respetivamente ocupa aquela titularidade”⁶⁹.

Este normativo provocou a prolação de decisões judiciais contraditórias ao longo do tempo, quer no sentido de incluírem o conceito de técnico desportivo no de pessoal de direção, quer o contrário – esta última hipótese, s.m.o., deveria singrar, já que no seio de um determinado clube desportivo, seja de que modalidade for, o treinador desportivo não pode ser considerado figura de alta chefia, pois recebe sempre ordens emanadas de órgãos superiores.

Por último, mas não menos importante, será pertinente convocar uma última alternativa: a da aplicabilidade do regime laboral comum. Como já se excogitou, e na ótica de não considerarmos um treinador desportivo como um desportista profissional, pelas funções inerentes, ou um indivíduo com alto cargo de chefia, pelas funções desempenhadas, resta-nos dissecar a hipótese de aplicar a lei laboral comum.

A jurisprudência espanhola já se pronunciara acerca desta possibilidade, nomeadamente pelo *Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (sala 3)*, de 16 de julho de 1991, num caso referente à modalidade de basquetebol. Entre outros aspetos, o que mais chama a atenção é o facto do treinador desportivo estar submetido juridicamente às ordens da sua entidade empregadora (ou clube).

Esta posição é de igual sorte defendida por SALA FRANCO⁷⁰, que na sua obra não equiparou o treinador desportivo ao desportista profissional, nem tampouco a pessoa com alto cargo de direção. Assim, o mesmo defende que o técnico desportivo não se poderá reger por nenhum dos *RD* já examinados - porquanto as características inerentes à sua atividade não permitirem o preenchimento cabal dos seus âmbitos subjetivos - **devendo antes obedecer às injunções plasmadas no regime laboral comum** (sublinhado nosso).

Ao longo dos anos, a jurisprudência e doutrina espanholas não encontraram um ponto real de convergência. Na verdade, não nos parece que qualquer uma das soluções

⁶⁹ Tradução elaborada por mim, do art. 1.2 do *Real Decreto* n.º 1382/1985, de 01 de agosto.

⁷⁰ *Vd.* TOMÁS SALA FRANCO, *El trabajo de los deportistas profesionales*, Editorial Mezquita, Madrid, 1993.

apresentadas anteriormente seja realmente satisfatória. Por outras palavras, propugnamos pela tese da criação de um regime autónomo, unicamente pensado para a categoria do “treinador desportivo”, que seria claramente a solução mais vantajosa a nível prático.

Sendo esta uma profissão de carácter especial, i.é., cujas características apenas se revelam no decurso do exercício daquelas funções (de treinador), a redação e consagração de uma lei dirigida especificamente para estes profissionais faria assim todo sentido. Acresce que através de um novo diploma legal, seriam certamente ultrapassadas as dificuldades que se fazem sentir quanto à concretização material do que se deverá entender por “treinador desportivo”, plasmando-se ademais todo um catálogo de normas a ele relativas, tanto gerais, como para cada modalidade desportiva, assim como especificações quanto a aspetos atinentes aos direitos e obrigações dos trabalhadores.

O próprio E.T teria indubitavelmente de sofrer modificações. Quanto a possíveis lacunas que surgissem, determinar-se-ia, em consequência, a aplicabilidade subsidiária do regime laboral comum.

CONCLUSÕES

Hodiernamente, o fenómeno da mediatização desportiva fez com que se desse uma maior importância ao contrato de trabalho desportivo. Nesta medida, o legislador elaborou o agora conhecido RJCTPD, cujas alterações se notaram das versões anteriores, regulando aspetos mais específicos para os praticantes desportivos. Porém, o diploma em análise não nos fornece solução para todo e qualquer trabalhador do mundo desportivo, já que não abarca especificamente o regime jurídico dos treinadores desportivos (e obviamente, dos treinadores de futebol).

Estes últimos que, como se tem visto ao longo dos últimos anos, têm vindo a ganhar cada vez mais preponderância nas quatro linhas do campo, bem como fora dele. Tal como LUÍS CARDOSO ROCHA explica – e corrobora a visão que perfilhamos - não se concebe como é que o RJCTPD é de carácter “*tão restritivo ao abranger exclusivamente os praticantes profissionais, dado que deveria regular outros contratos de trabalho desportivos*”⁷¹.

