

1 2 9 0



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Diana Alexandra Almeida Ramos

**O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO VÍNCULO
LABORAL DO TREINADOR**

NO FUTEBOL NÃO PROFISSIONAL

**Dissertação no âmbito do Mestrado em Direito na Área de
Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais com Menção em
Direito Laboral orientada pelo Senhor Professor Doutor João Leal
Amado e apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de
Coimbra.**

Julho de 2022



DIANA ALEXANDRA ALMEIDA RAMOS

**O ENQUADRAMENTO DO VÍNCULO JURÍDICO-LABORAL DO
TREINADOR**

NO FUTEBOL NÃO PROFISSIONAL

**THE LEGAL FRAMEWORK OF THE EMPLOYMENT
RELATIONSHIP OF THE COACH**

IN NON-PROFESSIONAL SOCCER

Dissertação no âmbito do Mestrado em Direito na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais com Menção em Direito Laboral orientada pelo Senhor Professor Doutor João Leal Amado e apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Coimbra, Julho de 2022

Agradecimentos

Aos meus pais, pilares da minha vida. A eles devo tudo. À minha madrinha e mãe de todas as horas. Aos meus avós, aos quatros, mas à minha avó, com quem cresci, com quem vivi os anos mais felizes e onde é sempre o meu lugar preferido para voltar.

À Mafalda, não há palavras para descrever o apoio dado, acredito que estávamos destinadas a pertencer para sempre na vida uma da outra. A Minha, Sempre.

À Maria, que é uma luz na minha vida.

Às Danielas, as luzes dos meus olhos e de sempre.

Ao Tomás, por tudo.

Ao Diogo, o melhor do mundo.

Ao Abel e ao Eduardo, por serem a tradução mais fiel do que é ser amigo.

À Ana Jorge, por ser o sinónimo mais bonito do velho ditado “*O que Coimbra une, nada separa.*” Eterna e Minha.

À Doutora Carla Furtado, pelos ensinamentos e conselhos.

Ao Miguel Vargas, Diretor Técnico Regional da Associação de Futebol de Viseu, mas sobretudo, a pessoa que mais presente esteve na escrita desta dissertação. Os teus ensinamentos durante este percurso foram ouro.

Ao meu orientador, o Senhor Doutor Professor João Leal Amado, por ser o meu grande mentor nesta paixão que é o Direito Desportivo.

À Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, a minha casa para sempre.

Resumo

A realidade do mundo do desporto, em especial a do futebol, pauta-se pela divisão entre competições profissionais e competições não profissionais. O fenómeno desportivo comporta diversas especificidades, estas especificidades imprimem uma especialidade aos intervenientes que nela atuam. Ou seja, o facto de o fenómeno desportivo ter características específicas e por consequência diferente em relação às atividades laborais ditas comuns, ditam que a regulamentação da atividade desportiva deve ser tratada de acordo com essas mesmas especificidades.

O Treinador conforme exerça a sua atividade numa competição profissional ou numa competição não profissional, existem aspetos que variam. Tomando como ponto de partida a distinção acima mencionada, importa averiguar se o Treinador que exerce a sua atividade no seio de competições não profissionais deve ser alvo de regulamentação através de um contrato de trabalho ou através de um contrato de prestação de serviço.

Uma vez que o Treinador que exerce a sua atividade no seio de competições profissionais é protegido através de um contrato de trabalho, levanta-se a questão se o Treinador quando dirige uma equipa em competições não profissionais deve ser também regulado através de um contrato de trabalho. Embora existam algumas diferenças entre os dois, uma vez que os recursos providenciados ao Treinador considerado não profissional são mais escassos, o núcleo de central de funções mantém-se inalterado. A presente dissertação procura dar resposta a tais questões e sobretudo, evidenciar a necessidade de legislar nesta matéria.

Palavras-chave: Treinador, Competições Profissionais e não profissionais, vínculo laboral, direito do trabalho, contrato de trabalho, contrato de prestação de serviço.

Abstract:

The reality of the sports world, especially soccer, is marked by the division between professional and non-professional competitions. The sports phenomenon has several specificities, these specificities imprint a specialty to the actors that act in it. In other words, the fact that the sports phenomenon has specific characteristics and is therefore different in relation to the so-called common labor activities, dictates that the regulation of the sports activity must be treated in accordance with these same specificities.

Depending on whether the coach works in a professional competition or in a non-professional competition, there are aspects that vary. Taking the above-mentioned distinction as a starting point, it's important to determine whether the Coach who performs his activity competitions non-professional competitions should be subject to regulation through an employment contract or through a contract for the provision of services.

Since the Coach who performs his activity within professional competitions is protected by an employment contract, the question arises whether the Coach when managing a team in non-professional competitions should also be regulated by an employment contract. Although there are some differences between the two, since the resources provided to the Coach considered non-professional are scarcer, the core of central functions remains unchanged. This dissertation seeks to answer these questions and above all, to highlight the need to legislate on this matter.

Keywords: Coach, Professional and non-professional competitions, employment relationship, labor law, employment contract, service contract.

Abreviaturas

ANTF - Associação Nacional de Treinadores de Futebol

Al. – Alínea

Art. – Artigo

Arts. – Artigos

BTE – Boletim do Trabalho e Emprego

CC – Código Civil

CCT – Contrato Coletivo de Trabalho

Cfr. – Conforme

CT – Código do Trabalho

CTD – Contrato de trabalho desportivo

CTPD – Contrato de trabalho do praticante desportivo

CTTD – Contrato de trabalho do treinador desportivo

DL – Decreto-Lei

FPF – Federação Portuguesa de Futebol

LCCT – Lei do Contrato Coletivo de Trabalho

LBAFD – Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto

LBD – Lei de Bases do Desporto

LBSD – Lei de Bases do Sistema Desportivo

LPFP – Liga Portuguesa de Futebol Profissional

LTD – Lei do Trabalho Desportivo

N.º - Número

PRT – Portaria

RJCTPD – Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo

RJTD – Regime Jurídico do Trabalho Desportivo

SAD – Sociedade anónima desportiva

SAD'S- Sociedades anónimas desportivas

UEFA - União das Associações Europeias de Futebol

Índice

1. Introdução.....	1
2. Breve evolução legislativa do Direito do Desporto	2
2.1. – Breve evolução do contrato de trabalho desportivo	4
2.2 - As sucessivas Leis de Bases e o Treinador Desportivo	7
3. Especificidades do fenómeno desportivo	10
4. Distinção entre Futebol Profissional e não Profissional.....	13
5. O contrato de trabalho desportivo	18
5.1. A especialidade do contrato de trabalho desportivo	20
6. O Treinador Desportivo no Futebol Profissional.....	24
6.1. Qualificação da figura	24
6.2. Admissibilidade e seus requisitos	27
6.3. Exercício	29
6.4. Regulação da atividade.....	31
6.5. – O treinador como agente desportivo	32
6.6. – O treinador e o praticante desportivo	34

7.	O Treinador Desportivo no Futebol não Profissional	38
7.1.	Aspetos comuns	39
7.2.	Principais diferenças	41
7.3.	– Delimitação da figura	43
8.	Contrato de trabalho vs Contrato de prestação de serviços	45
8.1.	O contrato de trabalho	45
8.2.	O contrato de prestação de serviços	48
8.3.	Aspetos diferenciadores	49
9.	A subordinação jurídica.....	54
9.1.	Os métodos de aferição da subordinação jurídica.....	57
9.1.1.	O método tipológico	57
9.1.2.	O método indiciário	60
9.2.	A subordinação jurídica no setor desportivo	63
10.	Legislação comum versus Legislação especial.....	66
11.	A qualificação do contrato estabelecido pelo treinador	70
12.	A Contratação Coletiva	75

12.1. O CCT celebrado entre a LPFP e a ANTF	76
13. O vínculo jurídico -laboral do treinador de futebol profissional	79
14. O vínculo jurídico-laboral do treinador de futebol não profissional.....	83
14.1. A aplicabilidade do contrato de prestação de serviço.....	84
14.2. A aplicabilidade do contrato de trabalho	87
14.3. A aplicabilidade do CCTTF ao Treinador no futebol não profissional .	91
15. A necessidade de regulamentação.....	92
16. Conclusão	97
17. Bibliografia	99

1. Introdução

A presente dissertação tem como objetivo principal procurar o enquadramento do vínculo jurídico laboral do Treinador desportivo, no seio do futebol não profissional. O futebol não profissional tem sido um elemento fulcral para o bom desenvolvimento do fenómeno desportivo e por essa mesma razão deve ser alvo de regulamentação.

Existem várias lacunas na regulamentação da relação jurídica entre um Treinador profissional e o clube/SAD contratante. No entanto, quanto ao futebol não profissional os Treinadores não têm qualquer proteção jurídica, ficando a atividade que estes desenvolvem sem qualquer regulamentação. O Direito, nomeadamente, o Direito o Trabalho deve colocar a sua atenção na relação jurídica emergente entre um treinador e um clube inseridos no meio não profissional. É assim, pelo facto de estes colaborarem de forma direta para a formação física, psicológica, tática e técnica de inúmeros praticantes desportivos que acabam por vingar em competições profissionais.

A distinção entre futebol profissional e não profissional deve ser mantida e respeitada, caso contrário os clubes inseridos no meio não profissional acabariam por ter dificuldades em providenciar os recursos necessários e exigidos numa competição profissional. Posto isto, é também de admitir que o Direito deixou de ser um campo estanque, passando a apresentar-se multiforme, sendo assim capaz de se adequar às diversas especificidades que lhe vão sendo apresentadas. O caso dos treinadores de futebol não profissional não se afigura diferente.

Assim sendo, é urgente perceber o enquadramento do vínculo laboral do treinador de futebol não profissional compreendo e alcançando a melhor forma de regulamentar o mesmo, tendo sempre presente a dicotomia tão bem conhecido no nosso ordenamento jurídico, contrato de trabalho *versus* contrato de prestação de serviços, adaptando-a às especificidades do fenómeno desportivo e em particular do Treinador Desportivo de competições não profissionais. A presente dissertação procurará dar resposta a tais questões.

2. Breve evolução legislativa do Direito do Desporto

Produto tardio da Revolução Industrial, o Direito do Trabalho foi criado a pensar na fábrica e no operário, ao longo do século XX este teve um grande crescimento, abrindo-se a novas realidades, terciarizando-se, sofrendo o choque da revolução tecnológica e da era digital. Durante todo este processo, o âmbito subjetivo do Direito do Trabalho ampliou-se de forma considerável, a fábrica viu-se substituída pela empresa, o operário pelo trabalhador, a dependência económica pela subordinação jurídica. Esta ampliação que ocorreu no seio do DT, colocou em crise a unicidade do ordenamento juslaboral. Esta expansão, inevitavelmente, importou uma diversificação do mesmo, tendo influência no processo de laboralização de dadas relações jurídicas acarretando a correspondente especialização de regimes.¹

Com a referida evolução que se fez sentir no seio do Direito do Trabalho várias realidades foram alvo de transformação. Se anteriormente, se associava o desporto ao ócio, ao lazer, encontrando-se este à margem de qualquer regulamentação, esta realidade assumiu rapidamente outros contornos, face à evolução que o Direito do Trabalho atravessou como já referido anteriormente, podendo até afirmar-se que atualmente vivemos numa sociedade “desportivista”, passando o desporto a assumir um lugar de destaque no quotidiano da sociedade. Destaque este para aqueles que o praticam, para os que a ele assistem e ainda para os que dele falam.²

Face a tal realidade, o Direito viu-se impedido de se dissociar da realidade desportiva que prolifera na sociedade, passando a surgir necessidades de regulamentação para vários aspetos, sendo bastantes as normas aplicáveis a este setor que foi ganhando

¹ Amado, J. (2018). *Contrato de Trabalho Desportivo, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – anotada*. Almedina.

² Cfr. *Idem*.

projeção prática no quotidiano de muitos, desde o Estado aos vários agentes desportivos, e, claro, em todas as pessoas individuais e coletivas que interagem com aqueles, os ditos verdadeiros agentes desportivos, em torno do fenómeno desportivo.³

O Direito do Desporto⁴ perante esta realidade, passou assim a ser tanto em Portugal como no Mundo, uma realidade incontornável, tendo-se afirmado como disciplina autónoma nas duas últimas décadas do século XX. O Direito do Desporto, disciplina esta que abarca tanto o ordenamento jurídico desportivo publico como ainda a regulamentação emanada das múltiplas organizações do movimento associativo desportivo.

Atualmente, qualquer atividade humana desde que se afigure licita e apta para satisfação de um interesse do credor que seja digno de tutela jurídica, pode constituir objeto de contrato de trabalho, não existe um *numerus clausus* de atividades laborais.

Face a isto, o desporto não pode ser considerado de forma diferente. Vejamos, se tradicionalmente, o desporto se relacionava, como já constatado, com o ócio, com o lazer, com o tempo livre, surgindo assim, como a antítese do trabalho. Contudo, com a passagem do desporto-recreação para o desporto-espetáculo fruto da evolução que tanto o Direito do Trabalho como o desporto tiveram, fator de diversão para quem a ele assiste e não apenas para quem o pratica, veio transformar de forma profunda o desporto, o qual se veio mediatizar, mercantilizar e profissionalizar. Assiste-se à passagem do desporto-antítese para o desporto-espécie de trabalho, deixando de haver qualquer antagonismo entre desporto e profissão.⁵

³ Mestre, A. (Coord). (2019). *Enciclopédia de Direito do Desporto*. Gestlegal.

⁴ Ramo autónomo do Direito que se dedica ao estudo das normas reguladoras da atividade e do sistema desportivo.

⁵ Mestre, A. (Coord). (2019). *Enciclopédia de Direito do Desporto*. Gestlegal.

A diversidade normativa constitui atualmente, uma das principais características do ordenamento jurídico-laboral, o mundo do trabalho foi surgindo cada vez mais heterógeno e multiforme, logo não faria sentido que o Direito não regulasse as relações provenientes do Desporto, sendo este um motivo de junção e dinamismo da sociedade. A evolução legislativa que se fez sentir no seio do DT, permitiu que se começasse a considerar o desporto como objeto de trabalho e conseqüentemente a regulação do mesmo.

2.1. – Breve evolução do contrato de trabalho desportivo

Face à evolução que se fez sentir no seio do DT, o contrato de trabalho desportivo, não ficou indiferente a tal evolução, sendo também um instituto que foi alvo de uma forte evolução legislativa. Evolução que é preciso ter em conta para que se consiga compreender a importância do mesmo no seio do Direito.

Decorriam os anos 70 do século passado quando a questão da natureza da relação profissional desportiva se foi consolidando, materializando-se na figura do contrato de trabalho desportivo, mais concretamente, no contrato de trabalho do praticante desportivo. De referir que o contrato de trabalho do praticante desportivo é uma espécie do contrato de trabalho desportivo, não se podendo confundir as duas figuras.⁶

A evolução acima referida, iniciou-se em 1975 com a regulação através de uma convenção coletiva, a PRT dos jogadores profissionais de futebol, sendo posteriormente alvo de uma conversão em CCT em 1990.

⁶ Ramalho, M. (2019). *Tratado do Direito do Trabalho: Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*. Almedina.

No nosso sistema, os vínculos de trabalho e de formação desportiva foram regulados, pela primeira vez, no DL n.º 305/95, de 18 de Novembro, tendo como objetivo o desenvolvimento da previsão de um regime laboral específico para este universo na Lei de Bases do Sistema Desportivo de 1990. Este diploma foi substituído pela Lei n.º 28/98, de 26 de junho, já aprovada na sequência do Acórdão Bosman⁷, e que esteve em vigor quase duas décadas, tendo sido revogada pela Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, que consagrou o regime atualmente em vigor nesta matéria.⁸

Deve, contudo, ter-se presente que, desde a sua versão originária até à versão atualmente em vigor, o regime legal do trabalho desportivo não é um regime estritamente laboral, uma vez que, a par do contrato de trabalho desportivo (art. 2.º al. a) da LTD), a lei regula outros vínculos que não têm natureza laboral: o contrato de formação desportiva (art. 2.º al. b)) que se afigura como uma subespécie do contrato de aprendizagem vocacionado para a área do desporto; o contrato de representação ou intermediação de um contrato de trabalho desportivo, celebrado entre um empresário desportivo e um desportista ou entre um empresário desportivo e uma entidade desportiva ou um clube art. 2.º al. c) e art. 38.º todos da Lei n.º 54/2017, e que se afigura como um contrato de prestação de serviço.

O atual regime do trabalho desportivo apresenta essencialmente três tipos de diferenças em relação ao regime anterior, que constava, da Lei n.º 28/98, de 26 de junho: diferenças sistemáticas e atualizações terminológicas, introdução de algumas matérias que

⁷ O Acórdão Bosman foi proferido pelo Tribunal de Justiça da União Europeia em 15 de dezembro de 1995 e veio permitir que os praticantes desportivos da modalidade futebolística, não fossem impedidos de jogar noutro país da União Europeia quer por normas internas da UEFA ou de normas das respetivas Federações nacionais de Futebol.

⁸ Meirim, J. (2007). *Lei de Bases da actividade física e do desporto: (Lei n.º 5-2007, de 16 de janeiro): estudos, notas e comentários*. Coimbra Editora.

não eram tratadas no regime anterior⁹ e ainda algumas alterações substanciais no regime dos três contratos disciplinados no diploma.¹⁰

Um último aspeto em que o novo diploma se afasta do anterior prende-se com a posição mais estrita que assume em relação à articulação do próprio diploma, quer com a contratação coletiva, quer com os contratos de trabalho.

Em 1995, surge o primeiro regime jurídico, o DL n.º 305/95, de 18 de novembro, este Decreto-Lei em algumas matérias continha algumas lacunas, sendo apenas com a Lei n.º 28/98, de 26 de junho que foi aprovada na sequência do Acórdão Bosman, sendo que as mesmas colmatadas.¹¹

Recentemente surgiu um novo regime, aprovado pela Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, que se encontra em vigência até à data, regime esse que estabelece o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, o do contrato de formação desportiva, bem como o dos empresários desportivos. É urgente reconhecer que existe a falta de regulamentação para um dos agentes mais importantes do universo desportivo, o dos treinadores.

Apesar da autonomia que pauta o contrato de trabalho desportivo¹² que só foi possível devido à evolução que este instituto foi vivendo, é ainda de observar que existem

⁹ Matérias como a norma sobre os direitos de personalidade do trabalhador desportivo e o maior desenvolvimento dos preceitos relativos aos deveres das partes.

¹⁰ Meirim, J. (2007). *Lei de Bases da actividade física e do desporto: (Lei n.º 5-2007, de 16 de janeiro): estudos, notas e comentários*. Coimbra Editora.

¹¹ Relógio, L. (2018). *Clausulas de resolução – natureza jurídica*. In, L, Correia. & R, Pradillo. (Coord.) *I.º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo*, (pp 161-177). Vida Económica.

¹² De referir que o contrato de trabalho desportivo é um conceito aberto onde se inclui o contrato de trabalho do praticante desportivo, o contrato de formação e o contrato de outros agentes desportivos.

algumas lacunas no mesmo, nomeadamente, na ausência de regulamentação para a figura dos treinadores desportivos.¹³

2.2 - As sucessivas Leis de Bases e o Treinador Desportivo

Encetando pela compreensão do que são as Leis de Bases, são leis que definem as linhas orientadoras pelas quais se deve reger a legislação de uma certa área de atividade. No Desporto não foi diferente, ficando o treinador abrangido pela regulação plasmada nas mesmas, ocorrendo uma sucessão de Leis de Bases onde se encontra abordada a temática da definição e qualificação para a Figura do Treinador Desportivo.

A LBSD (Lei n.º 1/90, de 13 de janeiro) teve como objeto, de acordo com o disposto no seu art. 1.º, o estabelecimento do “*quadro geral do sistema desportivo e tem por objetivo promover e orientar a generalização da atividade desportiva, como fator cultural indispensável na formação plena da pessoa humana e no desenvolvimento da sociedade*”¹⁴

E, no Capítulo II (sob a epígrafe “*Atividade Desportiva*”) da LBSD, em conformidade com o art. 4.º n.º 4 sob a epígrafe “*Princípios gerais da formação e da prática desportiva*”, o treinador é considerado como um agente desportivo.¹⁵

No que toca às condicionantes estabelecidas para o acesso à atividade de treinador, estas encontravam-se previstas no art. 12.º da referida LBSD. No art. 14.º no n.º 4

¹³ Amado, J. (2018). *Contrato de Trabalho Desportivo, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho -anotada*. Almedina.

¹⁴ Lei n.º 1/1990, de 13 de janeiro. Diário da República, 1ª série – n.º 11.

¹⁵ Cfr, *Idem*.

encontrava-se prevista a necessidade de um diploma próprio para que fosse definido o regime contratual aplicável aos praticantes desportivos.¹⁶

Foi a LBSD revogada pela Lei n.º 30/2004, de 21 de julho, denominada então por LBD, que em matéria de treinadores, pouco acrescentou ou até pouco alterou. Desde cedo, é notória a ausência de regulamentação e consequentemente proteção para os treinadores desportivos.

