

**ISCTE**  **IUL**  
**Instituto Universitário de Lisboa**

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

**O Contrato de Trabalho Desportivo do Treinador de Futebol**

**Nuno Miguel Vieira Pássaro**

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Direito das Empresas

Especialização em Direito do Trabalho

Orientador:

Doutor José Luís Pereira Seixas, Especialista

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

[Setembro, 2014]

# **O Contrato de Trabalho Desportivo do Treinador de Futebol**

**ISCTE  IUL**  
**Instituto Universitário de Lisboa**

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

**O Contrato de Trabalho Desportivo do Treinador de Futebol**

**Nuno Miguel Vieira Pássaro**

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Direito das Empresas

Especialização em Direito do Trabalho

Orientador:

Doutor José Luís Pereira Seixas, Especialista

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

[Setembro, 2014]

*“I believe that, when you employ someone, it's because you rely on that person, even when the results are not the expected. All the coaches should have time to carry out the contract. At the end, a review its made to figure out if there are conditions to keep going or if it's better to end up”.*

JOSÉ MOURINHO

## Agradecimentos

*“Aprendam primeiramente a exercer a piedade para com a própria família e a recompensar os seus progenitores, pois isto é agradável diante de Deus”*, Capítulo 5, versículo 4, Carta a Timóteo.

Aos meus avós Elisa e Manuel, ao meu pai Fernando e às minhas irmãs Inês e Beatriz.

Um agradecimento muito especial à minha mãe Isabel, e ao meu irmão André, verdadeiros e únicos bastiões do meu sucesso. Com bastante sacrifício, amor e paciência, foram sempre o meu porto de abrigo, o meu estímulo e, acima de tudo, um exemplo a seguir, sob todos os pontos de vista.

À D<sup>a</sup>. Gisela e ao Sr. Luís, dois amigos que sempre caminharam a meu lado ao longo de todo o meu percurso académico, e ao longo da minha vida.

À Dra. Fabiana Pereira, pelos seus conselhos, colaboração, comentários e críticas, que contribuíram para a valorização e enriquecimento desta dissertação, e por estar sempre presente, nos bons e nos maus momentos.

Ao Professor Doutor José Luís Seixas, por todo o trabalho, interesse, colaboração e incentivo que sempre empenhou, sem os quais, não seria possível a realização deste ensaio.

Ao Professor Doutor Manuel Pita, por toda a compreensão, acompanhamento e colaboração ao longo destes dois anos de Mestrado.

Parafraçando William Shakespeare, *“A gratidão é o único tesouro dos humildes”*.

Não poderei deixar em branco, todos os meus amigos da equipa de futebol 11 e de Futsal da Faculdade de Direito de Lisboa, pela bonita História que vivemos, sob a égide da amizade, das conquistas, e da sua camaradagem.

Por último, um peculiar agradecimento ao Colégio Militar, instituição que fez de mim um verdadeiro Homem, e à qual devo quase tudo o que sou hoje, bem como aos muitos, e bons amigos com quem privei naquela Casa - autênticos pilares da minha vida, ontem, hoje e sempre.

*“Lembra-te de que foram eles que te geraram. Como lhes retribuirás o que por ti fizeram?”* Ben-Sira 7, Antigo Testamento, 28.

## RESUMO

A presente dissertação tem como objecto de estudo o paradigma do Contrato de Trabalho Desportivo do Treinador de Futebol. Trata-se de uma matéria pouco legislada em Portugal, e mesmo nalguns países como o Brasil, ou mesmo a vizinha Espanha. Apenas recentemente começou a ser dada uma grande importância a este fenómeno na comunidade científica, não só pelo grande vazio jurídico manifesto, mas também pela reconhecida ausência de um regime jurídico próprio. Para o ensaio desta temática, optámos por considerar apenas o treinador de futebol.

Decidimos, pois, dissecar esta figura partindo do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo – especificidade do regime dos praticantes desportivos profissionais em relação ao regime laboral comum – em virtude deste constituir o único acervo legal de índole laboral que atenta às especificidades do Desporto. De seguida, optámos por dar relevo ao papel da jurisprudência, que aponta para a existência de uma lacuna na lei, colmatada nos termos gerais do CC. Assim, daremos ênfase ao recurso à aplicação analógica do disposto na Lei n.º 28/98, de 26 de Junho aos treinadores, em detrimento da aplicação do regime geral plasmado no Código do Trabalho.

Partindo da premissa de que para os treinadores de futebol existe um Contrato Colectivo de Trabalho, que poderá ser mobilizada para resolver algumas questões, o certo é que a validade de muitas cláusulas desse mesmo CCT é discutível, sobretudo se o entendimento das normas legais aplicáveis aos treinadores for as do Código do Trabalho. Não se partindo da premissa *supra*, antes considerando que existe uma lacuna na lei, então, o espaço regulativo da CCT fica ampliado.

Por fim, conclui-se pela necessidade imprescindível da criação de um regime específico para o Treinador de Futebol, pois, a nosso ver, e tendo em conta a natureza da actividade deste, quer do ponto de vista social, quer do ponto de vista material - com especial incidência para sua relação jurídico-laboral - merece uma produção legislativa adequada, um regime legal próprio, evitando desse modo que a figura do Treinador de Futebol continue a ser vista como um “*trabalhador sem lei*”, sem segurança jurídica, coabitando numa “*zona cinzenta*” no nosso ordenamento jurídico.

**PALAVRAS – CHAVE:** Contrato de Trabalho Desportivo, Treinador Desportivo, Regime Laboral, Contrato Colectivo de Trabalho.

## **ABSTRACT**

This essay has as case-study the paradigm of the Labor Sport of a Soccer Trainer Contract. It is an under-legislated theme in Portugal, also in Brazil and Spain. Recently, some relevant importance has been given to this phenomenon around the scientific community. Not only for the existing legal gap, but also for the jurisdiction absence itself. To approach this theme, only the soccer trainer will be considered.

It was decided then, for a proper analysis, to start with the Athlete Labor Contract - which is a specificity of professional athletes regime in comparison with the common labor regime - only because this is the only one that has some legislation, sportingly speaking. Afterwards, we enhance the jurisprudence role which reveals a gap in the law, in the Civil Code general terms. Now we are focused on the practical application by the Law n°28/29 to trainers, instead of the Labor Code regime application, as a general regime.

Supposing that, in professional soccer, there is a Collective Labor Contract, which is able to solve a few issues, at the end of the day we realize that the validity of a lot of these Collective Labor Contract terms are doubtful. Especially if the legislation that is being applied to trainers is from the Labor Contract. Consequently, and before considering the law gap, the Collective Labor Contract activity widens.

As a result, the indispensable necessity to create a specific regime for the Soccer Trainer becomes clear, from the social to the material view point - focusing on the labor-jurisdiction relationship; we conclude that it deserves adequate legislation and its own legal regime. All of this in order to avoid the "outlaw worker", as the soccer trainer has been known to be, with no judicial security, floating around the "grey zone" of our legal system.

**KEYWORDS:** Labor Contract, Sports Coach, Labor Regime, Collective Labor Contract.

## INDICE

### I - Introdução

A) Matéria.....	14
B) Intuito.....	14
C) Procedimento.....	15

### II - O Contrato de trabalho Desportivo

A) Ponderações genéricas.....	15
B) Legislação laboral comum vs Legislação especial – um regime de subsidiariedade?.....	22
C) A especialidade do contrato de trabalho desportivo.....	24

### III - O Treinador Desportivo

A) Qualificação da figura.....	27
B) Contrato de trabalho vs Contrato de prestação de serviços – subsunção da figura.....	30
C) Enquadramento jurídico da actividade: uma omissão da lei?.....	32
D) Profissão: Admissibilidade e seus requisitos.....	37
E) Configuração do contrato de trabalho .....	40
F) A aposição do Termo no contrato de trabalho.....	42
G) Cessação do contrato de trabalho .....	47

### IV - Regime laboral comum – extensão aos contractos celebrados entre clubes e treinadores profissionais .....

50

### V- Regime legal do Praticante desportivo – recurso à analogia? .....

53

### VI - Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a LPFP e a ANTF – existe um regime subsidiário conjecturado? .....

55

A) Convenção Colectiva de Trabalho .....	55
B) Contrato Colectivo de Trabalho .....	57

### VII - Jurisprudência do STJ – Breves escólios.....

59

### VIII - Direito Comparado.....

63

A) Conceito e propósito.....	63
B) Qualificação e enquadramento.....	64
C) Brasil.....	65
D) Direito Europeu Comparado.....	71
i) Itália.....	71
ii) Espanha.....	72
iii) França.....	77
iv) Alemanha.....	77

### IX - Conclusão.....

79

### X - Bibliografia.....

81

### Anexos

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

Ac. - Acórdão

Acs. - Acórdãos

al. - alínea

als. - alíneas

ANTF - Associação Nacional de Treinadores de Futebol

Art. - artigo

Arts. - Artigos

BTE - Boletim do Trabalho e do Emprego

CC - Código Civil

CEE – Comunidade Económica Europeia

Cfr. - Conforme

CJ - Colectânea de Jurisprudência

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

CBF - Confederação Brasileira de Futebol

CCT - Contrato Colectivo de Trabalho

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CTD - Cédula de Treinador Desportivo

CPT- Código de Processo do Trabalho

CRP - Constituição da República Portuguesa

CFEF - Conselho Federal de Educação Física

CTPD - Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo

CREF - Conselho Regional de Educação Física

CCTTF - Contrato Colectivo de Trabalho dos Treinadores de Futebol

D.L. - Decreto-lei

DR- Diário da República

Ed. - Edição

FIFA - Fédération Internationale de Football Association

FPF - Federação Portuguesa de Futebol

IRCT - Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho

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

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

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

LCT – Lei do Contrato Individual de Trabalho (Decreto-Lei nº 49408, de 24 de Novembro de 1969)

LPFP - Liga Portuguesa de Futebol Profissional

nº - número

nºs - números

PDT - Prontuário de Direito do Trabalho

P- página

PP. -Páginas

Par. - parágrafo

Proc. – processo

RAEATD -Regime de Acesso e Exercício da Actividade de Treinador de Desporto

RJCTPD -Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo (Lei nº 28/98, de 26 de Junho)

Rel. - Tribunal da Relação

RCLPFP -Regulamento de Competições da Liga Portuguesa de Futebol Profissional

SS. - Seguintes

STSJ - Sentença do Tribunal Superior de Justiça

Séc. - Século

STJ - Supremo Tribunal de Justiça

SITREFESP - Sindicato dos Treinadores de Futebol do Estado de São Paulo

TS - Tribunal Supremo

TCT - Tribunal Central do Trabalho

TJUE - Tribunal de Justiça da União Europeia

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

UEFA -Union of European Football Associations

V. - Ver

Vd. - Vide

Vols. - Volumes

Vs. - Versus

## I – INTRODUÇÃO

### A. Matéria

A presente dissertação tem como escopo a análise do Contrato de Trabalho Desportivo do Treinador de Futebol. Serão, pois, abordados todos os meios existentes para fazer face à ausência de um regime jurídico próprio desta figura – seja o CCTTF, seja o regime laboral comum, seja ainda a Lei nº 28/98, de 26 de Junho; instrumentos estes essenciais e a ter em conta, antes de nos pronunciarmos pela necessidade, ou não, da criação de um regime legal apropriado para esta figura.

### B. Intuito

Segundo Albino Mendes Baptista, “*Ao jurista cabe a tarefa de procurar encontrar em cada momento as melhores construções para atender à índole própria das diversas realidades sociais*”. Pois bem, enquanto jurista, não poderia estar mais motivado para procurar encontrar uma solução que resolva este problema que não é novo, e que se arrasta no tempo: a ausência de um regime jurídico para o Treinador de Futebol no ordenamento jurídico português. O peso da figura do Treinador, a própria natureza da sua actividade no actual contexto social e económico – o futebol é cada vez mais uma indústria de milhões, no qual, o papel do Treinador de Futebol assume uma nova predominância<sup>1</sup>, sem empalidecer, ainda, as especificidades da sua relação jurídico-laboral, que clama por uma consagração legislativa.

Acresce ainda, o facto de os tribunais superiores considerarem a existência de uma lacuna na lei, que colmatam com o recurso à aplicação analógica do regime do praticante desportivo. A circunstância de estarmos perante uma figura, cujas vicissitudes da sua relação laboral se encontram numa espécie de “*zona cinzenta*” do Direito, é bastante estimulante e motivador *per si*.

---

<sup>1</sup>Hoje em dia, ao contrário do que sucedia no passado, os Treinadores de Futebol têm cláusulas de rescisão definidas nos seus contractos, algumas bem superiores às dos jogadores de futebol, o que desde logo nos remete para um crescente, e não menos importante papel do Treinador face ao Jogador. Um bom exemplo do referido *supra*, foi a transferência do *Mister* André Villas Boas do FC Porto para o Chelsea, no defeso de 2011, por uma verba a rondar os € 15.000.000,00, protagonizando assim, a mais cara transferência de sempre de um Treinador de Futebol.

### **C) Procedimento**

Relativamente à metodologia seguida, em primeiro lugar proceder-se-á a uma análise das especificidades do contrato de trabalho desportivo, a uma decomposição da figura do treinador – dissecando o seu enquadramento jurídico-laboral e, ainda, da relação contratual dos treinadores de futebol.

Será examinado o labor dos tribunais superiores quanto à natureza desta figura, bem como as soluções existentes para fazer face à ausência de um regime jurídico próprio para o treinador.

Por fim, serão dissecados em sede de Direito Comparado, alguns países, a fim de se entender as especificidades da relação laboral desta figura noutros ordenamentos jurídicos.

Terminar-se-á com a alusão à necessidade do poder legislativo produzir um regime jurídico que regule o contrato de trabalho dos treinadores desportivos.

## **II - O contrato de Trabalho Desportivo**

### **A) Ponderações genéricas**

A partir de meados do séc. XX, registou-se um veloz processo de profissionalização da prática desportiva e de “*laboralização*” do estatuto do praticante desportivo profissional<sup>2</sup>. Contudo da rejeição à sua aceitação, o processo foi lento e acidentado.

Surgiu então a Lei nº 2104, de 30/05/1960<sup>3</sup>, que regulava as bases para a classificação dos praticantes de desporto como amadores, não amadores e profissionais.

Alguns anos mais tarde, surge a Lei de Bases do Sistema Desportivo<sup>4</sup>, acentuando-se assim, uma tendência expressiva da preocupação do legislador no panorama desportivo. A indústria capitalista do desporto - fruto da mercantilização e mediatização do espectáculo,

---

<sup>2</sup> O seu reconhecimento formal apenas ocorreu em Portugal no ano de 1960, por intermédio da Lei nº 2.104, de 30 de Maio, devendo, contudo, realçar que se tratava de um reconhecimento muito limitado, na medida em que, segundo este diploma, o profissionalismo apenas seria admitido nas modalidades de futebol, ciclismo e pugilismo.

<sup>3</sup> Revogada.

<sup>4</sup> Lei nº 1/90, de 13 de Janeiro.

ganha cada vez mais protagonismo e relevo, razão pela qual começam a surgir os primeiros atletas remunerados<sup>5</sup>.

Só em 1995, foi possível ao legislador conceber um regime jurídico próprio para os praticantes desportivos<sup>6</sup> - o DL n.º 305 de 18 de Novembro, que erige o “Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo”. Era essencialmente um contrato formal, a termo, com “*carácter estabilizador*”, carecido do direito de livre denuncia – demissão *ad nutum*, ao praticante.

A liberdade de trabalho do praticante podia ser restringida, mesmo após a extinção do seu contrato, pelas chamadas “*indemnizações de transferência*”. Podia ser estabelecida por meio de convenção colectiva ou regulamento federativo “*a obrigação de pagamento de uma justa indemnização a título de promoção ou valorização do praticante desportivo*”, que teria de ser suportada pela nova entidade empregadora.

A nível europeu, nota para o célebre *Acórdão Bosman*, datado de 15 de Dezembro de 1995<sup>7</sup>, proclamado pelo Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias.

O fim das “*cláusulas de nacionalidade*” relativamente a atletas/cidadãos da União Europeia não confinou o fim das “*indemnizações de transferência*” à escala nacional.

O DL n.º 305/95 teria que ser adaptado à realidade emergente do *Acórdão Bosman*, o que veio a ser concretizado pela Lei n.º 28/98 de 26 de Junho. A este diploma colocavam-se duas questões:

- a) O que fazer com o prazo máximo de duração do CT;
- b) O que fazer com as “*indemnizações de transferência*”.

A primeira foi resolvida com o alargamento do prazo máximo de duração do CT de 4 para 8 épocas desportivas. Quanto à segunda questão, seria possível subsistirem à escala nacional, mas apenas se forem estabelecidas por meio de Convenção Colectiva de Trabalho.

Em Portugal, a única modalidade onde é possível verificar a existência de contratação colectiva é no futebol<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Os praticantes desportivos profissionais.

<sup>6</sup> Elaborado na sequência da Lei n.º 85/95 de 31 de Agosto.

<sup>7</sup> Neste acórdão, o TJCE pronunciou-se sobre a compatibilidade das “cláusulas de nacionalidade” e as “indemnizações de transferência” com o Tratado da CEE, *maxime* com o Princípio da Livre Circulação dos Trabalhadores. Em ambos os casos a resposta do TJCE foi negativa.

<sup>8</sup> Antes de 1995, a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol haviam outorgado uma convenção colectiva de trabalho (Publicado no BTE, 1ª série, n.º5, de 8-2-1991) que em inúmeros pontos se afastava do regime laboral comum.

No âmbito do desporto profissional, como as grandes ligas profissionais norte-americanas<sup>9</sup>, por exemplo, é manifesto que as questões jurídicas nucleares da relação laboral desportiva gravitam em torno da Liberdade de Trabalho, da mobilidade profissional e, dos entraves que a essa mobilidade poderão ser impostos.

A justificação clássica para a existência de mecanismos restritivos da livre concorrência no mercado de trabalho desportivo, assenta na lógica empresarial apresentada pelo desporto profissional. Na verdade, os clubes mantêm uma relação algo dúplice entre si, de concorrência e de interdependência, de competição no plano desportivo e de cooperação no plano económico. O espectáculo desportivo resulta de uma produção conjunta entre diversos clubes/empresas, cuja relação pode ser caracterizada como de “*concorrência associativa*” ou de “*oposição cooperativa*”.

Com efeito, refere-se que o mercado desportivo carece de uma regulação particular; a concorrência interempresarial deve ser limitada; e a mobilidade laboral deve ser restringida (daí a controvertida figura do “*passse*”, dos “*pactos de opção*” e das “*cláusulas de rescisão*”).

A LBSD<sup>10</sup> encarregou o legislador de criar um regime jurídico contratual para os praticantes desportivos, que tivesse em conta a sua especificidade em relação ao regime geral do CT<sup>11</sup>.

Assim, e tendo em conta a especificidade da actividade desportiva, o legislador consagrou um regime especial para o praticante desportivo, a Lei n.º 28/98, de 26 de Junho.

O contrato de trabalho desportivo<sup>12</sup> afigura-se, pois, como uma excepção ao princípio geral e constitucional da contratação por tempo indeterminado. Na verdade, o contrato de trabalho do praticante desportivo é um contrato a prazo, sujeito a um termo resolutivo, à luz do disposto no art.º 5º, nº 2, alínea e) da referida lei<sup>13</sup>. A duração máxima do contrato de trabalho desportivo é de 8 anos, podendo ser livremente renovado pelas partes, nos termos do art.º 8º, nº 1 do aludido diploma<sup>14</sup>.

---

<sup>9</sup> NFL, NBA, MLB, NHL ou MLS.

<sup>10</sup> Lei de Bases do Sistema Desportivo – Lei nº 1/90, de 13 de Janeiro, alterada pela Lei nº 19/96, de 25 de Junho.

<sup>11</sup> Vd. Art 14º, nº 4 da LBSD.

<sup>12</sup> “*Contrato mediante o qual o praticante desportivo se obriga, mediante retribuição, a prestar actividade desportiva a uma entidade patronal (pessoa singular ou colectiva) que promova ou participe em actividades desportivas, sob autoridade e direcção desta*”.

<sup>13</sup> Diferente do art. 110º do CT.

<sup>14</sup> Diferente do art. 148º do CT.

A regra geral do contrato de trabalho é a da não dependência de forma especial, salvo quando a lei determina o contrário – (cfr. art.º 110º CT), e a sua duração é por tempo indeterminado<sup>15</sup>.

Por seu turno, no contrato de trabalho desportivo verifica-se o oposto, ou seja, é um contrato a termo (art.º 8º da Lei nº 28/98), carece de forma escrita (art.º 5º da Lei nº 28/98) - o que também se assevera no regime laboral comum, na medida em que contractos são de duração determinada (art.º 141º do CT). Não pode passar em claro a ideia de que o código do trabalho, prevê várias excepções à regra da liberdade de forma, tomando como exemplo o contrato de trabalho a termo.

Quanto ao período experimental, encontramos no art.º 111º do CT o seguinte: “*período de adaptação no qual as partes podem efectivamente tomar conhecimento das características da prestação e das condições em que esta irá ser prestada*”. Durante esse período concede-se às partes terem a faculdade de denunciarem o contrato, o que pode acontecer a todo tempo, por parte do trabalhador. Ora, segundo o regime do contrato de trabalho desportivo, o trabalhador apenas poderá denunciar o contrato neste período, como resulta *a contrario* do art.º 26º da Lei nº 28/98, relativo às formas de cessação do contrato de trabalhador desportivo.

O art.º 11º da Lei nº 28/98 estabelece que a duração máxima do período experimental é de 30 dias. O regime apresenta como particularidades relevantes as que decorrem dos números 2 e 3 do art.º 11º, sendo que, no nº 2 pretende-se tutelar e proteger os clubes formadores, enquanto no nº 3 visa-se a protecção do trabalhador.

Se o contrato for celebrado por um prazo superior ao permitido por lei, o contrato não se transforma num contrato sem termo, antes vigora pelo prazo máximo legalmente admitido, conforme o disposto no art.º 9º da *supra* referida lei.

Uma última nota para a redacção do Contrato Colectivo de Trabalho, celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, no qual existe uma cláusula<sup>16</sup> que institui a existência de período experimental, apenas no primeiro contrato celebrado entre o mesmo jogador e o mesmo clube.

Depreende-se, portanto, que haja exclusão do período experimental em contratos sucessivos, o que contraria o disposto no Código do Trabalho<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup>Vd. o art.º 53º da CRP, que salvaguarda a segurança no emprego.

<sup>16</sup>Cláusula 11ª, nº 1 do CCTTF.