O trabalho que têm vindo a desenvolver resume-se cada vez mais em afinar as habilidades dos praticantes desportivos, a estudar minuciosamente táticas que lhes permitem alcançar bons resultados. Ora, não podemos nesta fase evolutiva do desporto, e focando-nos concretamente no fenómeno futebolístico – o qual, sem dúvida, gera maior número de espetadores e maior receita em território português – aceitar a solução limitativa que o RJCTPD nos garante.

Como se tem vindo a observar da doutrina e das decisões jurisprudenciais exaradas pelos tribunais portugueses, não havendo solução jurídica prevista legalmente (lacuna legislativa), a decisão a tomar é a de se socorrer do mecanismo da analogia, aplicando-se as regras do RJCTPD. Esta ideia vem claramente plasmada na decisão sufragada pelo S.T.J., em 24 de janeiro de 2007. Acresce que RICARDO NASCIMENTO realça a tal falta de regulamentação específica para a categoria dos treinadores desportivos, “*na medida em que a atividade desportiva daqueles assume um carácter especial, com a consequente falta de segurança jurídica na tarefa de determinação do regime aplicável ao treinador (...) inaplicável ou de difícil aplicação o regime laboral comum, sendo de aplicar o*

⁷¹ *Vd. LUÍS CARDOSO ROCHA, Direitos e Deveres específicos ... , cit, pág. 230.*

*regime da integração de lacunas (...), aplicando, pontualmente e analogicamente, o RJCTPD (...)*⁷²”.

A nosso ver, não nos podemos conformar com esta solução, já que não protege, de todo, esta categoria de profissionais. Atualmente, apenas um texto legal fornece condições mais exequíveis que consagra disposições relativas a esta categoria de trabalhadores – o IRCT elaborado entre a LPFP e a ANTF. DIOGO SOARES LOUREIRO estima que este documento “*oferece um nível de proteção condizente com os pergaminhos e com a relevância assumida atualmente pelos treinadores*”⁷³ – vislumbrando-se, infelizmente, maior nebulosidade relativamente à hierarquia entre fontes e normas consideradas imperativas pelo nosso CT.

Outra dúvida jurídica surge quando nos encontramos perante uma verdadeira equipa técnica, composta por profissionais de nutrição, de massagistas, preparadores físicos, psicólogos, etc. Como é consabido, a nossa legislação apenas regulava a figura contratual da pluralidade de trabalhadores para o caso dos profissionais do espetáculo, não dizendo nada a respeito dos treinadores desportivos. Anos mais tarde, o diploma viria a ser revogado, não legislando hoje em dia sobre a figura da pluralidade de trabalhadores (Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura).

A importância do Direito Comparado indica-nos que se deve ter em conta as soluções jurídicas mais verosímeis nos países que nos são mais próximos, para podermos retirar dos mesmos as melhores ilações. É o que sucede, indubitavelmente, com o regime espanhol que regula a figura jurídica da pluralidade de trabalhadores no seu E.T., fornecendo aos mesmos e às entidades empregadoras a faculdade de contratarem “em conjunto”. O nosso CT garantiria assim maior proteção aos trabalhadores e certeza jurídica se o legislador refletisse num regime semelhante ao do ordenamento espanhol, possibilitando, a título exemplificativo, o clube empregador de contratar, em conjunto, uma equipa técnica, vinculando juridicamente todos os elementos do grupo à mesma.

Ademais, as soluções jurídicas apresentadas pelos nossos vizinhos europeus tendem em divergir tendencialmente das nossas no tocante ao regime dos treinadores desportivos.

⁷² Cfr. RICARDO NASCIMENTO, “Em busca de um regime jurídico-laboral...”, cit., pág. 70.

⁷³ Cfr. DIOGO SOARES LOUREIRO, in “Do Regime Jurídico-Laboral Dos Treinadores...”, cit., pág. 86.

É evidente que não temos a obrigação de seguir “à letra” os regimes jurídicos apresentados “lá fora”, contudo, inspirarmo-nos dos mesmos não representaria perigo, já que ostentam soluções satisfatórias que resolveriam alguns dos nossos problemas. Quer em Espanha, com os variados diplomas atinentes à figura do treinador desportivo, quer em França, com o *Code du Sport*, quer ainda em Itália de acordo com o art. 2º da *Legge 23 de Marzo 1981* (n.º 91), o contrato de trabalho desportivo abarca a figura do treinador. Isto demonstra a que ponto esta figura tem vindo a suscitar interesse por parte do legislador – na medida em que o fenómeno desportivo continua e continuará a apresentar um forte crescimento ao longo dos próximos anos, e as funções do técnico desportivo consideram-se cada vez mais fulcrais para a boa prestação de uma equipa numa temporada.