A LBD, tal como referido supra, nada alterou no que toca aos treinadores desportivos, continuando o treinador desportivo a ser considerado como um agente desportivo, sendo ainda considerado parte integrante dos recursos humanos do desporto. Desta feita, os treinadores são integrados na subcategoria dos técnicos nos termos do arts. 33.º e 36.º n.º 2 da LBD.¹⁷

Contudo, a LBD foi revogada pela Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro, passando a ser denominada por LBAFD, que em matéria de treinadores manteve o até consagrado. O treinador continuou a ser considerado como técnico e nesta Lei é integrado na Secção II sob a epígrafe “*Agentes Desportivos*”, determinado a LBAFD através do art. 35.º, a definição das qualificações, o modo de aquisição e atualização das mesmas, necessárias para o exercício da atividade profissional de treinador desportivo, nada acrescentando no que toca à qualificação da figura do Treinador Desportivo propriamente dito.¹⁸

Apesar das sucessivas revogações e consequentes alterações operadas no seio das Leis de Bases, a conclusão a retirar, é que a matéria atinente aos treinadores desportivos e à sua própria regulação foi sempre descurada. Desde logo, pelo facto de não existir uma definição unívoca e adequada à atividade que o treinador desportivo exerce e à importância

¹⁶ PLMJ, (2010). *A nova legislação do desporto comentada*. Coimbra Editora.

¹⁷ Lei n.º 30/2004, de 21 de julho. Diário da República, 1ª-A série – N.º 170.

¹⁸ Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro. Diário da República, 1ª série – N.º 11.

que o mesmo assume no seio do chamado espetáculo desportivo. Desde cedo, que se assiste a esta tendência por parte do Direito em descurar os treinadores desportivos, deixando-os num vazio regulamentativo. Observando a ausência de regulamentação para a figura do Treinador Desportivo, avança-se na tentativa de proporcionar uma regulamentação para estes agentes desportivos, mas para tal é necessário compreender as especificidades tanto do fenómeno desportivo como da própria figura do Treinador Desportivo.¹⁹

¹⁹ PLMJ, (2010). *A nova legislação do desporto comentada*. Coimbra Editora.

3. Especificidades do fenómeno desportivo

O universo desportivo abrange diversas modalidades, sendo que o futebol é uma dessas mesmas modalidades. O fenómeno desportivo na modalidade futebolística é caracterizado pela obrigatoriedade de intervenção de duas equipas, uma vez que, só desta forma se consegue produzir o verdadeiro espetáculo desportivo. Apesar de num plano estritamente desportivo estas serem adversárias, ambas comungam de um objetivo comum, a parceria na produção do denominado espetáculo desportivo.²⁰

O desporto comporta diversas especificidades tanto no modo de funcionamento do mesmo como de regulação de todos os intervenientes. Vejamos, no plano organizativo o desporto é caracterizado pela incerteza do resultado e pela tentativa da preservação de um equilíbrio competitivo e económico entre os clubes ou sociedades desportivas que participam numa mesma competição.²¹

As particularidades do fenómeno desportivo originam de forma direta e inevitável irradiações para a relação laboral desportiva. Ou seja, o tempo de trabalho dos intervenientes no fenómeno desportivo é necessariamente diferente, entre outros aspetos.

Partindo desta premissa, explica-se o afastamento do Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo (doravante RJCTPD) relativamente ao regime laboral comum previsto no nosso ordenamento jurídico e as regras a este inerentes.

A verdade é que a realidade desportiva não abrange apenas os praticantes desportivos, fazendo despontar um outro universo laboral, o dos treinadores de desporto.

²⁰ Ribeiro, M. (2007). *O treinador nos tribunais. Desporto e Direito: Revista Jurídica do Desporto*, (12), 393-418.

²¹ Comissão das Comunidades Europeias. (2007). *Livro Branco sobre o Desporto*

Estes não possuem um enquadramento legal específico, mas contam com instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, mas que se tem afigurado insuficientes para abranger todas as problemáticas daí emergentes.²²

São geralmente reconhecidas as particularidades e especificidades do fenómeno e atividade desportiva, nomeadamente no que diz respeito à sua vertente profissional, e consequentemente inadequação do regime laboral comum para regular aspetos do contrato de trabalho desportivo que se prendem com tais especificidades.²³

Podem considerar-se como especificidades das atividades desportivas e consequentemente das regras desportivas, nomeadamente a separação das competições para homens e mulheres, a limitação do número de participantes nas mesmas, ou ainda a necessidade de garantir a incerteza dos resultados e de preservar um equilíbrio competitivo entre os clubes que participam nas mesmas competições;

As estruturas desportivas também comportam especificidades, nomeadamente a autonomia e a diversidade das organizações desportivas, a estrutura piramidal das competições - desde o desporto de base até ao desporto de alto nível -, os mecanismos de solidariedade organizados entre diferentes níveis e operadores, a organização do desporto numa base nacional e o princípio de uma única federação por modalidade desportiva.²⁴

A jurisprudência dos Tribunais Europeus tanto como decisões da Comissão Europeia provam que a especificidade do desporto tem sido reconhecida e tida em conta, fornecendo orientações para a aplicação da legislação comunitária ao desporto.

²² Meirim, J. (2014). *O desporto que os tribunais praticam*. Coimbra Editora.

²³ Nascimento, R. (2020). *Um regime laboral específico do treinador desportivo*. *Revista de Direito do Desporto*. (7) 59-72.

²⁴ Comissão das Comunidades Europeias. (2007). *Livro Branco sobre o Desporto*.

A atividade desportiva, tendo como intervenientes praticantes, treinadores, equipa médica, diretores desportivos entre outros agentes desportivos, insere-se num espetáculo. Quer com isto dizer-se, que uma das especificidades da atividade desportiva é que esta pressupõe inevitavelmente a competição.

Não há uma busca pela beleza do espetáculo, como em outras artes existe, sendo que os intervenientes desportivos, nomeadamente, no futebol, são remunerados para disputar as competições e, sempre que possível, vencê-las. Não existe aqui o objetivo de representar, de exhibir o seu talento e capacidades, mas sim de proporcionar ao público um verdadeiro espetáculo desportivo, sempre intrinsecamente ligado com a competição. Mais do que uma exibição, característica essencial dos espetáculos, o desporto é marcado pela nota da competição, pelo que sem a presença deste elemento competitivo o espetáculo carece e verdadeiro caráter desportivo.²⁵

²⁵ Amado, J. (2018). *Contrato de Trabalho Desportivo Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – anotada*. Almedina.

4. Distinção entre Futebol Profissional e não Profissional

Antes de se iniciar a distinção entre Futebol Profissional e não Profissional é importante ter em conta que só a partir da antiga Lei de Bases do Sistema Desportivo, ou seja, a Lei n.º 1/90, de 13 de janeiro é que se iniciou o processo de profissionalização das ligas que tinha como objetivo a associação dos clubes para a posterior organização e realização de competições de caráter profissional.²⁶

Sobre a distinção entre Futebol Profissional²⁷ e não Profissional, distinção essa que requer alguma atenção devido à sua complexidade, é então imperioso recorrer ao capítulo II do Regulamento do Estatuto, Categoria, Inscrição e Transferência de Jogadores, nomeadamente, ao seu art. 4.º sob a epígrafe “Jogador Amador e Profissional”.²⁸

O art. 4.º deste Estatuto revela o seguinte:

“1. O jogador que participe em provas de futebol organizadas pelas associações distritais e regionais, pela LPFP, pela FPF ou por Entidade protocolada é profissional ou amador.

2. É jogador profissional o que celebre contrato de trabalho desportivo com um Clube, auferindo retribuição pela prestação da sua atividade.

3. É jogador amador, no segmento competitivo ou de recreação e lazer, aquele cujo vínculo a um clube não resulta de um contrato de trabalho, não auferindo qualquer

²⁶ Mestre, A. (Coord.). (2019). *Enciclopédia de Direito do Desporto*. Gestlegal.

²⁷ No esquema projetado pelo legislador nacional, enformado pela LBAFD e RJFS, ouvido o Conselho Nacional de Desporto são definidos os parâmetros para o reconhecimento da natureza profissional de uma competição, por portaria.

²⁸ Regulamento Estatuto, Categoria, Inscrição e Transferência de Jogadores.

retribuição, sem prejuízo do direito a receber uma compensação pelas despesas efetivamente incorridas no exercício da atividade.

4. O jogador inscrito como amador que aufera, com carácter de regularidade, uma quantia que exceda o valor das despesas efetivamente incorridas para representar o clube, é considerado, para efeitos do presente regulamento, como jogador profissional. (...)”²⁹

Atendendo aos números do artigo supramencionado, afasta-se a consideração que era tida na LBSD (Lei n.º 1/90) que apontava, que o critério de distinção entre praticante profissional e não profissional assentava na periodicidade da execução da profissão, ou seja, se esta era executada a título exclusivo, principal ou secundário. Segundo este critério, afirmavam-se como profissionais, segundo o art. 14.º n.º 3 da referida lei, apenas aqueles que exercessem a atividade profissional de forma exclusiva ou principal.³⁰

A acompanhar esta posição, também a posterior LBAFD (Lei n.º 5/2007), veio pronunciar-se no mesmo sentido que a LBSD ora revogada. No seu art. 34.º n.º 1, a LBAFD contemplava que o estatuto do praticante desportivo era definido de acordo com o fim dominante da atividade, ou seja, eram profissionais aqueles que exercessem a atividade desportiva como profissão exclusiva ou principal. Ora, entende-se pela adoção de uma perspetiva restritiva.³¹

No entanto, tal critério não é isento de dúvidas e de dificuldades de aplicação, dado que, é legítimo questionar se quem exerce a atividade desportiva ao abrigo de um contrato de trabalho desportivo, embora a título não exclusivo, não deverá ser igualmente considerado

²⁹Cfr, *Idem*.

³⁰ Amado, J. (1995). *Contrato de trabalho desportivo: anotado: Decreto Lei n.º 305-95, de 18 de novembro*. Coimbra Editora.

³¹ Mestre, A. (Coord). (2019) *Enciclopédia de Direito do Desporto*. Gestlegal.

como praticante desportivo profissional. E ainda, a própria concretização do que se entenda por profissão exclusiva ou principal fica sempre dependente de uma análise casuística, tendo de existir uma ponderação de vários fatores tais como, o tempo dedicado à atividade, o valor da retribuição auferida, entre outros.³²

É notório que o critério de distinção não pode consistir nesse facto, mas sim, no facto de existir ou não a celebração de um contrato de trabalho, ou seja, aquando da celebração de um contrato de trabalho desportivo surge assim o vínculo profissional, mesmo que a profissão aqui em causa seja exercida a título secundário.

Quando entramos na esfera dos ditos praticantes amadores, estes, pelo contrário, são aqueles que não celebram qualquer contrato de trabalho e que nada auferem em virtude da sua prestação, sendo que em alguns casos, auferem rendimentos a título de compensação dos encargos que resultam da prestação dessa atividade.

O Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 19.12.2012 versa sobre esta questão, prevendo de igual forma que a categoria de profissional se adquire com a celebração de um contrato, atentemos no disposto nesse mesmo Acórdão:

“1. Os jogadores que participam no Futebol Federado são Amadores ou Profissionais.

³² Amado, J. (2020). *Jogar futebol: um prazer que se paga ou que se faz? Revista de Direito do Desporto*. (4). AAFDL Editora.

2. *Um profissional é um jogador que possui um contrato escrito com um clube e que é pago para além das despesas em que efetivamente incorre pela sua atividade futebolística. Todos os outros jogadores são considerados Amadores.*”³³

A Portaria n.º 50/2013, de 5 de fevereiro³⁴, veio então definir os parâmetros necessários para o reconhecimento da natureza profissional das competições desportivas e os pressupostos para que nela os clubes possam participar.³⁵

Deduz-se que o universo da competição do futebol profissional se caracteriza pelo facto de todos os seus intervenientes serem regulamentados através de um contrato de trabalho desportivo. Ao contrário, no universo da competição do futebol não profissional, os seus intervenientes, mesmo que muitas das vezes encarem a prestação da atividade desportiva como a sua principal atividade laboral e preencham os pressupostos acima

³³Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, 19.12.2010, Processo n.º 938/06.1TTALM.L1-4, Juíza Relatora: Filomena de Carvalho, disponível em: www.dgsi.pt;

³⁴No seu art. 5.º são então definidos os parâmetros essenciais para o reconhecimento do caráter profissional das competições desportivas: “ 1 - Os parâmetros para o reconhecimento da competição profissional devem integrar os seguintes elementos :a) Número mínimo e máximo de sociedades desportivas participantes na competição desportiva profissional por divisão; b) Limite mínimo de praticantes por sociedade desportiva ;c) Limite mínimo do orçamento de cada sociedade desportiva; d) Valor médio e limite mínimo da massa salarial anual dos praticantes e treinadores de cada sociedade desportiva no total do respetivo orçamento; e) Valor da massa salarial das sociedades desportivas não superior a 70% do respetivo orçamento; f) Plano de sustentação e viabilidade económica e financeira da competição, bem como das sociedades desportivas que integram a mesma; g) Média do número de espetadores por cada jogo ou prova realizado no âmbito da competição; h) Requisitos mínimos das instalações desportivas a utilizar por cada sociedade desportiva, designadamente quanto ao número de lugares sentados individuais e normas de segurança, nos termos das disposições legais em vigor; i) Existência de vínculos contratuais entre as sociedades desportivas e os praticantes, nos termos das disposições legais em vigor.2 - O pedido de reconhecimento, no que se refere ao conteúdo dos parâmetros para a respetiva competição desportiva profissional, deve ainda ser fundamentado em função dos seguintes critérios: a) Importância económica da competição; b) Dimensão social da competição; c) Importância da mesma no contexto desportivo nacional; d) Efeitos da participação em competições internacionais; e) Nível técnico da competição.”

³⁵Mestre, A. (Coord). (2019). *Enciclopédia de Direito do Desporto*. Gestlegal.

mencionados, não celebram qualquer contrato de trabalho, sendo então considerados amadores.

Esta distinção é o ponto de partida para entendermos que a realidade do futebol dito não profissional, se encontra disfarçada, existindo nesse universo diversos intervenientes que deveriam ser regulamentados por um contrato de trabalho. Ao invés, são considerados amadores, não estando as suas necessidades protegidas.

Surge então a necessidade de apurar as diferenças entre um Treinador considerado profissional e um Treinador considerado não profissional, apurando se as diferenças existentes justificam a inexistência de regulamentação para os Treinadores que operam no seio de uma competição não profissional.

5. O contrato de trabalho desportivo

A definição de contrato de trabalho desportivo encontra-se na Lei n.º 54/2017 que no seu art. 2.º al. a) prevê que o CTD é o “*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.*”³⁶

A noção de contrato de trabalho desportivo enunciada neste preceito traduz-se numa adaptação da noção de contrato de trabalho, vertida nos arts. 1152.º do CC e art. 11.º do CT. Reafirma-se também nesta sede do Contrato de Trabalho Desportivo a existência dos três elementos habituais caracterizadores do contrato de trabalho:

- i) a obrigação, a cargo do trabalhador, de prestação de uma atividade, neste caso, o praticante desportivo, pessoa singular que se obriga a prestar uma atividade desportiva à contraparte, pessoa singular ou coletiva que promova ou participe em atividades desportivas;
- ii) a obrigação, a cargo da entidade empregadora, de pagar uma retribuição, contrapartida da atividade prestada pelo praticante desportivo;
- iii) a subordinação jurídica do praticante em relação à entidade empregadora desportiva, pois a atividade prestada deve sê-lo no âmbito de organização e sob a autoridade desta.³⁷

³⁶ Lei n.º 54/2017, de 14 de julho. Diário da República, 1ª série – N.º 135.

³⁷ Amado, J. (2018). *Contrato de Trabalho Desportivo, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – anotada*. Almedina.

O contrato de trabalho desportivo abarca o contrato de outros agentes desportivos, designadamente o contrato do praticante desportivo, o contrato de formação desportiva e ainda o contrato de representação ou de intermediação.

De notar, a ausência de um regime jurídico específico para disciplinar o contrato de trabalho dos treinadores desportivos. A nossa jurisprudência vem propendendo, nos últimos anos, para aplicação a estes últimos, por analogia, o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, vertido na supramencionada Lei n.º 54/2017.³⁸

O contrato de trabalho desportivo, em regra, comporta um processo de integração entre dois ordenamentos jurídicos, o ordenamento jurídico-laboral e o ordenamento jurídico-desportivo. Esta interação acontece porque o objeto deste contrato é dual, laboral e desportivo. Prefigura-se como um contrato bidimensional, ou seja, estamos perante um contrato de trabalho desportivo, mas também perante um contrato de desporto trabalhado. Os dois elementos que constituem este contrato – trabalho e jogo – fundem-se, relevando igualmente para o ordenamento jurídico.³⁹

Tanto de um ponto de vista material e social, quer pela própria natureza da profissão, o treinador desportivo necessita e merece a criação de um regime legal próprio, de forma que as suas necessidades sejam tuteladas, pode comprovar-se isso mesmo pela especialidade que ao mesmo é inerente.⁴⁰

³⁸ Mestre, A. (Coord). (2019). *Enciclopédia de Direito do Desporto*. Gestlegal.

³⁹ Cfr, *Idem*.

⁴⁰ Pereira, R. (2012). *Treinador desportivo: regime jurídico, precisa-se!* *Desporto e Direito: Revista Jurídica do Desporto*. (26), 185-222.

5.1. A especialidade do contrato de trabalho desportivo

Afirmado o pluralismo, fruto da evolução que operou no seio do Direito do Trabalho, o contrato de trabalho desportivo afirma-se como um género que compreende diversas espécies.

A relação laboral desportiva apresenta diversas particularidades, quer no que toca aos sujeitos e até mesmo no que diz respeito ao objeto do respetivo contrato de trabalho desportivo. Iniciando pelos sujeitos, a entidade empregadora neste domínio afirma-se como um clube desportivo/SAD. O clube desportivo é uma pessoa coletiva de utilidade pública, tendo um escopo de natureza ideal, de caráter não económico, prosseguindo como escopo o fomento e a prática de atividades desportivas. Contudo, surgiu e até mesmo proliferou um novo protagonista neste setor – as ditas sociedades desportivas, que se afastam da descrição acima enunciada para os clubes desportivos.⁴¹

Por outro lado, quanto ao trabalhador, é inegável que entre o vulgar trabalhador e os agentes desportivos abrangidos pelo contrato de trabalho desportivo, surgem diferenças não despreciáveis.

No que toca ao objeto do contrato, sabe-se que a prática desportiva profissional constitui uma atividade efémera, quando comparada com as atividades laborais comuns. Trata-se de uma profissão de desgaste rápido e de muita exigência física e mental. A atividade de todos os intervenientes desportivos culminam num espetáculo, o espetáculo

⁴¹ Amado, J. (2018). *Contrato de Trabalho Desportivo, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – anotada*. Almedina.

desportivo que possui um cunho especial, dado que pressupõe a existência de competição.
42

As especiais exigências físicas e mentais para a prática da atividade desportiva, justificam que se adotem regras diferentes e mais cautelosas em matéria de segurança e saúde do trabalhador o que pode acarretar limitações em alguns dos direitos de personalidade dos intervenientes da atividade desportiva.⁴³

Os intervenientes neste espetáculo (treinadores, praticantes, equipa médica, diretores desportivos, entre outros) são remunerados para prepararem e disputarem as competições com o objetivo, sempre que possível, de vencer e não para representar como nos espetáculos ditos comuns. Mais do que uma exibição, o desporto é competição, pelo que sem este elemento competitivo, o espetáculo carece do verdadeiro caráter desportivo.⁴⁴

A natureza especial do contrato de trabalho desportivo não decorre apenas dos aspetos suprarreferidos, mas também pelo facto do horizonte temporal deste se afigurar, na teórica, limitado devido a diversos fatores, o primeiro deles porque o contrato que regula a vida profissional dos vários agentes desportivos está estruturalmente organizado em função da duração das épocas desportivas e das exigências competitivas inerentes a essas. Face a isto, justifica-se a existência de uma configuração diferente para o contrato de trabalho desportivo.⁴⁵

⁴² Pereira, R. (2012). *Treinador Desportivo: Regime Jurídico, Precisa-se! Desporto e Direito: Revista Jurídica do Desporto*. (26), 185-222.

⁴³ Ramalho, M. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*. Almedina.

⁴⁴ Goulão, P. (2007). *Contratação de treinadores de futebol, a natureza efémera como legitimação da ditadura do termo*. *Desporto e Direito: Revista Jurídica do Desporto*, (37), 377-392.

⁴⁵ Ramalho, M. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*. Almedina.

Estes são alguns dos aspetos que marcam a diferença entre a relação laboral comum e a relação laboral desportiva, reclamando esta uma disciplina própria devido à especialidade que apresenta.