<sup>17</sup> Martinez, Pedro Romano, Direito do Trabalho, 2ª edição, Almedina, 2010.

Quanto aos direitos e deveres das partes, não se exclui a aplicação do regime geral do Código do Trabalho, em tudo o que não houver incompatibilidade com as especificidades da relação laboral desportiva.

Neste ponto, salientamos que no que tange à retribuição, a Lei nº 28/98, de 26 de Junho prevê que é válida a cláusula constante do contrato de trabalho desportivo que determine o “*aumento ou diminuição de retribuição, em caso de subida ou descida do escalão competitivo, em que esteja integrada a entidade empregadora desportiva*”.

Quanto ao horário de trabalho, período de férias e descanso semanal, entendemos ser essencial destacar a influência da entidade patronal na actividade extra profissional do atleta. Este problema gera relevante polémica no mundo desportivo, e pode ser compreendido face ao exercício do poder disciplinar pela entidade patronal. Assim, a própria actividade desportiva prestada, de forma continuada e com horários de trabalho reduzidos, só por si condiciona a vida extra profissional do trabalhador.

Em relação ao direito de arrependimento cumpre realçar que, no regime geral, o mesmo é permitido e facultado inequivocamente ao trabalhador, com a cessação do acordo de revogação. Ora, face às práticas e necessidades do mundo desportivo, tal direito não tem cabimento.

Não obstante o estipulado no art.º 103º do CT, são aduzidas formalidades no art.º 7º da Lei nº 28/98, de 26 de Junho, necessárias para que o contrato promessa de trabalho desportivo possa ser considerado válido.

O contrato de trabalho desportivo abrange no período normal de trabalho “*o tempo despendido em exames médicos e tratamentos clínicos, em estágios e em viagens*”, de acordo com o disposto no art.º 15º da Lei nº 28/98, de 26 de Junho. Com efeito, a actividade do praticante desportivo profissional configura uma realidade muito díspar da actividade de um trabalhador normal. Não raras as vezes são excedidas as 7 a 8 horas de trabalho diário, como acontece quando existem deslocações internacionais para disputar ou competir numa determinada competição, ou ainda, quando se realizam estágios de preparação, em local diferente do local de trabalho normal<sup>18</sup>.

O contrato de trabalho comum assenta na regra da contratação por tempo indeterminado, nos termos do artigo 129.º do CT<sup>19</sup>. Este imperativo parece-nos desajustado para o contrato de

---

<sup>18</sup> No caso de um jogador ou treinador de futebol, o local de trabalho é o centro de estágio do clube ou, na falta deste, nas suas instalações desportivas (Estádio).

<sup>19</sup> Aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, doravante CT.

trabalho desportivo - dada a sua natureza e carácter temporário, pelo que a regra é a da contratação a termo. No âmbito do fenómeno desportivo profissional, o contrato de trabalho a termo “*é mesmo a única categoria contratual admitida na relação laboral do praticante desportivo*”.

Sendo um contrato sujeito a “*termo estabilizador*”<sup>20</sup>, é exigido o cumprimento do prazo estipulado, uma vez que o praticante desportivo não pode fazer cessar o contrato *ante tempus*<sup>21</sup>. O termo de vigência do contrato deverá, nos termos do artigo 5.º, n.º 2, alínea e) da Lei nº 28/98, de 26 de Junho, constar do próprio contrato. A não indicação do respectivo termo implica, sem mais, que o contrato deverá considerar-se celebrado por uma época, ou para a época desportiva no decurso da qual foi firmado, nos termos do n.º 4 do artigo 8.º da Lei nº 28/98, de 26 de Junho. Assim, “*o termo pode ser encarado como uma conquista de liberdade do próprio desportista, traduzindo-se num meio de realização da sua liberdade de trabalho*”<sup>22</sup>. Mas, “*na óptica da liberdade de trabalho do praticante e da sua valorização profissional, a modalidade contratual melhor seria a tradicional, a predominante no nosso ordenamento jurídico – contrato de duração indeterminada, livremente dissolúvel por vontade do trabalhador*”. Se esta fosse a opção legislativa adoptada, o praticante desportivo profissional gozaria de uma maior estabilidade no emprego, e de uma maior liberdade, pois poderia denunciar livremente o contrato de trabalho, em conformidade com o previsto no artigo 447.º do CT.

A carreira do praticante desportivo é de curta duração<sup>23</sup>, pelo que a contratação sem termo não faria muito sentido<sup>24</sup>.

Importa frisar que as regras gerais relativas ao período experimental também não são adequadas à relação laboral desportiva. Segundo sustenta João Leal Amado, “*o legislador fixou regras especiais em matéria de cessação do período experimental*”<sup>25</sup>, *embora numa estranha postura de tutela indiferenciada, o que justifica a interpretação restritiva do artigo 11º, nº 3 da Lei nº 28/98, de 26 de Junho*”.

---

<sup>20</sup> Raúl Ventura, “A extinção da relação jurídica do trabalhador”, Revista da Ordem dos Advogados, 1950, nº 1 e 2.

<sup>21</sup> Excepção feita para o caso de ter justa causa para o efeito.

<sup>22</sup> Bruno Bom Ferreira in “O Contrato de Trabalho do trabalhador desportivo”, verbo jurídico, 2008.

<sup>23</sup> Em média, um jogador de futebol retira-se aos 33 anos de idade. Por norma, no *Calcio* costuma ser até mais tarde, por volta dos 35/36 anos de idade.

<sup>24</sup> Os atletas de alta competição adoptam contratos de curto prazo, na medida em que funcionarão como instrumento de liberdade.

<sup>25</sup> Artigo 11º, nº 3, da LCTD.

Os dispositivos normativos do contrato de trabalho desportivo afastam radicalmente as regras laborais comuns. O próprio legislador parece não entender ou acompanhar as especificidades próprias do trabalhador desportivo. Os “sujeitos colectivos”<sup>26</sup> manifestaram-se ao intervir na criação de regras, integração de lacunas de previsão, ou consagração de soluções diferentes.

Dito assim, é justo afirmar que a redacção do artigo 3º da Lei nº 28/98, de 26 de Junho<sup>27</sup> é manifestamente infeliz.

O CCT dos jogadores profissionais<sup>28</sup>preceitua que às relações emergentes de contrato de trabalho desportivo, devem ser aplicadas as normas do Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo e, subsidiariamente, as disposições aplicáveis ao contrato de trabalho, exceptuando o disposto no artigo 4º do CCT dos jogadores profissionais.

Devem ser indagadas as soluções jurídicas adequadas à realidade laboral desportiva. Não basta ao legislador ter somente sensibilidade laboral. A incompreensão da realidade laboral desportiva, através da adopção de soluções do direito laboral comum, pode revelar-se muito negativa.<sup>29</sup>

Em suma, o Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo é um contrato a termo<sup>30</sup> (modelando a sua duração mínima e máxima), e que por força da protecção do fenómeno desportivo e dos interesses dos empregadores é conceituado como “*termo estabilizador*”, obstando, deste modo, à capacidade do praticante desportivo em se demitir *ad mutum e ante tempus*.

---

<sup>26</sup> Caso do futebol, a única modalidade a lograr conseguir a outorga de uma Convenção Colectiva.

<sup>27</sup> Cujá epígrafe é “Direito Subsidiário”.

<sup>28</sup> Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol.

<sup>29</sup> Albino Mendes Baptista, Direito Laboral Desportivo – Estudos, Vol. I.

<sup>30</sup> A Lei nº 76/2013 veio estabelecer um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termos certo. Esta nova lei apresentou a possibilidade de renovar extraordinariamente os contratos de trabalho a termo certo, que tinham sido já anteriormente renovados extraordinariamente ao abrigo da Lei nº 3/2012, de 10 de Janeiro.

## **B) Legislação laboral comum vs Legislação especial – um regime de subsidiariedade?**

O contrato de trabalho desportivo materializa um contrato de trabalho com regime especial, na medida em que o regime geral previsto no Código do Trabalho não se mostra ajustado às particularidades da relação de trabalho desportivo. Em regra, tudo o que não está previsto em regime especial, no caso o regime do contrato de trabalho desportivo, está previsto no regime geral/comum, pelo que se recorre a este, enquanto regime subsidiário, nos termos do art.º 3º da Lei nº 28/98, de 26 de Junho.

Porém, algumas cautelas devem ser tomadas neste domínio, pois pode haver disposições do CT que não se mostrem compatíveis com as particularidades do regime especial do contrato de trabalho desportivo. À luz do art.º 9º do CT, *“ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais do Código do Trabalho que sejam compatíveis com a sua especificidade, ou seja, só se as normas do Código do Trabalho obtiverem aprovação no teste de compatibilidade, serão subsidiariamente aplicáveis ao contrato de trabalho desportivo”*.

No caso específico do regime especial do contrato de trabalho desportivo, há determinadas normas que são encaminhadas para o regime geral, conforme o art.º 4º da Lei nº 28/98, de 26 de Junho, com a epígrafe *“Capacidade”*, em que só podem celebrar contratos de trabalho desportivo *“os menores que hajam completado 16 anos de idade e que reúnam os requisitos exigidos pela lei geral do trabalho”*.

Todas estas situações referenciadas são normas remissivas, pois em vez de a norma regular directamente a questão de direito em causa, é aplicada outra norma do sistema jurídico.

Não pode haver colisão entre o regime especial do contrato trabalho desportivo e o regime geral, pois o regime geral é subsidiário. No entanto, há situações em que pode parecer de certa forma contraditório dizer-se que não há “colisão”, aluda-se ao art.º14º nº2 da Lei nº 28/98, de 26 de Junho<sup>31</sup>, que determina a possibilidade de diminuição da retribuição.

No que tange aos treinadores profissionais, continuamos na ausência de regulamentação legal específica, sendo a legislação laboral comum desadequada a esta realidade profissional. Basta atentar ao conteúdo do CCT outorgado pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e pela Associação Nacional dos Treinadores de Futebol, onde estes sujeitos colectivos sentiram necessidade, a propósito de muitas matérias, de se afastar do regime laboral comum.

---

<sup>31</sup>[https://www.igf.min-financas.pt/leggeraldocs/LEI\\_028\\_98.htm](https://www.igf.min-financas.pt/leggeraldocs/LEI_028_98.htm).

O contrato de trabalho desportivo consubstancia um contrato de trabalho com regime especial, porém, existem outros<sup>32</sup>. O Regime Geral plasmado no Código do Trabalho é desajustado em relação às particularidades da relação laboral desportiva.

Em conclusão, tem de haver uma certa cautela neste domínio, pois pode haver disposições do CT que não se mostrem compatíveis com as minúcias do regime especial do contrato de trabalho desportivo, como decorre do art.º 9º do mesmo diploma legal<sup>3334</sup>.

Sendo o regime geral comum subsidiário face regime especial, é possível afirmar que há supletividade.

Ora, no caso específico do regime especial do contrato de trabalho desportivo há determinadas normas que merecem acolhimento no regime geral, atento o disposto no artigo 4º da Lei nº 28/98, de 26 de Junho, no qual só podem celebrar contratos de trabalho desportivo os menores que hajam completado 16 anos de idade, e que reúnam os requisitos exigidos pela Lei Geral do Trabalho.

Atento o disposto no artigo 7º da Lei nº 28/98, de 26 de Junho, relativo à promessa de contrato de trabalho, mais uma vez se adapta o regime geral, na medida em que a promessa do contrato de trabalho desportivo só é válida se, *“além dos elementos previstos na lei geral do trabalho, abranger a indicação do início e do termo do contrato prometido ou, ainda, a menção a que se refere a alínea b) do nº2 do art.º 8ª da Lei nº 28/98, de 26 de Junho”*.

Todas as situações aludidas, e outras em idêntica conjuntura, representam meras normas remissivas<sup>35</sup>, não se tratando assim de *“uma contenda de supletividade, pois, de facto, na*

---

<sup>32</sup> Trabalho Temporário, Decreto-Lei 260/2009 de 25 de Setembro; Trabalho no Domicílio, Lei 101/2009 de 8 Setembro.

<sup>33</sup> Para aplicação dos critérios, Vd., Leal Amado, “A caducidade do contrato de trabalho desportivo: anotação ao Acórdão do STJ, de 20-09-2006”.

<sup>34</sup> Segundo a Professora Maria Rosário Palma Ramalho, *“Aos contratos de trabalho especiais cabe aplicar, em primeiro lugar, as regras especiais que a lei preveja para eles (...) em suma, cabe proceder à interpretação destes contratos à luz do Código de Trabalho (...) nos aspectos não regulados de forma especial serão aplicáveis as normas laborais gerais que sejam compatíveis com a especificidade de cada contrato (art.º 9º do CT); o Direito Laboral funciona, assim, como direito subsidiário do regime especial (...) as lacunas regulativas que ainda subsistem podem ser integradas através de aplicação de regras civis gerais, desde que não incompatíveis com as especificidades do contrato em questão nem com os princípios do Direito do Trabalho (...)”*, Direito do Trabalho, parte II, 3ª edição, página 98-101. No mesmo sentido, Vd., comentário ao art.º 9º CT, Código Trabalho Anotado.

<sup>35</sup> Diz-se norma remissiva, a norma em que o legislador, *“em vez de regular directamente a questão de direito em causa, lhe manda aplicar outras normas do seu sistema jurídico, contidas no mesmo ou noutro diploma legal.*

*relação entre o regime especial e o regime geral não há supletividade. Pode, no entanto, existir supletividade na conjuntura do regime especial de contrato de trabalho desportivo e o contrato individual do atleta profissional”.*

### **C) A especialidade do contrato de trabalho desportivo**

A diversidade normativa constitui hoje, certamente, uma das principais características do ordenamento jurídico-laboral. Com efeito, o mundo do trabalho afigura-se como uma realidade multiforme e heterogénea, devendo o Direito do Trabalho moldar-se às realidades que visa organizar e disciplinar<sup>36</sup>.

O próprio carácter expansivo deste ramo do Direito, a força atractiva das leis laborais, tem contribuído para um Direito do Trabalho difundido. O processo de laboralização de dadas relações jurídicas acarretou a correspondente especialização de regimes. No que tange ao praticante desportivo, a afirmação do carácter laboral da sua relação revestiu natureza especial<sup>37</sup>.

Segundo Mendes Baptista, o contrato de trabalho desportivo constitui um “*paradigma da necessidade de abandonar o sistema de enquadramento único dos trabalhadores e de caminhar para a diversificação de regimes laborais*”.

Parece-nos bastante acertada esta posição, senão vejamos: quanto ao objecto do contrato, é sabido que a prática desportiva profissional representa uma actividade efémera, a carreira de

---

*As normas remissivas constituem um instrumento de técnica legislativa a que se recorre com frequência e que tem cabimento sempre que um dado facto ou instituto jurídico possui já uma disciplina jurídica própria e o legislador quer que essa disciplina se aplique também a outro facto ou instituto. Para tal efeito, elabora então uma norma em que declara que as relações jurídicas que a este último respeitam se regulam (mutatis mutandis) pelas normas que integram o regime jurídico do primeiro.*

*A remissão diz-se estática ou material quando é feita para certa norma, em atenção ao seu conteúdo; diz-se dinâmica ou formal quando é feita para certa norma, em atenção apenas ao facto de ser aquela que, em certo momento, regula determinada matéria, aceitando-se o conteúdo, ainda que posteriormente alterado, da norma remetida.*

*Por regra, a remissão legal é dinâmica ou formal; depõem neste sentido as razões de fundo que justificam a existência de normas remissivas – a economia de textos e a igualdade de institutos e soluções.”* Parecer do Conselho Consultivo da Procuradoria Geral da República; Vd., também J. Dias Marques, Introdução ao Estudo do Direito, Lisboa, página 199.

<sup>36</sup>Amado, João Leal, Vinculação versus Liberdade (O processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo), Coimbra Editora, Coimbra, 2002.

<sup>37</sup> A LBSD encarregou o legislador de definir o regime jurídico contratual dos praticantes desportivos profissionais por diploma próprio.

jogador é curta e de desgaste rápido<sup>38</sup> quando comparada com as profissões comuns. Há diferenças profundas entre o trabalhador comum, um simples construtor civil, por exemplo, e um atleta. Um jogador jovem já auferir um salário avultado, não esquecendo que a actividade do praticante desportivo se insere num “*espectáculo*” à escala planetária, numa indústria que gera milhões em patrocínios, publicidade ou *merchandising*, estando direccionada para milhões de adeptos.

O CT é um negócio jurídico obrigacional, que se baseia na autonomia privada, a qual, para além da liberdade de celebração, pressupõe, também, liberdade de estipulação.

Atendendo à liberdade contratual, podem ser ajustados contratos de trabalho com particularidades de regime.

Se as partes ao celebrarem um CT não estipularem qualquer regra especial, aplica-se o regime laboral comum. Todavia, a autonomia privada permite introduzir alterações ao regime - tipo. O vínculo de trabalhador desportivo enquadra a prática desportiva profissional em moldes subordinados. No nosso sistema, este vínculo foi regulado em moldes especiais pela Lei nº 28/98, de 26 de Junho<sup>39</sup> - Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo<sup>40</sup>.

A especificidade da actividade desportiva levou à consagração de regras especiais em diversas matérias, na já referida Lei nº 28/98, de 26 de Junho. Entre essas regras, destacam-se as seguintes, relativamente ao Contrato de Trabalho do praticante Desportivo<sup>41</sup>:

- Este CT é sempre celebrado a termo, apresentando diversos desvios em relação ao regime laboral comum que estabelece o contrato a termo<sup>42</sup>;
- Estes contratos obedecem à forma escrita, contendo menções obrigatórias;
- Os trabalhadores têm alguns deveres especiais<sup>43</sup>;
- O período experimental apresenta especificidades, assim como as regras sobre o tempo de trabalho e sobre a retribuição (arts. 15º e 14º, respectivamente).

---

<sup>38</sup> Por norma, começa por volta dos 18 anos e termina pouco depois dos 30.

<sup>39</sup> Substitui o DL nº 305/95, de 18 de Novembro.

<sup>40</sup> Na prática, este regime especial aplica-se tão-só aos jogadores de futebol e de basquetebol e, discute-se, por exemplo, se deve aplicar-se ou não, aos treinadores de futebol.

<sup>41</sup> Ramalho, Maria do Rosário Palma, Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 2ª ed., Almedina, 2008.

<sup>42</sup> Designadamente em matéria de duração – com o mínimo de um ano ou do período correspondente a uma época desportiva e o máximo de 8 anos (...).

<sup>43</sup> Manter uma boa condição física (art.º 13º), direito à ocupação efectiva (art.º 12, alínea a)).

Uma nota final para a possibilidade do recurso à arbitragem, para resolução de conflitos de natureza laboral emergentes da celebração de um contrato desportivo, à luz do artigo 31º da Lei nº 28/98, de 26 de Junho.

Por último, na legislação nacional encontram-se previstos os seguintes contratos de trabalho especiais:

- *Contrato de serviço doméstico previsto no Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro;*
- *Contrato de trabalho portuário regulado pelo Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de Agosto e Decreto-Lei n.º 298/93, de 28 de Agosto;*
- *Contrato de trabalho a bordo regulado pelo Decreto-Lei nº 74/73, de 1 de Março e Lei n.º 15/97, de 31 de Maio;*
- *Contrato de trabalho com pessoas colectivas públicas regulado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro;*
- *Contrato de trabalho dos profissionais de espectáculos regulado pela Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro;*
- *Contrato de trabalho do praticante desportivo, regulado pela Lei n.º 28/98, de 26 de Junho;*

Em relação aos contratos *supra* referidos, afirma Monteiro Fernandes<sup>44</sup>, ”... não há, pois, verdadeira exclusão do âmbito de aplicação do Código, mas a sujeição de tais contratos à combinação de uma lei geral (CT) com uma regulamentação especial”.

Atendo ao facto de que não existe um regime jurídico específico para o contrato de trabalho dos treinadores de futebol, não se pode considerar esta relação jus-laboral como um contrato de trabalho especial, pese embora a realidade desportiva e as suas relações laborais se afastem do regime comum.

### **III - O Treinador Desportivo**

#### **A) Qualificação da figura**

Perante o que já foi proferido acerca do praticante desportivo profissional<sup>45</sup>, não deixa de ser questionável, o latente cenário de vazio legislativo em que está imersa a figura do treinador

---

<sup>44</sup> Fernandes, Monteiro, Direito do Trabalho, 14ª Edição, Almedina, 2009.

<sup>45</sup> A definição de praticante desportivo profissional resulta, também, da celebração de um contrato de trabalho desportivo (que constitui parte omissa da definição conceptual consignada na nova LBAFD).

desportivo. A relevância desta figura no mundo do desporto, tem assumido uma proporção e um impacto tão vincado, que é considerada tão importante ou influente como a do praticante desportivo profissional.

Tendo em conta o carácter técnico das tarefas que desempenha, e as competências que lhe são exigidas para o cabal exercício da sua profissão, a verdade é que o legislador olha para esta figura de forma minorada. Tão-pouco avançou com uma definição legal de Treinador. O nosso ordenamento jurídico não contempla uma definição concreta desta figura. Perante este cenário, cumpre indagar quais os diplomas existentes que regulam os aspectos relativos ao treinador.

A actual LBAFD qualifica o treinador como agente desportivo<sup>4647</sup>. No entanto, e recuando à anterior LBD, aprovada pela Lei nº 30/2004, de 21 de Julho, podemos encontrar na redacção do nº 2 do art.º 36 do aludido diploma: “*são técnicos quer treinadores, quer aqueles que exerçam funções análogas a estes (...) visando o cumprimento das regras técnicas da respectiva modalidade*”. A realidade vaticina que a apreciação desta figura mostra-se pouco precisa.

O Decreto-lei nº 407/99, de 15 de Outubro<sup>48</sup> estatui no nº 6 do artigo 4º que se devem entender por treinadores 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*”. Encontramos, pois, nesta afirmação, sinais claros de que o treinador assume funções de liderança e comando, e de orientação dos atletas<sup>49</sup>.

---

<sup>46</sup> Juntamente com os praticantes, agentes e titulares de cargos desportivos.

<sup>47</sup> Atento o disposto no Artigo 35.º, cuja epígrafe “Formação de técnico” dispõe no número 1:

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

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

<sup>48</sup> Estabelece o regime jurídico da formação desportiva.

<sup>49</sup> Praticantes desportivos.

Os treinadores são integrados na subcategoria dos “*técnicos*”, nos termos do art.º 33.<sup>50</sup>, e do n.º 2 do art.º 36<sup>51</sup> da LBD.