Com a junção de todos os elementos desenvolvidos supra, é urgente por parte do legislador português a criação de um regime específico para a figura do treinador desportivo⁷⁴.

Poder-se-ia pensar num título novo no RJCTPD, unicamente dedicado aos técnicos, onde se subsumiriam a integralidade dos treinadores de modalidades profissionais, consagrando uma panóplia de preceitos relativos ao contrato celebrado com as suas entidades empregadoras, e ainda normas que remeteriam para os direitos e os deveres inerentes à sua atividade profissional.

A doutrina jus-laboralista nacional tem vindo a gizar as dificuldades que os tribunais portugueses têm sentido ao longo destes últimos anos no tocante à conciliação dos interesses das partes envolvidas, propugnando claramente para a tese da criação de um regime jurídico próprio para a categoria de que aqui se aborda (sublinhado nosso).

JOÃO LEAL AMADO salienta que “*apenas uma coisa parece certa e pacífica: a conveniência (para não dizer urgência) de uma intervenção legislativa que clarifique a*

⁷⁴ Com efeito, entendemos útil a abordagem de PEDRO MIGUEL HENRIQUES, “Treinadores: Profissionais sem Lei?”, *Estudos de Direito Desportivo em Homenagem a Albino Mendes Batista*, Universidade Lusitana Editora, 2010, pág. 306., onde se extrai que: “*Espera-se (e desespera-se!) por uma regulamentação que tutele as relações laborais entre empregador e treinador. Tal regulamentação, a existir, terá necessariamente de ser clara, precisa e objetiva, permitindo uma definição clara e directa dos direitos, obrigações e vínculos a que um treinador está sujeito. Entretanto, palmilha-se o tortuoso caminho de recurso à hermenêutica do direito, sempre sujeito a “intempéries” que apenas desprestigiam a lei, os agentes desportivos e o desporto em geral*”.

situação e estabeleça um regime jurídico ajustado às especificidades da relação laboral do treinador desportivo”⁷⁵.

Por todo o exposto, as ideias que ora se apresentam apenas aliviarão a jurisprudência nacional de remeterem o assunto para o mecanismo da analogia, facilitando deste modo a tomada de decisões por parte dos juízes e, muito provavelmente, diminuindo o tempo das mesmas em Tribunal – tudo, claro, em prol de uma justiça que se quer mais célere e, passando a redundância, justa!

⁷⁵ *Vd.* JOÃO LEAL AMADO, “Treinador de voleibol: entre o regime laboral comum e o regime especial do praticante desportivo?”, *Questões Laborais*, n.º 28, Coimbra, 2006, pág. 263. No mesmo sentido cfr. obra de ALBINO MENDES BATISTA, “É o regime laboral comum aplicável aos contratos entre clubes e treinadores profissionais?”, *Revista do Ministério Público* n.º 80, Editorial Minerva, Lisboa, 1999, pág. 129.

BIBLIOGRAFIA

ABRANTES, José João, “Poderes disciplinares dos clubes durante a cedência do praticante desportivo”, in *IV Congresso de Direito do Desporto*, Coleções Obras Coletivas, Almedina, Coimbra (2015), 73-78.

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho Desportivo - Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – Anotada*, Almedina, Reimpressão, 2021.

AMADO, João Leal, no seu comentário a um ac. proferido pelo S.T.J., em 16/11/2010, Proc. n.º 3987/03.8TTLSB.L1.S1 (relator: SOUSA PEIXOTO), disponível *online*:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ca33f4122a8cee26802577e30033be5b?OpenDocument> (consultado em 10 de fevereiro de 2022), *Prontuário do Direito do Trabalho*, 2010, n.º 87, Coimbra Editora, 336-340.