O elemento determinante para a qualificação da relação laboral desportiva como especial, reside no que se designa por causa mista do contrato de trabalho desportivo. Vejamos, os dois elementos – jogo e trabalho, estão presentes de forma direta e intensa neste contrato, como que se fundissem, relevando ambos de forma igual para o ordenamento jurídico. Assim, verifica-se um processo de integração ou interação entre o ordenamento jurídico laboral e o ordenamento jurídico desportivo que tem de ser acautelado. O objeto do contrato é, portanto, dual, é tanto laboral como desportivo, reclamando a constante interação entre dois ordenamentos jurídicos distintos, o que exige a adaptação e até mesmo a criação de mecanismos jurídicos para dar resposta a tal interação.⁴⁶

Face à intervenção de dois ordenamentos jurídicos distintos, há aqui então duas funções que compenetraram, a função típica do ordenamento juslaboral, uma função de defesa dos agentes integrados no contrato de trabalho desportivo e a função própria do ordenamento jusdesportivo, a defesa e promoção da lógica competitiva. Perante isto, o regime jurídico do contrato de trabalho desportivo deverá, por conseguinte, adequar-se aos fins diversos de ambos os ordenamentos, procurando a melhor combinação possível entre a tutela do trabalho e ao mesmo tempo a tutela do jogo, entre a promoção e defesa dos interesses do trabalhador e a preservação da competição e ainda entre a proteção dos intervenientes desportivos enquanto cidadãos/trabalhadores e a salvaguarda da qualidade do espetáculo desportivo.

Em suma, face ao já exposto, o contrato de trabalho desportivo afigura-se como um contrato especial de trabalho, pela necessidade emergente de, na sua disciplina jurídica, ter

⁴⁶ Amado, J. (2018). *Contrato de Trabalho Desportivo, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – anotada*. Almedina.

de se coordenar o aspeto laboral com o aspeto desportivo, tendo de existir uma compatibilização entre estas duas facetas. Deste modo, o contrato de trabalho desportivo situa-se na fronteira entre o Direito do Trabalho e o Direito do Desporto, reclamando, uma permanente dialética entre a tutela dos interesses dos trabalhadores e os da competição desportiva, que se afiguram bastante divergentes.⁴⁷

⁴⁷ Ramalho, M. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*. Almedina.

6. O Treinador Desportivo no Futebol Profissional

6.1. Qualificação da figura

A atividade de treinador de desporto tem sido objeto de regulamentação desde há largos anos, ainda que com as debilidades que vamos ficar a conhecer. O DL n.º 350/91, de 19 de setembro, circunscrevia o conceito de treinador àquele que preparava e orientava praticantes, tendo em vista a otimização do seu rendimento. Verdade é que esta definição, tendo em conta a diversidade de funções que um treinador desportivo desempenha no seio do clube onde se insere e a sua inerente função social, se revela bastante limitadora. A dificuldade em encetar uma definição unívoca para o treinador desportivo, deve-se ao facto da atividade deste abarcar uma diversidade de realidades que dificilmente se podem incluir num conceito único.⁴⁸

A procura de uma definição para a figura do treinador desportivo, implica que se percorram vários diplomas legais, havendo ainda a necessidade de recorrer a doutrina e jurisprudência. Isto acontece face ao facto das diversas fontes mencionadas não apresentarem uma definição unívoca de treinador. Ora, isto acontece devido à reduzida preocupação que o Direito foi tendo com a evolução do fenómeno desportivo e à necessidade emergente de tutela dos seus intervenientes.⁴⁹

Percorrendo as várias fontes, analisando a LBAFD, esta refere-se aos treinadores desportivo na Secção II do Capítulo IV no art. 35.º que tem como epígrafe “*Agentes Desportivos*”. De notar, que o referido artigo não contém uma definição de treinador desportivo, limitando-se apenas a mencionar quais as qualificações exigidas por lei que se afiguram necessárias ao exercício das diferentes funções na área da atividade física e do

⁴⁸ Mestre, A. (Coord). (2007). *Enciclopédia de Direito do Desporto*. Gestlegal.

⁴⁹ Cfr, *Idem*.

desporto, bem como ainda os processos que se relacionam com a aquisição e atualização de conhecimentos para esse mesmo efeito.⁵⁰

A conclusão que se retira da análise da referida LBAFD é de que o treinador para exercer as funções que lhe são inerentes, necessita da obtenção de determinadas qualificações. O Programa Nacional de Treinadores de Portugal já imprime outros contornos à figura do treinador desportivo, circunscrevendo-o como sendo o principal responsável pelo desenvolvimento e pelos resultados alcançados pelos praticantes desportivos. É assim uma vez que o treinador desempenha diversas funções que são tidas como fundamentais à competição desportiva, tais como o planeamento, condução e avaliação do treino desportivo.

51

A verdade é que a tentativa de definição do treinador desportivo não tem sido tarefa fácil, sendo este reconduzido como técnico, docente, atleta, praticante, termos utilizados de forma errada na sua definição, provocando assim uma confusão terminológica. A dificuldade de definição da figura do treinador tem repercussões diretas na compreensão da sua relação jurídico-laboral.⁵²

José Manuel Meirim enceta a definição mais próxima da realidade vivida pelo treinador desportivo definindo-o como “*o agente desportivo que prepara e orienta praticantes desportivos, incidindo a ação destes nos aspetos físicos, psicológicos, técnicos e táticos dos praticantes, tendo em vista a otimização do rendimento desportivo.*”⁵³

⁵⁰ Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro. Diário da República, 1ª série – N.º 11.

⁵¹ Programa Nacional de Treinadores de Portugal, disponível no sítio da Internet do Instituto Português Do Desporto e Juventude, em: <https://ipdj.gov.pt/programa-nacional-de-formação-de-treinadores>

⁵² Ribeiro, M. (2007). *O treinador nos tribunais. Desporto e Direito: Revista Jurídica do Desporto*, (12), 393-418.

⁵³ Meirim, J. (1994). *Léxico: Direito do Desporto*.

Partindo da definição supra apresentada, esta ainda é passível de se concretizar. Esta concretização passa pela análise do DL n.º 407/99, de 15 de outubro, que consagra o Regime Jurídico da Formação Desportiva, que no seu art.º 4.º n.º 6, inserindo os treinadores na categoria de “*recursos humanos do desporto*”, prevendo que estes sejam “*os indivíduos que intervêm diretamente na realização das atividades desportivas, a quem se exige domínio teórico-prático da respetiva área de intervenção.*”

Ainda no mesmo artigo na alínea a) prevê-se que “*os treinadores são aqueles que conduzem o treino dos praticantes desportivos com vista a desenvolver condições para a prática e reconhecimento da modalidade ou otimizar o seu rendimento desportivo independentemente da denominação que lhe seja habitualmente atribuída.*”⁵⁴

Pelo já exposto, é de cogitar que o treinador desportivo não subsume a um mero agente que contribui para a melhoria qualitativa e quantitativa do desporto, sendo sim, um agente direto na fomentação dos valores do desporto, mormente da ética desportiva, para que estes sejam apreendidos e posteriormente reproduzidos pelos praticantes que este orienta.⁵⁵

Não é apenas uma função desportiva que lhe é típica, mas também funções relacionadas com a formação pessoal dos praticantes, nomeadamente, aspetos relacionados com o crescimento pessoal tanto a nível mental como social dos praticantes.⁵⁶

⁵⁴ Decreto-Lei n.º 407/99, de 15 de outubro. Diário da República, 1ª série -A – N.º 241.

⁵⁵ Vicente, M. (2022). *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 e Desporto.* (10), 22-38.

⁵⁶ Mestre, A. (Coord). (2007). *Enciclopédia de Direito do Desporto.* Gestlegal.

6.2. Admissibilidade e seus requisitos

O treinador desportivo para desenvolver a sua atividade necessita de cumprir certos requisitos, nomeadamente, a exigência de especiais conhecimentos técnicos de metodologia de treino, esta exigência relaciona-se diretamente com a preservação da integridade física e psicológica dos praticantes tal como com a formação desportiva e intelectual dos mesmos.

57

A exigência do cumprimento de certos requisitos para que o treinador possa desenvolver a atividade desportiva, é tão premente nas competições profissionais como nas não profissionais, os clubes/SAD'S debatem-se sistematicamente com o desfasamento entre o sucesso desportivo de um treinador e a exigência de que o mesmo tenha o nível de habilitações necessárias para que seja inscrito nos respetivos quadros técnicos.⁵⁸

A Lei n.º 40/2012, de 28 de agosto no seu art. 5.º sob a epígrafe “*Título Profissional*” prevê no seu n.º 1 o seguinte: “*É obrigatória a obtenção de título profissional válido para o exercício da atividade de treinador de desporto em território nacional*”⁵⁹ Este artigo tem ainda de ser conjugado com o art. 35.º n.º 1 da LBAFD, com o DL n.º 407/99 e ainda com o DL n.º 396/2007. Da conjugação destes diplomas resulta a conclusão de que o reconhecimento da existência de treinadores qualificados é uma medida indispensável para o exercício da atividade desportiva.

⁵⁷ Nascimento, R. (2020). *Em busca de um regime jurídico- laboral específico aplicável ao treinador desportivo*. *Revista de Direito do Desporto*. (7). 59-72.

⁵⁸Cfr, *Idem*.

⁵⁹ Lei n.º 40/2012, de 28 de agosto. Diário da República, 1ª série - N.º 166.

Tal pode comprovar-se através da redação do art. 5.º do DL n.º 248-A/2008 “*é condição de acesso ao exercício da atividade de treinador de desporto a obtenção de cédula de treinador de desporto, designado por cédula.*”⁶⁰

Sobre o título de acesso à profissão de Treinador, este comporta quatro níveis de formação⁶¹ que desembocam em quatro graus de cédulas, conferindo cada um diferentes competências e condições de acesso ao treinador, ou seja, cada nível corresponde a um grau de conhecimento e exigência diferente que se encontram escalonados de acordo com o grau de conhecimentos e exigências das diferentes fases de preparação do praticante e respetivo nível de competição em que se inserem.⁶²

O exercício da atividade desportiva pelo treinador sem adequada formação é proibido à luz do art. 35.º n.º2 da LBAFD “*2 - Não é permitido, nos casos especialmente previstos na lei, o exercício de profissões nas áreas da atividade física e do desporto, designadamente no âmbito da gestão desportiva, do exercício e saúde, da educação física e do treino desportivo, a título de ocupação principal ou secundária, de forma regular, sazonal ou ocasional, sem a adequada formação académica ou profissional.*” As disposições plasmadas são reforçadas pelo teor do art. 117 n.º1 do CT.⁶³

⁶⁰ Decreto-Lei n.º 248-A/2008, de 31 de dezembro. Diário da República, 1.ª série – N.º 252.

⁶¹ A lei prevê diversas vias de acesso ao título profissional de treinador de desporto: a via académica, a via de formação profissional e ainda a via do reconhecimento e certificação de competências adquiridas e desenvolvidas, a emitir pelo IPDJ.

⁶² Vicente, M. (2022). *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 e Desporto.* (10), 22-38.

⁶³ Decreto-Lei n.º 248-A/2008, de 31 de dezembro. Diário da República, 1.ª série – N.º 252.

6.3. Exercício

No que toca ao exercício da atividade de treinador desportivo, muita coisa há a dizer, uma vez que este, para além de ser um agente essencial na formação desportiva é ainda crucial no desenvolvimento de competências pessoais, daí a preponderância que o papel deste assume. Assume ainda destaque na proteção da saúde e da integridade física e moral dos praticantes desportivos.

Devido a tais factos, o treinador afigura-se como um dos elementos mais importantes para o espetáculo desportivo uma vez que da natureza e fisionomia próprias da atividade do mesmo, a obtenção dos melhores resultados possíveis é sempre um dos elementos da sua génese, sendo o principal objetivo do espetáculo desportivo.⁶⁴

Pela importância que este representa para o normal funcionamento desta atividade é então normal que exista a imposição de requisitos profissionais, nomeadamente, a definição de incompatibilidades, regras sobre o sigilo profissional, regras deontológicas e técnicas.

Aliadas a estas restrições, existem ainda as chamadas condições subjetivas para o acesso à profissão que se traduzem na exigência de certas habilitações profissionais ou académicas, idade mínima, realização de estágio ou a ausência de condenações pela prática de certos crimes.⁶⁵

⁶⁴Nascimento, R. (2020). *Em busca de um regime jurídico- laboral específico aplicável ao treinador desportivo*. *Revista de Direito do Desporto*. (7). 59-72.

⁶⁵ Vicente, M. (2022). *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 e Desporto*. (10), 22-38.

Perante isto, surge a dúvida de saber se a profissão do treinador é uma atividade de acesso livre ou condicionado, questionando-se se o treinador necessita de estar habilitado com determinadas qualificações mínimas para o exercício das suas funções.

Pela essencialidade que o desempenho da atividade representa, condicionou-se então o exercício de funções de treinador à obtenção prévias de habilitações específicas escalonadas e que devem ser atualizadas de modo constante e sistemático.

A formação de treinadores é uma peça fundamental, dado a influência determinante que este imprime na conduta dos praticantes. A habilitação deste técnico é certificada por título onde tem de estar presente a modalidade desportiva a que se refere e o nível de carreira que lhe corresponde.⁶⁶

Pode comprovar-se neste mesmo sentido, o art. 36.º-A n.º 1 do Regulamento das Competições que *“só os treinadores, médicos, massagistas com contrato de trabalho ou contrato de prestação de serviços devidamente registados na Liga, nas devidas condições regulamentares, podem permanecer no banco.”*

Dispõe ainda o art. 2º do mesmo diploma que os níveis da carreira de treinador correspondem aos fixados no Regulamento de Formação e Carreira dos Treinadores de Futebol, aprovado pela Federação Portuguesa de Futebol.⁶⁷

⁶⁶ Aspetos que se prendem com o desenvolvimento técnico e na vertente da sua educação desportiva, que se traduz nos valores éticos e morais.

⁶⁷ Ribeiro, M. (2007). *O treinador nos tribunais. Desporto e Direito: Revista Jurídica do Desporto*, (12), 393-418.

Fica assim demonstrado, para que o Treinador Desportivo possa exercer a sua atividade no seio dos clubes/SAD's contratantes, necessita de obter o denominado título profissional, sem este o Treinador vê-se impossibilitado de realizar a sua atividade.

6.4. Regulação da atividade

Apurada a importância que o treinador detém no seio da atividade desportiva, é indispensável que a mesma seja regulada, só assim podem ser cumpridos os objetivos gerais da mesma, nomeadamente os que estão previstos no art. 2.º do RJTD.⁶⁸

Neste sentido, a regulação da atividade do treinador passa pelo estabelecimento de diversas condições ao seu acesso cfr. o art. 35.º nº1 da LBAFD, tal como visto no ponto anterior.

Entende-se que esta atividade deve ser objeto de regulação devido à exigência dos especiais conhecimentos técnicos e metodológicos de treino e ainda com a influência a nível psicológico que o treinador tem sobre os praticantes que orienta.

Os objetivos gerais inerentes à atividade desportiva, nomeadamente, a promoção da ética desportiva, a defesa da saúde e da segurança dos praticantes e a sua valorização a nível desportivo e pessoal só poderiam ser garantidos através da regulação da atividade do treinador.

O regime jurídico da atividade de treinador do desporto enfoca-se, essencialmente, nos aspetos regulatórios, descurando os aspetos relacionados com a organização e previsão

⁶⁸ Lei n.º 40/2012, alterada pela Lei n.º 106/2019

das relações profissionais que se estabelecem entre treinador e as entidades desportivas. Logo, fica já apresentada uma das debilidades no que toca à regulamentação da atividade.⁶⁹

Conclui-se que a importância de o treinador ver a sua atividade regulada e até protegida, prende-se, sobretudo devido ao facto de que as atividades que este exerce se encontram intrinsecamente ligadas à proteção da saúde e da integridade física e moral dos praticantes.

Apesar de existirem diversos diplomas que visam a regulamentação da atividade do treinador de desporto, inclusive diplomas que se preocupam com os requisitos necessários para o exercício da atividade. Tal não tem sido suficiente sendo que atualmente, no quadro legal existente existem diversas situações que não encontram solução nesse mesmo quadro legal, deixando campo aberto para a autorregulação.⁷⁰

Contudo, devido à relevância social e às finalidades essenciais da atividade do treinador, é de considerar a escassa regulamentação para situações específicas, acabando por gerar sentimento de insegurança no seio dos intervenientes do fenómeno desportivo, prejudicando até o desenvolvimento das competições e o progresso que as mesmas podem alcançar.

6.5. – O treinador como agente desportivo

É de observar que várias correntes incluem o treinador desportivo na categoria dos agentes desportivos, isto advém da necessidade existente no nosso ordenamento jurídico de

⁶⁹ Idem.

⁷⁰ Mestre, A. (Coord). (2007). *Enciclopédia de Direito do Desporto*. Gestlegal.

existir nos clubes/SAD's treinadores no setor dos recursos humanos, a Lei de Bases do Sistema Desportivo apontava nesse sentido no seu art. 4.º n.º4 *“São considerados agentes desportivos os praticantes, docentes, treinadores, árbitros e dirigentes, pessoal médico, paramédico e, em geral, todas as pessoas que intervêm no fenómeno desportivo.”*⁷¹

A verdade é que, nem com a revogação da LBSD e com a entrada em vigor da Lei de Bases do Desporto, o paradigma sofreu alterações, dado que, o legislador continuou a considerar o treinador como agente desportivo, integrado desta feita na subcategoria de técnico na área de recursos humanos, cfr artigo 33.º e 36.º n.º2 da

Veio a LBAFD revogar a LBD e qualificar o treinador como técnico, integrando-o na secção II no Capítulo IV sob a epígrafe *“Agentes Desportivos”*, no seu art. 35.º e exigindo a obtenção de título para o exercício da atividade profissional.

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

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

Conclui-se deste forma que, apesar da evolução legislativa e dos diplomas daí emergentes, o treinador desportivo quase sempre se enquadrou na categoria de agente desportivo. Contudo, a inserção do treinador desportivo na categoria de agentes desportivos

⁷¹ Lei n.º 1/90, de 13 de janeiro. Diário da República, 1.ª série – N.º 11.

não pode ser considerada desprovida de razão, porque na verdade este é um agente desportivo que intervém de forma direta na atividade desportiva.

No entanto, devido à intervenção ativa que tem, deve ser a figura do treinador tratada com especial atenção, tendo de existir um enfoque nas particularidades que esta mesma comporta.

6.6. – O treinador e o praticante desportivo

Praticante desportivo e Treinador desportivo, os dois intervenientes com maior intervenção e conseqüentemente relevância na atividade desportiva. No entanto, são duas figuras que não se podem confundir devido às suas diferentes características e funções, fator que vai ter implicação direta na sua regulação.

Tanto o Praticante como o Treinador atuam em conformidade com a prossecução dos objetivos dos clubes/SAD'S, exercendo assim a sua atividade no período que compreende a denominada época desportiva, disputando os jogos durante os fins-de-semana⁷² e ocupando a semana com treinos, pelo que o exercício da prestação laboral de ambos está intrinsecamente moldada ao funcionamento da própria competição, as épocas desportivas.⁷³

Apesar desta semelhança, existem alguns aspetos diferenciadores entre o Praticante e o Treinador, desde já se avança, com o facto da carreira profissional do Praticante ser de

⁷² No futebol profissional a regra nem sempre é a de que os jogos sejam disputados aos fins-de-semana, ocorrendo jogos em dias de semana, a realidade em que isso acontece é no futebol não profissional, onde muitas vezes tanto os treinadores como os praticantes têm um trabalho que lhes ocupa os dias de semana, sendo o futebol uma atividade que exercem a título secundário. Desta feita, tal terá influência no regime de férias, faltas e até dos próprios dias de descanso.

⁷³ Ribeiro, M. (2007). *O treinador nos tribunais. Desporto e Direito: Revista Jurídica do Desporto*, (12), 393-418.

curta duração terminando em média aos trinta e cinco anos⁷⁴, enquanto o treinador desportivo tem uma carreira profissional com maior longevidade. Em muitos casos, os treinadores iniciam a carreira após o término da sua carreira enquanto Praticante.⁷⁵

A atividade que o Treinador desempenha durante a sua carreira está ligada de forma direta ao seu perfil, conhecimentos, qualidades e aptidões técnicas de treino, enquanto a atividade do Praticante se relaciona com aspetos que recaem sobre as suas capacidades e aptidões físicas e mentais.

Com o já explanado, é pacífico entender-se que o Treinador não é um Praticante, uma vez que o Praticante exerce e realiza o desporto, ao passo que o Treinador ensina, orienta e treina o Praticante, não existindo qualquer sobreposição ou similitude entre as funções de cada uma destas figuras.⁷⁶

Dado as fracas similitudes entre as funções de cada uma destas figuras, a verdade é que também não faz sentido haver similitude na sua regulação. Vejamos, o RJCTPD determina no seu art. 2.º o âmbito de aplicação do regime jurídico do praticante desportivo, onde não se encontra incluído o Treinador Desportivo.⁷⁷

João Leal Amado⁷⁸ considera que o CTPD e o CTTD, constituem duas espécies do género do CTD. Neste sentido, dispõe o RJCTPD prevendo que “*regula este diploma as*

⁷⁴ A carreira é de curta duração devido ao desgaste físico que esta atividade requer e que se acentua ao longo da vida profissional.

⁷⁵ Nascimento, R. (2020). *Em busca de um regime jurídico- laboral específico aplicável ao treinador desportivo*. *Revista de Direito do Desporto*. (7). 59-72.

⁷⁶ Pereira, R. (2012). *Treinador desportivo: regime jurídico precisa-se!* *Desporto e Direito: Revista Jurídica do Desporto*, (26), 185-222.

⁷⁷ Amado, J. (2018). *Contrato de Trabalho Desportivo, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – anotada*. Almedina.