Tendo em conta este cenário algo turvo, parece-nos bastante luminosa a definição avançada por José Manuel Meirim: “*Agente desportivo que prepara e orienta praticantes desportivos, incidindo a sua actuação nos aspectos físico, psicológico, técnico e tático, tendo em vista a optimização do seu rendimento desportivo*<sup>5253</sup>”. Tendo em conta o *supra* citado, vamos ainda mais além, no sentido de que o papel do Treinador abrange também o campo sentimental. Além da sua actuação no campo psicológico, na sua vertente afectiva e emocional, regista-se uma actuação de índole paternal<sup>54</sup>.

Além do conceito de Treinador, também a produção legislativa é escassa relativamente à relação contratual que pode ser estabelecida com esta figura.

O conteúdo da relação jurídica estabelecida entre treinador e o clube/entidade empregadora carece de regulação específica, sendo que o único normativo particular que existe concernente ao treinador desportivo é a Lei n.º 40/2012 de 28 de Agosto<sup>55</sup>. No que tange à contratação colectiva, as relações jurídicas emergentes de contratos de trabalho desportivo celebrados entre treinadores profissionais de futebol e os clubes filiados na LPFP<sup>56</sup> encontram-

---

<sup>50</sup> Preceitua a referida norma: “1 - São recursos humanos do desporto aqueles que intervêm directamente na realização de actividades desportivas, a quem se exige domínio teórico-prático da respectiva área de intervenção, designadamente os praticantes desportivos, os treinadores e os elementos que desempenham na competição funções de decisão, consulta ou fiscalização, visando o cumprimento das regras técnicas da respectiva modalidade. 2 - São recursos humanos relacionados com o desporto aqueles que, detentores de formação académica, formação profissional ou experiência profissional relevante em áreas exteriores ao desporto, desenvolvem ocupações necessárias ou geradas pelo fenómeno desportivo, designadamente dirigentes desportivos, médicos, psicólogos e empresários desportivos”.

<sup>51</sup>Contempla ainda: “2 - São técnicos quer os treinadores, quer aqueles que exerçam funções análogas a estes, ainda que com denominação diferente, quer ainda os que desempenhem na competição funções de decisão, consulta ou fiscalização, visando o cumprimento das regras técnicas da respectiva modalidade”.

<sup>52</sup> Cfr. “Léxico: Direito do Desporto”, in Sub Judice, Justiça e sociedade, nº 8, Lisboa, 1994.

<sup>53</sup>Obrigação de meios

<sup>54</sup> Existem vários exemplos de jogadores como Ozil ou Drogba que afirmaram: “*Mourinho é um pai para mim*”, ou, ainda, os casos de Sneidjer ou Alenitchev que afirmaram “*Mourinho é como um segundo pai*”.

<sup>55</sup> Estabelece o regime de acesso e exercício da actividade de treinador de desporto.

<sup>56</sup> Filiados na Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

se disciplinadas há mais de uma década, por meio de um CCTTF celebrado entre a LPFP e a ANTF<sup>5758</sup>.

O âmbito de aplicação deste contrato colectivo foi posteriormente alargado mediante portaria de extensão<sup>59</sup>.

Em relação ao âmbito temporal de aplicação do CCTTF, o referido diploma dispõe no artigo 4º de um período de vigência de 2 anos, devendo o mesmo cessar a sua vigência no prazo de seis meses após o seu termo, se não fosse acordada a sua renovação ou alteração<sup>60</sup>.

Nos termos do artigo 4º do aludido diploma, o prazo de vigência passou para 3 anos, renovando-se sucessivamente por período de um ano, se não for denunciado por nenhuma das partes. As partes são soberanas na determinação da vigência da convenção<sup>61</sup>.

No que tange ao treinador desportivo, tem a palavra Rui Vaz Pereira: “*podemos distinguir dois tipos de treinadores: os que desempenham funções de treino de uma equipa de futebol, e aqueles que treinam apenas um único praticante desportivo, sendo irrelevante se este está, ou não, inserido num equipa, ainda que para efeitos de competição*”.

Interessa-nos, pois, incidirmos o nosso foco no primeiro caso. Assim, o treinador dirige e orienta um grupo de trabalho, tendo sempre em conta as características e especificidades de cada atleta, sob a égide de um objectivo comum: vencer o jogo – obrigação de resultados.

Portanto, os treinadores no âmbito da sua profissão, celebram contratos de trabalho com a sua entidade patronal<sup>62</sup>, submetendo-se à sua autoridade e direcção<sup>63</sup>.

---

<sup>57</sup> Publicada no BTE, 1ª série, nº 37, de 10 de Outubro de 1997.

<sup>58</sup> Vd. Anexo I.

<sup>59</sup> Publicada no BTE, 1ª série, nº 37, de 10 de Outubro de 1997.

<sup>60</sup> Publicada no BTE nº 20, de 29 de Maio de 2012. (Vd. Anexo II).

<sup>61</sup> Assim, quer no âmbito do CT de 2003, que no âmbito do actual CT 2009 -Vd. Pedro Romano Martinez et Alli, “Código do Trabalho Anotado, 4ª ed, Almedina, 2005.

<sup>62</sup> Os clubes de futebol.

<sup>63</sup> “*Contrato de Trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta*”. Para que se reconheça a existência de um CT, é fundamental que ocorra a característica da subordinação jurídica por parte do trabalhador – Vd. Ac. STJ de 06/03/91. Assim, esta “*consiste numa relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem – aqui, cumpre dar nota à relevância do elemento pessoal na subordinação, no qual, os autores alemães (como explica Santoro-Passarelli), por exemplo, referem-se a uma dependência pessoal, embora sem a considerarem elemento distintivo seguro entre as categorias fundamentais trabalho autónomo e trabalho subordinado*”, Monteiro Fernandes, António de Lemos, O Direito do Trabalho, I – Introdução. Relações individuais de Trabalho, 8ª Ed. Almedina, 1993.

## **B) Contrato de trabalho vs Contrato de prestação de serviços – subsunção da figura**

Cumprе, nesta sede averiguar da presença de um Contrato de Trabalho ou de um Contrato de Prestação de Serviços.

Um contrato de trabalho “*é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas*”, nos termos do art.º 11º do CT. Partindo desta noção de contrato de trabalho, verificamos que não refere a característica da direcção do trabalhador.

Para aferir se existe de facto, um Contrato de Trabalho, existem dois métodos<sup>64</sup> a que se recorre, sendo que, o mais usual é o Método Indiciário – o intuito de se recorrer a este método passa por perceber se há, ou não, subordinação jurídica.

Quanto a este método, cumpre apreciar os indícios internos e externos, sendo que em relação aos internos há que ter em conta a relação laboral, como por exemplo o local de trabalho, utensílios de trabalho, repartição do risco, período de repouso, horário de trabalho, a retribuição, a inexistência de colaboradores e uma dependência económica. Já os factores externos são aqueles exteriores à relação laboral, como por exemplo, a sindicalização do trabalhador, o regime de segurança social, o enquadramento fiscal da retribuição, e o trabalho para uma única, ou várias entidades.

Por seu turno, um contrato de prestação de serviços<sup>65</sup> impõe uma actividade a exercer com autonomia, o trabalhador assume o risco da prestação, e tem por objecto um “*certo resultado*”.

Passando em revista os acórdãos dos tribunais superiores que versam sobre esta matéria, poucos são aqueles que qualificam a relação contratual entre um treinador de futebol e um clube, como um contrato de prestação de serviços.

Existe um acórdão que assevera um contrato celebrado entre as partes como um contrato de serviços de um treinador de futebol<sup>66</sup>. Porém, temos de tomar em consideração que, este caso, o trabalhador apesar de efectivamente ter as habilitações profissionais de treinador, não presta actividade de técnico desportivo, exercendo tão-somente as funções de observação de atletas/jogadores profissionais, ou jogadores amadores de outras equipas.

---

<sup>64</sup> Método tipológico, que tem por base a análise da vontade das partes e o método indiciário, que é o mais seguro para aferir indícios e perceber se apontam para subordinação jurídica.

<sup>65</sup> Contrato de mandato, de depósito ou de empreitada.

<sup>66</sup> Ac. do STJ, de 08 /02/11, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Por seu turno, a jurisprudência<sup>67</sup> dá conta de inúmeros acórdãos que apontam e qualificam o contrato de trabalho do treinador desportivo, como um verdadeiro contrato de trabalho.

Ora, tendo em conta o *supra* referido, concluímos que o vínculo laboral existente entre o treinador desportivo e a sua entidade empregador (clube) compõe um contrato de trabalho, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 11º do CT.

O RCLPFP<sup>68</sup> salienta que só os treinadores munidos de contrato de trabalho, podem estar no banco de suplentes de um jogo. É entendimento predominante tanto na jurisprudência<sup>69</sup>, como na doutrina<sup>70</sup>, que o contrato de trabalho de treinador desportivo deve ser figurado como um contrato de trabalho, na medida que o treinador se encontra dependente do clube, submetido a uma subordinação jurídica<sup>71</sup> perante este.

Os treinadores de futebol estão “*inseridos numa equipa técnica, no qual se encontram rodeados de um conjunto de outros técnicos*<sup>72</sup> que o auxiliam e complementam na sua actividade de treinador – consequência directa da cada vez maior especialização e complexidade das actividades desportivas, nomeadamente na vertente do treino desportivo”.

Em muitos dos casos, o clube celebra contratos de trabalho com cada um destes elementos que compõem a equipa técnica, no qual existem cláusulas contratuais distintas da do treinador principal.

Um treinador trabalha sempre com a sua equipa técnica, o que significa que, caso o treinador principal veja cessada a sua relação laboral com o clube, o mesmo efeito sucederá à restante equipa técnica. Esta questão da cessação individualizada dos contratos de trabalho, em

---

<sup>67</sup> Ac. do STJ de 20/05/09, ac. da Rel. Lisboa de 19/06/13, Ac. Rel. Lisboa de 11/11/09 e o Ac. do STJ de 16/11/10.

<sup>68</sup> Nos termos do disposto no art.º 55º n.º 1 do aludido Regulamento, “*Apenas poderão ocupar o banco de suplentes previstos no artigo 35.º os treinadores com contrato de trabalho e os médicos e massagistas que tenham sido devidamente registados na Liga*”.

<sup>69</sup> Cfr. Ac. Rel. Évora de 31/01/85 e Acórdãos do STJ de 12/10/94, de 07/10/98 e de 12/07/85, disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>70</sup> Albino Mendes Baptista, “É o regime laboral...”p. 131, in *Estudos de direito desportivo em homenagem a Albino Mendes Baptista*.

<sup>71</sup> “*As relações laborais podem ser distintas consoante haja ou não empresa, considerando o autor que, caso haja empresa, despersonaliza-se a relação, diminui a intensidade do poder directivo, o poder disciplinar torna-se mais complexo e institucionalizado. Já na relação laboral de carácter acentadamente pessoal, o poder de direcção exerce-se em termos amplos, intensos e permanentes, e a acção disciplinar perde a razão de ser.*” Monteiro Fernandes, “Direito do Trabalho” 15ª ed. Almedina, 2010.

<sup>72</sup> Preparadores físicos, adjuntos, médicos, massagistas, fisioterapeutas, psicólogos, treinadores-adjuntos ou coordenadores técnicos.

virtude da especificidade que representam, segundo Rui Vaz Pereira, “*merece um acolhimento na nossa legislação, numa solução semelhante à que existe em Espanha e que consiste num “contrato de equipa técnica”, permitindo, deste modo, condições contratuais idênticas para toda a equipa técnica, em especial no que tange à duração do vínculo contratual*”. Este contrato seria celebrado entre o clube e todos os elementos que compõem a equipa técnica<sup>73</sup>, no qual se obrigariam em conjunto a trabalhar no treino desportivo, em todas as suas vertentes<sup>74</sup>.

Importa realçar novamente que a relação laboral do treinador de futebol, deve ser configurada como um contrato de trabalho a termo resolutivo, e não como um contrato em regime de comissão de serviço, pois além do entendimento da doutrina e jurisprudência nesse sentido, a admissibilidade do regime de comissão de serviço não se encontra previsto no CCTTF.

### **C) Enquadramento jurídico da actividade: uma omissão da lei?**

A LBAFD não prevê a definição legal de um regime contratual para os treinadores desportivos, atendendo ao seu carácter de “*especificidade*” em relação ao regime geral do contrato de trabalho.<sup>75</sup> O art.º 35º do aludido diploma, incide sobre as qualificações e formação académica ou profissional de técnicos<sup>76</sup>. Este preceito é concretizado pelo DL nº 248-A/2008, de 31 de Dezembro, que institui o “Regime de acesso e exercício da actividade de treinador de

---

<sup>73</sup> Monteiro Fernandes apresenta algumas soluções em que a relação de trabalho se estabelece com um grupo de trabalhadores, na perspectiva de uma unidade técnico-laboral, “Direito do Trabalho”, 5ª ed., Almedina, 2010. Por sua vez, Leal Amado explica que uma situação de pluralidade de trabalhadores não se encontra contemplada no CT – “Contrato de Trabalho”, 3ª ed., Coimbra Editora, 2011.

<sup>74</sup> Esta situação não é de todo inovadora no ordenamento jurídico português – Vd. Lei nº 4/2008, de 7 de Fevereiro, e mesmo em Espanha, com a Ley 3/2008, de 23 de Abril, que prevê a possibilidade de exercício das profissões desportivas serem efectuadas através de sociedades.

<sup>75</sup> Admite a existência de um regime especial – art. 48º, nº 1, que se refere, ainda que genericamente aos “agentes desportivos”.

<sup>76</sup> Artigo 35.º com a epígrafe “Formação de técnicos” estatui:

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

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

desporto<sup>77</sup>. Assim, este diploma traduz a habilitação profissional exigida, a certificação necessária, e o regime da sua obtenção<sup>78</sup> para se poder exercer a função de treinador.

Estando em causa a prestação de uma actividade, cabe às partes, nos termos do nº 1 do art.º 405º do CC, a faculdade de “*fixar livremente o conteúdo dos contratos (...) incluir nestes as cláusulas que lhes aprouver*”. Os sujeitos de direito não têm de se determinar pelos quadros jurídicos típicos que obtiveram a preferência do legislador. É, portanto, “*lícito aos privados, adoptar as formas jurídicas que lhes pareçam convenientes para a obtenção dos seus fins, regulamentando a execução da prestação da actividade, se essa execução se faz ou não sob a autoridade e direcção da pessoa servida, ou seja, se o trabalho é ou não, prestado em regime de subordinação*”.

No âmbito da actividade profissional de treinador desportivo, podem as partes adoptar o modelo contratual que bem lhes aprouver, sujeitando-se ao regime legal que lhe corresponda. É necessário distinguir a relevância da vontade das partes na qualificação, da própria qualificação em si<sup>79</sup>. Assim, é possível às partes modelarem a actividade de treinador, ao regime do contrato de prestação de serviços, plasmado no Código Civil. Também podem optar por traçar o conteúdo nos moldes de um contrato de trabalho – hipótese que impõe a aplicação da lei do trabalho. É frequente depararmo-nos com a problemática da qualificação do contrato. Há que apurar se a actividade do treinador corresponde, ou não, a um tipo de trabalho subordinado<sup>80</sup>. Localizados os indicadores de subordinação adequados<sup>81</sup>, rapidamente se apura que o contrato em causa é um típico contrato de trabalho, nos termos do disposto no art.º 11º do CT.

---

<sup>77</sup> Artigo 3.º estatui: “*A actividade de treinador de desporto, para efeitos do presente decreto -lei, compreende o treino e a orientação competitiva de praticantes desportivos, bem como o enquadramento técnico de uma actividade física ou desportiva, exercida: a) Como profissão exclusiva ou principal, auferindo por via dela uma remuneração; b) De forma habitual, sazonal ou ocasional, independentemente de auferir uma remuneração*”.

<sup>78</sup> Habilitações que constam do art. 4º, 5º e, artigo 6º a 11º do aludido diploma.

<sup>79</sup> Bernardo Lobo Xavier, Manual de Direito do Trabalho, Lisboa, Verbo, 2011.

<sup>80</sup> Por ex., na situação que deu origem ao Ac. do STJ de 08/02/11, a qual tratava-se de uma actividade prestada sem hétero direcção do empregador.

<sup>81</sup> “*No vasto domínio formalmente unificado sob a categoria da subordinação jurídica encontramos fatispecies substancialmente distintas, nas quais a própria subordinação assume contornos muito diversos*”, de tal sorte que se mostra, muitas vezes, inviável pretender utilizar o mesmo tipo de critérios e a mesma panóplia de instrumentos para dar conta da existência de trabalho subordinado” – A. Nunes de Carvalho, “O pluralismo do Direito do Trabalho”.

Estabelecida uma relação de trabalho subordinada, tendo como escopo a prestação da actividade de treinador desportivo, importa agora determinar qual o regime aplicável<sup>82</sup>.

O âmbito de aplicação do regime laboral comum contido no CT está genericamente delimitado positivamente pela existência de um contrato de trabalho, tal como expressa o art 11º do CT. Pela negativa, o art.9º do CT circunscreve os termos em que as suas “*normas gerais*” poderão ser aplicadas no âmbito dos regimes de trabalho especiais. Assim, não existindo um regime especial extensível aos treinadores desportivos, ser-lhes-á *prima facie* aplicável o regime laboral comum. Tal não se verifica, caso se detecte a existência de condições essenciais na relação de trabalho dos treinadores<sup>83</sup>.

Ora, “*A detecção da existência de factores de diferenciação, inflexível ao regime comum, deve ser delineada a partir dos dados emergentes da prática contratual. Tendo em conta estes dados, poderemos aferir se há conflito com o regime comum, sendo que, num momento posterior, é necessário averiguar se se verifica uma mera violação ou derrogação de normas legais, ou se, por outro lado, tais mecanismos correspondem a circunstâncias essenciais que o regime comum não considera*”. O âmbito de aplicação das relações laborais do treinador desportivo não se esgota no regime laboral comum, pelo que, importa agora ter como objecto de análise o CCT celebrado entre a LPFP e a ANTF<sup>84</sup>.

O referido CCT aplica-se às “*relações jurídicas laborais emergentes dos contratos de trabalho celebrados entre os treinadores profissionais de futebol e os clubes ou sociedades desportivas filiados na Liga Portuguesa de Futebol Profissional (...)*”, à luz da cláusula 1ª do aludido contrato colectivo. Consideram-se treinadores profissionais aqueles que “*em virtude de uma relação estabelecida com carácter regular, sob a autoridade e direcção de um clube ou sociedade desportiva, mediante remuneração, se dediquem à preparação, orientação técnica e treino das respectivas equipas de futebol*”<sup>85</sup>, nos termos da cláusula 2ª do CCTTF.

---

<sup>82</sup> Para referências à situação em França, Itália e Espanha, cfr. As indicações contidas em João Leal Amado, Vinculação versus Liberdade (O processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo).

<sup>83</sup> Tratar-se-á, ao fim ao cabo, de uma lacuna oculta.

<sup>84</sup> Publicado no BTE, 1ª série, nº 27, de 22 de Julho de 1997, com portaria de extensão no BTE, 1ª série, nº 37, de 10-10-97.

<sup>85</sup> Resulta, portanto, a qualificação desta relação como “contrato de trabalho desportivo.

O CCTTF não enquadra todas as relações laborais dos treinadores de futebol. Abrange, apenas, a actividade desenvolvida em certos termos (com carácter profissional, de forma exclusiva, entre outros)<sup>86</sup>.

Delimita a cláusula. 5<sup>a</sup>, números 1 e 2 que se aplicam “*subsidiariamente ao contrato de trabalho celebrado entre os treinadores profissionais e os clubes ou sociedades desportivas as normas previstas no Código do Trabalho*”, e que “*sem prejuízo do disposto no número anterior, as disposições do presente CCT podem afastar a aplicação e normas previstas no Código do Trabalho, nomeadamente as que se mostrem incompatíveis com a reconhecida natureza específica do contrato de trabalho dos treinadores profissionais de futebol*”.

Assim sendo, o CCT aproxima-se do regime laboral comum como “*regime especial*”, em moldes idênticos ao disposto no art.º 9º do Código do Trabalho. Se envolver a derrogação de normas legais imperativas, surge a questão da licitude desta norma.

Implica destacar os arts. 13º, 14º e 22º que impõem a existência de um amplo domínio reservado à responsabilidade do treinador. O âmbito é bastante mais alargado do que o referido no art.º 116º do CT, incluindo-se neste domínio as “*competências disciplinares, a certeza de que o clube não prejudique as condições de trabalho dos jogadores orientados pelo treinador, e a actividade do treinador compreende a representação do clube*”<sup>87</sup>. Vai-se muito além do regime de duração e organização do tempo de trabalho constante do CT, em aspectos que a lei habilita como imperativos<sup>88</sup>, mesmo tendo em conta a flexibilização surtida em relação a certas classes de trabalhadores<sup>89</sup>.

Sem aprofundar muito a questão, estas são algumas das matérias em que o regime do CCT se afasta do previsto no CT em “*domínios onde este estabelece regulação imperativa*”.

À semelhança do que acontece no regime dos praticantes desportivos, importa nesta sede articular os efeitos contratuais, e os efeitos desportivos. Não obstante a intensa conexão com o ordenamento desportivo, o enquadramento do CCT coloca em evidência o exercício profissional e o desenvolvimento das competições desportivas.

---

<sup>86</sup> Tendo em conta a redacção do artigo 3º, convém ter em mente que aqui trata-se, apenas, da definição do âmbito territorial do CCT.

<sup>87</sup> Nomeadamente em jogos, treinos, concentrações, e deslocações ao estádio do adversário.

<sup>88</sup> Vd. art.º 3º, nº 3, alíneas g) e h), art.º 236º, nº 1 e art.º 250º, todos do CT.

<sup>89</sup> Vd. art.º 211º, nº 4, art.º 214º, nº 2, alínea a), art.º 219º, nº 3, art.º 265, nº 2 e art.º 269, nº 2 do Código do Trabalho.

O CCT parece exigir a aposição de termo certo, embora em modalidades como o futebol, a exclusão do termo incerto<sup>90</sup> seja algo dúbio.

Conforme o Ac. do STJ de 24/01/07, as funções de treinador desportivo enquadram-se numa “*área de actividade com natureza e fisionomia próprias em que os empregadores visam a obtenção de resultados, não apenas económicos, mas também desportivos (...)*”.

Neste contexto, podemos afirmar que os contratos de trabalho dos treinadores não se convertem automaticamente em contrato sem termo, e não há lugar ao pagamento de compensações pela mera caducidade<sup>91</sup>.