AMADO, João Leal, “Treinador de voleibol: entre o regime laboral comum e o regime especial do praticante desportivo?”, *Questões Laborais*, n.º 28, Coimbra, 2006, 259-263,

FENÁNDEZ AVILÉS, José António, “*Calificación de la relación laboral del personal técnico de un club o Sociedad Anónima Deportiva*”, disponível em: [Doctrina- Calificacion de la relacion laboral del personal tecnico de un club o Sociedad Anonima Deportiva.pdf \(kirolan.org\)](#). Consultado em 22 de janeiro de 2022.

BATISTA, Albino Mendes, “É o regime laboral comum aplicável aos contratos entre clubes e treinadores profissionais?”, *Revista do Ministério Público*, Ano XX, n.º 80, outubro/dezembro, Editorial Minerva, Lisboa, 1999, 129-139.

CAIADO, Joana Rodrigues (2016), *O contrato de direito desportivo - cedência temporária e transferências de jogadores (análise de decisão da liga portuguesa de futebol profissional – regulamento das competições organizadas pela liga de futebol profissional, artigo 78º*, dissertação de mestrado em Direito do Trabalho, Universidade Católica Portuguesa, Porto.

CARDENAL CARRO, Miguel, “*Deporte y Derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional*”, Universidade de Múrcia, Múrcia, Editum, (1996).

CARVALHO, António Nunes de, “O pluralismo do Direito do Trabalho”, in *Memórias do III Congresso Nacional Do Direito do Trabalho*, coordenação de António Moreira, Almedina (2001), 269-294.

COSTA, Ana Ribeiro, “Breves notas sobre o praticante desportivo profissional e a segurança e saúde no trabalho: estará fora de jogo?”, *Revista de Direito do Desporto*, n.º 4, AAFDL, 2020, 20-34.

FRANCO, Tomás Sala, *El trabajo de los deportistas profesionales*, Editorial Mezquita, Madrid, 1993.

SEPÚLVEDA GÓMEZ, Maria, *Comentário à Sentença do TJS de Navarra (Sala de lo Social), Régimen Jurídico Del Contrato de Trabajo – El contrato de trabajo de grupo. El grupo como unidade vinculada personalmente, cón un fin o interés reconocible y economicamente relevante*, Universidade de Sevilha, 2017.

HENRIQUES, Pedro Miguel, “Treinadores: Profissionais sem Lei?”, in *Estudos de Direito Desportivo em Homenagem a Albino Mendes Batista*, Universidade Lusíada Editora, 2010, 281-306.

JERÓNIMO, Patrícia, *Lições de Direito Comparado*, Elsa UMinho, 1ª Ed., 2015.

LIMA, Pires de Antunes Varela, *Noções Fundamentais de Direito Civil*, Vol. I, Ed. 6, Coimbra Editora, 1965.

LOUREIRO, Diogo Soares, “Do Regime Jurídico-Laboral Dos Treinadores de Futebol - Reflexões sobre o regime preferencial”, *Revista de Direito do Desporto*, n.º 9, 2021, 67-87.

MEIRIM, José Manuel, parecer sobre “Federações desportivas: sua natureza jurídica na jurisprudência”, *Léxico: Direito do Desporto, Sub Judice*. Justiça e Sociedade, n.º 8, Lisboa, jan/março, 1994, 101-102.

MEIRIM, José Manuel, “O Desporto nos Tribunais”, anotação ao acórdão do S.T.J., de 07/10/1998, *Centro de Estudos e Formação Desportiva*, Coleção Direito Desportivo, Ministério da Juventude e do Desporto (2002), 350.

NASCIMENTO, Ricardo, “Em busca de um regime jurídico-laboral específico aplicável ao treinador desportivo”, *Revista de Direito do Desporto*, julho 2021, 59-70.

OLIVEIRA, José António Rodrigues de (2014), *O contrato de trabalho do treinador desportivo: elementos para a determinação do regime jurídico aplicável*, tese de mestrado em Direito, Universidade de Coimbra.

PECOUT, Adrien, “*Ces entraîneurs de haut niveau qui sont en infraction avec la loi* », artigo do jornal « *Le Monde* », disponível em : [Ces entraîneurs de haut niveau qui sont en infraction avec la loi \(lemonde.fr\)](https://www.lemonde.fr) - (26/02/2020), consultado em 16 de fevereiro de 2022.

PEREIRA, Rui Vaz, “Treinador Desportivo: regime jurídico precisa-se!”, *Desporto & Direito*, Revista jurídica do desporto, n.º 26, jan/abr. 2012, 185-222.