⁷⁸ Amado, J. (2002). *Vinculação versus Liberdade*. Coimbra Editora.

relações emergentes do contrato de trabalho dos praticantes desportivos, entre os quais não se incluem os técnicos ou treinadores”⁷⁹

A jurisprudência tem acompanhado a posição da não qualificação do Treinador como Praticante, nomeadamente para efeitos de aplicação do RJCTPD, vejamos:

O Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24.01.2007 no seu sumário prevê o seguinte: “O treinador de modalidades desportivas não é de qualificar como praticante desportivo, nos termos e para os efeitos previstos no regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato de formação desportiva (CTPD - Lei n.º 28/98, de 26-06) (...).”⁸⁰

Também o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 25.06.2015 prevê no seu sumário o seguinte: “O treinador de modalidades desportivas não deve ser qualificado como praticante desportivo, à luz e para os efeitos da Lei n.º 28/98, de 26 de junho (...).”⁸¹

O Tribunal da Relação de Lisboa no Acórdão de 15.01.2020 dispõe sobre este assunto no seu sumário: “I– O contrato de trabalho do praticante desportivo (CTPD) continua a constituir uma espécie própria de vínculo laboral, cujo regime normativo agora contemplado na Lei n.º 54/2017, de 14 de Julho, consagra as especificidades da relação jurídica que se propõe regular.

⁷⁹O RJCTPD apenas tem aplicabilidade quanto aos praticantes desportivos que exerçam a atividade desportiva como profissão principal.

⁸⁰ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 24.01.2007, Processo n.º 06S1821, Juiz Relator: Mário Pereira, consultável em: www.dgsi.pt.

⁸¹ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 25.06.2015, Processo n.º 3345/11.0TTLSB.L1.S1, Juiz Relator: Fernandes da Silva, consultável em: www.dgsi.pt

II– Nos termos e para os efeitos enunciados no aludido diploma, um treinador de modalidades desportivas, nomeadamente atletismo, não deve ser qualificado como praticante desportivo. (...)”⁸²

É de concluir que Praticante e Treinador são duas figuras distintas do espetáculo desportivo, comportando características e funções diferentes. Tais características e funções própria de cada um reclamam regimes diferentes, ou seja, não se pode prever que os Treinadores sejam regulados de forma integral pelo RJCTPD, sendo apenas de forma subsidiária⁸³.

⁸² Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, 15.01.2020, Processo n.º 19917/18.0T8LSB.L1-4, Juiz Relator: Leopoldo Soares, disponível em: www.dgsi.pt.

⁸³ Ponto estudado ao longo da presente dissertação.

7. O Treinador Desportivo no Futebol não Profissional

Adotada a seguinte a definição para o Treinador Desportivo como “*o agente desportivo que prepara e orienta praticantes desportivos, incidindo a ação destes nos aspetos físicos, psicológicos, técnicos e táticos dos praticantes, tendo em vista a otimização do rendimento desportivo.*”⁸⁴

Partindo desta definição, levanta-se a questão se para o Treinador Desportivo de Futebol não Profissional, esta definição tem aplicabilidade ou não.

O mundo futebolístico é um universo hierarquizado, ou seja, composto por diversos escalões onde o objetivo de todos os intervenientes (treinadores, praticantes...) é sempre otimizar o seu rendimento, para conseguir alcançar o escalão mais alto, no caso do futebol português, alcançar a denominada I Liga.

No entanto, para que se alcance a I Liga ou outras Ligas superiores é necessário que se formem atletas de tenras idades que muitas vezes não tem oportunidade de alcançar Ligas superiores de forma precoce e é neste contexto que o Treinador inserido nestas competições tem um papel muito importante e que por essa mesma razão deve ser alvo de regulamentação.

Tecidas estas considerações, levanta-se a questão se o Treinador de futebol não profissional é também um agente desportivo que prepara e orienta praticantes desportivos, incidindo também a ação destes nos aspetos físicos, psicológicos, técnicos e táticos dos praticantes, tendo em vista a otimização do rendimento desportivo dos mesmos.⁸⁵

⁸⁴ Meirim, J. (1994). *Léxico: Direito do Desporto*.

⁸⁵ Carvalho, A. (2011). *O artigo 9.º do Código do Trabalho e a situação laboral dos treinadores desportivos*. *Desporto e Direito, Revista Jurídica do Desporto*, (25), 7-58.

A resposta parece-me afirmativa, no cerne das funções tanto o Treinador que exerce a sua atividade no futebol profissional como no não profissional, podem ser definidos da mesma forma, uma vez que o núcleo central de funções se mantém.

O treinador que opera no seio do futebol não profissional é também um agente que orienta e treina os praticantes desportivos. A ação deste também incide sobre os aspetos físicos, psicológicos, táticos e técnicos desses praticantes. No entanto, o aspeto diferenciador são os contornos em que os mesmos desenvolvem a sua atividade.

Não se afigura necessário encontrar outra definição, mas sendo sim necessário regulamentar esta figura, dado que, se estes exercem exatamente as mesmas funções que o treinador no futebol profissional não existe qualquer motivo para que os mesmos não sejam regulamentados.

7.1. Aspetos comuns

Tanto o Treinador que opera no seio de uma liga profissional quer aquele que atue numa liga não profissional, o núcleo das suas funções continua inalterado, apenas diversificando o ambiente em que estes operam.

Sendo o ambiente diferente, alguns pontos de contacto mantêm-se entre o treinador desportivo de futebol profissional e o não profissional. Nomeadamente, tanto um como o outro necessitam de ver cumprida a exigência de obtenção de cédula profissional para conseguirem exercer a atividade desportiva, ou seja, o exercício da atividade desportiva tanto na competição profissional como na não profissional é condicionado.⁸⁶

⁸⁶ Pássaro, N. (2021). *Direito do Desporto: uma visão prática*. AAFDL.

Outro ponto de contacto verifica-se no que diz respeito ao tempo de trabalho, ou seja, o período de trabalho, em ambos os contextos competitivos, está inexoravelmente ligado à duração da época desportiva, sendo que os treinos e os jogos se realizam de acordo com a dinâmica preparada para a época desportiva. Os jogos são, regra geral, aos fins de semana e até feriados e os treinos realizam-se durante a semana.⁸⁷

Tal como referido supra, as funções de um treinador que opere no seio de uma competição profissional e no de uma competição não profissional não se alteram, ou seja, este continua a ser um agente desportivo que visa a preparação de treinos, e a consequente orientação dos praticantes desportivos em consonância com a preparação realizada em sessões de treinos. A análise de jogos, a escolha técnico-tática para cada partida e ainda a escolha dos praticantes que possuam as valências mais adequadas para cada partida, afiguram-se também funções do treinador desportivo, independentemente do contexto em que atuam.⁸⁸

Contudo, não é só de aspetos técnico-táticos que se preenchem as funções do trabalhador, este tem uma forte influência no que toca a aspetos psicológicos do praticante, muita das vezes, o treinador é visto como um exemplo a seguir pelos praticantes mais jovens. O treinador tem a função de motivar os praticantes para que estes consigam alcançar a otimização do seu rendimento e desta forma se tornem mais competitivos. Todos estes aspetos contribuem para a construção da identidade e para o sedimentar dos valores dos praticantes, o treinador é também responsável por tal.⁸⁹

A retribuição no seio do futebol não profissional há muito que deixou de ter natureza compensatória, como em tempos passados, passando a ter a essência de retribuição

⁸⁷ Cfr, *Idem*.

⁸⁸ Meirim, J. (2014). *O desporto que os tribunais praticam*. Coimbra Editora.

⁸⁹ Goulão, P. (2007). *Contratação de treinadores de futebol – A natureza efémera como legitimação da ditadura do termo*. *Desporto e Direito: Revista Jurídica do Desporto*. (12), 377-392.

propriamente dita, ultrapassando claramente os limites estabelecidos pelas despesas efetuadas com a prestação da atividade. Esta natureza retributiva, embora que disfarçada, existe e deve ser alvo de regulamentação. Os treinadores no seio do futebol não profissional já negociam o seu valor tendo em vista os objetivos que pretendem para a sua carreira desportiva em conformidade com os objetivos que o clube/SAD pretende alcançar.

Em suma, independentemente do seio em que operem, o núcleo de funções do treinador desportivo, encontra-se bem definido e pouco se altera nos dois contextos: preparar e orientar praticantes desportivos para que estes se tornem aptos para prosseguir os objetivos propostos pelo clube.

Face a tais semelhanças, é de questionar a razão pela qual uma figura é regulamentada e a outra se encontra sem qualquer tipo de regulamentação.

7.2. Principais diferenças

Apesar das semelhanças acima elencadas, existem aspetos diferenciadores, nomeadamente, desde logo, a classificação do treinador como profissional ou não profissional e dependendo da qualificação que lhe seja atribuída é alvo ou não de regulamentação, ou seja, que celebre um contrato de trabalho, como profissional. No que toca ao treinador, no seio das competições consideradas não profissionais, não celebra qualquer tipo de contrato e por essa razão vê-se ausente de qualquer classificação.

O treinador desportivo no futebol profissional exerce a atividade desportiva a título exclusivo, já o treinador desportivo não profissional exerce a sua atividade, a maioria das

vezes, a título secundário. Acontece que este tem um trabalho dito principal e no final de um dia de trabalho, é aí que vai exercer a atividade desportiva.⁹⁰

Os recursos tanto humanos como materiais são talvez, o aspeto que mais diferença imprime, dado que o treinador que opera no seio de competições não profissionais não tem à sua disponibilidade com tanta diversidade e até quantidade recursos materiais (materiais de treino) e humanos para auxiliar no desempenho da atividade desportiva. Os recursos financeiros são também diferentes nos dois contextos, dado que no futebol dito profissional existem, em regra geral, patrocinadores que investem nos clubes/SAD'S, permitindo desta forma que se consiga investir na melhoria das condições de trabalho, exemplo disso é a possibilidade de contratação de praticantes desportivos. Já no futebol dito não profissional, os recursos financeiros são escassos.⁹¹

A remuneração também é um aspeto diferenciador, dado que os treinadores de futebol profissional vêm a sua remuneração principal e até suplementar estabelecida por escrito, ou seja, estipulada no contrato. Pelo contrário, no futebol não profissional a retribuição tem natureza compensatória⁹², a fim de compensar as despesas tidas com o desempenho da atividade desportiva.

Contudo, não creio que estas diferenças existentes sejam fator para que se continue a assistir a uma ausência de regulamentação no que toca aos treinadores de futebol não profissional, dado que estes desempenham um papel ativo e de extrema importância na dinâmica competitiva do futebol português.

⁹⁰ Regulamento Estatuto, Categoria, Inscrição e Transferência de Jogadores.

⁹¹ Pássaro, N. (2021). *Direito do Desporto: uma visão prática*. AAFDL.

⁹² De ressaltar que na realidade as coisas já não acontecem desta forma, uma vez que os treinadores de futebol não profissional já acordam a sua retribuição, deixando cair a natureza compensatória da mesma.

7.3. – Delimitação da figura

O regime jurídico da atividade de treinador de desporto foca-se, sobretudo, nos aspetos regulatórios, não abrangendo o enquadramento das relações que se estabelecem entre treinador e as entidades desportivas. Face à falta de foco sobre os aspetos regulatórios, acaba por competir às regras gerais a resolução da questão de qual o modelo aplicável a estas relações contratuais, ou seja, à relação que emerge entre um Treinador de Futebol no seio de competições não profissionais e o clube onde este vai desenvolver a sua atividade.⁹³

Embora a atividade do treinador tenha um caráter predominantemente voltado para o resultado, onde apenas o êxito importa, o caminho percorrido até alcançar esse mesmo êxito é também um aspeto fundamental da atividade que o Treinador pratica. Essa mesma importância advém da influência que os Treinadores detêm sobre os praticantes. Aliada a isto, a atividade que este pratica caracteriza-se por uma grande autonomia técnica. Desta feita, poderia entender-se que as relações entre Treinador e entidades desportivas, aproximam-se do contrato de prestação de serviço.⁹⁴

Não obstante, é necessário atender ao caso concreto e entender essas mesmas características, não é apenas pelo facto do Treinador ser dotado de grande autonomia técnica que se tem de inferir a aplicação de um contrato de prestação de serviço à relação que este estabelece com a correspondente entidade desportiva.

De forma ampla, poderia até entender-se que ambos os modelos contratuais seriam admissíveis, no entanto importa sempre atender à ponderação das circunstâncias em cada

⁹³ Carvalho, A. (2011). *O artigo 9.º do Código do Trabalho e a situação laboral dos treinadores desportivos*. *Desporto e Direito, Revista Jurídica do Desporto*, (25), 7-58.

⁹⁴ Pereira, R. (2012). *Treinador desportivo: regime jurídico precisa-se!* *Desporto e Direito: Revista Jurídica do Desporto*, (26), 185-222.

caso concreto e a partir dessa ponderação recorrer aos institutos jurídicos que nos fornece a lei.

No entanto, é importante já referir que fará pouco sentido subordinar ao regime laboral comum a relação que o Treinador estabelece com as entidades desportiva, o qual desatente as especificidades desta atividade. Surge a questão se haveria justificação para a criação de um regime próprio com institutos adequados, capaz de abarcar e regular as especificidades inerentes à atividade do Treinador.⁹⁵

⁹⁵ Amado, J. (2006). *Treinador de Voleibol: entre o regime laboral comum e o regime especial do praticante desportivo? Questões Laborais*. (28).

8. Contrato de trabalho vs Contrato de prestação de serviços

A distinção que se segue entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço revela-se de extrema importância, dado que o Direito do Trabalho com as suas características, essencialmente a de proteção dos trabalhadores, apenas pode ser aplicado ao trabalho subordinado. Da qualificação de determinada relação contratual como trabalho dependente resulta a existência ou não da tutela das condições de trabalho, proteção contra os despedimentos sem justa causa ou submissão a fontes específicas laborais, exemplo disso são os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.⁹⁶

Esta tarefa de qualificação do que é trabalho subordinado ou não traz sérias dificuldades, dada a extrema variabilidade das situações concretas e devido até ao caráter informal do contrato de trabalho.

8.1. O contrato de trabalho

O contrato de trabalho é um dos institutos que mais importância detém para os trabalhadores sendo por isso importante defini-lo. Desde já, importa atender ao que está disposto no nosso Código de Trabalho, nomeadamente, no art. 11.º “*Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.*”

⁹⁷

A partir da noção referida, é possível retirar diversas conclusões sobre o contrato de trabalho, como um contrato que é, este é um negócio jurídico bilateral, ou seja, um acordo

⁹⁶ Leitão, L. (2021). *Direito do Trabalho*. Almedina.

⁹⁷ Lei n.º 7/2009. Diário da República, 1ª série – N.º 30.

vinculativo composto por duas declarações de vontade contrapostas⁹⁸, em que cada um dos contraentes (trabalhador e empregador) prossegue interesses opostos, mas que alcançam uma regulamentação comum. O contrato de trabalho afigura-se como o instituto jurídico através do qual as partes conseguem alcançar uma harmonização dos interesses divergentes.⁹⁹

De referir ainda que o prestador da atividade é sempre uma pessoa singular, o contrato de trabalho é, necessariamente, oneroso e ainda que o beneficiário da atividade pode ser uma pessoa singular ou coletiva. A atividade que é prestada, ou seja, o objeto do contrato de trabalho, é prestada no âmbito da organização do empregador, de modo subordinado, isto quer dizer, que o trabalhador está sujeito ao poder de direção e ao poder disciplinar exercido pelo empregador, recaindo sobre o trabalhador um dever de obediência.¹⁰⁰

O contrato de trabalho é ainda qualificado como um contrato de adesão, duradouro e *intuitu personae*. Diz-se ser um contrato de adesão uma vez que, em regra, o trabalhador limita-se a aceitar as condições contratuais previamente dispostas pelo empregador. Duradouro dado que a sua execução se protela no tempo. Uma vez que, o caráter da prestação se revela eminentemente pessoal, infere-se assim que o trabalhador tem de ser uma pessoa singular e não uma pessoa coletiva. O trabalhador não se pode fazer substituir por outrem no cumprimento dos seus deveres, daí considerar-se que a prestação laboral é infungível.¹⁰¹

⁹⁸ Por um lado, o empregador manifesta a vontade de contratar o trabalhador, para que este desempenhe atividades, comprometendo-se a pagar-lhe a retribuição por tal prestação. O trabalhador, por outro lado, obriga-se a executar tais atividades, sob autoridade e no âmbito da organização do empregador, auferindo a mencionada retribuição.

⁹⁹ Xavier, B. (2020). *Manual de Direito do Trabalho*. Rei dos Livros.

¹⁰⁰ Fernandes, A. (2020). *Direito do Trabalho*. Almedina.

¹⁰¹ Amado, J. (2019). *Contrato de Trabalho Noções básicas*. Almedina.

Desta feita, estão assim elencados os três elementos constitutivos da noção de contrato de trabalho, a obrigação de prestar uma atividade a outrem, tendo como corresponsável uma obrigação retributiva por conta da entidade empregadora e em modo subordinado.¹⁰²

Em jeito de concretização dos elementos típicos do contrato de trabalho, pode afirmar-se que a atividade objeto do contrato é então prestada a outrem, à entidade empregadora, que se irá apropriar de forma imediata do produto dessa mesma atividade, obtendo com isso uma vantagem que o irá levar a remunerar o trabalhador que a prestou.¹⁰³ O contrato de trabalho é necessariamente oneroso, constituindo a retribuição um elemento essencial deste negócio jurídico, sendo que sem esta não há contrato.¹⁰⁴

A atividade que se afigura como objeto do contrato de trabalho tem de prestada sob autoridade e direção do empregador, é esta nota que consubstancia o elemento típico da subordinação jurídica do trabalhador relativamente ao empregador. Sendo a característica da subordinação jurídica o elemento diferenciador dos contratos de trabalho, permite desta forma aferir a existência ou não de um contrato de trabalho.¹⁰⁵

Desta feita, depreende-se que no contrato de trabalho, o trabalhador se vincula à prestação de atividade, logo está adstrito a uma obrigação de meios. Sendo assim e em jeito de concretização a definição de um contrato de trabalho reclama, obrigatoriamente, a

¹⁰²Amado, J., Rouxinol, M., Vicente, J. & Moreira, T. (2019). *Direito do Trabalho – Relação Individual*. Almedina.

¹⁰³ Encontra-se assim justificada a nota de alienabilidade que é característica do contrato de trabalho, uma vez que o produto da atividade laboral pertence ao empregador e não ao trabalhador que a presta.

¹⁰⁴ Martinez, P. (2022). *Direito do Trabalho*. Almedina.

¹⁰⁵ Amado, J. (2019). *Contrato de Trabalho: noções básicas*. Almedina.

presença dos elementos supra plasmados, ou seja, prestação de uma atividade, mediante retribuição e sob a organização e direção da entidade empregadora.¹⁰⁶

8.2. O contrato de prestação de serviços

O contrato de prestação de serviços encontra-se regulado no art. 1154.º do CC, avançando este artigo com uma noção do mesmo “*Contrato de prestação de serviço é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição.*” Este pode ser exercido sob três modalidades: o mandato, o depósito e a empreitada cfr. art. 1155.º do CC.¹⁰⁷

Definido o contrato de prestação de serviços, é possível retirar as seguintes conclusões, o prestador da atividade pode ser uma pessoa singular ou coletiva, o contrato tanto pode ter caráter oneroso como gratuito e o beneficiário da atividade prestada pode ser uma única pessoa ou várias pessoas individuais como ainda pessoas coletivas.¹⁰⁸

Neste tipo contratual não existe qualquer exclusividade, ou seja, geralmente, a atividade tem mais do que um beneficiário, tendo que o prestador da atividade repartir o seu tempo pelas várias atividades que irá desempenhar para os beneficiários das mesmas.

A atividade, objeto do contrato é desempenhada de modo autónomo¹⁰⁹, em regra, o prestador da atividade exercerá a atividade do modo que considerar mais adequado, em local regra geral, escolhido pelo próprio, não recaindo qualquer obrigação de obediência a outrem.

¹⁰⁶ Amado, J., Rouxinol, M., Vicente, J. & Moreira, T. (2019). *Direito do Trabalho – Relação Individual*. Almedina.

¹⁰⁷ Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25 de novembro. Diário da República, 1ª série – N.º 274.

¹⁰⁸ Amado, J. (2019). *Contrato de Trabalho: noções básicas*. Almedina

¹⁰⁹ Pode, no entanto, acontecer que o trabalhador autónomo se encontre contratualmente obrigado a utilizar certos materiais, ou a seguir um determinado modelo. Tratar-se-ão de condições contratualmente fundadas no consenso das partes e não na autoridade diretiva.

Inferre-se que neste tipo de contrato não há qualquer subordinação jurídica, exercendo o prestador de serviços a sua atividade com autonomia.¹¹⁰

O desempenho da atividade prestada visa atingir certo e determinado resultado, estando o prestador vinculado a uma obrigação de resultado.

Em suma, os elementos essenciais característicos de um contrato de prestação de serviço baseiam-se no facto da prestação se circunscrever a uma prestação de resultado, podendo haver a possibilidade dessa prestação ser remunerada ou não e o exercício dessa prestação é realizado de modo autónomo.