A “*detecção de circunstâncias essenciais*” da relação laboral dos treinadores desportivos foi encetada a partir da análise do CCTTF. Relativamente aos treinadores profissionais, “*existem factores que impõem uma certa estruturação do vínculo laboral que não é atendida pelo regime laboral comum*” – conduz-nos à existência de uma lacuna de previsão.

Assim, a falta de regulação própria para os contratos de trabalho dos treinadores, estabelece face a uma “*reconhecida lacuna de previsão, o recurso aos instrumentos de integração previstos no art.º 10º do CC*”. A integração de lacunas por via da analogia supõe que, o caso objecto da norma legal em causa, possa considerar-se de análogo<sup>92</sup>. Daqui decorrem, desde logo, dois corolários: “*a existência de analogia não poder ser determinada em bloco, ou seja perante um inteiro regime jurídico e, o facto de ser indispensável verificar, caso a caso, onde poderão ser encontrados casos análogos e regras a aplicar*”

Em vários regimes encontramos certas simetrias, determinadas pela especificidade própria *fattispecie*: “*relembre-se a especial conjugação entre autonomia e subordinação ou entre estabilidade e transitoriedade no trabalho nos espectáculos públicos. Consideramos que a complexidade própria do tecido normativo do Direito do Trabalho deve ser tida em consideração*”. No caso concreto da actividade de treinador deve ser mobilizada a CCTTF para resolver algumas questões, sendo que está fora de questão a aplicação aos treinadores do regime do CT, enquanto regime geral.

---

<sup>90</sup> Por exemplo, um treinador de futebol é contratado pela federação de futebol de um determinado país para orientar a respectiva selecção de futebol, num determinado evento, como o Mundial ou o Europeu de futebol, ou mesmo a Copa América.

<sup>91</sup> Estas regras apelam para uma ideia de especial limitação ou onerosidade do recurso ao contrato a termo.

<sup>92</sup> Ou seja, que “*se verifique um conflito de interesses paralelo, isomorfo ou semelhante – de modo a que o critério valorativo adoptado pelo legislador para compor esse conflito de interesses num dos casos seja por igual ou maioria de razão aplicável ao outro*”, J. Baptista Machado, Introdução ao direito e ao discurso legitimador, Coimbra, Almedina, 1983.

Há princípios e normas do Código do Trabalho que exprimem regras de aplicação necessária a todas as situações de trabalho subordinado<sup>93</sup>. As próprias soluções encontradas pela autonomia colectiva podem atingir princípios gerais, não decorrendo da especial configuração da relação em causa<sup>94</sup>.

Em suma, o contrato de trabalho do treinador não é um contrato especial de trabalho, na medida em que não se enquadra em lei especial, apesar das suas relações laborais se afastarem do regime comum, adoptando, assim, o figurino de contrato a termo resolutivo.

#### **D) Profissão: Admissibilidade e seus requisitos**

Nos termos do art.º 35º, n.º 1 da LBAFD, cabe à legislação ordinária a definição das qualificações necessárias ao exercício das diversas funções técnicas na área do desporto.

Neste domínio, nota para a seguinte legislação: o DL n.º 407/99, de 15 de Outubro<sup>95</sup>, que regulamenta o “*Regime Jurídico da Formação Desportiva no Quadro da Formação Profissional*”, em consonância com o Decreto -Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro, que estabelece o “*Regime Jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que asseguram o seu funcionamento*”, publicado em D.R.<sup>96</sup>. Por último, o Decreto-Lei n.º 248-A/2008, de 31 de Dezembro, que estabelece o RAEATD<sup>97</sup>.

Este último diploma faz menção para o “*reconhecimento de que a existência de treinadores devidamente qualificados é uma medida indispensável, não só para garantir um desenvolvimento qualitativo e quantitativo das diferentes actividades físicas e desportivas, como também para que a prática desportiva decorra na observância de regras que garantam a ética desportiva e o desenvolvimento do espírito desportivo, bem como a defesa da saúde e da segurança dos praticantes*”.

O acesso à actividade de treinador desportivo encontra-se sujeito a vários condicionantes, tais como: “*exigência de especiais conhecimentos técnicos e de metodologia de treino*”, a

---

<sup>93</sup> Direitos de personalidade, esquema de fontes, entre outros.

<sup>94</sup> Neste âmbito, suscita-se dúvidas atento disposto no n.º 2 do art.º 49º do CCT dos treinadores de futebol, pois faz repercutir o comportamento ilícito do empregador relativamente à cessação de um contrato de trabalho na esfera jurídica de outro trabalhador.

<sup>95</sup> Relativo à formação desportiva no quadro da formação profissional.

<sup>96</sup> In D.R. n.º 252, 3.º Suplemento, Série I de 2008-12-31.

<sup>97</sup> Regime de acesso e exercício da actividade de treinador de desporto.

“*exigência de preservação da identidade física e psicológica dos praticantes e de formação intelectual dos mesmos*”, sem prejuízo de outros.

As funções do treinador assumem hoje em dia, um papel de destaque no que à protecção da saúde e da integridade física e moral dos praticantes desportivos alude.

Nos termos do disposto no artigo 3º do DL nº 248-A/2008, de 31 de Dezembro, a actividade de treinador de desporto, compreende “*o treino e a orientação competitiva de praticantes desportivos, bem como o enquadramento técnico de uma actividade física ou desportiva, exercida como profissão exclusiva ou principal*”. Assim, são idênticas as exigências de qualificação e formação para o exercício da actividade de treinador, qualquer que seja o grau de profissionalização de quem desempenha tais funções.

Menciona a redacção do art.º 5º do DL nº 248-A/2008, de 31 de Dezembro que “*é condição de acesso ao exercício da actividade de treinador de desporto a obtenção de cédula de treinador de desporto, designada por cédula*<sup>98</sup>”. O referido Decreto-Lei n.º 248 - A/2008 de 31 de Dezembro<sup>99</sup>, confina o acesso à profissão de treinador àqueles que usufruem da Cédula de Treinador de Desporto<sup>100</sup>.

A exigência do treinador de futebol em ser titular de uma carteira profissional, que o habilita para o exercício da sua profissão,<sup>101</sup> consistiu numa importante medida para o reforçar da condição de “técnico de futebol”.

A cédula de treinador<sup>102</sup> pode ser obtida através de “*habilitação académica de nível superior ou qualificação, na área do desporto*”, no âmbito do sistema nacional de qualificações, por “*experiência profissional*”, ou por “*reconhecimento de títulos adquiridos noutros países*”<sup>103</sup>.

Atento o disposto nos arts. 7º e ss., existem quatros graus de cédula, que conferem diferentes competências ao treinador, ou seja, cada nível corresponde a um grau de conhecimento e exigência própria.

---

<sup>98</sup> As normas de acesso à obtenção e emissão da cédula de treinador de desporto encontram-se fixadas pelo Despacho nº 5061/2010, do Presidente do Instituto Nacional do Desporto de Portugal, IP, de 15/03/10.

<sup>99</sup> Estabelece o regime de acesso e exercício da actividade de treinador de desporto.

<sup>100</sup> O Despacho nº 5061/2010 define as normas para a obtenção e emissão da CTD.

<sup>101</sup> Por decisão de 11 de Maio de 1965, a antiga secção do contencioso de Trabalho e Providência social do Supremo Tribunal Administrativo.

<sup>102</sup> Abreviado tem a designação de CTD.

<sup>103</sup> Art. 6º do RAEATD.

No domínio do futebol profissional, nota para o disposto no art.º 56º do Regulamento de competições da LPFP<sup>104</sup> que exige a cada um dos clubes participantes nas competições profissionais, a *“inscrição e registo de um quadro técnico composto no mínimo por dois treinadores, os quais devem possuir as seguintes habilitações<sup>105</sup> mínimas ou respectivas equivalências estabelecidas nos termos do Regulamento de Formação de Treinadores de Futebol da Federação Portuguesa de Futebol:*

- a) *Clubes participantes na I Liga, treinador principal: habilitação “UEFA-Professional”;*
- b) *Treinador adjunto: Nível II de habilitação (habilitação “UEFA-Basic”);*
- c) *Clubes participantes na II Liga: treinador principal: Nível III de habilitação (habilitação “UEFA-Advanced”);*
- d) *Treinador adjunto: Nível II de habilitação (habilitação “UEFA-Basic”)<sup>106107108</sup>.*

O art.º 56º, n.º 2 do RCLFPF<sup>109</sup>, menciona que as habilitações do quadro técnico estabelecidas no número um do citado artigo devem ser *“comprovadas através da cédula de treinador de desporto após a validação da correspondência dos respectivos graus e incorporação regulamentar por parte da FPF, nos termos do disposto na Lei n.º 40/2012, de 28 de Agosto, sem prejuízo do disposto na regulamentação aplicável ao sistema europeu de formação de treinadores, organizado no quadro da UEFA”.*

Chegados a este ponto, cumpre um olhar atento para a natureza díspar da figura do treinador, que não raras as vezes suplanta qualquer norma legal e regulamentar. Referimo-nos às apelidadas, gíria futebolística, de *“chicotadas psicológicas”*. Uma vez consumadas, e tendo em conta as questões prementes dos clubes, é preciso encontrar rapidamente um novo treinador. Ora, em certos casos, o treinador contratado não possui as qualificações mínimas exigidas para exercer as funções para as quais foi chamado a desempenhar – geralmente esta situação ocorre nos escalões profissionais<sup>110</sup>.

---

<sup>104</sup>Sob a epígrafe “Quadro técnico e habilitações de treinadores”.

<sup>105</sup> Estas habilitações são comprovadas através da cédula de treinador desportivo, à luz do n.º 2, do art.º 56º do RCLFPF.

<sup>106</sup> Note-se que, ao abrigo do n.º1 do art.º 9º do CCTTF, a participação do treinador de futebol em competições oficiais depende do registo do seu contrato de trabalho na LPFP, na FPF e na ANTF, mediante parecer desta última.

<sup>107</sup>Vd. ponto 114.03 do Regulamento das Provas Oficiais de Futebol de Onze da FPF.

<sup>108</sup> Seleccionadores e treinadores das selecções nacionais devem possuir o nível IV.

<sup>109</sup> Regulamento de competições da Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

<sup>110</sup> Em Portugal, apenas a I Liga e a II Liga são escalões profissionais.

Com efeito, temos como consequência a inscrição e registo desse treinador na LPFP, quando na realidade não é o treinador principal na respectiva equipa técnica, nem reúne as habilitações mínimas exigidas. Portanto, o mecanismo frequentemente usado para contornar a questão da falta de habilitações para o exercício da profissão, é tão simples quanto o treinador adjunto ser o treinador principal (formalmente) pois, quem materialmente exerce funções de treinador principal, seria, neste caso, o treinador contratado – aqui orienta a equipa, tanto nos treinos como nos jogos oficiais, define as metodologias de treino e opções técnico-táticas - apesar de formalmente ser catalogado como treinador-adjunto<sup>111</sup>.

O exercício de profissões nas áreas da actividade física e do desporto sem a adequada formação académica ou profissional é proibido, à luz do art.º 35º, nº 2 da LBAFD, do mesmo modo que é ilegal o exercício da actividade de treinador de desporto, por quem não seja titular de cédula, nos termos do art.º 15º do RAEATD. Estas regras são reforçadas pelo teor do art.º 117º, nº 1, do Código do Trabalho<sup>112</sup>, que conduz à nulidade<sup>113</sup> do contrato de trabalho do treinador desportivo, em caso de falta de cédula ou de cédula de grau exigido.

### **E) Configuração do contrato de trabalho**

Segundo Pedro Pais de Vasconcelos<sup>114</sup>, os contratos são “*negócios jurídicos bilaterais, celebrados entre diferentes partes, e que regem entre si os seus interesses dentro do âmbito da Autonomia Privada*”. O código Civil elenca um catálogo de vários modelos de contratos, do

---

<sup>111</sup> Por exemplo, quando Paulo Bento era o treinado do Sporting não possuía as habilitações mínimas para ser treinador principal nos jogos da Liga dos Campeões. Em termos materiais, era, de facto, o principal, em termos formais, o seu adjunto era o treinador principal, de modo a cumprir os requisitos definidos pela UEFA para as competições europeias.

<sup>112</sup> Que refere “Sempre que o exercício de determinada actividade se encontre legalmente condicionada à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato”.

<sup>113</sup> Trata-se de uma situação de impossibilidade jurídica, à luz do art.º 280º, nº 1, do CC.

<sup>114</sup>In “Teoria Geral do Direito Civil”, 4ª ed., Almedina, 2007.

qual salientamos o contrato de trabalho<sup>115</sup>. O contrato de trabalho do treinador desportivo é um contrato a termo resolutivo, formal<sup>116</sup><sup>117</sup> e carece de forma escrita<sup>118</sup>.

A ausência de um regime legal específico para o treinador poderia concretizar a ideia de que o contrato de trabalho não obedece a forma especial<sup>119</sup>. Segundo o preceituado no art.º 219º do CC<sup>120</sup>, e com base neste, aflora o carácter de consensualidade de que reveste o contrato de trabalho do treinador desportivo.

A regra plasmada neste artigo é a da liberdade de forma, porém, a lei exige que certos actos e negócios jurídicos adoptem uma forma especial<sup>121</sup>. Com efeito, ao contrato de trabalho de treinador desportivo é exigida forma escrita, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 110º, *in fine*, do Código de Trabalho, e da cláusula 6ª do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol (CCTTF).

Atento o disposto na cláusula 6ª do CCTTF, o contrato de trabalho do treinador de futebol “*é obrigatoriamente reduzido a escrito, assinado pela entidade patronal e pelo treinador...*”<sup>122</sup>.

Cumpra agora esclarecer, o que sucede quando se verifica inobservância da forma escrita no contrato de trabalho do treinador de futebol. A jurisprudência nacional pronunciou-se sobre o tema<sup>123</sup>, entendendo que a carência de assinatura de uma das partes no contrato de trabalho enferma de nulidade<sup>124</sup>, por “*preterição de formalidade essencial* - art.º 122º, nº 1 do CT, *ex vi*

---

<sup>115</sup>Vd. arts. 1152º e 1153º do CC.

<sup>116</sup>Vd. Anexo II.

<sup>117</sup>Por forma entende-se o modo de exteriorização do acto jurídico, ou seja, o modo como ele fica reconhecível e visível pelas partes.

<sup>118</sup> Também o Contrato de trabalho do praticante desportivo deve ser reduzido a escrito, nos termos do art.º 5º, nº 2 da Lei nº 28/98 de 26 de Junho.

<sup>119</sup>Vd. art.º 110º, 1ª parte do Código de Trabalho.

<sup>120</sup>Preceitua o seguinte: “*A validade da declaração negocial não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei o exigir.*”.

<sup>121</sup>Esta exigência legal de forma é de ordem pública e têm como fundamento acautelar interesses relevantes.

<sup>122</sup> O CCTTF contém, no seu Anexo I, um modelo de contrato de trabalho celebrado entre treinador de futebol e clube.

<sup>123</sup> Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 18/04/05, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>124</sup> Cfr. Art. 220º do CC.

da cláusula 5ª do CCTTF<sup>125</sup>. Como consequência, esta solução obstou à aplicação, por analogia, do disposto no nº 2 do art.º 5º da Lei nº 28/98, de 26 de Junho<sup>126</sup>.

Num outro prisma, uma pequena observação ao Ac. do STJ, de 24/01/07, que se pronunciou pela falta de regulamentação própria do regime dos treinadores.

Segundo o Ac. do STJ, de 24/01/07, não obstante a inexistência de um regime para os treinadores desportivos, considerou que não se deve aplicar o regime laboral comum, mas sim, usar o mecanismo da analogia, recorrendo-se à aplicação analógica do regime do contrato de trabalho do praticante desportivo<sup>127</sup>. O STJ entendeu que *“a não redução do contrato a escrito não acarretava uma conversão em contrato por tempo indeterminado do contrato de trabalho do treinador, mas antes, a invalidade desse mesmo contrato, por aplicação analógica do art.º 5º, nº 2 da Lei nº 28/98, de 26 de Junho, dado que existem idênticas exigências de confiança, competência técnica, que demonstrava ser incompatível com a conversão do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado”*.

#### **F) A aposição do Termo no contrato de trabalho**

Os contratos de trabalho desportivos revestem a modalidade de contrato a termo certo<sup>128</sup>, correspondendo, assim, a um número concreto de épocas desportivas<sup>129</sup>, podendo o treinador assinar contrato por uma ou mais épocas. Por norma, há sempre cláusulas adicionais que permitem ao treinador, se assim o desejar, de renovar por mais um ano. É bastante comum, nos comunicados dos clubes à CMVM<sup>130</sup> esclarecerem que um treinador *“assinou contrato válido para as próximas duas épocas, com outra de opção”*.<sup>131</sup>

A aposição de termo nos contratos de trabalho dos treinadores de futebol é socialmente encarada como um verdadeiro pressuposto.

---

<sup>125</sup> Manda aplicar subsidiariamente, aos contratos de treinador de futebol, o regime laboral geral.

<sup>126</sup> Comina com a invalidade (nulidade) do contrato do praticante desportivo a que falte a forma escrita.

<sup>127</sup> Já mencionada Lei nº 28/98, de 26 de Junho.

<sup>128</sup> O termo é uma cláusula acessória típica, que submete os efeitos de um negócio jurídico à realização de um evento futuro certo.

<sup>129</sup> “Entende-se por época desportiva o período de tempo, nunca superior a 12 meses (...), à luz do art. 8º, nº 5 da Lei nº 28/98, de 26 de Junho. Por norma, no futebol profissional, os contratos de treinador desportivo têm o seu início a 1 de Julho e o seu termo a 30 de Junho de ano seguinte, como estatui o art.º 3º, nº 1 do RCLFPF.

<sup>130</sup> Comissão do Mercado de Valores Mobiliários.

<sup>131</sup> Sublinhado nosso.

Portanto, a perspectiva da legislação laboral portuguesa aponta para a contratação a termo, não livre. O mesmo que dizer que, o empregador, ou o clube neste caso, não pode optar pela contratação ou não a termo.

Importa referir que, no âmbito do art.º 8º, nº 1, da Lei nº 28/98, de 26 de Junho, o contrato de trabalho do praticante desportivo não pode ter duração inferior a uma época desportiva, nem superior a oito épocas – reforça a ideia de que se trata de um contrato a termo.

O expressado no art.º 148º do Código do Trabalho estabelece uma duração máxima do contrato de trabalho a termo certo. Portanto, uma vez mais, é preciso olhar para o CCTTF e aplicar a cláusula 5ª para entender que o regime laboral comum é subsidiário face a este contrato colectivo, *ex vi* do aludido no art.º 139º do CT.

Como assevera Leal Amado, *“enquanto o contrato de trabalho comum, em regra, é celebrado por tempo indeterminado, no contrato de trabalho do praticante desportivo é notório que a relação laboral desportiva implícita deve ser uma relação a prazo, sendo que ao correspondente contrato de trabalho desportivo deve ser aposto um termo final ou resolutivo<sup>132</sup>. Esta marca temporária dos vínculos dos praticantes desportivos assenta na natureza da profissão em causa<sup>133</sup>, do carácter sazonal da própria actividade desportiva<sup>134</sup>, da função estabilizadora do vínculo<sup>135</sup>, bem como da função disciplinadora do mercado de trabalho desportivo”*.

No caso concreto dos treinadores desportivos, e na ausência de um regime legal específico, apenas a cláusula 8º do CCTTF harmoniza quanto à obrigatoriedade de contratação a termo<sup>136</sup>.

Um breve olhar para a CRP leva a concluir-nos que não existe nenhuma norma que decreta a contratação a termo. Existe um preceito que proíbe os despedimentos sem justa causa, e que garante a segurança dos trabalhadores no emprego<sup>137</sup>, pelo que a doutrina e jurisprudência

---

<sup>132</sup> Leal Amado, “Vinculação vs Liberdade”.

<sup>133</sup> Um jogador de futebol tem uma carreira curta, sujeita a um desgaste rápido e dependente das suas próprias condições físicas – lesões, mazelas, entre outros.

<sup>134</sup> Submetida à lógica da época desportiva.

<sup>135</sup>“Proporciona ao clube a vinculação do praticante durante um certo período de tempo, mas também permite ao praticante não estar vinculado mais do que esse período de tempo, tendo liberdade de desvinculação no termo do contrato”.

<sup>136</sup>Art 8º, nº 1 do CCTTF estatui *“O contrato de trabalho terá sempre uma duração determinada, caducando automaticamente expirado o prazo nele estipulado, sem necessidade de qualquer outra declaração ou formalidade.”*

<sup>137</sup>Vd. art.º 53º CRP.

*“retiram a exigência de estabilidade no vínculo laboral, com uma dupla aceção: a necessária excepcionalidade da contratação a termo, e a fixação do contrato de trabalho por tempo indeterminado como regra”<sup>138</sup>.*

Porém, a contratação a termo não se cinge apenas à satisfação das necessidades temporárias, como ilustra o disposto no art.º 140º, nº 4, alíneas a) e b) do CT. Foi o próprio legislador que consagrou a obrigatoriedade da contratação a termo no caso dos praticantes desportivos.

A doutrina entende que não deve ser admissível a contratação a termo de treinadores de futebol profissional. Na base desta posição reside o facto de que não existem razões suficientes que justifiquem a contratação a termo do treinador de futebol devido ao carácter permanente das necessidades dos clubes para com os treinadores - o caso de treinadores que estão há várias épocas no mesmo clube<sup>139</sup>.

Ora, embora os casos mais comuns indigitem para aqueles em que os treinadores permanecem pouco mais do que uma ou duas épocas desportivas no mesmo clube, não perfilamos do entendimento de obstar à admissibilidade da contratação a termo de treinadores de futebol.

A jurisprudência pronunciou-se sobre o aludido tema<sup>140</sup>, dispondo que *“um contrato de trabalho de treinador de futebol, embora celebrado para vigorar durante um dado período, a termo, portanto, deveria ser considerado como um contrato de trabalho por tempo indeterminado, colidindo com o disposto no art.º 8º do CCTTF”*.

Segundo Pedro Miguel Henriques, não é possível *“a celebração de contratos a termo pelos treinadores, com base na analogia com o art.º 8º da Lei nº 28/98, de 26 de Junho, optando, por seu turno, pela aplicação das regras gerais previstas no código de trabalho para a contratação a termo. Enveredando por esta directriz, conduziria à aplicação in totum do regime do contrato a termo, disciplinado no código de trabalho”*.