ALARCÓN CARACUEL, Manuel R.; CRUZ VILLALÓN, Jesús; GARCÍA MURCIA, Joaquín; GALLEGO MORALES, Ángel J.; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio; GORELLI HERNÁNDEZ, Juan; MÁRQUEZ PRIETO, Antonio; MARTÍN VALVERDE, Antonio; MERCADER UGUINA, Jesús R.; MOLINA NAVARRETE, Cristóbal; MONEREO PÉREZ, José Luís; NIEVES MORENO VIDA, Maria; OLARTE ENCABO, Sofia; QUESADA SEGURA, Rosa; RIVERO LAMAS, Juan; RODRÍGUEZ RAMOS, Maria José; SASTRE

IBARRECHE, Rafael, “*Comentario al estatuto de los Trabajadores*”, Coleção *Biblioteca Comares de ciencia jurídica*, Editorial Comares, 1998.

QUARENTA, Soraia, “Parente pobre e parente rico: ser um treinador desportivo em Portugal”, disponível em: [Parente Pobre E Parente Rico: Ser Um Treinador Desportivo Em Portugal - BQ Advogadas - Lisboa](#), (23/08/2019), consultado em 11 de dezembro de 2021.

RIBEIRO, Maria de Fátima, *Sociedades Desportivas*, 1ª Ed., Universidade Católica Editora, Porto, 2015.

RIBEIRO, Maria João Soares, “O treinador nos tribunais”, *Revista de Desporto & Direito*, Ano IV, n.º 12, 2007, 393-417.

ROCHA, Luís Cardoso (2005), *Direitos e Deveres específicos no contrato de trabalho desportivo*, tese de mestrado em Direito, Universidade Católica Portuguesa.

DELGADO RUIZ, José, “*Revista de información laboral – El contrato de grupo, trabajo pendiente*”, ISSN 2254-3171, n.º 3, 2018, 27-49.

TELLES, Inocêncio Galvão, *Manual dos Contratos em Geral*, 4ª Ed., Coimbra Editora, 2002.

VARELA, Antunes, *Das obrigações em Geral*, Vol. I, 10ª Ed., Almedina, 2000.

VENTURA, Vítor Hugo, *O regime do contrato de trabalho do praticante desportivo*, Editor AAFDL Editores, 2020.

VICENTE, Marta, “Sobre o regime jurídico de acesso e exercício da atividade de treinador de desporto no futebol profissional, uma perspetiva de Direito Constitucional”, *Revista de Direito do Desporto*, n.º 10, Ed. AAFDL, 2022, 22-37.

BIBLIOGRAFIA JURISPRUDENCIAL

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

- 24/01/2007; Proc. n.º 06S1821 , relator: MÁRIO PEREIRA, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/96b4e90a305fbf4580257284004dc812?OpenDocument>.
- 12/09/2007; Proc. n.º 06S4107, relator: MARIA LAURA LEONARDO, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5e19426cc3106edc8025736e004a8381?OpenDocument>.
- 20/05/2009; Proc. n.º 08S3445, relator: SOUSA GRANDÃO, disponível em: [Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça \(dgsi.pt\)](#).
- 16/11/2010; Proc. n.º 3987/03.8TTLSB.L1.S1, relator: SOUSA PEIXOTO, disponível em [Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça \(dgsi.pt\)](#).

SUPREMO TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTIÇA

- 29/04/2005 (Catalunha); n.º 3835/2005, Sala de lo Social, Rec. 9811/2004, relator: SEBASTIAN MORALO GALLEGO;
- 30/01/2017 (Navarra); n.º 32/2017, Sala de lo Social, Sección 1, Rec. 560/2016, relator: MARIA DEL CARMÉN ARNEDO DIEZ.

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

- 12/07/2017; Proc. n.º 4725/15.8T8MTS.P1, relator : JERÓNIMO FREITAS, disponível em: [Acórdão do Tribunal da Relação do Porto \(dgsi.pt\)](#).

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

- 15/01/2020; Proc. n.º 19917/18.0T8LSB.L1-4; relator: LEOPOLDO SOARES, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/8be21fe1699402d380258506003186f2?OpenDocument>.
- 27/10/2021; Proc. n.º 3787/19.3T8FNC.L1-4; relator: ALBERTINA PEREIRA.