8.3. Aspetos diferenciadores

O contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços embora tenham alguns pontos de contacto, são mais as diferenças que persistem entre estes dois institutos, iniciando desde logo pela lei a aplicar. Ao contrato de trabalho aplica-se a lei laboral enquanto ao contrato de prestação de serviços se aplica a lei civil.

O sinalagma da prestação do contrato de trabalho observa-se através da realização de uma atividade, mediante o pagamento de uma remuneração. Contudo, existem outros modelos contratuais que se enquadram neste sinalagma, nomeadamente, na categoria do contrato de prestação de serviços. Porquanto, apesar da dificuldade existente na distinção entre estes dois institutos, a mesma é essencial para que se possa determinar o regime a aplicar ao caso concreto, mediante sempre uma apreciação das suas características.¹¹¹

¹¹⁰ Fernandes, A. (2020). *Direito do Trabalho*. Almedina.

¹¹¹ Amado, J., Rouxinol, M., Vicente, J. & Moreira, T. (2019). *Direito do Trabalho – Relação Individual*. Almedina.

Analisando a noção plasmada no art. 1152.º do CC e no art. 11.º do CT, é manifesto que no contrato de trabalho, o trabalhador se vincula a uma prestação de atividade, enquanto no contrato de prestação de serviços se vincula à obtenção de um resultado.¹¹² Logo a distinção entre estes dois tipos contratuais remonta para a distinção entre trabalho subordinado e trabalho autónomo. Depreende-se assim que o contrato de trabalho dá abrigo a situações de trabalho subordinado enquanto o trabalho autónomo é abrangido pelo contrato de prestação de serviços.¹¹³

Partindo, novamente, da noção legal destes dois institutos, entende-se serem três os critérios de distinção: o objeto do contrato, a retribuição e a subordinação jurídica.¹¹⁴

A colocação do acento tónico no resultado, no que diz respeito aos contratos de prestação de serviços, significa que o processo que conduz à produção desse mesmo resultado, a organização dos meios estão, em regra, fora do contrato, sendo determinados pelo trabalhador. O trabalhador não domina a obtenção do resultado, nem é responsável pelo mesmo, na medida em que está obrigado a uma prestação de meios e não de resultado;
115/116

O primeiro critério apresenta fraca relevância, uma vez que só em abstrato se alcança uma cisão entre a atividade e o resultado, porquanto todo o trabalho conduz a um

¹¹² Esta distinção relaciona-se de modo direto com a diferença estabelecida entre a obrigação de meios e a obrigação de resultado. No contrato de trabalho, a obrigação é de meios e no contrato de prestação de serviços visa-se a obtenção de um resultado.

¹¹³ Amado, J., Rouxinol, M., Vicente, J. & Moreira, T. (2019). *Direito do Trabalho – Relação Individual*. Almedina.

¹¹⁴ Fernandes, A. (2020). *Direito do Trabalho*. Almedina.

¹¹⁵ Amado, J. (2018). *Direito do Trabalho: noções básicas*. Almedina.

¹¹⁶ O primeiro critério utilizado para operar a distinção tem ainda consequências em termos de risco, já que, sendo a obrigação do prestador de resultado, o risco da sua prestação não o atingir, implica a perda de retribuição. O trabalhador não assume tal risco, uma vez que a obrigação que recai sobre este é de meios, mantendo o direito à retribuição, independentemente da obtenção ou não do resultado pretendido.

resultado e este não existe sem a atividade, dado que, apenas só sendo possível averiguar da prevalência, no caso concreto, de um ou de outro. A separação da atividade do seu resultado só alcança relevância nas modalidades de prestação de serviços, como a empreitada em que o resultado se materializa numa obra, em algo externo e bem distinto da atividade necessária para que esse se produza.¹¹⁷

O contrato de trabalho possui um cariz essencialmente oneroso, já na prestação de serviços admite-se tanto a onerosidade como a gratuidade. Contudo, este critério tem também fraca operabilidade uma vez que, no seio da prestação de serviço pode haver lugar a retribuição.

Perante tais dificuldades, devido à fraca operabilidade dos dois critérios supra enunciados, o critério com maior interesse prático para a distinção será o da subordinação jurídica¹¹⁸. Ficando demonstrado que a prestação de trabalho é exercida sob autoridade e direção de outra pessoa, deduz-se a existência de um contrato de trabalho. Pelo contrário, no contrato de prestação de serviço, a prestação por parte do trabalhador é realizada com autonomia, não prestando obediência às ordens e instruções do empregador.¹¹⁹

O Tribunal da Relação do Porto no seu Acórdão datado de 22 de outubro de 2018, versou sobre esta mesma matéria considerando que “*o núcleo diferenciador entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços assenta na existência ou não de trabalho subordinado (...)*”¹²⁰

¹¹⁷Martinez, P. (2022). *Direito do Trabalho*. Almedina.

¹¹⁸ De ressaltar que a subordinação jurídica pode consubstanciar-se na subordinação com autonomia técnica.

¹¹⁹ Leitão, L. (2021). *Direito do Trabalho*. Almedina.

¹²⁰ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 22.10.2018, Processo n.º 890/14.0TTPRT.P1, Juiz Relator: Nelson Fernandes, disponível em: www.dgsi.pt

A jurisprudência, nomeadamente no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10.07.2019, considera também que são os três critérios acima mencionados e as suas inerentes particularidades, a que se tem de recorrer para operar a distinção entre o Contrato de Trabalho e o Contrato de Prestação de Serviços. Vejamos:

“(...) IV – Da análise das definições legais de contrato de trabalho e de contrato de prestação de serviço resulta que os elementos que os distinguem são, essencialmente, o objeto do contrato, ou seja, prestação de atividade ou obtenção de um resultado e o relacionamento entre as partes, ou seja, subordinação ou autonomia

. V – Assim, o contrato de trabalho tem como objeto a prestação de uma atividade e, como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, consubstanciada no poder do empregador conformar, através de ordens, diretivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou

.VI – Por sua vez, no contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efetiva por si, com autonomia, sem subordinação à direção da outra parte (...).^{121/122}

No plano teórico parece existir uma grande facilidade na tarefa da destrição entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços. No entanto, na prática, esta distinção não se revela assim tão clara. Esta dificuldade acresce consideravelmente pela circunstância de surgirem certas relações disfarçadas, situações que estruturalmente correspondem a

¹²¹ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 10.07.2019, Processo n.º 3880/17.7T8VFR.P1, Juíza Relatora: Paula Leal de Carvalho, disponível em: www.dgsi.pt

¹²² Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 11.04.2018, Processo n.º 1731/16.9T8VFR.P1, Juiz Relator: Nelson Fernandes. acompanha novamente esta posição, num acórdão datado de 11.04.2018, dispondo o seguinte *“(...) II - O núcleo diferenciador entre contrato de trabalho e de prestação de serviços assenta na existência ou não de trabalho subordinado, sendo de conferir, dentro dos indícios de subordinação, particular ênfase aos que respeitam ao chamado momento organizatório da subordinação.”*

relações de trabalho subordinado e não o são, e o mesmo acontece com relações de trabalho autónomo regulamentadas através de um contrato de trabalho. Tal acontece devido à utilização de expedientes simulatórios que têm como finalidade disfarçar a natureza das relações de trabalho.

A distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços e a consequente aplicação da lei que os regula, assume-se tão importante devido ao facto do Direito do Trabalho não abarcar todo o trabalho. Só o trabalho subordinado lhe interessa, desta forma algumas relações de trabalho não são abrangidas pelo âmbito de aplicação do Direito do Trabalho.

Compreendidas as diferenças existentes entre estes dois institutos, conclui-se que o elemento diferenciador entre os dois é a presença ou não de subordinação jurídica. Para que se possa inferir a aplicação do contrato de trabalho ou do contrato de prestação de serviços ao vínculo laboral do Treinador, importa compreender o que se entende por subordinação jurídica.

9. A subordinação jurídica

As relações de trabalho subordinado delimitam o âmbito do Direito do Trabalho, desta forma, este ramo do Direito regula as relações jurídico-privadas de trabalho livre, remunerado e subordinado. Elementos estes que se assumem típicos do contrato de trabalho, vertidos no art. 11.º do CT.

O Acórdão do Tribunal do Trabalho da Relação do Porto acompanha novamente esta posição, num acórdão datado de 11.04.2018, dispondo o seguinte “(...) II - *O núcleo diferenciador entre contrato de trabalho e de prestação de serviços assenta na existência ou não de trabalho subordinado, sendo de conferir, dentro dos indícios de subordinação, particular ênfase aos que respeitam ao chamado momento organizatório da subordinação.*”

123

Anteriormente, no Código do Trabalho de 2003, a subordinação jurídica apenas era vista como a autoridade e direção que o empregador exercia sob o trabalhador. No entanto, face à evolução que se fez sentir no Direito do Trabalho ocorreu uma mudança de paradigma, passando esta a ser enquadrada de forma distinta.¹²⁴

A subordinação jurídica, elemento típico do contrato de trabalho, afirma-se como o elemento distintivo do contrato de trabalho, sendo a chave de distinção entre os contratos. Em termos amplos, entende-se a subordinação jurídica como um poder de direção pertencente ao empregador e um correspondente dever de obediência do trabalhador, que se materializam numa posição de sujeição do trabalhador perante o empregador, dado ao poder

¹²³ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 11.04.2018, Processo n.º 1731/16.9T8VFR.P1, Juiz Relator: Nelson Fernandes, disponível em: www.dgsi.pt

¹²⁴ Martinez, P., Monteiro, L., Vasconcelos, J., Brito, P., Drav, G. & Silva, L. (2020). *Código do Trabalho Anotado*. Almedina.

de coordenar o comportamento do trabalhador, dentro da esfera laboral, podendo até sancioná-lo em caso de verificação de incumprimento. Tal pode comprovar-se através do inciso final do art. 11.º do CT.¹²⁵

O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10.07.2019 contempla uma definição para a subordinação jurídica, conjeturando a mesma como o elemento distintivo do contrato de trabalho em relação a outras figuras contratuais, atentemos:

“(…) IX - A subordinação jurídica, definida como o dever legal do trabalhador acatar e cumprir as ordens e instruções que, em cada momento, lhe sejam dirigidas pelo empregador, emitidas por este no uso do seu poder de direção da empresa, diretivas essas que são vinculativas para aquele devido à obrigação de obediência consagrada na lei, além de caracterizar o contrato de trabalho, é o elemento típico deste que, permite distingui-lo, nomeadamente, do contrato de prestação de serviços.”

O empregador goza de uma posição de supremacia face ao trabalhador, dispondo do poder de dar ordens e orientações sobre o modo de execução da prestação laboral, cfr. art. 128.º n.º 1 al. e) do CT, que se consubstancia no poder de direção plasmado cfr. art. 97.º do CT. O trabalhador fica submetido ao poder disciplinar durante a vigência contratual das partes, cfr. art. 98.º do CT.

Afere-se assim que, para existir um estado de subordinação jurídica, o empregador tem de ter a possibilidade de dar ordens e instruções ao trabalhador, mesmo que não dê uso a essa prerrogativa. Contudo, basta que exista essa possibilidade.

¹²⁵ “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.”

Concretizando-se o dever de obediência do trabalhador, este materializa-se numa relação de dependência da conduta que este tem de levar a cabo na execução do contrato, face às regras, ordens ou orientações ditadas pelo empregador, respeitando os limites do contrato e das normas que o regem. O trabalhador encontra-se obrigado a obedecer às ordens e instruções que o empregador venha a dirigir-lhe, no que diz respeito à forma como deve ser prestada a atividade.^{126/127}

A subordinação jurídica assume assim um papel muito importante, dado que é fulcral para averiguar se uma determinada situação cabe ou não no contrato de trabalho, dado que esta é própria e caracterizadora do mesmo. Só assim se consegue apurar se há, na verdade um contrato de prestação de serviços ou um contrato de trabalho e definir qual a lei a aplicar: lei civil ou a lei laboral.

Sendo a subordinação jurídica um conceito aberto e elástico várias dificuldades emergem na sua delimitação dado que esta comporta também graus distintos, podendo ser mais ou menos intensa, ressalvando-se não ser incompatível com a autonomia técnica, não se confundindo com a dependência económica.¹²⁸

Devido ao facto do conceito ser abstrato e por esse motivo a sua concretização ser difícil, geram-se dificuldades na sua aplicação. Face a tal circunstância, não existe uma

¹²⁶ Amado, J. (2018). *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*. Almedina.

¹²⁷ O Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 09.12.2010, Processo n.º 1155/07.9TTBRG.P1.S1, Juiz Relator: Vasques Dinis. define da mesma forma o instituto da subordinação jurídica, vejamos: “*A subordinação jurídica (susceptibilidade de dar ordens e instruções ao trabalhador) decorre do poder de direção em que se encontra investido o empregador e corresponde, do lado do trabalhador, ao dever de obediência; (...)*” disponível para consulta em: www.dgsi.pt

¹²⁸ Subordinação jurídica e dependência económica são institutos diferentes, a dependência económica verifica-se pelo facto do trabalhador ser dependente economicamente do empregador para (sobre)viver, daí poder dizer-se existir uma subordinação também económica, criando condições de vida condignas à sua permanência na sociedade.

correspondência empírica, sendo até rara a possibilidade de subsunção, ou seja, o estabelecimento de uma identidade entre a situação concreta e o tipo legalmente previsto.¹²⁹

O conceito de subordinação jurídica sofreu, desde a sua criação uma modificação, que o tornou conciliável com a prestação de atividades que tenham na sua génese autonomia quanto ao modo de executar, criando dificuldades na verificação em concreto da sua presença nas situações em que tal autonomia está patente. Além disso, autonomia e subordinação deixaram de ser totalmente incompatíveis.¹³⁰

Face a tais dificuldades de concretização, foram sendo necessárias técnicas destinadas à qualificação, com tendência para facilitar a tarefa de identificação do modelo contratual presente em determinado caso concreto. Fala-se assim do método tipológico e do método indiciário, métodos criados para facilitar a concretização do conceito abstrato que é o instituto da subordinação jurídica.

9.1. Os métodos de aferição da subordinação jurídica

9.1.1. O método tipológico

Concretizados os elementos de um contrato de trabalho, não há margem para dúvida de que o contrato de trabalho visa a prestação de uma atividade constituindo esta prestação o objeto do contrato, é oneroso e que o elemento típico e distintivo do mesmo se traduz na subordinação jurídica do trabalhador ao empregador, ficando assim o trabalhador sujeito ao poder de direção e ao poder disciplinar do empregador.

Face à dificuldade de apurar a existência de subordinação jurídica, uma vez que esta não existe em estado puro e nem sempre é visível numa relação laboral, acaba por ser o

¹²⁹ Quintas, P., Quintas, H. (2021). *Código do Trabalho, Anotado e Comentado*. Almedina, 2021.

¹³⁰ Amado, J., Rouxinol, M., Vicente, J., Santos, C. & Moreira, T. (2019). *Direito do Trabalho – Relação Individual*. Almedina.

elemento que mais obstáculos acarreta aquando da determinação da existência da mesma num contrato de trabalho.

Porquanto, é importante conhecer os métodos de aferição da subordinação jurídica, procedendo à distinção entre os mesmos, reconhecer e entender as suas finalidades e conseqüentemente a sua importância.

O método tipológico baseia-se na demarcação dos ditos elementos essenciais do contrato de trabalho plasmados no art. 10.º do CT ¹³¹. Este tem como objetivo, indagar os elementos do contrato que foi celebrado entre as partes, e averiguar se estes pertencem a um contrato de trabalho ou pelo contrário, a um outro tipo de contrato. Os indícios que cabem ao método tipológico indagar, são indícios externos e este procura indícios que sejam expressões da subordinação, de acordo com o modelo prático em que se traduz o trabalho subordinado. ¹³²

O Supremo Tribunal de Justiça acompanha esta posição, dado que num seu Acórdão de 26.10.2017 previu o seguinte:

“(...) II) Em situações de dificuldade de distinção entre os dois modelos contratuais e por forma a aferir se entre as partes vigorou um contrato de trabalho ou um contrato de prestação de serviço, torna-se necessário apelar ao método tipológico recolhendo,

¹³¹ Os elementos essenciais do contrato de trabalho como vimos no ponto X assumem-se como a remuneração, a prestação de uma atividade como objeto do contrato de trabalho e ainda a existência de subordinação jurídica.

¹³² Fernandes, A. (2020). *Direito do Trabalho*. Almedina.

conferindo e interpretando os índices (internos e externos) suscetíveis de permitir, casuisticamente, uma indagação de comportamentos em conformidade. (...)” ¹³³

Em jeito de síntese, cabe a este método, averiguar se a relação jurídica estabelecida pelas partes se enquadra no tipo contratual em causa, ou seja, se o negócio jurídico em causa se enquadra no tipo. Trata-se de um processo que se baseia na vontade das partes e ainda na realidade jurídica por estas criada. ¹³⁴

Esta parte da exposição de características fixas, ou seja, o resultado da atividade vs a prestação da atividade, a onerosidade vs a gratuidade e a subordinação jurídica vs a autonomia, exigindo que todas estas se verifiquem cumulativamente.

Apesar deste método se revelar adequado à tarefa de qualificação contratual, não consegue resolver todos os problemas nomeadamente os de fronteira, na medida em que para aferir da existência destes contratos, se reclama a verificação cumulativa de determinados requisitos, revela-se desta feita um método demasiado rígido devido ao facto da premente exigência cumulativa da verificação dos mesmos. A ausência de um desses elementos, não quer dizer que não possamos estar na presença de uma possível relação de trabalho subordinado.

No entanto, este método não se afigura um método seguro para proceder à delimitação pretendida, dado que, sendo a subordinação jurídica um conceito teórico e rígido, este método, só por si, não permite aferir da sua existência num plano prático. ¹³⁵

¹³³ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 26.10.2017, Processo n.º 1175/14.7TTLSB.L1.S1, Juiz Relator: Ferreira Pinto, disponível para consulta em: www.dgsi.pt ;

¹³⁴ Martinez, P. (2022). *Direito do Trabalho*. Almedina.

¹³⁵ Amado, J. (2018). *Direito do Trabalho: noções básicas*. Almedina.

O problema que se encontra na aplicação deste método para a qualificação de um contrato como contrato de trabalho e à sua consequente distinção de outros tipos contratuais em que existe a prestação de trabalho, reside no facto de este pressupor a exigência da subordinação jurídica, para que exista um contrato de trabalho. Ora, sendo que é este o conceito jurídico em que reside a chave distintiva, o método tipológico sendo um método substantivo, não fornece solução para o problema.¹³⁶

Contudo, surge ainda um outro óbice ao método tipológico devido ao facto de no Direito do Trabalho existirem vários negócios jurídicos que tradicionalmente são qualificados como contrato de prestação de serviço e atualmente surgem como um contrato de trabalho.

O método tipológico apesar de ter sido alvo de ajustamentos ao longo do tempo, continua a mostrar debilidade em cumprir verdadeiramente a sua função, face à diversidade que existe de regimes laborais. Face a esta debilidade, corre-se o risco de existir um excessivo alargamento do campo de aplicação do Direito do Trabalho. Face a isto, tanto a doutrina como a jurisprudência sentiram a necessidade de recorrer ao outro método de aferição de subordinação jurídica – o método indiciário.

9.1.2. O método indiciário

Debruçando a atenção no método indiciário, este consiste tal como o nome sugere na procura de indícios da existência de subordinação jurídica. De ressaltar que os indícios

¹³⁶ Ramalho, M. (2021). *Tratado de Direito do Trabalho Parte II: Situações Laborais Individuais*. Almedina.

não se afiguram elementos determinantes na existência de um contrato de trabalho, pelo que, não se verificar um indício não significa de forma automática, que não exista um contrato de trabalho. Os indícios devem ser alvo de uma análise conjunta, para que assim se possa aferir se o contrato em causa revela mais proximidade com o contrato de trabalho ou não.¹³⁷

O método indiciário pode socorrer-se de inícios internos ao contrato de trabalho, que se prendem com o próprio negócio jurídico, nomeadamente, a vinculação a horário de trabalho, a execução da prestação em local definido pelo empregador, a existência de controlo externo sobre o modo de prestação, a obediência a ordens, a sujeição ao poder disciplinar da empresa. Infere-se assim que estes elementos são típicos de uma situação típica de integração numa organização laboral. Pode ainda socorrer-se a elementos externos ao contrato, por exemplo, a existência de regime fiscal e de segurança social próprios de quem celebra um contrato de trabalho.¹³⁸

Ultrapassou-se a rigidez do método tipológico com a redação do art. 12.º do CT:

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

a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;

b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;

¹³⁷ Martinez, P. (2022). *Direito do Trabalho*. Almedina.

¹³⁸ Vicente, J. (2008). *A fuga à relação de trabalho (típica): em torno da simulação e da fraude à lei*. Coimbra Editora.

c) *O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;*

d) *Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;*

e) *O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa. (...)*¹³⁹

Posto isto, é correto afirmar que o método indiciário serve para aferir a existência de elementos pertencentes ao contrato trabalho.

O método indiciário trata-se de uma técnica de qualificação que através dos denominados índices de qualificação¹⁴⁰ procede a uma aproximação que permite comparar esses mesmos indícios e a relação negocial em causa, para encetar da existência ou não de subordinação jurídica, como elemento estruturante da relação de trabalho subordinado.