Embora haja uma necessidade a todo o tempo dos clubes em contratar treinadores, a verdade é que a natureza desta profissão não satisfaz por tempo indeterminado as carências dos clubes. A *“justificação para a contratação a termo de treinadores, nada tem a ver com uma função estabilizadora do vínculo, ao contrário do que sucede com os praticantes desportivos”*.

---

<sup>138</sup> Leal Amado, “O novo Regime do Contrato de Trabalho Desportivo”.

<sup>139</sup> Tomando por exemplo Sir Alex Ferguson, que foi treinador do Manchester United durante 26 anos, ou mesmo Arsène Wenger que exerce funções de treinador no Arsenal de Londres desde 1996.

<sup>140</sup> Vd. Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 27/03/00 – BMJ, nº 495, p.361.

Assim, no caso dos treinadores, “o termo tem funções limitativas, restringindo a duração do contrato, mas sem que seja fixado um qualquer vínculo de estabilidade, podendo o contrato ser denunciado, de forma unilateral, por qualquer uma das partes<sup>141</sup>”.

Com efeito, elencamos os seguintes motivos justificativos para a contratação a termo de treinadores desportivos:

- a) O carácter sazonal<sup>142</sup> da própria actividade desportiva;
- b) A contratação de um determinado treinador insere-se numa lógica de “projecto desportivo”, sendo que, esta figura, pela filosofia do seu futebol e método de trabalho, é convidado a integrar uma projecto de um clube, que não raras as vezes, passa por conquistar títulos;
- c) Os treinadores de futebol exercem uma profissão cujo objectivo primordial é a obtenção de resultados desportivos – objectivos definidos por factores e conjunturas que se vão alterando<sup>143</sup> à medida da época, o que desde logo representa uma realidade volúvel das condições que envolvem o clube, contribuindo, desse modo, para a definição do contrato de trabalho de treinador como um contrato a termo;
- d) A “*especificidade e própria natureza da relação entre treinador e clube*” conduzem à cessação do contrato de trabalho por parte do clube assim que este entenda, motivado, na grande maioria das vezes, pelo insucesso desportivo, ou mesmo por um resultado avulso absolutamente escandaloso<sup>144</sup>;
- e) Necessidade dos sócios e simpatizantes de um clube entenderem a mudança de treinador em caso de maus resultados - este entendimento tem vindo a ser defendido, também, pela jurisprudência<sup>145</sup>.

---

<sup>141</sup> Neste enquadramento, é possível ao treinador de futebol profissional a denúncia do contrato, à luz da cláusula 47ª CCTTF.

<sup>142</sup> No caso dos Seleccionadores Nacionais de Futebol este cenário é mais evidente, pois o seu trabalho coincide com momentos específicos do ano, que coincide com o calendário da FIFA e da UEFA, em torneios curtos de verão, como o Mundial de futebol, ou Campeonato Europeu de Futebol (não esquecer que precede as estas grandes competições as fases de apuramento, que se disputam espaçadamente ao longo de quase dois anos).

<sup>143</sup> Por variação dos recursos financeiros, como os patrocínios, e outras receitas associadas ao sucesso ou insucesso desportivo.

<sup>144</sup> A título de exemplo, veja-se a derrota de Portugal contra a Albânia, a contar para o apuramento para a fase final do Campeonato da Europa de Futebol (Euro 2016), que sentenciou o destino de Paulo Bento como seleccionador nacional.

<sup>145</sup> Ac. do Tribunal da Relação do Porto de 03/11/97, Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa, de 11/11/09, e Ac. do STJ, de 24/01/07, todos disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

O Ac. do STJ de 10 de Julho de 2008 asseverou que “*não é necessário indicar o concreto motivo justificativo da celebração do contrato de trabalho de treinador de futebol profissional, entendendo que a simples indicação da actividade desportiva ajustada, e as datas do início e termo de vigência do contrato de trabalho seriam suficientes, solução esta que decorre da inexistência de tal exigência na Lei nº 28/98, de 26 de Junho, aqui aplicável por analogia, e do art.º 6º do CCTTF.*”.

Tem a palavra Rui Vaz Pereira, ao afirmar que “*embora a obrigatoriedade de contratação de treinadores a termo esteja prevista no caso do futebol profissional, a verdade é que em relação ao regime jurídico aplicável, e tendo em conta o supra referido, é, também admissível a aplicação analógica a todos os treinadores do regime plasmado na Lei nº 28/98, de 26 de Junho, maxime do estatuído no art.º 8º do aludido diploma.*”.

Em nossa opinião, somos também a favor de que na contratação de treinadores desportivos, o respectivo contrato de trabalho deve ser sempre sujeito a termo<sup>146</sup>.

Apesar deste vínculo contratual a termo se ajustar à especificidade da figura do treinador, tem de existir um esforço concertado para procurar formas alternativas de conceber a relação laboral do treinador de futebol.

Nas palavras de Jorge Leite<sup>147</sup>, “*poderá haver uma aproximação à figura da comissão de serviço, sendo certo que, a nosso ver, o cargo de treinador de futebol dificilmente se reconduziria a algumas das situações previstas no disposto no art.º 161º do Código de Trabalho. O artigo 161º do código do trabalho admite um âmbito mais alargado por IRCT, sendo possível que a figura da comissão de serviço se baseie na especial relação de confiança existe entre clube e treinador.*”.

Com efeito, ainda que se admita essa possibilidade, não perfilhamos deste entendimento, pelos motivos já avançados supra – “*carácter sazonal da actividade de treinador, contratação para integrar um novo projecto desportivo, e a natureza acentuadamente fiduciária da relação entre o treinador e o clube*”, por exemplo.

Ao cargo de treinador é “*exigido na sua actividade um elevado grau de confiança por parte do empregador, o que permitiria considerar em IRCT que ao cargo de treinador seria aplicável o regime da comissão de serviço, desde que expressamente fosse instituído no contrato de trabalho o regime de comissão de serviço.*”.

---

<sup>146</sup> A LPFP, a FPF e a ANTF dificilmente aceitariam o registo de um contrato de trabalho de treinador desportivo celebrado por tempo indeterminado.

<sup>147</sup> Jornadas de Direito do Desporto, realizadas em Chaves, em 28 e 30 de Maio de 2010, em intervenção oral (“Treinadores: que regime laboral para uma intervenção instável?”).

Todavia, uma vez que o CCTTF não considera que ao cargo de treinador de futebol seja aplicável o regime da comissão de serviço afasta-se desde logo o referido regime.

Por fim, nota para a Lei nº 28/98, de 26 de Junho que erigiu a contratação a termo em forma de contratação exclusiva (art. 8º), atendendo claramente à especial natureza das relações daí emergentes. O mesmo é válido para os contratos que ligam clubes e treinadores. O problema, radica, portanto, na inércia legislativa. É certo que atento o disposto na cláusula 8ª do CCTTF<sup>148</sup>, o contrato de trabalho terá sempre uma duração determinada, “*caducando sem mais, expirado o prazo nele estipulado*”.

Em conclusão, cumpre asseverar que perfilhamos do fundamento para o regime de exceção, previsto na redacção da cláusula 8ª do CCTTF. Não nos parece razoável impor a contratação de treinadores por tempo indeterminado, tendo em conta a natureza efémera desta profissão, pelo que o mais sensato, adequado e legítimo arraiga na aposição de termo no contrato de trabalho desportivo do treinador.

### **G) Cessação do Contrato de Trabalho**

As relações obrigacionais podem extinguir-se por via da resolução, da revogação e da denúncia<sup>149</sup>. Ao contrário da revogação, na qual tem de haver um consenso das partes para a cessação do vínculo, tanto a denúncia como a resolução do contrato conduzem à cessação do vínculo por declaração de uma das partes dirigida à outra.

As partes não podem desvincular-se, sem mais, dos contratos celebrados<sup>150</sup>, sendo que o contrato deve ser pontualmente cumprido.

Ora, atendendo ao caso em apreço, é entendimento pacífico que na esmagadora maioria dos casos, o treinador de futebol é despedido pela entidade empregadora – o clube – sendo que o termo usado é a rescisão do contrato de trabalho<sup>151</sup>. A título de exemplo, aquando do despedimento do então treinador do Sporting CP, Domingos Paciência foi emitido o seguinte comunicado: “*Entendeu a Administração da Sporting Clube de Portugal - Futebol, SAD, rescindir contrato com o seu treinador Domingos Paciência, por entender que quer a*

---

<sup>148</sup> BTE, 1ª série, nº27, 22/07/97.

<sup>149</sup> Não raras as vezes, e apesar de ser doutrina assente, alude-se à rescisão.

<sup>150</sup> Princípio geral *pacta sunt servanda*, à luz do art.º 406º, nº 1 do CC.

<sup>151</sup> Por norma, o motivo para a rescisão do vínculo que une treinador e clube, está relacionado com maus resultados desportivos.

*eliminação da fase de grupos da Taça da Liga, quer o 5.º lugar actual na Liga Zon/Sagres, não correspondem aos objectivos propostos para este primeiro ano de mandato*”<sup>152</sup>.

Também existem numerosos casos em que a rescisão do contrato é feita por mútuo acordo. Ora, este é um dos corolários, que juntamente com a autonomia das partes para celebrar contratos, compõem o princípio da liberdade contratual.

O despedimento de uma figura particular como a do treinador de futebol está bastante restringido no seu elenco. Não só pela natureza da sua actividade, como também pelas várias cláusulas específicas que distinguem o seu vínculo contratual.

Na ausência de um regime específico que regule as relações jurídico-laborais do treinador, como adiante explicaremos melhor, tanto a doutrina como a jurisprudência admitem o recurso à analogia para aplicação da Lei n.º 28/98, de 26 de Junho<sup>153</sup>, em matérias que não estejam reguladas no contrato colectivo de trabalho celebrado entre a LPFP e a ANTF<sup>154</sup>.

Com efeito, e tendo em conta que a matéria da cessação do contrato de trabalho está estatuída no CCTTF, de acordo com o estipulado na cláusula 37ª deste, eis o elenco das causas de extinção do contrato de trabalho desportivo do treinador:

- a) Revogação por acordo das partes;*
- b) Caducidade;*
- c) Resolução, com ou sem justa causa, por iniciativa do treinador;*
- d) Despedimento, com ou sem justa causa, promovido pela entidade patronal;*
- e) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental.*

As especificidades relativas a cada uma das *supra* referidas causas de extinção do contrato de trabalho do treinador encontram-se nas cláusulas 38ª e ss. do CCTTF.

As indemnizações resultantes da quebra do vínculo laboral existente entre treinador e clube são, por norma, definidas *a priori* inseridas em cláusulas contratuais.

Porém, em caso de despedimento com justa causa, entende a jurisprudência que “*verificando-se a resolução com justa causa do contrato de trabalho, o trabalhador/treinador tem direito a uma indemnização pelos danos causados, não podendo esta exceder o valor das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo (artigo 27.º, n.º 1, da Lei n.º 28/98)*”<sup>155</sup>.

---

<sup>152</sup> Comunicado do Sporting CP, de 13/02/2012.

<sup>153</sup> Alterada pela Lei n.º 114/99, de 3 de Agosto).

<sup>154</sup> Mais adiante esta matéria será devidamente escarpelizada.

<sup>155</sup> Vd. Ac. do STJ de 20/05/09.

*“Diversamente, de acordo com o Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Associação dos Treinadores de Futebol e a Liga Portuguesa de Futebol Profissional (publicado no BTE, 1.ª Série, n.º 27, de 22-07-97 e com portaria de extensão no BTE, 1.ª Série, n.º 37, de 10-10-97), a rescisão com justa causa do contrato confere ao treinador o direito a uma indemnização correspondente ao valor das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato tivesse terminado no seu termo, deduzidas das que eventualmente venha a auferir pela mesma actividade durante o período em causa. Por isso, a um treinador de futebol que resolveu com justa causa o contrato de trabalho com o clube/empregador em Junho de 2004, por aplicação do aludido CCT, às retribuições que lhe são devidas como se o contrato tivesse terminado no seu termo, devem ser deduzidas as que ele veio a auferir pela mesma actividade, ao serviço de outra entidade desportiva, durante o período em causa”<sup>156</sup>.*

Portanto, pese embora o perfil normativo desta área (que se deve à tutela do emprego, que goza de enorme relevo constitucional<sup>157</sup>, abrangido por um sistema de grande protecção da situação jus laboral do trabalhador em matéria de cessação do contrato), os treinadores de futebol são despedidos com relativa regularidade, muitos dos quais nem um ano aguentam na liderança de uma equipa profissional. Há clubes que na mesma época desportiva despedem dois e três treinadores<sup>158</sup>, fazendo-o logo na primeira jornada do campeonato<sup>159</sup>, ou a meio da época desportiva<sup>160</sup>, entre outras situações.

Certamente que, apesar de ser uma profissão bem remunerada, principalmente nas grandes ligas europeias<sup>161</sup>, a fronteira com o desemprego é mais ténue que qualquer outra profissão. Já proferia António Conte<sup>162</sup>: *“Os jogadores têm nas mãos a fortuna ou a ruína dos treinadores»*.

---

<sup>156</sup>Vd. Ac. do STJ de 20/05/09.

<sup>157</sup>Princípio da proibição dos despedimentos sem justa causa ou princípio da segurança no emprego (art. 53.º da CRP).

<sup>158</sup>Na época 2004/2005 o FC Porto rescindiu o contrato com os treinadores Del Neri (encontrava-se ao abrigo do período experimental), Víctor Fernández (maus resultados desportivos) e José Couceiro (maus resultados desportivos).

<sup>159</sup>Em 29 de Julho de 2014, o Genk (Bélgica) despediu o treinador Emilio Ferrera após uma derrota inaugural contra um clube de fraca reputação.

<sup>160</sup>O Catania (Itália) despediu o treinador Rolando Maran, pela segunda vez na mesma temporada (2013/2014).

<sup>161</sup>La Liga, Calcio, Bundesliga, Premier League, entre outras.

<sup>162</sup>Seleccionador Italiano de Futebol.

#### **IV – Regime laboral comum – extensão aos contractos celebrados entre clubes e treinadores profissionais**

O Direito do Trabalho é um ramo do Direito bastante amplo e flexível e receptivo a abranger novos tipos contratuais. Deste modo, o Direito do Trabalho será capaz de responder com clareza a realidades sociais distintas. O fenómeno do “*pluralismo do Direito do Trabalho*”,<sup>163</sup> está em crescendo entre a doutrina, que também chama a atenção para o “*reconhecimento de contratos especiais de trabalho*”<sup>164</sup>. A realidade clarifica a ideia de que o legislador ainda não compreendeu este fenómeno.

É certo que já deu alguns passos nesse sentido ao aprovar, entre outras, a Lei nº 28/98, de 26 de Junho<sup>165</sup>, mas é manifestamente insuficiente para as exigências que a vida prática acarreta.

Com efeito, a questão nuclear que importa analisar é a de saber qual o regime jurídico aplicável ao contrato de trabalho estabelecido entre clubes e treinadores profissionais.

A jurisprudência é unânime ao considerar que estamos perante um contrato de trabalho<sup>166</sup>, que pela sua especificidade e pelas suas relações laborais singulares e próprias, afasta-se do regime laboral comum. Há quem sustente que aos treinadores de futebol deveria aplicar-se o regime em vigor para os praticantes desportivos<sup>167</sup>, pelo que estabelecido um contrato a termo com um treinador, este caducaria automaticamente no fim do prazo, nos termos do art.º 46º, nº 1, da LCCT.

Nota para o Ac. do STJ de 07/10/1998, que entendeu ser pacífico o entendimento de que “*um treinador de futebol não pode ser considerado “agente desportivo praticante”, sendo por isso aplicável o regime laboral comum, ainda que o mesmo se revele desadequado e pouco compatível com a natureza específica desta relação contratual*”<sup>168</sup>. Ora, o jurista tem “o dever

---

<sup>163</sup> Maria do Rosário Palma Ramalho, “Direito do Trabalho, Parte II”.

<sup>164</sup> Maria Rosário Palma Ramalho, Direito do Trabalho, parte II – Situações Laborais Individuais, 1.ª edição, Almedina 2006.

<sup>165</sup> Estabelece o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo.

<sup>166</sup> Ac. do STJ de 12/07/85 e o Ac. do STJ, de 07/10/98.

<sup>167</sup> Lei nº 28/98, de 26 de Junho.

<sup>168</sup> “*Aplicam-se subsidiariamente ao contrato de trabalho celebrado entre os treinadores profissionais e os clubes ou sociedades desportivas as normas previstas no Código do Trabalho*” e “*Sem prejuízo do disposto no número anterior, as disposições do presente CCT podem afastar a aplicação e normas previstas no Código do Trabalho, nomeadamente as que se mostrem incompatíveis com a reconhecida natureza específica do contrato de trabalho dos treinadores profissionais de futebol*”, CCT entre LPFP e ANTF”.

*de procurar a cada ocasião as melhores soluções para fazer face às diversas realidades sociais, competindo-lhe a tarefa de desenvolver capacidades que obste à adopção de soluções absurdas. Mas jamais lhe compete criar um regime próprio para estas relações contratuais, sendo esta uma tarefa para o poder legislativo”<sup>169</sup>.*

Pois bem, hoje em dia, não se aplica o regime laboral comum, enquanto regime geral, aos contratos de trabalho celebrados entre clubes e treinadores profissionais. Para fundamentar este entendimento, chamamos a atenção para o Ac. do STJ, de 16/11/2010.

O *supra* referido acórdão confirma aquilo que já avançámos anteriormente: “o treinador desportivo exerce a sua actividade profissional em regime de trabalho subordinado e está contratualmente ligado a um clube por um contrato de trabalho. Perfilando-se como um agente desportivo, o treinador não é um praticante desportivo, não lhe sendo aplicável, portanto, o regime jurídico plasmado na Lei nº 28/98, de 26 de Junho.

*Se o treinador de futebol é um trabalhador subordinado, e não existe, até ver, qualquer regime especial a regular a respectiva actividade laboral, a conclusão mais sensata seria a da aplicação, in casu, do regime geral do contrato de trabalho, vertido no Código do Trabalho<sup>170</sup>”.*

Segundo João Leal Amado<sup>171</sup>, há um par de anos atrás sustentou que “*de acordo com a lógica diádica acolhida nesta matéria, tudo se resume a uma relação “regime geral/regimes especiais”, pelo que, na ausência destes, o regime geral do contrato de trabalho será o aplicável. Assim, não existe, nesta matéria qualquer lacuna regulativa, visto que o “regime geral” é potencialmente aplicável, sempre que não haja um “regime especial”.*

Porém, no mesmo acórdão, o STJ afasta-se desta lógica bifurcada tradicional, considerando que a falta de regulação legal adequada para o contrato de trabalho dos treinadores “*não implica, sem mais, a aplicação da lei geral do trabalho. Acrescenta ainda que “ a existência, in casu, de uma lacuna da lei, de forma que a questão do regime aplicável terá de ser resolvida com recurso às regras gerais em matéria de integração de lacunas, maxime através do disposto no art.º 10º do CC”.*

Nesta conformidade, o STJ acaba por aplicar ao contrato de trabalho do treinador, por analogia, o disposto em alguns artigos da Lei nº 28/98, de 26 de Junho, considerando que, “*tal*

---

<sup>169</sup>Albino Mendes Baptista, “Estudos sobre o contrato de trabalho desportivo”.

<sup>170</sup> Sobre a relação entre o Código do Trabalho e os contratos de trabalho com regime especial, o disposto no art.º 9º do actual CT – nos termos do qual as regras do código aplicam-se àqueles contratos, contando que sejam compatíveis com a especificidade dos mesmos.

<sup>171</sup> João Leal Amado, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 87, Coimbra Editora.

como alude o nº 2 do art.º 10º do CC, no caso omissis procedem as razões que justificam a regulamentação estabelecida para o contrato de trabalho do praticante desportivo”. No presente acórdão, o STJ considerou que o mais relevante seria a natureza profissional da actividade desempenhada pelo treinador, não o estatuto dos praticantes.

Destarte, o STJ parece conjecturar a existência de uma lacuna oculta<sup>172</sup>, ou seja, e segundo Baptista Machado, “à presente situação a lei regula o tipo “contrato de trabalho”, mas esse tipo abrange um subtipo “contrato de trabalho do treinador desportivo”, cujas especificidades, sendo bem relevantes, não foram equacionadas pelo legislador. Assim, esta lacuna oculta traduz a ausência de regulamentação especial para o “contrato de trabalho do treinador desportivo”.

Ao rejeitar a aplicação do regime laboral comum ao contrato de trabalho desportivo do treinador, ao afirmar que existe uma lacuna nesta matéria, e ao aplicar analogicamente o regime jurídico plasmado na Lei nº 28/98, de 26 de Junho, a jurisprudência alude claramente para o carácter pluralista do Direito do Trabalho. Tem a palavra João Leal Amado: “estamos perante um complexo e multiforme “direito dos contratos de trabalho”, tornando-se imperioso promover a diversificação de regimes laborais”.

Em suma, o contrato de trabalho do treinador vem emergindo da realidade social e jurídica, revestindo contornos específicos. Há certas matérias que se afastam da lei laboral comum, como a temporalidade do vínculo, inexistência de direito à reintegração em caso de despedimento sem justa causa, e ainda, no cálculo de indemnização em caso de ruptura unilateral do contrato.

## **V – Regime legal do Praticante desportivo – recurso à analogia?**

Nos termos e para os efeitos enunciados na Lei nº 28/98, de 26 de Junho, “um treinador de modalidades desportivas não deve ser qualificado como praticante desportivo”<sup>173</sup>, pese embora a LBAFD o encaixe nesse âmbito.

---

<sup>172</sup> Segundo Baptista Machado “a lacuna teleológica será latente ou oculta quando a lei contém na verdade uma regra aplicável a certa categoria de casos, mas por modo tal que, olhando ao próprio sentido e finalidade da lei, se verifica que essa categoria abrange uma subcategoria cuja particularidade ou especialidade não foi considerada” Conclui o autor “A lacuna traduzir-se-ia aqui na ausência de uma disposição excepcional ou de uma disposição especial para essa categoria de casos”, Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador, Almedina, Coimbra, 1989.

<sup>173</sup> Vd. Ac. do STJ, de 20/05/09.

Assim sendo, e tendo presente o cenário de inexistência de um regime jurídico-legal para o treinador desportivo<sup>174</sup>, subsiste a dúvida: que regime aplicar aos treinadores desportivos? Quais os normativos que regulam as suas relações jurídicas?

Durante algum tempo, vinha sendo defendido pela jurisprudência a aplicação, *in totum*, do regime laboral comum ao contrato de trabalho de treinador desportivo<sup>175</sup>.

Além da jurisprudência, também a doutrina dominante suportava igual solução. 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 (...)”*<sup>176</sup>. Este autor partilhava da opinião que certos aspectos relativos ao regime laboral comum não se adequavam às especificidades da relação laboral preconizada entre treinador e clube<sup>177</sup>. Este entendimento foi ganhando expressão até que da redacção do disposto no art.º 5º do CCTTF resulta a aplicação subsidiária ao contrato de trabalho do treinador das normas do regime laboral geral, exceptuando naquilo em que demonstrarem ser incompatíveis com o carácter específico da relação contratual.

Todo o entendimento relativo ao contrato de trabalho do treinador sofreu uma profunda alteração assim que o STJ confirmou que em regra, o treinador encontra-se vinculado ao clube através de um contrato de trabalho, e que o treinador não podia ser qualificado como praticante desportivo<sup>178</sup>, não lhe sendo, pois, aplicável directamente a Lei nº 28/98, de 26 de Junho. O STJ salientou que *“a falta de regulação legal adequada para o contrato dos treinadores desportivos não determinará, pura e simplesmente, a aplicação da denominada Lei Geral do Trabalho”*, considerando que após reconhecer as particularidades desta figura, existia uma lacuna na lei, que teria de ser solucionada com recurso às regras gerais de integração de lacunas, *maxime* do art.º 10º do CC.

A jurisprudência<sup>179</sup> é peremptória neste caso ao afirmar que, *“a existência de uma verdadeira lacuna de previsão resulta do facto de o próprio legislador reconhecer, como já se referiu, as especificidades que a actividade desportiva comporta neste preciso domínio e a manifesta dificuldade do regime geral do contrato de trabalho para dar cabal resposta a essas*

---

<sup>174</sup> Existe um regime fixado por IRCT para o futebol profissional.

<sup>175</sup> Cfr. Ac. STJ, de 07/10/98.

<sup>176</sup> “É o regime laboral comum aplicável aos contratos entre clubes e treinadores profissionais?”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 87, 2010.

<sup>177</sup> Por exemplo, a sujeição a limites máximos dos períodos normais de trabalho.

<sup>178</sup> Cfr. Ac. STJ, de 24/01/07.

<sup>179</sup> Cfr. Acórdãos do STJ, de 12/09/07, de 24/01/07, de 10/07/08, de 20/05/09, e de 16/11/10, todos disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

*especificidades, o que convoca, por força dos princípios gerais, o recurso aos instrumentos de integração previstos no art.º 10º do CC e, por esta via, ao regime especial do Contrato de trabalho do praticante desportivo, por valerem na situação em causa as razões justificativas da concreta regulamentação normativa da Lei nº 28/98, de 26 de Junho”.*

Com efeito, Leal Amado refere que<sup>180</sup> “*Ao rejeitar a aplicação automática do regime laboral comum ao contrato de trabalho do treinador desportivo, ao afirmar a existência de uma lacuna legal nesta matéria, e ao aplicar analogicamente o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, nesta sede, o STJ parece acentuar, no plano interpretativo e aplicativo, o carácter diversificado e pluralista do Direito do Trabalho (...)”.*

Na senda do referido no Ac. do STJ de 24/01/07 e no Ac. do STJ de 20/05/09, somos da opinião que tendo em conta os actuais contornos do contrato de trabalho do treinador desportivo, existe uma clara intenção de conservar uma “*visão global do Direito do Trabalho*”, na procura de soluções que melhor se ajustem às especiais características da relação laboral subjacente a esta figura.

No entanto, há limites para a aplicação analógica, tendo em conta que não pode ser ignorado o CCTTF, que poderá ser mobilizado para resolver algumas questões. A validade de muitas cláusulas do referido contrato colectivo poderia ser discutida, sobretudo se se entendesse que as normas legais aplicáveis aos treinadores são as que constam do CT.

Com efeito, os critérios para aplicação analógica que constam do art.º 10º do CC terão de ser aplicados rigorosamente, até porque algumas regras do Código de Trabalho podem ser aplicadas à relação laboral do treinador desportivo<sup>181</sup>. Estamos perante uma lacuna de previsão, pelo que se recorre à integração de lacunas, ou seja, procura-se a solução normativa que preencha o vazio jurídico aberto pela identificação de uma lacuna. Assim, aplica-se a Lei nº 28/98, de 26 de Junho, na medida em que partilha semelhanças juridicamente atendíveis com as especificidades da relação jurídica do treinador, à luz do art.º 10º, nº 1 e 2 do CC.

De todo o modo, não obstante a adopção desta posição como a melhor solução para resolver os problemas relacionados com o contrato de trabalho do treinador desportivo, a realidade é que não passa de uma solução “*de recurso*”, de forma a atenuar a ausência de um regime legal específico para o treinador.

---

<sup>180</sup> Anotação ao Ac. do STJ, de 24/01/07.

<sup>181</sup> Por exemplo, a hierarquia das fontes ou a matéria dos direitos de personalidade.

Somente um regime próprio, à semelhança do que existe para os praticantes desportivos<sup>182</sup>- para este subtipo de contrato de trabalho desportivo<sup>183</sup>- permitirá “*criar e fomentar um conjunto de regras transversais à relação intrínseca à actividade de treinador*”.

## **VI – Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a LPFP e a ANTF – existe um regime subsidiário conjecturado?**

### **A) Convenção colectiva de trabalho**

Afirma Monteiro Fernandes<sup>184</sup> que uma convenção colectiva de trabalho é “*um acordo celebrado entre associações de entidades patronais e trabalhadores, ou entre empresas e organismos representativos de trabalhadores*”. A convenção colectiva assenta na “*autonomia privada a nível colectivo de uma regulamentação de interesses, com benefício das associações sindicais e as associações de empregadores, e que se consubstancia no direito de poderem celebrar convenções colectivas de trabalho*”, conforme o estipulado no nº1 do artigo 443º do CT, e no artigo 56º da CRP.

Na prática, traduz-se, na celebração de um acordo negocial, onde os outorgantes regulam diversos aspectos da relação laboral. Estes IRCT<sup>185</sup> são “*munidos de uma parte obrigacional (cláusulas que respeitem a verificação do cumprimento da convenção, da resolução de conflitos derivados da sua aplicação, da sua revisão sendo que os destinatários são os outorgantes, relacionadas com a paz social entre as partes) e uma parte regulamentar (regulam as relações individuais de trabalho entre empregados e empregadores filiados nas associações outorgantes, sendo que se aplicam aos contratos individuais de trabalho)*.”<sup>186</sup><sup>187</sup>

Para que a convenção possa produzir os seus efeitos, “*carece de filiação quer do empregador, quer do trabalhador, nas respectivas associações sindicais outorgantes da convenção colectiva, reforçando, assim, o princípio da dupla filiação previsto no art.º 496º do*

---

<sup>182</sup> Lei nº 28/98, de 26 de Junho.

<sup>183</sup> Contrato de Trabalho do Treinador Desportivo.

<sup>184</sup> Monteiro Fernandes, “Direito do Trabalho – Introdução. Relações individuais de trabalho”, Almedina, 8ª ed. 1993.

<sup>185</sup> Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (art. 2º, nº 1, 2, 3 e 4 do CT).

<sup>186</sup> Código do Trabalho Anotado, 2ª Edição Actualizada, Coimbra Editora, 2012.

<sup>187</sup> Vd. [www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/relação-entre-lei-e-convenção-coletiva-no-direito-do-trabalho-português](http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/relação-entre-lei-e-convenção-coletiva-no-direito-do-trabalho-português).

CT”.O regime jurídico das convenções colectivas de trabalho encontra-se plasmado no art.º 485º e ss. do Código do Trabalho.

No que tange aos IRCT negociais, as convenções colectivas de trabalho podem ser do “*âmbito pessoal do empregador e subdividem-se em contratos colectivos de trabalho, acordos colectivos de trabalho ou acordos de empresa, todos conceitos legalmente determinados no art.º2º/3 do Código do Trabalho*”, com especial foco para o contrato colectivo, que traduz-se num acordo celebrado entre uma associação sindical e uma associação de empregadores<sup>188</sup>.

De acordo com Monteiro Fernandes<sup>189</sup>, as convenções colectivas só entram em vigor após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, sendo que “*a não observância da redução a escrito, implica não só a sua nulidade, como também a sua inexistência jurídica*”.

O art.º 482º/1 do Código do Trabalho estatui os critérios de prevalência, em situação de concorrência de regulamentação colectiva de trabalho negociais. Preceitua que “*o acordo de empresa prevalece sobre o acordo colectivo e sobre um contrato colectivo, Em situação de coincidência espacial e em igual situação, o acordo colectivo prevalece sobre o contrato colectivo*<sup>190</sup>”.

Uma portaria de extensão “*consiste num regulamento administrativo do Governo. Trata-se de um alargamento do âmbito da aplicação de uma convenção colectiva de trabalho ou decisão arbitral, apenas em relação à parte regulamentar*”<sup>191</sup>. Por fim, uma convenção colectiva de trabalho aplica-se“ *aos trabalhadores não sindicalizados na associação sindical ou a empregadores não filiados a uma determinada associação de empregadores*”. Não se estende aos sindicalizados. *Limita-se aos empregadores do mesmo sector de actividade económica ou aos trabalhadores da mesma profissão ou de profissão análoga. Destina-se a ultrapassar as limitações decorrentes do princípio da filiação, nos termos do qual as convenções colectivas só se aplicam às partes que as celebram e respectivos filiados*”.

Em síntese, tendo em conta que uma convenção colectiva pode ser um contrato colectivo, nos termos do disposto no art.º 2º, nº 3, alínea a) do CT. O CCTTF “*estabelece e regula as normas por que se regerão as relações jurídicas laborais emergentes dos contratos de trabalho celebrados entre os treinadores e os clubes (...)*”.Este contrato colectivo é mobilizado para resolver as várias questões relacionadas com o contrato de trabalho do treinador, sendo que se aplica subsidiariamente ao supradito contrato as normas previstas no CT, à luz da cláusula 5ª,

---

<sup>188</sup> In Martinez, Pedro Romano, Direito do Trabalho, Almedina, 2002.

<sup>189</sup>In Direito do Trabalho, 15ª ed., Almedina, 2010.

<sup>190</sup>Vd. nota 158.

<sup>191</sup>Monteiro Fernandes, António, Direito do Trabalho, 15ª Edição, Almedina, 2010.

nº 1 do CCTTF. As normas legais de regulamentação do trabalho prevalecem sobre as convenções colectivas do trabalho, excepto na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador, art. 476º do CT.

## **B) Contrato Colectivo de Trabalho**

Um contrato colectivo de trabalho traduz-se num “*acordo celebrado entre uma associação sindical e uma associação de empregadores*”.<sup>192</sup>. No nosso estudo, o acordo foi celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol. O regime jurídico subsidiário ao CCTTF<sup>193</sup> “*pressupõe normas do regime geral do contrato de trabalho*”<sup>194</sup>, *exceptuando que se mostrem incompatíveis com a natureza específica da relação contratual*”.

Todavia, o actual código do trabalho contém normas imperativas que não podem ser derogadas por IRCT, de acordo com o disposto no art.º 3º do CT<sup>195</sup>, e no art.478º, nº 1, alínea a)<sup>196</sup> do CT (alude para a impossibilidade de IRCT contrariar norma legal imperativa).

No entanto, a “*nulidade de uma ou de algumas normas, não invalida o contrato, sendo certo que, até à declaração de nulidade, irá produzir os devidos efeitos, em relação ao tempo em que seja executado*”<sup>197</sup>”.

Há certas matérias que não estando reguladas na Lei nº 28/98, de 26 de Junho, deverão colher tratamento especial na relação laboral do treinador de futebol, face “*às singularidades do fenómeno desportivo, à peculiaridade da sua actividade, por último, à sua relação laboral*”.

Um pequeno apontamento para os efeitos da convenção colectiva nos contratos de trabalho. Na opinião de Monteiro Fernandes, tem aqui cabimento a teoria da recepção

---

<sup>192</sup>Art. 2º, nº 3, alínea a) do CT.

<sup>193</sup>Cláusula 5ª, nº 1 do CCTTF dispõe: “*Aplicam-se subsidiariamente ao contrato de trabalho celebrado entre os treinadores profissionais e os Clubes ou sociedades desportivas as normas do regime geral do contrato de trabalho, com excepção daquelas que se mostrem incompatíveis com a natureza específica da relação contratual*”.

<sup>194</sup> Lei n.º 99/2003, de 23 de Agosto (Código de Trabalho 2003), revogado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

<sup>195</sup> Estatui a norma no seu nº1 que “*As normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário*”.

<sup>196</sup> Preceitua a mencionada norma que “*O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não pode: contrariar norma legal imperativa*”.

<sup>197</sup>Vd. arts. 121º e 122º do CT.

automática<sup>198</sup>: “As estipulações individuais dos contratos de trabalho que contrariassem normas jurídicas da convenção colectiva seriam substituídas de pleno direito por essas normas”.

Num outro plano, a teoria da eficácia invalidante refere que “*seriam nulas as cláusulas do contrato de trabalho que fossem desconformes com a convenção colectiva, mas não se verificaria qualquer substituição das suas cláusulas pelas normas da convenção colectiva, devem ser rejeitada na medida em que o nosso ordenamento circunscreve, por exemplo, que as cláusulas dos contratos de trabalho contrárias às convencionais são substituídas por estas*”.

Sintetizando este assunto, destacamos o Ac. do STJ de 12/09/07<sup>199</sup> (Processo n.º 06S4107), que envereda pela solução da aplicação da Lei n.º 28/98, de 26 de Junho em desabono do CCTTF, e da lei geral do trabalho. Cumpre referir que, por norma, nos contratos individuais de trabalho celebrados entre treinador e clube, há uma cláusula que refere que nos casos omissos desse mesmo contrato, aplica-se o disposto no CCTTF, desde que, não haja obstáculo legal, no quadro do Princípio da liberdade contratual, à validade dessa cláusula.

Existindo este CCTTF, deve ser este o instrumento normativo a aplicar às relações emergentes do contrato de trabalho do treinador de futebol, dependendo de caso a caso, sendo que as normas deste contrato em confronto com as disposições da Lei n.º 28/98 não pode ser mais penalizante para o trabalhador. Todavia, há certas matérias que este contrato colectivo não regula, pelo que terá de ser aplicado por analogia o disposto na lei do praticante desportivo.

## **VII – Jurisprudência do STJ – Breves escólios**

Em relação ao contrato de trabalho do treinador desportivo, podemos destacar os seguintes acórdãos<sup>200</sup>, que na nossa óptica, explanam as soluções encontradas jurisprudência nacional, face à ausência de um regime jurídico específico para o treinador desportivo. Assim sendo, nota para os seguintes acórdãos do STJ:

- Acórdão do STJ, de 12 de Setembro de 2007 (Processo n.º 06S4107),

---

<sup>198</sup> Arts. 121º n.º 2 e art.º 503º n.º 2 e 3 do CT (Ao admitir que a sucessão de convenções não reduz direitos adquiridos dos trabalhadores, implica a necessidade de penetração dessas normas nos contratos individuais de trabalho. Diferentemente, argumenta a doutrina que o facto de a convenção colectiva ter aplicação directa, não implica a incorporação das suas normas em cada contrato de trabalho).

<sup>199</sup>Disponível na íntegra em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>200</sup>Todos disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

- Acórdão do STJ, de 10 de Julho de 2008 (Processo n.º 07S3660),
- Acórdão do TRL, de 11 de Novembro de 2009 (Processo n.º 3987/03.8TTLSB.L1-4),
- Acórdão do STJ, de 20 de Maio de 2009 (Processo n.º 08S3445),
- Acórdão do STJ, de 16 de Novembro de 2010 (3987/03.8TTLSB.L1.S1).

O Acórdão do STJ, de 12/09/07<sup>201</sup> destaca a questão do regime a aplicar relativamente à indemnização por despedimento - se o constante do CCTTF, se o da lei geral do contrato de trabalho, ou ainda, o do RJCTPD.

No decorrer da fundamentação considerou o referido acórdão que *“deve ser aplicado, analogicamente, quanto aos efeitos do despedimento ilícito, o regime especial previsto no n.º 1 do Artigo 27º, da Lei n.º 28/98, e não o do previsto no CCTTF, ou na lei geral do contrato de trabalho, após considerar a falta de regulação legal própria para os contratos de trabalho de outros agentes desportivos, designadamente dos treinadores”*. Refere ainda que, *“não determina, sem mais, a aplicação da lei geral do trabalho, antes implica, face à lacuna de previsão, o recurso aos instrumentos de integração previstos no Artigo 10.º do CC e, por essa via, ao RJCTPD”*.

O pedido refere-se à determinação da indemnização em face do despedimento sem justa causa, tendo acolhido provimento a aplicação da Lei n.º 28/98, de 26 de Junho, em detrimento do CCTTF e do regime geral comum plasmado no CT.

O Acórdão do STJ de 10/07/08 (Processo n.º 07S3660) considera que *“o treinador de modalidades desportivas não é de qualificar como praticante desportivo, nos termos e para os efeitos previstos no RJCTPD, sendo que, este regime jurídico identifica as respectivas especificidades, designadamente quanto à estatuição do contrato a termo como única categoria contratual admitida”*.

Prossegue o acórdão, reconhecendo que *“a inexistência de regulação legal própria para os contratos de trabalho de outros agentes desportivos não determina, sem mais, a aplicação da lei geral do trabalho, antes possibilitando, face a uma eventual lacuna de previsão, o recurso aos instrumentos de integração previstos no Artigo 10.º do CC, e, por essa via, ao regime especial do CTPD, por valerem na situação em causa, as razões justificativas da concreta regulação normativa da Lei n.º 28/98, de 26 de Junho”*.

O Acórdão do TRL, de 11 de Novembro de 2009 (Processo n.º 3987/03.8TTLSB.L1-4), refere que *“um treinador de modalidades desportivas não é um praticante desportivo nos*

---

<sup>201</sup>Disponível na íntegra no site [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

*termos e para os efeitos do RJCTPD, e que a falta de regulação própria para os contratos de trabalho de outros agentes desportivos não determina, sem mais, a aplicação do regime geral do trabalho, o que convoca por força dos princípios gerais, o recurso aos instrumentos de integração previstos no Artigo 10º do CC, e, por esta via, o regime especial do CTPD, por valerem, na situação em causa, as razões justificativas da concreta regulamentação normativa do RJCTPD”.* Por via da integração de lacuna, entende ser este o regime a aplicar a um contrato de trabalho celebrado por um treinador de futebol, do qual decorre que o contrato a termo é a única categoria contratual admitida, não havendo lugar à conversão em contrato por tempo indeterminado.

Em relação ao acórdão do STJ de 20/05/09, retiramos que se trata de um caso de indemnização por resolução com justa causa do contrato de trabalho. Deste labor é possível colher que *“o contrato de trabalho do praticante desportivo constitui uma espécie própria de vínculo laboral(...)consagra as especificidades da relação jurídica que se propõe regular. Refere que um treinador de modalidades desportivas não deve ser qualificado como praticante desportivo, e que a “falta de regulação própria para os contratos de trabalho de outros agentes desportivos que não se encontram regulados naquele diploma, designadamente os treinadores, não determina, sem mais, a aplicação da LGT, antes impõe, face a uma reconhecida lacuna de previsão, o recurso aos instrumentos de integração previstos no art.º 10º do CC e, por via deles, a aplicação, a tais agentes, do regime vertido na Lei nº 28/98”. Daí que, por via da integração de lacuna a um contrato de trabalho de treinador seja de aplicar aquela lei, e não o código do trabalho. De acordo com o CCTTF<sup>202</sup> a rescisão com justa causa do contrato confere ao treinador o direito a uma indemnização correspondente ao valor das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato tivesse terminado no seu termo. Esta norma convencional em confronto com o disposto no art. 27º do CTPD, não pode ser considerada mais penalizante para o trabalhador”.*

Por fim, resultado Acórdão do STJ, de 16 de Novembro, que *“o regime laboral comum contido na LCT e na LCCT não é aplicável aos contratos de trabalho celebrados com os treinadores profissionais de futebol, uma vez que, em alguns aspectos, nomeadamente no que diz respeito à temporalidade do vínculo, este não se adequa às especificidades daquela actividade.”*

---

<sup>202</sup> Publicado no BTE, 1ª série, nº 27, de 22/07/97, com portaria de extensão no BTE, 1ª série, nº 37, de 10-10-97.

Entende, pois, que nessa matéria, existe uma lacuna legislativa, por falta de regulamentação específica. Assim, entende-se que o RJCTPD possa ser aplicável, por analogia, nos termos do art.º 10.º do C.C., aos contratos de trabalho dos treinadores profissionais. Todavia, essa aplicação analógica só terá lugar relativamente aos aspectos em que o contrato de trabalho seja omissivo.

O STJ acrescenta que *“Na falta de regulamentação legal expressa, nada obsta a que as partes fixem livremente o conteúdo do contrato e neles insiram as cláusulas que lhes aprazerem, uma vez que o princípio da liberdade contratual consagrado no art.º 405.º do Código Civil o permite.*

*Assim, nada obstava a que as partes tivessem celebrado, como celebraram, diversos contratos de trabalho a termo certo, o que torna os contratos perfeitamente autónomos entre si.”*

Perfilhando o entendimento adoptado pelo STJ por intermédio do acórdão de 24/01/2007, considerou-se que havia uma lacuna legal de previsão no que toca à regulamentação do contrato de trabalho dos treinadores profissionais, mas que daí *“não decorria necessariamente que, tais contratos tivessem de ser regulados pelo regime laboral comum, ou seja, pela chamada lei geral do trabalho, sendo antes de aplicar, por analogia, o regime do contrato de trabalho do praticante desportivo aprovado pelo Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de Novembro<sup>203</sup>. Decidiu-se que o regime aplicável à relação laboral em causa era, por analogia, o do contrato de trabalho do praticante desportivo aprovado pela Lei n.º 28/98, por se ter entendido que esta Lei (lei nova) era aplicável aos contratos já existentes, por força do disposto na segunda parte do n.º 2 do art.º 12.º do Código Civil”*.

Com base nos acórdãos *supra* citados, retiramos as seguintes conclusões:

Um treinador de futebol não é considerado um praticante desportivo, para os efeitos previstos no RJCTPD;

A jurisprudência sustenta a existência de uma *“verdadeira lacuna de previsão”* face às especificidades inerentes à actividade desportiva, o que exprime uma manifesta dificuldade do regime geral do contrato de trabalho em dar resposta a essas mesmas especificidades;

O recurso à integração das lacunas da lei previsto no art.º 10.º do CC, só terá cabimento nas matérias em que o contrato de trabalho seja omissivo.