O método indiciário em vez de focar a sua tarefa qualificativa na sujeição do trabalhador ao poder de direção do empregador, recai a sua tarefa de qualificação sobre factos colaterais que tipicamente estão ligados intrinsecamente a essa situação.¹⁴¹

¹³⁹ Lei n.º 7/2009. Diário da República, 1ª série – N.º 30.

¹⁴⁰ Afiguram-se como elementos que exprimem pressupostos, consequências ou aspetos colaterais do tipo de vínculo trabalho subordinado.

¹⁴¹ Amado, J., Rouxinol, M., Vicente, J. & Moreira, T. (2019). *Direito do Trabalho – Relação Individual*. Almedina

9.2. A subordinação jurídica no setor desportivo

A subordinação afirma-se como o elemento decisivo para qualificar a relação contratual estabelecida entre o treinador e o clube ou SAD. Uma vez que se tem revelado tarefa difícil a da qualificação entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço.

A subordinação jurídica como elástico pode desdobrar-se em diversas dimensões, não se evidenciando da mesma forma em cada relação jurídica, sendo mais intensa em certas relações e menos intensas noutras.

No caso do contrato de trabalho do treinador de futebol, a relação estabelecida caracteriza-se por uma forte autonomia, uma vez que o treinador não recebe ordens diretas e sistemáticas do empregador. Coloca-se a questão se perante o acima descrito se verifica a existência de subordinação jurídica.

Na tentativa de encontrar resposta para a questão acima enunciado é importante atender ao disposto no art. 118.º n.º do CT *“O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional”* e ainda ao art. 128.º n.º1, al. e) *“Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias.”*¹⁴²

Aplicando os artigos acima referidos à realidade do treinador desportivo, infere-se que a entidade empregadora (clube ou SAD), constata-se que intervém ativamente na delimitação do núcleo de funções que cabem ao treinador. No entanto, o modo de execução

¹⁴² Lei n.º 7/2009. Diário da República, 1ª série – N.º 30.

das mesmas fica submetida à autonomia técnica que é típica do treinador desportivo, no entanto a sua prestação permanece inalterada, a prestação de uma atividade que consiste na preparação de treinos e no alcance da melhor forma de otimizar o rendimento dos praticantes que lhe estão adstritos.

O clube/SAD determina o âmbito de atuação do treinador devido ao facto da constituição da equipa, indicando os atletas a contratar incumbir ao clube/SAD. A coordenação entre a equipa e o treinador e ainda entre estes e os escalões de formação, a preparação de estágios e o acompanhamento nas competições desportivas realizadas são igualmente tarefas que recaem sobre o clube. Ao mesmo tempo, fornece o local de treino, infraestruturas e equipamentos necessários, toda a logística associada à participação na competição.

No que diz respeito à metodologia de treino, duração de estágios, concessão de palestras, elaboração de convocatórias e a prestação de orientações no decurso dos jogos, constituem elementos relacionados com a autonomia técnica do treinador, não devendo haver interferências do clube/SAD nesses aspetos.¹⁴³

O núcleo de funções que competem ao treinador desportivo, permite-nos inferir que este está vinculado a uma prestação de meios, dado que, se o praticante desportivo tem uma intervenção direta na competição e encontra-se também vinculado a uma prestação de meios, também deverá a atividade do treinador ser definida da mesma forma, excluindo a hipótese de visar exclusivamente a obtenção de resultados.¹⁴⁴

¹⁴³ Contudo, tal não invalida a sujeição do treinador a um regulamento interno no exercício das suas funções, tal como acontece com os atletas, encontrando-se sujeito a aplicação de sanções disciplinares.

¹⁴⁴ Amado, J. (2004). *Trabalho desportivo, obrigação de meios e retribuição variáveis. Questões Laborais*. (32).

É de considerar demasiado redutora a visão que reconduz a atividade desenvolvida pelos treinadores, exclusivamente à obtenção de resultados desportivos satisfatórios. Não podem ser desconsiderados todos os treinos e preparações em torno da competição e ainda os aspetos em que a entidade empregadora exerce o seu poder de autoridade.

Apesar da autonomia técnica no exercício das suas funções, a linha balizadora deve estabelecer-se pela direção final do trabalho realizado. A autonomia técnica dos treinadores não afasta o exercício da atividade no âmbito de organização e sob a autoridade do clube, como visto anteriormente, a intensidade do vínculo de subordinação também varia consoante as funções assumidas por este e os poderes diretivos que lhe são delegados.

Não se pode afirmar a inexistência de subordinação jurídica apenas pelo simples facto do treinador ter autonomia técnica, dado que, autonomia técnica e subordinação jurídica não são, todavia, incompatíveis. O prestador da atividade, neste caso, o treinador desportivo, pode gozar de autonomia técnico-executiva, independência operacional, sem lhe assistir autonomia económico-organizativa, sendo esta sim, privativa do trabalho autónomo.¹⁴⁵

Em suma, não pode ocorrer uma generalização e afirmar-se que em todas as relações entre treinadores desportivos e clubes para quem prestam a sua atividade, o supramencionado acontece desta forma. É sempre imperativo e necessário que se proceda uma análise casuística, a fim de apurar o grau de subordinação que se verifica e consequentemente apurar o tipo contratual estabelecido entre as partes.

¹⁴⁵ Amado, J., Rouxinol, M., Vicente, J. & Moreira, T. (2019). *Direito do Trabalho – Relação Individual*. Almedina

10. Legislação comum versus Legislação especial

Ao qualificarmos a relação entre o Treinador e o clube/SAD como um contrato de trabalho, estabelece-se, de imediato, uma dicotomia, se o contrato será regulado pela legislação laboral comum prevista no CT ou por um outro regime especial a conceber. Perante esta premissa, na ausência de um qualquer regime especial ajustado ao contrato de trabalho dos treinadores desportivos, aplicar-se-ia, o chamado regime geral.¹⁴⁶

Versar sobre a aplicação da legislação comum e da legislação especial é sinónimo de nos depararmos com várias lacunas que emergem, é importante deste modo que se perceba esta dicotomia que se estabelece e ainda quando se deve socorrer a uma ou a outra, em momentos de aparecimento de lacunas.

A importância de discutir esta dicotomia prende-se devido à inexistência de regulação própria para os contratos de trabalho de outros agentes desportivos, nomeadamente para os treinadores desportivos.¹⁴⁷

Na abordagem mais clássica da dicotomia regime laboral comum/regime laboral especial, a solução encontrada prendia-se com o seguinte, a qualificação de uma situação contratual como trabalho subordinado, necessariamente aplicava-se a lei geral do trabalho. Pelo contrário, para as relações de trabalho classificadas como especiais na falta de disciplina especial para as mesmas, teria de ser aplicável a mesma lei geral do trabalho.

¹⁴⁶ Amado, J. (2006). *Treinador de Voleibol: entre o regime laboral comum e o regime especial do praticante desportivo? Questões Laborais*. (28), falta página

¹⁴⁷ Meirim, J. (2014). *O desporto que os tribunais praticam*. Coimbra Editora.

No entanto, a abordagem mais clássica comportava debilidades¹⁴⁸, dado que não estabeleceu no seu âmbito de aplicação a totalidade das relações de trabalho subordinado.¹⁴⁹

É dominante na doutrina portuguesa a reivindicação da diversificação de regimes contratuais laborais e por consequência, a constituição de novos contratos especiais de trabalho, sendo que o caso dos treinadores desportivos é um dos que necessita especial atenção.

Apenas a negociação coletiva tem tido a capacidade de verter o contexto desportivo na tentativa de atender a todas as especificidades que o mesmo comporta, iniciando a integração das necessidades que os clubes e os treinadores apresentam.

O legislador apenas pensa o contexto desportivo no âmbito dos praticantes desportivos, tal como vertido no Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo, deixando sem tutela as necessidades laborais do treinador desportivo.¹⁵⁰

A ausência de tutela das necessidades laborais do treinador desportivo conseguem comprovar-se pela posição que durante muito tempo era tomada pela jurisprudência, a aplicação do regime laboral comum ao contrato do treinador desportivo. Também alguma doutrina, nomeadamente Albino Mendes Baptista afirmava que “*o regime aplicável aos contratos entre treinadores e clubes profissionais terá de ser o regime laboral comum, embora entendamos que o mesmo se revela desadequado e pouco compatível com a natureza específica desta relação contratual.*” Já aqui se começou a reconhecer a desadequação da

¹⁴⁸ Tais debilidades emergem no campo da regulação dos contratos de trabalho de vários agentes desportivos, nomeadamente o dos treinadores desportivos.

¹⁴⁹ Loureiro, D. (2021). *Do regime jurídico-laboral dos treinadores de futebol, Reflexões sobre o regime preferencial. Revista de Direito do Desporto.* (9). 67-87.

¹⁵⁰ Cfr, *Idem.*

aplicação do regime laboral comum à realidade dos contratos de trabalho celebrados entre clubes e treinadores desportivos.

O Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24.01.2007, veio apresentar uma mudança de pensamento esclarecendo que: *“III- A inexistência de regulação legal própria para os contratos de trabalho de outros agentes desportivos (v.g. os treinadores) não determina, sem mais, a aplicação da “lei geral do trabalho”, antes possibilitando face a uma eventual lacuna de previsão, o recurso aos instrumentos de integração previstos no art. 10.º do CC, e, por essa via, ao regime especial do CTPD”*¹⁵¹

Mais uma vez, o Supremo Tribunal de Justiça, pronunciou-se sobre a questão afirmando num acórdão de 16-11-2010 que *“O regime laboral comum contido na LCT e na LCCT não é aplicável aos contratos de trabalho celebrados com os treinadores de futebol, por, em alguns aspetos, nomeadamente no que diz respeito à temporalidade do vínculo, não se adequada às especificidades daquela atividade.”*¹⁵²

Conclui-se assim que à relação juslaboral dos treinadores desportivos se aplica, por analogia, o RJCTPD, devido à equiparação existente das especificidades funcionais do praticante desportivo e do treinador de desporto, sendo por estas razões que se justifica a regulamentação prevista neste diploma legal.¹⁵³

¹⁵¹ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 24.01.2007, Processo n.º 06S1821, Juiz Relator: Mário Pereira, consultável em: www.dgsi.pt

¹⁵² Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 16.11.2010, Processo n.º 3987/03.8TTLSB.L1.S1, Juiz Relator: Sousa Peixoto, consultável em: www.dgsi.pt

¹⁵³ Pássaro, N. (2021). *Direito do Desporto: uma visão prática*. AAFDL.

Reconhecidas as particularidades e especificidades da relação jurídico-laboral do treinador desportivo, depreende-se a desadequação do regime laboral comum para regular aspetos do contrato de trabalho do treinador desportivo

Depois de se concluir que o treinador, em regra, se encontra vinculado aos clubes através de um contrato de trabalho e que esta figura do fenómeno desportivo não pode ser qualificada como praticante desportivo, é de afastar a possibilidade a aplicar o regime laboral comum. Infere-se que o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo não lhe é diretamente aplicável.¹⁵⁴

Desta feita, afigura-se urgente esclarecer e prever qual a legislação a aplicar à regulação da atividade dos Treinadores desportivos.

¹⁵⁴ Pereira, R. (2012). *Treinador desportivo: regime jurídico: precisa-se! Desporto e Direito: Revista Jurídica de Desporto*, (26), 185-222.

11. A qualificação do contrato estabelecido pelo treinador

A controvérsia em torno da relação jurídico-laboral do treinador desportivo é estimulada pela inexistência de um regime legal próprio que atenda a todas as especificidades da atividade desportiva e consequentemente, um regime legal próprio que regule esta atividade. Certo é que o treinador desportivo não pode ser qualificado como um praticante desportivo, nos termos e para os efeitos do Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo.¹⁵⁵

A ausência de um regime próprio destinado a disciplinar a atividade do treinador configura uma lacuna da lei (de previsão), pelo que a mesma deverá ser integrada nos termos do art. 10.º no n.º 1 e 2 do CC consagra o seguinte:

1. *“Os casos em que a lei não preveja são regulados segundo a norma aplicável aos casos análogos.*

2. *Há analogia sempre no caso omissis procedam as razões justificativas da regulamentação do caso previsto na lei”*¹⁵⁶

Neste sentido, às relações juslaborais do treinador a jurisprudência tem aplicado por analogia o RJCTPD, na medida em que este configura um regime especial e consagra soluções diversas das impostas pelo regime laboral comum que se revele incompatível com

¹⁵⁵ Mestre, A. (Coord). (2019). Enciclopédia de Direito do Desporto. Gestlegal.

¹⁵⁶ Código Civil

a natureza contratual dos treinadores desportivos, nomeadamente, nos aspetos que se prendem com a celebração de contratos por tempo determinado e à caducidade dos mesmos.

157

O Tribunal da Relação de Lisboa, acompanhou esta posição no seu Acórdão de 15 de dezembro de 2020 prevendo o seguinte:

“(...) II– Nos termos e para os efeitos enunciados no aludido diploma, um treinador de modalidades desportivas, nomeadamente atletismo, não deve ser qualificado como praticante desportivo

. III– A falta de regulação própria para os contratos de trabalho atinentes a outros agentes desportivos, que não se encontram regulados naquele diploma, designadamente de treinadores de modalidades desportivas, tal como o atletismo, não determina, sem mais, a aplicação da lei geral do trabalho. (...)”¹⁵⁸

Posto isto, cabe clarificar que o afastamento do regime laboral comum se justifica por não apresentar as soluções que as especificidades emergentes da relação laboral dos treinadores exigem.

Abordaremos a relação de subordinação estabelecida entre treinador desportivo e clube ou entidade desportiva. Estamos perante uma matéria que levanta dúvidas, desde logo, porque o exercício desta atividade é compatível com algumas características fundamentais do contrato de prestação de serviços (arts. 1154.º a 1156.º do CC).¹⁵⁹

¹⁵⁷ Pássaro, N. (2021). *Direito do Desporto: uma visão prática*. AAFDL.

¹⁵⁸ Cfr, Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, 15.01.2020, Processo n.º 19917/18.0T8LSB.L1-4, Juiz Relator: Leopoldo Soares, disponível em: www.dgsi.pt.

¹⁵⁹ Baptista, A. (2011). *Treinadores profissionais: aplicação do regime laboral comum ou do regime dos praticantes desportivos – duas maneiras simplistas de ver a mesma realidade?* *Direito e Justiça*. 55-108.

De acordo com estes preceitos, a autonomia técnica do profissional contratado a título de prestação de serviços permite-lhe realizar as suas funções sem a ingerência do contraente no modo de execução da prestação, desde que garantido um certo resultado contratualmente fixado. A retribuição, enquanto contraprestação da atividade desenvolvida, não é elemento obrigatório do contrato, nos termos do citado 1154.º do CC.

Mutatis mutandis, ao equiparar o regime apresentado com a realidade dos treinadores, constatamos que um dos objetivos primordiais do contrato por estes celebrado reside na obtenção de resultados desportivos satisfatórios, de acordo com o projeto apresentado anteriormente à celebração do contrato. 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 profissional e qualificações técnicas. Não obstante, será esta nota suficiente para afirmar que os treinadores desempenham as suas funções sem dependência jurídica? Valerá a mesma autonomia para o contrato de todo e qualquer treinador desportivo?

Não são raros os casos em que a relação contratual estabelecida pelo treinador desportivo se situa numa linha de fronteira entre o trabalho autónomo e o trabalho subordinado. É o que acontece com os contratos destinados à participação num evento desportivo isolado e os contratos estabelecidos no âmbito dos desportos individuais, onde é mais difícil identificar um vínculo de subordinação entre treinador e entidade empregadora.

No que diz respeito às relações contratuais estabelecidas entre clube e treinador várias considerações se podem tecer, nomeadamente, se pode ser firmado um contrato de trabalho ou um contrato de prestação de serviços. A dúvida permanece e será desenvolvida neste mesmo ponto.

Esta mesma dúvida advém do facto de estarmos perante uma das profissões com mais especificidades, particularmente, a grande autonomia técnica com que desenvolvem esta mesma atividade. No entanto, não só de autonomia técnica é dotada esta profissão, mas

também de uma configuração num contrato definido pelo clube sobre o modo como a relação laboral deve ser prestada.

Neste sentido, Milena Rouxinol diz nos que a fiabilidade dos elementos da atividade prestada e da retribuição, como critérios qualificativos do contrato de trabalho, torna imprescindível o recurso ao terceiro elemento essencial deste contrato para operar a sua delimitação em relação a outras figuras: o elemento da subordinação jurídica.¹⁶⁰

É de reconhecer que o grau de subordinação apresenta variações, apresentando-se por vezes mais ténue ou acentuado, não tendo isso relação direta com a existência ou não de um contrato de trabalho. Nesta senda, Vaz Pereira ressalva que cada caso deverá ser analisado em concreto, de forma a determinar qual o tipo contratual que se adequa à relação existente entre as partes.¹⁶¹

Introduzindo a diferença, embora muito genérica, entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços que se consubstancia no caso de num contrato de trabalho ser atribuída à entidade empregadora a possibilidade de dar instruções genéricas sobre a forma como o trabalhador vai exercer as suas funções. Pelo contrário, na prestação de serviços o trabalhador exerce as suas funções com total autonomia.¹⁶²

Analisando este caso concreto, é utópico pensar que o clube não tem qualquer interferência na prestação laboral do treinador, uma vez que cede as instalações, os materiais

¹⁶⁰ Amado, J., Rouxinol, M., Vicente, J. & Moreira, T. (2019). *Direito do Trabalho: relação individual*. Almedina.

¹⁶¹ Pereira, R. (2012). *Treinador desportivo: regime jurídico precisa-se!* *Desporto e Direito: Revista Jurídica do Desporto*, (26), 185-222.

¹⁶² Loureiro, D. (2021). *Do regime jurídico-laboral dos treinadores de futebol, Reflexões sobre o regime preferencial*. *Revista de Direito do Desporto*. (9). 67-87.

de treino, a negociação e contratação de atletas e até em casos extremos imiscui-se nas decisões técnicas do treinador.

A autonomia técnica tão típica e característica da atividade prestada pelo treinador, não constitui óbice à qualificação da situação jurídica no âmbito laboral, nomeadamente, pelo facto da autonomia técnica não ser conferida pelo empregador, mas resultar da natureza da própria atividade a prestar.

Tecidas estas considerações importa atender à jurisprudência já existente que qualifica a relação estabelecida entre o treinador e o clube como um contrato de trabalho. De ressaltar já a inadequação do regime laboral comum a este tipo de relações contratuais.

163

¹⁶³ Baptista, A. (2011). *Treinadores profissionais: aplicação do regime laboral comum ou do regime dos praticantes desportivos – duas maneiras simplistas de ver a mesma realidade?* *Direito e Justiça*. 55-108.

12. A Contratação Coletiva

A fase posterior à Revolução de Abril, em 1974, que teve como antecedente um longo período marcado pelo regime corporativo, trouxe consigo grandes marcas que conduziram a uma grande transformação tanto no contexto político, económico e cultural da sociedade. Os trabalhadores uniram-se e iniciaram-se longos períodos de greves e conflitos. Após o 25 de abril, foram fixados diversos aspetos muito importantes para os trabalhadores tais como o salário mínimo, o subsídio de desemprego, pensões de reforma, entre outros. No âmbito das relações coletivas de trabalho, surge o regime geral das associações sindicais e das associações de empregadores.¹⁶⁴

Face a todos os acontecimentos já descritos, através da contratação coletiva, as associações sindicais passaram a ter uma expressão notória nas relações laborais no seio do nosso ordenamento jurídico.

O CT passou a prever a constituição de estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no seu art. 404.¹⁶⁵ e também dos empregadores no art. 440.¹⁶⁶, tendo como objetivo a resolução de conflitos laborais e a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores e empregadores respetivamente mediante um processo de negociação.

¹⁶⁴ Ramalho, M. (2020). *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – Situações Laborais Coletivas*. Almedina.

¹⁶⁵ “Para defesa e prossecução coletivas dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir: a) Associações sindicais; b) Comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores; c) Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho; d) Outras estruturas previstas em lei específica, designadamente conselhos de empresa europeus.”

¹⁶⁶ (...) “2 - Os empregadores têm o direito de constituir associações de empregadores a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses empresariais.” (...)

Do processo de negociação acima referido resultam as denominadas convenções coletivas de trabalho¹⁶⁷, que regulam as relações laborais entre as partes e que, são celebradas regra geral, atendendo ao setor da atividade da relação laboral em causa.

Constituem objeto de negociação coletiva diversas matérias entre as quais as relativas à fixação da remuneração e das demais prestações remuneratórias, as que se prendem com aspetos da constituição, modificação e extinção da relação laboral, da duração e horário de trabalho, do regime de férias e faltas, das condições de saúde e segurança, entre outras.

Acrescentar ainda que as convenções coletivas podem assumir diferentes formas como por exemplo Acordo de Empresa, Acordos Coletivos ou Contratos Coletivos de Trabalho. Sendo que o presente capítulo incide sobre este último. No caso concreto dos Treinadores de futebol, foi celebrado um contrato coletivo de trabalho, sendo que este se materializa num acordo celebrado entre a ANTF e a LPFP.

12.1. O CCT celebrado entre a LPFP e a ANTF

O presente contrato coletivo de trabalho revê e substitui na íntegra o anteriormente acordado pelas partes outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 1997, e com portaria de extensão publicada no BTE 1.ª série, n.º 37, de 8 de outubro de 1997.