Na falta de *“regulamentação legal expressa, nada obsta a que as partes fixem livremente o conteúdo do contrato e neles insiram as cláusulas que lhes aprazerem”*.

---

<sup>203</sup> Revogado e substituído pela Lei n.º 28/98, de 3 de Agosto.

Estatui o Ac. do STJ de 24/01//2007 que *“são geralmente reconhecidas as particularidades e especificidades do fenómeno e actividades desportivos, nomeadamente no que respeita à sua vertente profissional, e a conseqüente inadequação do regime laboral comum para regular aspectos do contrato de trabalho desportivo que se prendem com tais especificidades”*.

Em suma, em sede de jurisprudência, a problemática do regime do treinador desportivo não diverge em nenhum ponto substancial, apontando, inclusive, para soluções idênticas, nomeadamente pela aplicação analógica do regime vertido na Lei nº 28/98, de 26 de Junho, embora, dependendo do caso concreto, admita a aplicação do CCTTF. De referir que, a grande maioria dos acórdãos existentes debruçam-se sobre a matéria dos despedimentos com e sem justa causa dos treinadores, e conseqüentes indemnizações associadas a esta causa de cessação do CT. Todavia, o carácter particular da actividade do treinador de futebol põe em causa a aplicabilidade do RJCTPD. Com efeito, importa dar conta que a jurisprudência, pese embora o seu precioso contributo no dirimir das questões suscitadas pela relação laboral do treinador, tem um importante papel na formação jurídica, mas não tem força vinculativa própria.

Assim, as conclusões da jurisprudência ajudam, mas não resolvem o problema de qual o regime a aplicar ao treinador desportivo. No âmbito das especificidades do fenómeno desportivo, e da natureza da figura daquele, outras questões podem surgir, às quais o RJCTPD não conseguirá dar resposta. A criação de um regime jurídico próprio para os treinadores configura a única solução para desbloquear este imbróglho jurídico que atormenta a figura do treinador desportivo.

## **VIII - Direito Comparado**

### **A) Conceito e propósito**

O conceito de Direito Comparado traduz uma comparação de direitos<sup>204</sup>. A “comparação” é *“a actividade que compreende estabelecer sistematicamente semelhanças e diferenças, ou seja, pesquisar e relacionar semelhanças e diferenças segundo um método adequado a um objectivo”*. A comparação tende a ser actual e sincrónica, reportando-se à situação contemporânea de cada um dos sistemas jurídicos em comparação. Quanto aos “Direitos”, deve aqui ser entendido como equivalente a sistemas jurídicos, ou ordens jurídicas.

---

<sup>204</sup> Em alemão, Rechtsvergleichung.

Assim, num primeiro momento, podemos definir Direito Comparado como “*a disciplina jurídica que tem por objecto estabelecer sistematicamente semelhanças e diferenças entre ordens jurídicas*”<sup>205</sup>.

Ora, podemos definir o Direito Comparado numa perspectiva analítica, como “*a disciplina que tem por objecto estabelecer sistematicamente semelhanças e diferenças entre sistemas jurídicos considerados na sua globalidade*”<sup>206</sup>, e entre institutos jurídicos afins em ordens jurídicas diferentes<sup>207</sup>.

O direito comparado comporta diversas funções<sup>208</sup>, sendo que as funções relativas aos direitos nacionais, merece entre nós um olhar atento. Os resultados da comparação jurídica são, em muitos casos, colocados ao serviço do direito nacional, tendo em vista “*um melhor conhecimento do sistema jurídico e os seus institutos, uma interpretação de normas jurídicas, maxime quando tenham sido inspiradas em estudos comparativos, na aplicação de regras de direito, com especial foque para as d e Direito Internacional Privado, e para aquelas cuja aplicação dependa de reciprocidade ou que dêem prevalência ao direito mais favorável, a integração de lacunas quando a liberdade do julgador possa apoiar-se em tendências verificadas noutros direitos (Art. 1º, nº 2 e art.º 10º, nº 3 do CC) e, ainda, como instrumento de política legislativa*”<sup>209</sup>

Um olhar sobre as funções relativas à uniformização e harmonização de direitos, no qual, se atendermos ao Direito Uniforme, concluímos pela existência de normas jurídicas equivalentes em ordens jurídicas diversas, por efeito de um acto de direito internacional. “*O direito uniforme pressupõe estudos de direito comparado*”<sup>210</sup>, relativos ao instituto cuja unificação se pretende, no qual os objectivos próximos da uniformização são prosseguidos pela harmonização de direitos”.

Em sede de direito comparado, o método gravita em torno da comparabilidade, da selecção dos elementos relevantes para a comparação, ou da selecção das ordens jurídicas a comparar.

---

<sup>205</sup> Carlos Ferreira de Almeida, *Introdução ao Direito Comparado*, 2ª ed., Almedina, 1998.

<sup>206</sup> Macrocomparação – realiza-se pela comparação entre sistemas jurídicos considerados na sua globalidade.

<sup>207</sup> Microcomparação – consiste na comparação entre institutos jurídicos (conjunto de normas, princípios e organizações de natureza jurídica que, numa dada ordem jurídica, possam ser tomados unitariamente sob certa perspectiva ou critério) de afins em ordens jurídicas diferentes.

<sup>208</sup> Funções “utópicas” e funções “realistas”, por exemplo.

<sup>209</sup> *In* Direito Comparado – “Lições do Professor Castro Mendes”, Lisboa.

<sup>210</sup> Microcomparação.

Numa síntese comparativa, urge “*apurar semelhanças e diferenças entre elementos relevantes para a comparação propriamente dita. De seguida, será possível o ensaio de explicação das semelhanças e diferenças encontradas, bem como a exposição do conjunto de dados apurados e respectivas conclusões*”.

No que tange à selecção das ordens jurídicas a comparar, quando o objectivo versa, de modo global, na argumentação para a interpretação, sistematização ou integração de regras de direito nacional, teremos que ter em conta sistemas jurídicos afins, concretamente aqueles que maior influência tenha exercido na construção do instituto jurídico<sup>211</sup> em discussão, contudo, pode ser conveniente envolver também ordens jurídicas mais distantes.

## **B) Qualificação e enquadramento**

No entendimento de alguns juristas, o direito comparado é apenas um método, porque não tem objecto próprio definido. Na verdade, não concordamos, na medida em que o direito comparado, para além de usar um método específico<sup>212</sup>, tem também um objecto próprio que é constituído por uma pluralidade de ordens jurídicas.

O direito comparado é uma ciência autónoma, cujo objecto exclusivo é a comparação entre ordens jurídicas<sup>213</sup>.

A classificação dos sistemas jurídicos em famílias de direitos<sup>214</sup> sempre interessou à generalidade dos comparatistas, pois além de satisfazer os objectivos do direito comparado como ciência pura, permite reduzir o número de ordens jurídicas que são elencadas em cada tarefa comparativa.

O critério de classificação deve ser complexo, de modo a integrar os elementos da “*grelha comparativa*” adequada à comparação das ordens jurídicas. Assim, viremos o nosso foco para família romano-germânica<sup>215</sup>. Nesta sede, tem lugar os Estados Latinos do Ocidente (Espanha, Portugal, França e Itália), e, ainda, o Brasil. Serão precisamente estes os sistemas jurídicos nos quais incidirá o nosso estudo em Direito Comparado. A escolha recaiu sobre o Brasil, por ser

---

<sup>211</sup> Como já vimos, consiste num conjunto de normas, princípios, instituições e organizações de natureza jurídica que, numa dada ordem jurídica, possam ser tomados unitariamente sob certo critério, ou perspectiva.

<sup>212</sup> Método Comparativo.

<sup>213</sup> Macrocomparação.

<sup>214</sup> As semelhanças devem ser mais relevantes do que as diferenças verificadas.

<sup>215</sup> Zweigert subdividiu esta “família” em três círculos: romanístico, germanístico e nórdico.

um país da América do Sul, no qual a problemática a que nos propusemos escalar tem bastante relevância.

Optámos pelo Direito Comparado Europeu por ser o espaço onde Portugal está inserido, sendo a realidade social, cultural e jurídica dos países *supra* referidos a que mais se assemelha ao nosso país.

Do elenco dos regimes jurídicos dos países europeus considerados, merece destaque a legislação de Espanha, por ser aquela que, no nosso entender, melhor se adequa e assemelha à realidade portuguesa.

### **C) Brasil**

A doutrina brasileira compreende o Direito do Desporto como um conjunto de normas e princípios que estão inseridos na Lei Geral do Desporto<sup>216</sup>, com as alterações das Leis nº 9.981/2000 e 10.672/2003.

A Constituição Federal de 1988 instituiu uma nova fase para o Direito Desportivo brasileiro, no qual o desporto passou para a esfera da iniciativa privada, em detrimento do Estado, criando-se assim uma nova fase no Direito Desportivo brasileiro<sup>217</sup>.

A Lei nº 9.615, de 24 de Março de 1998<sup>218</sup> revogou as disposições da Lei Zico<sup>219</sup>, conservando, ainda assim, cerca de 80% de seu texto. A referida Lei apresentou alterações importantes, como a obrigatoriedade dos clubes tornarem-se “clubes-empresas”, o enquadramento dos adeptos enquanto consumidores, nos termos do Código de Defesa do Consumidor<sup>220</sup>, e a possibilidade de criação de Ligas pelas entidades desportivas sem a intervenção das entidades administrativas<sup>221</sup>.

A Lei Pelé foi alterada pela Lei nº 9.981, de 14 de Julho de 2000, que trouxe de volta o STJD<sup>222</sup> à organização da Justiça Desportiva brasileira<sup>223</sup> e, ainda, pela Lei nº 10.672, de 2003.

---

<sup>216</sup> Nº 9.615/1998.

<sup>217</sup> KRIEGER, Marcilio. Lei Pelé e legislação desportiva anotadas. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

<sup>218</sup> A denominada Lei Pelé.

<sup>219</sup> Lei 8.672/93.

<sup>220</sup> Art. 43, nº 3 do Código de Defesa do Consumidor.

<sup>221</sup> Cfr. Art. 20º.

<sup>222</sup> Superior Tribunal de Justiça Desportiva.

<sup>223</sup> Atribuiu à União, aos Estados e ao Distrito Federal o poder de legislar sobre o desporto e ainda possibilitou aos Municípios editar leis desportivas, desde que não colidissem com os normativos constantes da Lei Pelé.

A organização desportiva no Brasil é fundada na liberdade de associação, integra o património cultural e é considerada de elevado interesse social<sup>224</sup>.

Verifica-se que os Estados e o Distrito Federal podem constituir os seus próprios sistemas de desporto, tendo em conta as normas estabelecidas na Lei Pelé.

É da incumbência do Instituto Nacional do Desenvolvimento do Desporto promover, desenvolver a prática desportiva e exercer outras competências específicas atribuídas por lei.

A Competição profissional pressupõe que a actividade esteja direccionada para a obtenção de lucro, de receita, e é disputada por atletas profissionais, cuja remuneração decorre, necessariamente, de um contrato de trabalho desportivo<sup>225</sup>.

Os atletas e as entidades de prática desportiva são livres para organizar a actividade profissional em qualquer uma de suas modalidades, de acordo com os ditames da Lei Pelé.

Por seu turno, o desporto não profissional caracteriza-se pela liberdade de prática de exercício, bem como pela inexistência de um contrato de trabalho<sup>226</sup>.

A Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé), com as alterações introduzidas pelas Lei nº 9.981, de 14 de Julho de 2000, e pela Lei nº 10.672, de 2003, regula as regras gerais sobre o desporto.

A Lei nº 6.354, de 2 de Setembro de 1976<sup>227</sup> é a norma que, até aos dias de hoje<sup>228</sup>, preceitua as relações de trabalho do atleta profissional de futebol.

No que tange aos treinadores de futebol, as suas relações jurídicas são disciplinadas pela Lei nº 8.650, de 22 de Abril de 1993<sup>229</sup>, estando sujeitos à contratação a termo certo, até ao limite máximo de dois anos.

A regulamentação da profissão de treinador de futebol no Brasil vem sendo debatida há largos anos. No centro deste debate estão, de um lado, as entidades que representam os profissionais de Educação Física, em especial o CONFEF<sup>230</sup> e os CREF's<sup>231</sup>, e do outro as instituições sindicais representativas dos treinadores que não são certificadas pelas Escolas de Educação Física. Estes por norma, são liderados por antigos atletas que exercem a função de treinadores em clubes, ou em outras instituições futebolísticas.

---

<sup>224</sup> (Art. 4º par. 2º da Lei nº 9.615/98).

<sup>225</sup> (Art. 26 da Lei nº 9.615/98).

<sup>226</sup> LYRA FILHO, João. Introdução ao Direito Desportivo. Rio de Janeiro: Pongetti, 1952.

<sup>227</sup> Anexo III.

<sup>228</sup> Com as alterações introduzidas pelas Leis Zico e Pelé – esta, com as modificações impostas pelas Leis nº 9.981, de 14/7/2000, e a Lei nº 10.672, de 15/5/2003.

<sup>229</sup> Anexo IV.

<sup>230</sup> Conselho Federal de Educação Física.

<sup>231</sup> Conselhos Regionais de Educação Física.

Parece ter maior vantagem as instituições mais organizadas e estruturadas que representam os profissionais formados em Educação Física.

A partir do Decreto-Lei 3.199 de 1941, reconheceu-se a presença de um profissional qualificado para trabalhar como treinador – indivíduo formado pela Escola de Educação Física e Desporto da Universidade do Rio de Janeiro. Trinta e cinco anos mais tarde, a Lei 6.354 de 1.976 estatuiu no seu artigo 27º que *"Todo ex-atleta profissional de futebol que tenha exercido a profissão durante 3 (três) anos consecutivos ou 5 (cinco) anos alternados, será considerado, para efeito de trabalho, monitor de futebol"*.

Entretanto, a Lei 8.650 de 1993 regulamentou sobre o treinador profissional de futebol estabelecendo as mesmas legislações do trabalho e da previdência social.

Nos termos e para os efeitos do art.º 3º da referida Lei 8.650 de 1993, *"O exercício da profissão de Treinador Profissional de Futebol ficará assegurado preferencialmente:*

*I - aos portadores de diploma expedido por Escolas de Educação Física ou entidades análogas, reconhecidas na forma da lei;*

*II - aos profissionais que, até a data do início da vigência desta Lei, tenham, comprovadamente, exercido cargos ou funções de treinador de futebol por prazo não inferior a seis meses, como empregado ou autónomo, em clubes ou associações filiadas às Ligas ou Federações, em todo o território nacional"*.

Actualmente, a Lei Nº 9.696, de 1 de Setembro de 1.998, que estatui a profissão de Educação Física, alude no seu Art. 3º:

*"Compete ao Profissional de Educação Física coordenar, planejar, programar, supervisionar, dinamizar, dirigir, organizar, avaliar e executar trabalhos, programas, planos e projectos, bem como prestar serviços de auditoria, consultoria e assessoria, realizar treinamentos especializados, participar de equipas multidisciplinares e interdisciplinares e elaborar informes técnicos, científicos e pedagógicos, todos nas áreas de actividades físicas e do desporto"*.

Tem-se verificado um esforço no sentido de harmonizar o dispositivo regulamentar. A própria CBF<sup>232</sup>, entidade que rege o futebol no Brasil, promove um projecto educacional que pretende, com o auxílio de FIFA e UEFA, organizar um curso oficial que permita o exercício da profissão do treinador de futebol. Mas a situação ainda permanece indefinida.

Por enquanto, o que vale mesmo é a qualificação - ou seja, a competência de determinado profissional para desempenhar a função de treinador de futebol.

---

<sup>232</sup> Confederação brasileira de futebol.

Para tal, basta haver o aval da direcção de um clube, com ou sem chancela do CREF<sup>233</sup>, ou de qualquer outra certificação.

Em 2009, por decisão da Juíza Dra. Sílvia Melo da Matta<sup>234</sup>, foi concedida a antecipação dos efeitos da tutela antecipada que garante aos técnicos ou treinadores de futebol o livre exercício da profissão.

Declara a *supra* referida juíza que a Lei 8.650/93, a qual dispõe especificamente sobre as relações de trabalho do treinador profissional de futebol, foi desrespeitada pelo CREF/SP<sup>235</sup>, pois está previsto em seu artigo 3º que “*a profissão de treinador profissional de futebol será exercida preferencialmente por portadores de diploma expedido por escolas de Educação Física, e não obrigatoriamente, como quer o CREF/SP*”. Há ainda o argumento de que a Lei 8.650/93 é específica da categoria, não cabendo qualquer tentativa de enquadramento numa outra legislação ou qualquer outra norma.

Além disso, o Conselho Federal de Educação Física - CONFEF e o CREF/SP - são órgãos de representação, de disciplina, de defesa e fiscalização exclusivamente dos profissionais de Educação Física.

O técnico ou treinador de futebol não precisa de estar inscrito no Conselho Federal de Educação Física, nem nos Conselhos Regionais de Educação Física. Os clubes de futebol têm nos seus quadros profissionais médicos, fisioterapeutas, fisiologistas, nutricionistas e preparadores físicos. Estes fazem parte da comissão técnica de uma equipa, mas cada um está sujeito à inscrição nos conselhos que representam suas respectivas categorias profissionais.

Não obstante tudo o que foi *supra* narrado, o certo é que - até o momento, não existe no Brasil nenhum curso oficial que "autorize" alguém a ser treinador ou técnico de futebol. A eventual regulamentação que autorizaria o exercício legal da profissão simplesmente não existe. Como tal, deparamo-nos com uma realidade no qual os clubes e instituições futebolísticas contratam os seus profissionais baseados em recomendações, indicações, experiência acumulada ou, então, em competências específicas, e não preferencialmente a partir de sua certificação em Educação Física.

A CBF por intermédio do Programa de Qualificação de Treinadores, visa estabelecer um sistema de controlo de qualidade na formação de treinadores de futebol no Brasil, contribuindo para o aperfeiçoamento permanente destes profissionais. O objectivo desta medida visa

---

<sup>233</sup> Conselho Regional de Educação Física.

<sup>234</sup> Juíza Federal Substituta, da 8ª Vara Cível da Justiça Federal de São Paulo.

<sup>235</sup> Conselho Regional de Educação Física de São Paulo.

harmonizar um sistema de licenças que qualifiquem os treinadores em todos os níveis de desenvolvimento do futebol, desde as escolas de futebol até o futebol profissional de alto nível.

Com efeito, as relações de trabalho do treinador profissional de futebol brasileiro são regidas pela Lei nº 8.650, de 22 de Abril de 1993. E esta “*Lei do treinador de futebol*” caracteriza-se pela pouca densidade normativa, contudo, os aspectos essenciais da relação jus laboral desta figura estão presentes. São os clubes que têm o ônus de contratar o Treinador com a finalidade de treinar atletas de futebol profissional, conforme o disposto no art. 2º da Lei nº 8.650, de 22 de Abril de 1993.

Só pode exercer a profissão de treinador profissional de futebol quem for portador de diploma, emanado por Escolas de Educação Física, ou entidades análogas, ou ainda, por profissionais que comprovadamente tenham exercido funções de treinador, por um período mínimo de 6 meses.

Ao treinador de futebol profissional, aplicam-se as legislações do trabalho e da previdência social, com a ressalva das incompatibilidades com as disposições desta lei, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 7º da mencionada lei.

Nos termos do art.º 13º da CLT<sup>236</sup> “*A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em carácter temporário, e para o exercício por conta própria de actividade profissional remunerada. A Carteira de Trabalho e Previdência Social será emitida pelas Delegacias Regionais do Trabalho ou, mediante acordo, pelos órgãos federais, estaduais e municipais da administração directa ou indirecta*”.

Segundo o art.º 29º da CLT, “*A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adopção de sistema manual, mecânico ou electrónico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho*”. Esta disposição tem de ser conjugada com o disposto no artº 6<sup>237</sup> da Lei nº 8.650, de 22 de Abril de 1992.

---

<sup>236</sup>Decreto-lei nº 5.452, de 1 de Maio de 1943.

<sup>237</sup> Dispõe a norma que “*Na anotação do contrato de trabalho na Carteira Profissional deverá, obrigatoriamente, constar:*

*I - o prazo de vigência, em nenhuma hipótese, poderá ser superior a dois anos;*

*II - o salário, as gratificações, os prémios, as bonificações, o valor das luvas, caso ajustadas, bem como a forma, tempo e lugar de pagamento.*

Dispõe o Art. 444º da CLT que as “*relações contratuais de trabalho podem ser objecto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de protecção ao trabalho, aos contratos colectivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competente*”.

Com base no que foi adiantado *supra*, conclui-se que o treinador profissional de futebol é um empregado como outro qualquer, sendo que sua actividade possui algumas particularidades que devem ser analisadas detalhadamente.

Os treinadores de futebol têm direito às anotações na CTPS (carteira de trabalho), e respectivo registo na Federação de Futebol. Relativamente ao contrato de trabalho desportivo celebrado com o clube carece de forma escrita, está sujeito a termo certo não superior a 2 anos, não havendo, porém, prazo mínimo, sendo certo que tal não impede que se celebre um novo contrato, após o termo final do primeiro, ou que se renove, desde que seja compatível com a CLT, em virtude do *princípio da continuidade da relação no emprego*.

Em caso de demissão do treinador, verificando-se uma situação em que o contrato é rescindido antes fim do prazo estipulado, o treinador receberá uma indemnização, as chamadas “*verbas rescisórias*”, nos termos do disposto no art. 479 da CLT.

A legislação desportiva brasileira evoluiu muito nos últimos anos, sobretudo em matéria de Direito dos Trabalhadores. Tanto a doutrina, como a jurisprudência têm um longo caminho pela frente na harmonização desta matéria. Recentemente, os treinadores profissionais de futebol conseguiram que fosse elaborado um projecto de lei -Projecto de Lei 7560/2014<sup>238</sup> que visa, não só protegê-lo, como também ampliar os seus direitos.

Caso seja aprovado, o projecto prevê a obrigatoriedade do registo do contrato de trabalho na CBF; um período mínimo de vigência de seis meses; formas de indemnização; formação de uma escola de treinadores; regulamentação de férias, seguro de vida e o direito à rescisão unilateral do contrato de trabalho, no caso de incumprimento salarial superior a três meses.

## **D) Direito Europeu comparado**

### **i) Itália**

---

*Parágrafo único. O contrato de trabalho será registado, no prazo improrrogável de dez dias, no Conselho Regional de Desportos e na Federação ou Liga à qual o clube ou associação for filiado”.*

<sup>238</sup> Apresentado pelo deputado Federal José Rocha.