O CCT celebrado entre a LPFP e a ANTF, aplica-se nos termos da cláusula 1.ª, às “*relações laborais emergentes dos contratos de trabalho celebrados entre os treinadores*”

¹⁶⁷ O processo inicia-se com uma proposta à parte contratante contrária, em seguida a negociação que visa a celebração da convenção coletiva.

de futebol e os clubes ou sociedades desportivas filiadas na Liga Portuguesa de Futebol Profissional.”

Acresce ainda a clausula 2.^a do CCT, sob a epígrafe “Âmbito pessoal”, que a relação estabelecida entre clube e treinador profissional de futebol deve assumir um caráter regular, e o treinador tem de se encontrar sujeito ao poder disciplinar e direção da entidade empregadora. A atividade tem de ser prestada mediante retribuição e a mesma materializa-se na preparação, orientação e treino das equipas que lhe estiverem adstritas.

Na sua clausula. 5.^a, o CCT prevê que se apliquem subsidiariamente às relações laborais dos treinadores de futebol com os clubes/sad’s, as normas do Código do Trabalho, desde que não se revelem incompatíveis com a natureza especial da atividade desportiva.

Posto isto, levanta-se a questão de quais as normas do Código do Trabalho que se revelam “incompatíveis com a natureza específica da relação contratual?” Em resposta a esta questão, encontramos na clausula 8.^a do CCT, a obrigatoriedade de ao contrato entre treinador e clube/SAD ser aposto um termo, contrariamente ao que acontece no regime laboral comum, onde a aposição do termo é apenas uma exceção e não a regra.

Sendo que a regra dos contratos celebrados entre um treinador de futebol e um clube/SAD é a de aposição de termo, deixando de haver a exigência de justificação do mesmo, tal como previsto no art. 140.º do CT, isto é, a contratação ser realizada com a aposição de termo para a satisfação de necessidades temporárias e pelo período estritamente necessário. Entende-se que face à especialidade da atividade desportiva, essa justificação está implícita na dinâmica da competição, ou seja, inerente às épocas desportivas. No entanto, a interpretação supra ter de ser feita com reserva, na medida em que a al. e) do n.º1 do art. 141.º do CT exige-se que a justificação do termo seja estipulada por escrito, não podendo esta estar subentendida.

No que diz respeito às formas de cessação do contrato de trabalho, surge na clausula 37.^a al. d) do CCTTF uma forma de cessação do contrato que se revela contrária às modalidades de cessação do contrato plasmadas no art. 340.º do CT e que é proibida nos termos do art. 338.º do CT, violando o princípio da segurança no emprego consagrado constitucionalmente.

Nas clausulas do CCT que regulam a matéria de cessação do contrato de trabalho, não se encontra referencia ao despedimento sem justa causa promovido pelo clube. Pelo contrário, a clausula 44.^a n.º 3 prevê que o treinador que seja despedido ilicitamente receba uma indemnização nos termos da clausula 41.^a. Acrescendo a este facto, na clausula 46.^a é apenas prevista a resolução do contrato sem justa causa por parte do treinador. Face a isto, levanta-se a questão de como pode a clausula 37.^a definir como uma das formas de cessação do contrato de trabalho o despedimento sem justa causa por parte do clube, e em simultâneo prever uma indemnização para o treinador que seja despedido ilicitamente cfr. clausula 44.^a.

Um outro aspeto que levanta duvidas prende-se com os períodos normais de trabalho, as partes outorgantes do CCT, não respeitaram o disposto no CT, uma vez que este prevê que os IRCT apenas podem estabelecer limites máximos que sejam inferiores aos previstos no CT. Posto isto, na clausula 22.^a n.º 2, está disposto que não se aplicam aos treinadores de futebol, os limites do período de trabalho fixados na lei laboral.

Analisadas e comparadas as várias disposições do CCT com as normas do CT, permite concluir que apesar de estarmos perante uma modalidade disposta a adaptar-se às especificidades da atividade desportiva, não comporta solução para o preenchimento de lacunas existentes nesta matéria dado que viola princípios estruturantes do DT, pelo que deverá este CCT ser revisto e posteriormente alterado para que assim se possa afigurar como um instituo capaz de preencher as lacunas já existentes ou que possam vir a surgir.

13. O vínculo jurídico -laboral do treinador de futebol profissional

O vínculo jurídico-laboral do treinador desportivo, no âmbito do futebol profissional, devido ao caráter especial que lhe é inerente, comporta diversas especificidades. O ordenamento jurídico-laboral português prevê que para o mesmo, deve existir uma regulamentação específica.¹⁶⁸

No entanto, urge questão de apurar se o vínculo jurídico laboral do treinador deve ser alvo de regulamentação por parte de um contrato de trabalho, ou se pelo contrário, deve ser regulamentado através de um contrato de prestação de serviço. Para tal, deve atender-se aos elementos tipificadores do contrato de trabalho e do contrato de prestação de serviço para se apurar quais se enquadram na tarefa, como já referido anteriormente.¹⁶⁹

Convocando o já apurado em pontos anteriores, o trabalho subordinado é regulado através de um contrato de trabalho enquanto o trabalho autónomo é regulado através de um contrato de prestação de serviço. Cabe agora, partindo das especificidades do vínculo jurídico-laboral do treinador entender se o mesmo se enquadra como trabalho subordinado ou pelo contrário, como trabalho autónomo.¹⁷⁰

O contrato de trabalho comporta três elementos constitutivos sendo estes os seguintes, o objeto do contrato materializa-se na prestação de uma atividade, o caráter

¹⁶⁸ Pereira, R. (2012). *Treinador Desportivo: Regime Jurídico, Precisa-se! Desporto e Direito: Revista Jurídica do Desporto* (26), 185-222.

¹⁶⁹ Carvalho, A. (2011). *O artigo 9.º do Código do Trabalho e a situação laboral dos treinadores desportivos. Desporto e Direito, Revista Jurídica do Desporto*, (25), 7-58.

¹⁷⁰ Amado, J. (2004). *Trabalho desportivo, obrigação de meios e retribuição variáveis. Questões Laborais*. (32).

oneroso do mesmo e a prestação da atividade ser feita no âmbito da organização da entidade empregadora (clube ou SAD).¹⁷¹

Sucumbindo os elementos típicos do contrato de trabalho à atividade do treinador, é possível retirar-se as seguintes conclusões, o treinador presta uma atividade ao clube/SAD com quem mantém um vínculo laboral, ou seja, desenvolve a atividade que se centra na preparação e orientação dos praticantes desportivos e na otimização do rendimento dos mesmos para alcançar os objetivos propostos. A atividade desenvolvida pelo treinador é remunerada, ou seja, o contrato é oneroso. E por último, o treinador desportivo, embora tenha autonomia técnica na execução da sua atividade, está sob a organização do clube/SAD. Estes últimos, definem os objetivos a alcançar pelo treinador, têm um papel ativo na contratação de atletas e na disponibilização de instalações e materiais para os mesmos.¹⁷²

Atente-se na seguinte jurisprudência:

O Tribunal da Relação do Porto no Acórdão do dia 10.07.2019 considerou o seguinte: *“I - As especificidades próprias do contrato de trabalho desportivo, designadamente no âmbito da atividade futebolística, não excluem a verificação, e aplicação à atividade em causa, dos elementos próprios caracterizadores da existência do contrato de trabalho existentes para as demais atividades. (...)”*¹⁷³

Tomando ainda em consideração que o caráter profissional da atividade que o treinador desenvolve, decorre da celebração de um contrato entre o treinador e o clube/SAD,

¹⁷¹ Amado, J. (2019). *Contrato de trabalho: noções básicas*. Almedina.

¹⁷² Ribeiro, M. (2007). *O treinador nos tribunais. Desporto e Direito: Revista Jurídica do Desporto*. (12). 393-418.

¹⁷³ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 10.07.2019, Processo n.º 3880/17.7T8VFR.P1, Juíza Relatora: Paula Leal de Carvalho, disponível em: www.dgsi.pt

parece de fácil dedução que este celebra um contrato de trabalho e que deve ser o mesmo a regular a atividade do treinador desportivo no seio do futebol profissional.¹⁷⁴

Contudo, cabe ainda aferir se será um contrato de trabalho comum ou o dito contrato de trabalho especial. Para dar resposta a tal questão, é necessário convocar mais uma vez as especificidades da atividade desportiva desenvolvida pelo treinador. Assim sendo, a atividade desportiva desenvolvida pelo treinador continua a estar indexada às épocas desportivas e sendo assim, o treinador celebrará, por via de regra, um contrato de trabalho a termo. A regra, passa a ser a da contratação a termo. Não é apenas a indexação da atividade do treinador às épocas desportivas que justifica a regra da contratação a termo, mas ainda a dependência que o mesmo tem dos resultados desportivos. Observa-se aqui o primeiro grande desvio à legislação laboral comum, onde a regra é a da contratação por tempo indeterminado cfr. art. 140.º do CT.¹⁷⁵

Em suma, não há qualquer hesitação em considerar que o contrato celebrado entre um treinador e um clube/SAD, tendo como objetivo o exercício das funções correspondentes à sua atividade, tem de ser qualificado como um contrato de trabalho. No entanto, a legislação laboral comum revela-se desadequada a esta realidade. Face a isto, surge a necessidade de aplicar o CCT outorgado pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e pela Associação Nacional de Treinadores de Futebol, devido à necessidade de se afastar, em muitas matérias, do regime laboral comum. No entanto, como veremos o CCT também não oferece resposta para todas as questões, remetendo para a aplicação da lei laboral comum, nos aspetos que não se mostrem manifestamente incompatíveis.¹⁷⁶

¹⁷⁴ Pássaro, N. (2021). *Direito do Desporto: uma visão prática*. AAFDL.

¹⁷⁵ Amado, J. (2006). *Treinador de Voleibol: entre o regime laboral comum e o regime especial do praticante desportivo?*. *Questões Laborais*. (28).

¹⁷⁶ Nascimento, R. (2020). *Um regime laboral específico do treinador desportivo*, *Revista de Direito do Desporto*. (7). 59-72,

Face a isto, decorre a necessidade urgente de legislar no sentido de criar uma regulamentação que abarque de forma completa todos os aspetos da atividade exercida pelo treinador e consequentemente a relação jurídica laboral do treinador desportivo, porque só desta forma se conseguirá colmatar as diversas lacunas existentes nesta matéria, podendo o Treinador desenvolver a sua atividade estando protegido pelos princípios do Direito do Trabalho.¹⁷⁷

¹⁷⁷ Pereira, R. (2012). *Treinador desportivo: regime jurídico precisa-se!* *Desporto e Direito: Revista Jurídica do Desporto*, (26), 185-222.

14. O vínculo jurídico-laboral do treinador de futebol não profissional

Apurada a natureza do vínculo jurídico-laboral do treinador no futebol profissional, importa agora aferir a natureza do vínculo jurídico-laboral do treinador desportivo, mas agora no seio de competições não profissionais, nomeadamente no futebol não profissional.

Expostas já as diferenças entre a competição profissional e a competição não profissional, importa averiguar se tais diferenças assumem impacto no vínculo jurídico-laboral do treinador no futebol não profissional ao ponto da qualificação do vínculo laboral ter de ser diferente. A primeira diferença prende-se com o próprio reconhecimento do caráter profissional a uma competição e conseqüentemente a um agente desportivo, neste caso o treinador. Ou seja, se é a celebração de um contrato entre um treinador e um clube/ SAD que imprime caráter profissional ao mesmo. No seio do futebol não profissional, os treinadores encontram-se sem qualquer regulamentação, exercendo a sua atividade desprovida de qualquer regulação e proteção.¹⁷⁸

No entanto, o núcleo central e caracterizador de funções a desempenhar nos dois contextos afigura-se semelhante, o treinador desportivo no futebol não profissional continua a ter como missão principal, preparar e orientar praticantes desportivos, otimizando o rendimento dos mesmos para que estes alcancem os objetivos definidos pela entidade empregadora.¹⁷⁹

Embora, o núcleo de funções caracterizadoras da atividade desportiva seja igual nos dois contextos, a atividade exercida pelo treinador no futebol não profissional assume um caráter secundário, ou seja, este não exerce a atividade desportiva a título principal,

¹⁷⁸ Pássaro, N. (2021). *Direito do Desporto: uma visão prática*. AAFDL.

¹⁷⁹ Nascimento, R. (2020). *Em busca de um regime jurídico-laboral específico aplicável ao treinador desportivo*. *Revista de Direito do Desporto*. (7). 59-72.

decorrendo muitas das vezes em horário pós-laboral e as competições em feriados e fins de semanas, compatibilizadas com a atividade laboral que o mesmo exerce a título principal.

Posto isto, e já apurada a qualificação do vínculo jurídico-laboral do treinador desportivo no seio do futebol profissional como um verdadeiro contrato de trabalho especial, nunca esquecendo as especificidades que o mesmo deve conter e o caráter que as mesmas imprimem ao contrato. Assim, importa aferir se o vínculo jurídico-laboral do treinador no seio de uma competição não profissional deve ser regulamentado através de um contrato de trabalho, sendo-lhe aplicada a lei laboral, ou ao invés através de um contrato de prestação de serviço e face a isso, ser-lhe aplicada a lei civil.¹⁸⁰

14.1. A aplicabilidade do contrato de prestação de serviço

Constatado que o vínculo jurídico-laboral do treinador desportivo de futebol profissional deve ser regulamentado através de um contrato de trabalho adequado às especificidades da atividade desenvolvida pelo mesmo. Cabe agora, apuradas as diferenças entre o treinador desportivo no futebol profissional e no futebol não profissional, aferir, face à inexistência de regulamentação para a atividade desenvolvida pelo treinador no futebol não profissional, se o contrato de prestação de serviço deve ser o instrumento jurídico para regulamentar a atividade desenvolvida.

Sabe-se que o contrato de prestação de serviço é definido como “*aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição.*” Cfr. art. 1154.º do CC.¹⁸¹

¹⁸⁰ Loureiro, D. (2021). *Do regime jurídico-laboral dos treinadores de futebol, Reflexões sobre o regime preferencial. Revista de Direito do Desporto.* (9). 67-87.

¹⁸¹ Código Civil.

Face a isto, importa compreender se os elementos típicos do contrato de prestação de serviço se enquadram na atividade desenvolvida pelo treinador e se, conseqüentemente, pode o contrato de prestação de serviço regulamentar a atividade do treinador desportivo no futebol não profissional.

O contrato de prestação de serviço caracteriza-se pelo facto de o prestador que desempenha a atividade visar, exclusivamente, atingir um certo e determinado resultado, estando por isso vinculado a uma obrigação de resultado. Este tipo contratual pode ter caráter gratuito ou oneroso, não sendo obrigatória a natureza onerosa do mesmo. A prestação de serviço é desempenhada de forma totalmente autónoma, não estando o prestador obrigado a obedecer a quaisquer ordens ou instruções. Portanto, não se verifica a presença de subordinação jurídica.¹⁸²

Apesar da realidade vivida no contexto do futebol não profissional ser diferente da vivida no contexto profissional, não parece aceitável qualificar o vínculo jurídico-laboral do treinador de futebol não profissional como um contrato de prestação de serviço.

Vejamos, o treinador no exercício da sua atividade não está vinculado de forma exclusiva a uma obrigação de resultado. Este não se foca apenas no resultado a obter através da sua prestação, descurando a atividade a prestar para o alcançar. Pelo contrário, a atividade que este presta merece todo o reconhecimento e enfoque pois é através da mesma que os praticantes se formam e adquirem os conhecimentos que o treinador pretende transmitir tanto ao nível físico como psicológico.¹⁸³

¹⁸² Martinez, P (2022). *Direito do Trabalho*. Almedina.

¹⁸³ Ramalho, M. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho: Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*. Almedina.

De referir ainda que neste tipo contratual não existe qualquer exclusividade, ou seja, em regra geral, o prestador presta o seu serviço a mais do que uma entidade, tendo de repartir o seu tempo pelas várias entidades e atividades que se propõe a desenvolver. Tal realidade não é compatível com a função que o treinador desportivo desenvolve, uma vez que este não pode prestar a sua atividade a mais do que um clube, caso contrário estaria a distorcer a essência do fenómeno desportivo e a lógica da competição.¹⁸⁴

Além disso, não é crível dizer-se que o treinador desempenha a sua atividade de modo totalmente autónomo, até porque a autonomia recai apenas sobre o modo técnico-tático do exercício da sua atividade. Esta autonomia técnico-tática diz respeito à escolha de jogadores que vão disputar cada jogo, os métodos de treino e jogo. No que diz respeito às instalações e instrumentos de trabalho estes são indicados e disponibilizados pela entidade empregadora, no caso, pelo clube com quem o treinador mantém o vínculo contratual. Os horários de prestação da atividade são também definidos pela entidade empregadora, ocorrendo a prestação da atividade, regra geral, em horário pós-laboral.¹⁸⁵

Posto isto, é de concluir pela não aplicabilidade do contrato de prestação de serviço à relação jurídico-laboral existente entre o treinador desportivo e o clube em competições não profissionais, face à desadequação deste face às especificidades que a mesma reclama.

¹⁸⁴ Nascimento, R. (2020). *Em busca de um regime jurídico-laboral específico aplicável ao treinador desportivo*. *Revista de Direito do Desporto*. (7). 59-72.

¹⁸⁵ Cfr, *Idem*.

14.2. A aplicabilidade do contrato de trabalho

Apurada a não adequação do contrato de prestação de serviço à relação jurídico-laboral entre um treinador no seio do futebol não profissional face às especialidades que ao mesmo são inerentes, urge a questão de saber se o contrato de trabalho terá aplicabilidade ao vínculo jurídico-laboral do treinador, mas agora no seio do futebol não profissional. Para proceder a tal aferição é necessário entender se os três elementos típicos do contrato de trabalho se enquadram à atividade que o treinador desportivo desenvolve numa competição não profissional.

Assim sendo, importa verificar se o treinador se obriga perante a entidade empregadora, neste caso um clube ou SAD, a prestar uma atividade, mediante retribuição e sob organização e direção dessa mesma entidade empregadora.¹⁸⁶

Certo é que o treinador presta uma atividade ao clube com quem mantém vínculo, ou seja, o treinador prepara e orienta os praticantes desportivos para que estes alcancem a otimização do seu rendimento e desta forma, se tornem mais competitivos e capazes para alcançar os objetivos definidos.¹⁸⁷

No que diz respeito ao elemento da retribuição, este já levanta algumas objeções, dado que no seio do futebol não profissional não está prevista qualquer remuneração para o treinador desportivo, sendo este, compensado pelas despesas que tem com a prestação da atividade. Contudo, as coisas já não se passam desta forma, havendo já no futebol não profissional, clubes que acordam valores retributivos com os treinadores, tendo em conta o seu histórico de carreira (clubes onde já prestaram a sua atividade, os objetivos já alcançados, os conhecimentos que possuem sobre jogadores, entre outros.). Atualmente, os treinadores

¹⁸⁶ Fernandes, A. (2020). *Direito do Trabalho*. Edições Almedina.

¹⁸⁷ Ramalho, M. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho: Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*. Almedina.

que operam no seio de uma competição não profissional são já remunerados, uma vez que para desenvolverem a atividade desportiva necessitam do denominado título profissional.

No que toca ao elemento da subordinação jurídica, ou seja, no facto do empregador ter o poder de dar ordens e instruções ao trabalhador, subsistindo uma relação de dependência na conduta a adotar pelo trabalhador para levar a cabo a execução do contrato, tendo em conta as regras e orientações do empregador. Concretizando a noção de subordinação jurídica no caso concreto do treinador desportivo no âmbito do futebol não profissional, cabe atender se este último ao desempenhar a atividade o faz com respeito pelas ordens e instruções do clube, na pessoa física do presidente da direção.¹⁸⁸

A importância que esta concretização assume, prende-se com o facto da subordinação jurídica ser o elemento distintivo do contrato de trabalho em relação a outras figuras afins, nomeadamente o contrato de prestação de serviço. Retomando ao caso concreto, a verdade é que o treinador desenvolve a sua atividade com autonomia técnica, sendo este a determinar os métodos de treino, as táticas para o jogo e o modo de preparação de atleta. No entanto, verdade é também que pelo facto do treinador desportivo desenvolver a sua atividade com autonomia técnica, não quer isso dizer, que o elemento da subordinação jurídica fica afastado.¹⁸⁹

Apesar da autonomia inerente à prestação da atividade do treinador desportivo, a verdade é que, este presta essa mesma atividade recorrendo aos instrumentos de trabalho

¹⁸⁸ Amado, J., Rouxinol, M., Vicente, J. & Moreira, T. (2019). *Direito do Trabalho: relação individual*. Almedina.

¹⁸⁹ Cfr. *Idem*.

disponibilizados pelo clube com quem mantém vínculo, sejam, as instalações, os materiais de treino, o departamento médico, entre outros.¹⁹⁰

Além dos instrumentos de trabalho serem propriedade do clube, também é este que define os objetivos para o mesmo em cada época desportiva, sendo até este que partindo de uma seleção de praticantes desportivos fornecida pelo treinador, escolhe aqueles que considerar mais proveitosos para o clube.

Recorrendo ao art. 12.º do CT sob a epígrafe “*Presunção de contrato de trabalho*”, encontram-se elencadas várias características que permitem a presunção da existência de contrato de trabalho, vejamos:

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

a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;

b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;

c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;

¹⁹⁰ Loureiro, D. (2021). *Do regime jurídico-laboral dos treinadores de futebol, Reflexões sobre o regime preferencial. Revista de Direito do Desporto.* (9). 67-87.

d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;

e) O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.”¹⁹¹

Posto isto, conclui-se pela verificação que na relação entre o treinador desportivo e o clube se verifica que a atividade é prestada em instalações próprias do clube tais como os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados na prestação da atividade, o treinador tem, por regra, horas definidas para iniciar e terminar a prestação da sua atividade, no caso concreto, as sessões de treino. E por último, o treinador é retribuído mensalmente pelas funções que desempenha.¹⁹²

Face à necessidade urgente de regulamentar a atividade que o treinador exerce no seio do futebol não profissional, é desde logo, importante qualificar o vínculo jurídico-laboral existente entre o treinador e o clube. Face ao exposto, é de entender que a atividade que o treinador neste seio desempenha deve ser regulamentada através de um contrato de trabalho.¹⁹³

Verdade é também que o contrato de trabalho que regulamentar este vínculo deve comportar diversas especificidades que se ajustem à natureza deste vínculo e ainda à natureza da atividade que é desenvolvida.

¹⁹¹ Código do Trabalho.

¹⁹² Verifica-se o preenchimento das alíneas a), b), c) e d), do artigo 12.º do CT, logo fica preenchida a presunção de existência de contrato de trabalho.

¹⁹³ Baptista, A. (2011). *Treinadores profissionais: aplicação do regime laboral comum ou do regime dos praticantes desportivos – duas maneiras simplistas de ver a mesma realidade? Direito e Justiça*. 55-108.

14.3. A aplicabilidade do CCTTF ao Treinador no futebol não profissional

No que toca à aplicabilidade do CCTTF ao Treinador no futebol não profissional importa atentar ao disposto nas primeiras cláusulas do mesmo. Desde logo, o presente Contrato coletivo é celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol. Permite-nos já inferir que uma vez que, os clubes onde os Treinadores em questão estão inseridos não pertencem à LPFP, o presente contrato não lhes é aplicado.

No Capítulo I na cláusula 1.^a é reforçada a ideia acima apresentada, ou seja, “1- *O presente CCT estabelece e regula as normas por que se regerão as relações jurídicas laborais emergentes dos contratos de trabalho celebrados entre os treinadores profissionais de futebol e os clubes ou sociedades desportivas filiadas na Liga Portuguesa de Futebol Profissional, adiante designada LPFP*” (...) e atendendo ainda à cláusula 2.^a “*O presente CCT aplicar-se-á aos treinadores profissionais de futebol que, em virtude de uma relação estabelecida com caráter regular, sob a autoridade e direção de um clube ou sociedade desportiva, mediante remuneração, se dediquem à preparação, orientação técnica e treino das respetivas equipas de futebol*”

Posto isto, atendendo ao facto deste CCT só se aplicar a treinadores profissionais, conclui-se pela não aplicabilidade do mesmo aos treinadores que desenvolvam a sua atividade no seio do futebol considerado não profissional. Ora, como já apurado em pontos anteriores aos treinadores que operem neste seio não lhes é reconhecida a categoria de profissional. Assim, não podem estes inserir-se no âmbito pessoal deste CCT consagrado na cláusula 2.^a, não sendo estes alvos de regulamentação por parte do mesmo.

Sendo que o presente CCT comporta debilidades na sua aplicabilidade aos Treinadores considerados profissionais, uma vez que remete para o regime laboral comum

que como já constatado não se mostra adequado a responder às especificidades que à figura dos mesmos inerentes e também à atividade que os mesmos desenvolvem.

Sendo assim, haveria grande probabilidade, dadas as diferenças que existem entre o Treinador de futebol que opera numa competição profissional e aquele que opera numa competição não profissional, de este CCT se afastar ainda mais das especificidades do Treinador numa competição não profissional.

15. A necessidade de regulamentação

Sabe-se que no âmbito da prática desportiva, a natureza dos vínculos laborais assume preponderância no que toca à configuração dos contratos que são celebrados, quer seja por parte dos praticantes desportivos, como também por parte dos Treinadores com as respetivas entidades desportivas. O enquadramento jurídico das mesmas assenta essencialmente na circunstância, no caso dos Treinadores, da influência que os mesmos exercem sobre os praticantes.¹⁹⁴

A distinção entre Futebol Profissional e não Profissional assume relevância sobretudo dado a envolvência que as competições inerentes assumem em torno dos clubes participantes. No entanto, a mesma distinção evidencia a precarização de recursos que existe no seio do futebol não profissional.

No entanto, a distinção que se estabelece entre futebol profissional e não profissional permite inferir o seguinte, quando comparado um treinador de formação e um treinador de escalão sénior ambos da modalidade de futebol, há um facto que os diferencia de imediato, o treinador de formação desempenha uma tarefa idêntica à de um Professor,

¹⁹⁴ Amado, J. (2020). *Jogar futebol: um prazer que se paga ou que se faz?* Revista de Direito do Desporto. (4). AAFDL Editora.

formando as crianças que estão sob a sua alçada, tendo assim objetivos de longo curso. Pelo contrário, o treinador de futebol de um escalão sénior, desempenha a sua atividade em conformidade com os objetivos traçados para a época e que vão sendo redefinidos época após época.¹⁹⁵

Face a isto, urge a necessidade premente de regular o vínculo jurídico-laboral dos treinadores desportivos no desempenho da sua atividade em competições não profissionais. Esta necessidade surge do crescimento que as presentes competições têm tido e da importância que as mesmas têm assumido no desenvolvimento do fenómeno desportivo, em particular do futebol profissional.

Não pode o Direito ignorar tal crescimento e conseqüentemente a importância das mesmas, sendo imprescindível que se legisle no sentido de criar uma regulamentação própria que abranja e regule os aspetos nucleares da atividade desenvolvida pelo Treinador no futebol não profissional. Na verdade, na execução da função no âmbito desportivo (preparação de treinos e competições) acredita-se que a figura do Treinador é exatamente igual nos dois ambientes (competição profissional e não profissional). Como já constatado o que se altera é apenas a quantidade de treinos realizados e os horários em que os mesmos acontecem, existindo um menor acesso e disponibilização de materiais de treino, recursos humanos e ainda recursos financeiros em clubes integrantes em competições não profissionais.¹⁹⁶

¹⁹⁵ Amado, J. (2010). *É o regime laboral comum aplicável aos contratos entre clubes e treinadores profissionais?* (Comentário ao Ac. STJ, de 16/11/2010). *Prontuário de Direito do Trabalho*. (87). 321-340. Coimbra Editora.

¹⁹⁶ No caso das competições não profissionais as competições têm de ser programadas, regra geral, para fins de semanas e feriados, o que não acontece no futebol não profissional.

A falta de regulamentação para a figura de Treinador Desportivo cria um vazio de direitos para os mesmos, obrigando-os, regra geral, a ter outra profissão, dado a falta de segurança laboral que a inexistência de contrato de trabalho comporta para esta realidade.

Face à realidade vivida pelos Treinadores neste contexto são vários os aspetos que necessitam de ser alvo de regulamentação tais como a remuneração, o tempo de trabalho, a delimitação dos limites ao poder de direção e de organização que as direções de um clube exercem sobre o treinador, a criação de mecanismos que protejam a saúde e a segurança dos treinadores, evitando dessa forma possíveis acidentes de trabalho.

Segundo a Cláusula 14.^a do CCT celebrado entre a LPFP E ANTF que tem como epígrafe “*Direitos do Treinador*”:

“Ao treinador compete, em exclusivo, a preparação, elaboração e tomada de decisões em toda a matéria respeitante a assuntos de natureza técnica, tática e física, diretamente relacionados com a atividade para que foi contratado, especialmente:

- a) Dar parecer sobre a conveniência ou inoportunidade da realização dos jogos particulares, no decurso das provas oficiais ou os que pela sua proximidade possam afetar a equipa;*
- b) Proceder à escolha dos jogadores que integram a equipa em cada jogo;*
- c) Designar os dias e as horas dos treinos, bem como o local dos mesmos, tendo em consideração as especialidades e limitações que hajam sido previamente comunicadas pela entidade patronal;*
- d) Fixar as horas de comparecimento das equipas nos balneários, ou em outros locais, antes do início dos jogos, estágios ou deslocações;*

e) *Propor a realização de estágios, sua marcação, tempo de duração, bem como os meios de os realizar;*¹⁹⁷

Através desta cláusula é possível analisar-se os direitos do treinador quando abrangido pelo presente CCT, assim, constatado já, que o treinador não profissional não é regulado através deste CCT, infere-se pela inexistência de quaisquer direitos estipulados na presente cláusula para o treinador que exerça a sua atividade em competições não profissionais.

Para além de se verificar o vazio existente no campo dos direitos do Treinador, também o poder disciplinar do clube sobre o Treinador fica sem qualquer limite ou até mesmo estipulação, ficando desta forma o Treinador desprotegido em relação ao poder disciplinar que contra si pode ser exercido.¹⁹⁸

Existem ainda outros aspetos de grande importância para a segurança do Treinador, que este quando inserido numa competição não profissional não vê regulamentados, exemplo disso são os aspetos que se prendem com a própria prestação de trabalho como a definição do que é trabalho normal no seio de uma competição não profissional, a decisão de quem compete a definição dos horários das sessões de treinos e demais atividades relacionadas com a preparação da competição¹⁹⁹ e ainda aspetos relacionados com a remuneração.

¹⁹⁷ Contrato Coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional dos Treinadores de Futebol.

¹⁹⁸ Pereira, R. (2012). *Treinador desportivo: regime jurídico precisa-se!* *Desporto e Direito: Revista Jurídica do Desporto*, (26), 185-222.

¹⁹⁹ Na cláusula 23.^a do CCTTF é estipulado o seguinte: “*As sessões de treino, bem como quaisquer atividades formativas ou de preparação são decididas pelo treinador e comunicadas à entidade patronal e aos jogadores com a devida antecedência.*” No seio do futebol não profissional, isto não acontece, tendo muitas vezes o Treinador de se adaptar aos horários de outros escalões, nomeadamente de formação, existentes no clube, condicionando assim as suas atividades.

De notar, que não existe qualquer regulamentação para tais aspetos e atendendo que a doutrina, na sua grande maioria, defende que o recurso frequente ao regime comum do CT contribui para a estagnação do progresso legislativo na presente matéria, uma vez que este ignora as especificidades da mesma. Dada a singularidade destas relações, reclama-se a diversificação de regimes contratuais laborais e a conseqüente constituição de novos contratos especiais de trabalho, só assim se conseguirá atender às particularidades destas relações. De concluir, que tais relações não podem ser regulamentadas através do regime comum do CT, necessitando de ser alvo de uma regulamentação específica.²⁰⁰

Encontram-se assim explanados os números aspetos que necessitam de ser alvo de regulamentação por parte do Direito do Trabalho, pois só desta forma se conseguirá assegurar direitos e consagrar também deveres aos Treinadores que operem no seio de uma competição não profissional. Desta forma, estará a contribuir-se para o desenvolvimento do fenómeno desportivo, em particular do futebol. Tal como o Direito do Trabalho sofreu uma evolução e passou a considerar o desporto como objeto do trabalho, é agora altura de alargar o seu horizonte e colocar enfoque nestas realidades que com o tempo evoluíram e conseqüentemente transformaram-se.

²⁰⁰ Amado, J. (2020). *Jogar futebol: um prazer que se paga ou que se faz?* Revista de Direito do Desporto. (4). AAFDL Editora.

16. Conclusão

Apreciadas as especificidades do fenómeno desportivo, as diferenças existentes entre o Futebol Profissional e o Futebol não Profissional e os elementos caracterizadores da atividade do treinador desportivo, ficam ainda muitas questões por dar resposta.

Torna-se evidente que existem diferenças entre o chamado futebol profissional e o não profissional, essencialmente no que diz respeito à existência e conseqüente disponibilidade de recursos, quer sejam recursos materiais, humanos ou até mesmo financeiros. A diferença de recursos vai imprimir, inevitavelmente, diferenças no desenvolvimento da atividade por parte do Treinador que opera com mais recursos e aquele que opera com menos recursos.

No entanto, tais diferenças no modo de executar a atividade não justificam que o Treinador que exerça a sua atividade no seio de competições não profissionais se veja sem qualquer regulamentação, dado que, o núcleo central das suas funções se prende também com a preparação e orientação de praticantes, visando a otimização do seu rendimento para alcançar os melhores resultados possíveis.

Ficou demonstrado que o regime laboral comum plasmado no nosso Código do Trabalho se revela inadequado em diversos aspetos para regular a relação emergente entre um treinador e um clube/SAD contratante, tanto no contexto profissional como no não profissional. No entanto, através de uma análise dos elementos caracterizadores da atividade do treinador desportivo e ainda dos elementos típicos do contrato de trabalho e do contrato de prestação de serviço, retira-se a conclusão de que a atividade do treinador desportivo mesmo em contexto não profissional deve ser regulada através de um contrato de trabalho, não tendo o contrato de prestação de serviço aplicabilidade.

Fica ainda constatado de que o treinador de futebol não profissional assume um papel de grande relevância no seio da competição desportiva, sendo este responsável pela formação de diversos praticantes em ascendência a ligas superiores. Além dessa responsabilidade sobre os praticantes, este também assume um grande papel na sociedade, pois através da preparação dos praticantes desportivos, este impulsiona o verdadeiro espetáculo desportivo. Desta feita, urge a necessidade de criação de mecanismos para assegurar a proteção dos direitos do Treinador e que a sua atividade seja regulada, não deixando que esta caia no vazio.

Deve ser através de um contrato de trabalho que a atividade do Treinador deve ser regulamentada, no entanto, esse deve ter a possibilidade de se enquadrar e adaptar às especificidades que a atividade que um treinador desenvolve no seio de uma competição não profissional reclama, ou seja, o facto de muitas vezes este praticar a atividade desportiva a título secundário e ter de se adaptar com a atividade laboral que exerce a título principal. Existem especificidades no campo não profissional que reclamam um maior cuidado aquando da tentativa de regulamentação, nomeadamente com a exigência dos horários das sessões de treino se terem de adaptar com as sessões de treino dos ditos escalões de formação, com o facto dos recursos disponibilizados serem, muitas das vezes, escassos exigindo um esforço ainda maior por parte do Treinador.

Em suma, certo é que a atividade que um Treinador de futebol desenvolve no seio de competições não profissionais deve ser alvo de regulamentação, mas existindo um especial cuidado com as especificidades que uma competição não profissional comporta. A regulamentação desta figura deve assim atender a estes fatores, não os descurando, caso contrário estar-se-ia a modificar a lógica da competição e conseqüentemente do próprio espetáculo desportivo que pressupõe a existência de competições profissionais e não profissionais e os respetivos intervenientes serem regulados de acordo com o meio onde se encontram inseridos.

17. Bibliografia

Amado, J. (1995). *Contrato de trabalho desportivo: anotado: Decreto Lei n.º 305-95, de 18 de novembro*. Coimbra Editora.

Amado, J. (2002). *Vinculação versus Liberdade*. Coimbra Editora.

Amado, J. (2004). *Trabalho desportivo, obrigação de meios e retribuição variáveis. Questões Laborais*. (32).

Amado, J. (2005). *Temas Laborais*. Coimbra Editora.

Amado, J. (2006). *Treinador de Voleibol: entre o regime laboral comum e o regime especial do praticante desportivo? Questões Laborais*. (28).

Amado, J. (2010). *É o regime laboral comum aplicável aos contratos entre clubes e treinadores profissionais? (Comentário ao Ac. STJ, de 16/11/2010). Prontuário de Direito do Trabalho*. Coimbra Editora.

Amado, J. (2018). *Contrato de Trabalho Desportivo, Lei n.º 54/2017, de 14 de julho - anotada*. Almedina.

Amado, J. (2019). *Contrato de trabalho: noções básicas*. Almedina.

Amado, J., Rouxinol, M., Vicente, J. & Moreira, T. (2019). *Direito do Trabalho: relação individual*. Almedina.

Amado, J. (2020). *Jogar futebol: um prazer que se paga ou que se faz?* *Revista de Direito do Desporto*. (4). AAFDL Editora.

Baptista, A. (2011). *Treinadores profissionais: aplicação do regime laboral comum ou do regime dos praticantes desportivos – duas maneiras simplistas de ver a mesma realidade?* *Direito e Justiça*. 55-108.

Carvalho, A. (2011). *O artigo 9.º do Código do Trabalho e a situação laboral dos treinadores desportivos*. *Desporto e Direito, Revista Jurídica do Desporto*, (25), 7-58.

Comissão das Comunidades Europeias. (2007). *Livro Branco sobre o Desporto*.

Fernandes, A. (2020). *Direito do Trabalho*. Edições Almedina.

Goulão, P. (2007). *Contratação de treinadores de futebol – A natureza efémera como legitimação da ditadura do termo*. *Desporto e Direito: Revista Jurídica do Desporto*, (12), 377-392.

Leitão, L. (2021). *Direito do Trabalho*. Almedina.

Loureiro, D. (2021). *Do regime jurídico-laboral dos treinadores de futebol, Reflexões sobre o regime preferencial*. *Revista de Direito do Desporto*. (9). 67-87.

Martinez, P. (1959). *Trabalho subordinado e trabalho autónomo*. Livraria Almedina.

Martinez, P., Monteiro, L., Vasconcelos, J., Brito, P., Drav, G. & Silva, L. (2020). *Código do Trabalho Anotado*. Almedina.

Martinez, P. (2022). *Direito do Trabalho*. Almedina.

- Meirim, J.** (2001). *Desporto e Direito ou direito do desporto*. Coimbra Editora.
- Meirim, J.** (2007). *Lei de Bases da actividade física e do desporto: (Lei n.º 5-2007, de 16 de janeiro): estudos, notas e comentários*. Coimbra Editora.
- Meirim, J.** (2014). *O desporto que os tribunais praticam*. Coimbra Editora.
- Mestre, A.** (Coord). (2019). *Enciclopédia de Direito do Desporto*. Gestlegal.
- Nascimento, R.** (2020). *Em busca de um regime jurídico- laboral específico aplicável ao treinador desportivo*. *Revista de Direito do Desporto*. (7). 59-72.
- Pássaro, N.** (2021). *Direito do Desporto: uma visão prática*. AAFDL.
- Pereira, R.** (2012). *Treinador desportivo: regime jurídico precisa-se! Desporto e Direito: Revista Jurídica do Desporto*, (26), 185-222.
- PLMJ**, (2010). *A nova legislação do desporto comentada*. Coimbra Editora.
- Quintas, P. & Quinta, H.** (2021). *Código do trabalho: anotado e comentado*. Edições Almedina.
- Ramalho, M.** (2019). *Tratado de Direito do Trabalho: Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*. Almedina.
- Ramalho, M.** (2020). *Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – Situações Laborais Coletivas*. Almedina.
- Ramalho, M.** (2021). *Tratado de Direito do Trabalho Parte II: Situações Laborais Individuais*. Almedina.

Ribeiro, M. (2007). *O treinador nos tribunais. Desporto e Direito: Revista Jurídica do Desporto*, (12), 393-418.

Vicente, J. (2008). *A fuga à relação de trabalho (típica): em torno da simulação e da fraude à lei*. Coimbra Editora.

Vicente, M. (2022). *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 e Desporto*. (10), 22-38.

Xavier, B. (2020). *Manual de Direito do Trabalho*. Rei dos Livros.

Jurisprudência

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 24.01.2007, Processo n.º 06S1821, Juiz Relator: Mário Pereira, *consultável em:* www.dgsi.pt;
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 16.11.2010, Processo n.º 3987/03.8TTLSB.L1.S1, Juiz Relator: Sousa Peixoto, consultável em: www.dgsi.pt;
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 09.12.2010, Processo n.º 1155/07.9TTBRG.P1.S1, Juiz Relator: Vasques Dinis, disponível em: www.dgsi.pt;
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 25.06.2015, Processo n.º 3345/11.0TTLSB.L1.S1, Juiz Relator: Fernandes da Silva, *consultável em:* www.dgsi.pt;
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 26.10.2017, Processo n.º 1175/14.7TTLSB.L1.S1, Juiz Relator: Ferreira Pinto, disponível em: www.dgsi.pt;
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 11.04.2018, Processo n.º 1731/16.9T8VFR.P1, Juiz Relator: Nelson Fernandes, disponível em: www.dgsi.pt;
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 22.10.2018, Processo n.º 890/14.0TTPRT.P1, Juiz Relator: Nelson Fernandes, disponível em: www.dgsi.pt;
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 10.07.2019, Processo n.º 3880/17.7T8VFR.P1, Juíza Relatora: Paula Leal de Carvalho, disponível em: www.dgsi.pt;

- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, 19.12.2010, Processo n.º 938/06.1TTALM.L1-4, Juíza Relatora: Filomena de Carvalho, disponível em: www.dgsi.pt;
- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, 15.01.2020, Processo n.º 19917/18.0T8LSB.L1-4, Juiz Relator: Leopoldo Soares, disponível em: www.dgsi.pt;