Em Itália, a questão relativa ao contrato de trabalho do treinador de futebol parece gerar mais consenso, dispondo, inclusive de legislação própria.

No que tange ao contrato de trabalho de treinador de futebol, é possível encontrarmos no ordenamento jurídico transalpino legislação que versa sobre esta figura, nomeadamente a Lei nº 91, de 23 de Março de 1981, que dispõe sobre clubes e desportistas profissionais, ou ainda o acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Federação Italiana de Futebol<sup>239</sup> e a Associação Italiana de Treinadores de Futebol<sup>240241</sup>, sem descurar o Regulamento do Sector Técnico<sup>242</sup>.

Atento o disposto na Lei nº 91, de 23 de Março de 1981<sup>243</sup>, verificamos que o treinador de futebol é considerado atleta desportivo profissional, nos termos do art. 2º do aludido diploma: *“Ai fini dell'applicazione della presente legge, sono sportivi professionisti gli atleti, gli allenatori, i direttori tecnico-sportivi ed i preparatori atletici, che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso con carattere di continuità nell'ambito delle discipline regolamentate dal CONI e che conseguono la qualificazione dalle federazioni sportive nazionali, secondo le norme emanate dalle federazioni stesse, con l'osservanza delle direttive stabilite dal CONI per la distinzione dell'attività dilettantistica da quella professionistica.”*

O contrato de trabalho do treinador de futebol é um contrato a termo certo, que carece de forma escrita, que à luz do artº 2 do Acordo Colectivo *supra*aludido expõe: *“Contratto individuale tra Società e Allenatori deve, a pena di nullità, essere redatto Sull'apposito modulo conforme al contratto tipo allegato al presente Accordo. Il Contratto deve essere sottoscritto, parimenti a pena di nullità, da un rappresentante della Società munito dei necessari poteri e dall'Allenatore. Il Contratto deve essere redatto in tre esemplari, di cui uno è di competenza della Società, uno dell'Allenatore, e uno è destinato al deposito presso la Lega”*<sup>244245</sup>.

---

<sup>239</sup> F.I.G.C.

<sup>240</sup> A.I.A.C.

<sup>241</sup> Vd. anexo V.

<sup>242</sup> [Http://www.figc.it/Assets/contentresources\\_2/ContenutoGenerico/29.\\$split/C\\_2\\_ContenutoGenerico\\_3825\\_Sezioni\\_1stSezioni\\_numSezione\\_1\\_1stCapitoli\\_numCapitolo\\_0\\_upfFileUpload\\_it.pdf](http://www.figc.it/Assets/contentresources_2/ContenutoGenerico/29.$split/C_2_ContenutoGenerico_3825_Sezioni_1stSezioni_numSezione_1_1stCapitoli_numCapitolo_0_upfFileUpload_it.pdf).

<sup>243</sup> “La legge 23 marzo 1981, n. 91”.

<sup>244</sup> Articolo. 4º della Legge 23 marzo 1981, n. 91 *“Il rapporto di prestazione sportiva a titolo oneroso si costituisce mediante assunzione diretta e con la stipulazione di un contratto in forma scritta, a pena di nullità, tra lo sportivo e la società destinataria delle prestazioni sportive, secondo il contratto tipo predisposto, conformemente all'accordo stipulato, ogni tre anni dalla federazione sportiva nazionale e dai rappresentanti delle categorie interessate”*.

<sup>245</sup> Articolo. 4º della Legge 23 marzo 1981, n. 91 *“A contratto di cui all'articolo precedente può contenere l'apposizione di un termine risolutivo, non superiore a cinque anni dalla data di inizio del rapporto. È ammessa la successione di contratto a termine fra gli stessi soggetti”*.

Por último, uma pequena nota para a lei nº 91 de 23 de Março 1981<sup>246</sup>, que foi alterada pela Lei nº 586 de 18 de Novembro de 1996, apenas em algumas matérias.

## ii) Espanha

Em Espanha, a doutrina e jurisprudência não são pacíficas em torno da natureza jurídico-laboral dos treinadores desportivos, e do regime aplicável aos treinadores munidos de contrato de trabalho desportivo<sup>247</sup>.

Em sede de Direito do Trabalho, treinadores e técnicos desportivos que façam da sua actividade o seu modo de vida, são classificados de um modo muito diferente das restantes profissões do mundo desportivo<sup>248249</sup>.

Ora, a doutrina espanhola não é unânime no que tange a esta figura. Uma corrente qualifica os treinadores e técnicos como desportistas profissionais, nos termos do disposto no art.º 8º, p. 1º da Lei 13/1980, de 31 de Março<sup>250</sup> - “*Lei Geral da cultura Física e do Desporto*”, que estatui o seguinte: “*las relaciones laborales de los deportistas y de los técnicos y entrenadores serán reguladas de conformidad con la legislación vigente*”<sup>251</sup>.

Esta redacção deve ser interpretada no sentido de prevenir que as relações laborais dos desportistas e treinadores, e sua inclusão no âmbito da segurança social, sejam reguladas de um modo singular - vontade do legislador em excluí-los do regime laboral geral.

A doutrina argumenta que os treinadores e técnicos colaboram na prática desportiva, sendo que o trabalho que desenvolvem apresenta bastantes paridades com os desportistas profissionais, em matérias como a duração temporal do contrato, estarem integrados num

---

<sup>246</sup> Publicata nella Gazz. Uff. 27 marzo 1981, n. 86.

<sup>247</sup>Vd. Anexo VI.

<sup>248</sup> Neste sentido, Irurzun Ugalde, Koldo, “La prestación laboral del entrenador”, Revista Española de Derecho Deportivo, nº 4, julio-diciembre 1994.

<sup>249</sup> Por exemplo, no caso dos árbitros, a jurisprudência espanhola vem declarando a inexistência da relação laboral, já que se regem pelos seus próprios estatutos e não pela legislação laboral – “*Sentencia del Tribunal Superior de Csatilla-La Mancha d 16 de Abril de 1997*”. Por seu lado, Cardenal Carro considera que a regulação laboral apropriada para os árbitros é a dos espectáculos desportivos, “*Deporte y Derecho, Las relaciones laborales en el deporte profesional*”.

<sup>250</sup> Derrogada expressamente em virtude da segunda disposição final da Lei 10/1990, de 15 de Outubro, do Desporto.

<sup>251</sup> Gutiérrez y Yélamos, “Algunos aspectos de la relación laboral especial del entrenador”, Relaciones Laborales, nº 8, 1988.

espectáculo dirigido ao público, sistema de retribuição, entre outros. Todavia, não é neste diploma que devemos centrar as nossas atenções.

Portanto, destacamos o Real Decreto 1435/1985, que regula a relação laboral especial dos artistas. Este diploma rejeita que a figura do treinador e técnico se enquadre no elenco do “pessoal técnico e auxiliar que colabora na produção de espectáculos”, conforme o disposto no art.º 1.5 do aludido Decreto.

Por seu turno, o Real Decreto 318/1981 e o Real Decreto 1006/1985, não excluem expressamente do seu âmbito de aplicação os “*técnicos que colaboram na prática desportiva*”<sup>252</sup>.

Nos termos e para os efeitos do referido Real Decreto 1006/1985, são considerados desportistas profissionais aqueles que estabelecem uma relação regular, que se dediquem voluntariamente à prática do desporto inserido num contexto organizacional, e de direcção de um clube ou entidade desportiva, conforme o referido no art.º 1º, nº 2 do aludido diploma.

Aqueles autores que são apologistas da inclusão de treinadores, técnicos, árbitros e juizes desportivos no âmbito de aplicação do Real Decreto 1006/1985, salientam que os treinadores são tão desportistas como os jogadores, pois são responsáveis pela prestação material desportiva que exercem, não sendo possível a prática desportiva concretizada pelos jogadores sem um treinador<sup>253</sup>.

A aplicação aos treinadores e técnicos da norma específica para os desportistas profissionais foi também acolhida pela jurisprudência espanhola, com relevo para o Ac. do Tribunal Supremo de 14 de Maio de 1985<sup>254</sup> e, mais recentemente, para o acórdão do Tribunal Superior de Justiça de Madrid, de 22 de Outubro de 2010 (AS 2010, 2671)<sup>255</sup>.

---

<sup>252</sup> Sala Franco, Tomás y Roqueta Buj, Remedios, “La naturaleza de las relaciones que unen a los entrenadores y clubes desportivos”, *actualidade laboral*, nº 3, Enero 1977.

<sup>253</sup> Neste sentido, Cordero Saavedra, Luciano, *El deportista profesional. Aspectos Laborales y Fiscales*. Ed. Lex Nova, Valladolid, 2001.

<sup>254</sup> Existem mais acórdãos como Sentencia del Tribunal Superior Justiça de Cantabria, de 21/09/00, Sentencia del Tribunal de Justicia de Madrid de 09/03/01, entre outros.

<sup>255</sup> Cfr ac. TS de 22 de diciembre de 1989 (RJ 1989, 9074), 14 de febrero de 1990 (RJ 1990, 4506), 20 de septiembre de 1988 (RJ 1988, 9102), 28 de mayo de 1990 (RJ 1990, 4506), 2 de marzo de 1994 (RJ 1994, 1720), 5 de diciembre de 1997 (RJ 1997, 9306); STSJ Castilla-León e 10 de abril de 1995 (AS 1995, 1392); STSJ Cantabria de 2 de julio de 1997 (AS 1997, 2422), 21 septiembre de 2000 (AS 2000, 4064) ; SsTSJ Cataluña de 8 de Enero de 1998 (AS 1998, 50), 14 de Junio de 1999 (AS 1999, 2419)”.

Com efeito, são vários os entendimentos do Tribunal Supremo que apontam para a aplicação do Real Decreto 1006/1985<sup>256</sup> à relação laboral dos técnicos, nomeadamente: *“la relación de los deportistas profesionales y de los técnicos y entrenadores con su club es relación laboral de carácter especial, como se declara expressamente en el artículo 2.1. d) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 8.1 de la Ley General de la Cultura Física y el Deporte de 31 de marzo de 1980”*.

Num outro prisma, alguma doutrina considera que aos treinadores e técnicos deve ser excluída a aplicação do Real Decreto 1006/1985, em virtude da exigência prevista no art.º 1.2 do aludido diploma, segundo o qual são considerados desportistas profissionais aqueles que se dedicam à *“práctica del deporte”*.

Uma interpretação extensiva do conceito *“práctica”* permitiria incluir os técnicos e treinadores dentro do âmbito de aplicação do *supradito* Decreto. Optando por uma interpretação literal, resultaria numa exclusão dos mesmos<sup>257</sup>, uma vez que a expressão *“práctica del deporte”*, que se encontra estipulada no art.º 1.2 do Real Decreto 1006/1985, exclui os treinadores do conceito legal de desportista profissional. Estes trabalhadores realizam actividades conexas à prática desportiva<sup>258</sup>.

Algumas resoluções jurisprudenciais, na qual destacamos o acórdão do Tribunal Supremo de 16/07/91, ao questionar a possibilidade, ou não, do treinador estar incluído na definição de *“desportista profissional”*, prevista no art.º 1.2 do Real Decreto 1006/1985<sup>259</sup>, considerou seguinte: *“obviamente, no es la de practicar deporte sino la de adiestrar en técnicas y planteamientos a quienes lo practican”*. De forma análoga, a *Sentencia del Tribunal Superior de justicia del País Vasco de 12 de marzo de 1990* adoptou o mesmo critério, referindo que os treinadores e técnicos não se dedicam *strictu sensu* à *“práctica del deporte”*<sup>260</sup>.

Neste enquadramento, os treinadores e técnicos não podem subsumir-se no âmbito de aplicação do Real Decreto 1006/1985, pois alguns aspectos relevantes da natureza da sua actividade não se enquadram devidamente neste decreto.

---

<sup>256</sup> Por exemplo, *Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de Marzo de 1994*.

<sup>257</sup> Carceller, José Luis y Guerrero, José María, *La relación laboral especial de los deportistas profesionales*.

<sup>258</sup> Sala Franco, Tomás, *El trabajo de los deportistas profesionales, “Derecho Laboral y Deporte”*.

<sup>259</sup> Cfr ac. STSJ Castilla-León de 19 de diciembre de 1995 (AS 1995, 4564); SSTCT de 30 de abril de 1983 (RTCT 1983, 3703), 9 de enero de 1986 (RTCT 1986, 77), 16 de noviembre de 1983 (RTCT 1983, 9720)]”.

<sup>260</sup> Neste sentido, acórdão do tribunal superior de justiça da comunidade valenciana de 19/12/91 e ac. do tribunal central do trabalho, de 14/01/80.

A doutrina também aponta para a qualificação da prestação de actividade de treinadores e técnicos, como uma relação laboral de “*alta dirección*”. Logo, destacamos o Ac. do Tribunal Supremo de 16/05/75, pois entende que resulta da aplicação da excepção prevista no art.º 71º da então vigente Lei de Contratos de Trabalho, que as funções desempenhadas por um treinador numa equipa de futebol constituíam “*facultades privadas de empresário*”, isto é, o treinador assume um papel muito importante na imposição aos jogadores de disciplina, nomeia o capitão de equipa e elege o sistema tático para cada jogo.

Porém, este acórdão foi bastante criticado pela doutrina, pois nenhum dos seus fundamentos se enquadra, ou reflecte na resposta satisfatória avançada pela doutrina científica. Atento o disposto no art.º 1.2 do Real Decreto 1382/1985<sup>261</sup>, verificamos que as funções de treinador e o seu nível de dependência do clube distam, notoriamente, do preceituado no referido diploma.

Não obstante as diversas críticas, a jurisprudencial do Tribunal Supremo corroborou com esta tese. Segundo o Ac. do Tribunal Supremo de 02/12/75, e o Ac. do ST de 07/11/77, “*constituyen actuaciones transcendentales de modo substancial para el club, el que dejaba a su exclusiva iniciativa y autoridade actividades que constituyen facultades privativas del empresario*”.

No mesmo sentido, o Ac. do Tribunal Central do Trabalho, de 09/04/85 pronunciou-se sobre a relação laboral do treinador de futebol como sendo “*propia del personal de alta dirección*”. Este entendimento foi posteriormente adoptado pelo Ac. do Tribunal Superior de Justiça de Madrid, de 16/03/92.

Alguns autores entendem que os treinadores não são desportistas profissionais. Dado o carácter técnico da independência laboral daqueles, o seu contrato de trabalho deve ser regulado pelo regime laboral comum<sup>262</sup>. Neste sentido pronunciou-se o Tribunal Central de Trabalho, através do acórdão de 27/02/76, e do Ac. do TCT 07/11/77, ao afirmar que o treinador estava limitado à direcção técnica dos seus jogadores, estando sujeito à disciplina do clube, excluindo assim a aplicação do regime da “*alta dirección*”.

Quanto ao treinador desportivo, é possível encontrar mais legislação sobre esta figura, nomeadamente o Real Decreto 320/2000, de 3 de Março, que estabelece os “*Títulos de técnico*”

---

<sup>261</sup> Regula la relación laboral especial del personal de alta dirección.

<sup>262</sup> Lopera Castillejo, Maria José, “La relación que une al entrenador de fútbol con la federación Nacional: calificación y efectos jurídicos”, Revista Española de Derecho Deportivo, nº 1, 1993.

*desportivo e técnico desportivo superior*”, ou, ainda, o Regulamento Geral da Real Federação Espanhola de Futebol, que dispõe de um capítulo (XIV) relativo à organização de treinadores<sup>263</sup>.

Em suma, e tendo em conta as considerações *supra* narradas, concluímos que na prática, não podemos determinar uma classificação unívoca para as relações laborais dos treinadores e técnicos. É necessário analisar, individual e detalhadamente cada vínculo laboral e, havendo dúvidas acerca da natureza jurídica das funções do treinador, e na impossibilidade de aplicação do Real Decreto 1006/1985, é de acolher o regime laboral comum e, muito excepcionalmente<sup>264</sup>, o regime que consta no Real Decreto 1382/1985<sup>265</sup>, que estatui acerca da relação laboral especial de alta direcção.

Apesar de concluirmos pela aplicação do regime laboral comum ao contrato de trabalho do treinador desportivo, à semelhança de Portugal, também em Espanha urge a necessidade de criação de um regime legal próprio que regule esta figura.

### **iii) França**

Tendo como foco o ordenamento jurídico francês, em matéria legislativa desportiva assinalamos o Código do Desporto - Lei n.º 84-610 de 16 de Julho de 1984, que versa sobre a “*Organização e Promoção do Desporto e da Actividade Física*”.

O artigo D.1242-1 do Código do trabalho<sup>266</sup> francês faz referência ao facto do desporto profissional constar do elenco das actividades cujo contrato de trabalho é celebrado a termo.

Damos conta para a existência de uma Convenção Colectiva Nacional do Desporto, de 25 de Novembro de 2006, que guarda um Capítulo (12) relativo ao Desporto Profissional, por último, nota ainda para a Lei do atleta profissional.

Os dispositivos normativos relacionados com o treinador profissional qualificado<sup>267</sup>, bem como as relações laborais deste obedecem aos requisitos que constam no disposto do artigo L 212-1 do Código Desportivo, sujeitando a sua actividade a este diploma.

---

<sup>263</sup> Arts. 226 a 261.

<sup>264</sup> A este respeito, pronunciou-se o Tribunal Superior de Justiça de Madrid por intermédio do ac. de 14/10/92, e o Tribunal Superior de Justiça de Castilla-La Mancha, no acórdão de 15/07/95.

<sup>265</sup> CARDENAL CARRO, M.: «El entrenador de un equipo de fútbol, es alto cargo? (Al hilo del caso Cruyff)», Relaciones Laborales, núm. 21, noviembre 1998.

<sup>266</sup> Alterado pelo Decreto n.º 2009-1443, de 24 de Novembro de 2009.

<sup>267</sup> Vd. anexo VII.

#### iv) Alemanha

A Constituição alemã foi adoptada em 23 de Maio de 1949, e é conhecida como a Lei Básica. Na sua alteração pelo Tratado de Unificação, de 31 de Agosto de 1990 e do Estatuto Federal, de 23 de Setembro de 1990, a Lei Fundamental tornou-se na Constituição do Ocidente unificado e Alemanha Oriental (antiga República Federal da Alemanha e a República Democrática Alemã).

Na prática, o direito civil e outras leis do Trabalho são inteiramente regidos pela Lei Federal.

As principais fontes de direito do trabalho alemãs são: a Legislação Federal, os Acordos Colectivos de Trabalho e a jurisprudência.

Não existe um Código do Trabalho consolidado, pelo que apenas encontramos legislação laboral avulsa, que é complementada por portarias de extensão do Governo.

O Código Civil Alemão<sup>268</sup>, adoptado em 18 de Agosto de 1896, e alterado pela última vez em 2 de Novembro de 2000 estatui normas que versa sobre a relação laboral.

Existe, também, a Lei Constitucional do Trabalho<sup>269</sup>, que foi alterada pela última vez em 19/12/98 e preceitua sobre a relação laboral entre empregadores e trabalhadores.

Destacamos, ainda, a Lei sobre os Acordos Colectivos, aprovada em 25 de Agosto de 1969 e alterada, pela última vez, em 29 de Outubro de 1974.

Por fim, regra geral, o contrato de trabalho é celebrado por um período indeterminado<sup>270</sup>. Porém, é possível a celebração de um contrato a termo certo, o que geralmente acontece com o contrato de trabalho dos Treinador de Futebol.

Com efeito, a doutrina defende que o *Das Gesetz an den sportlichen arbeitsvertrag fur Fußball-Trainer anwendbar ist*<sup>271</sup> é regulado pela contratação colectiva, e não tanto pela lei laboral comum<sup>272</sup>.

---

<sup>268</sup>Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

<sup>269</sup> Aprovada em 23 de Dezembro de 1988.

<sup>270</sup>Vd. art.º 620º, par. 2 do BGB.

<sup>271</sup> Contrato de trabalho desportivo do treinador de futebol.

<sup>272</sup> Convém recordar que, não existe um Código do Trabalho na Alemanha, apenas legislação federal avulsa e acordos colectivos.

O contrato de trabalho desportivo do treinador de futebol é celebrado a termo certo, e carece de forma escrita<sup>273</sup>. Em matéria de registo, e de admissão profissional, aplica-se a regulamentação federativa, ao invés da contratação colectiva.

## **IX – Conclusão**

Neste ensaio analisaram-se as vicissitudes que pautam o contrato de trabalho desportivo do treinador de futebol.

Entendemos escarpelizar os vários quesitos inerentes à relação laboral do treinador de futebol, bem como as soluções existentes que fazem face à ausência de um regime jurídico próprio desta figura.

A jurisprudência tem assumido um papel central no dirimir das questões suscitadas pela ausência de um regime legal específico do treinador, na medida em que não é consensual o regime a aplicar às relações laborais do treinador desportivo. Para certas matérias recorre-se ao regime laboral comum - CT 2009, outras apontam para a aplicação do CCTTF e, por último, considerando-se que existe uma lacuna na lei, aplica-se por analogia o disposto na Lei n.º 28/98, de 26 de Junho.

Assim, procedemos a uma análise das “*especificidades*” do fenómeno desportivo, decomposemos a figura do Treinador e, ainda, indagamos sobre o Regime Legal aplicável ao treinador. Estudámos alguns acórdãos dos Tribunais Superiores, que avançam como solução a aplicação analógica do regime do praticante desportivo. Em sede de Direito Comparado concluímos que a problemática da inexistência de um regime legal próprio para o treinador, não é exclusivo do nosso ordenamento jurídico.

Em conformidade com a matéria vertida neste ensaio, as principais observações que indigito são as seguintes:

Em primeiro lugar, tendo em conta o carácter especial da relação laboral do treinador, não se entende a inexistência de regime jurídico próprio, que regule este vínculo laboral.

Em sede de regulação jurídica, apenas as especificidades atinentes ao praticante desportivo é que mereceram consagração legislativa, por via da Lei n.º 28/98, de 26 de Junho.

O treinador desportivo, atendendo à natureza singular da sua actividade, não pode ser visto como um trabalhador comum, pelo que não deve subjugar-se ao regime laboral comum.

---

<sup>273</sup>Vd. Anexo VIII.

A responsabilidade pela falta de regulamentação legal para o contrato de trabalho dos treinadores profissionais de futebol, deve ser imputar ao legislador.

Por último, o CCTTF não raras as vezes é mobilizado para responder a algumas questões, não pode servir de pretexto para se considerar desnecessária a publicação de legislação específica sobre o treinador de futebol.

Concluimos, com a firme convicção de que, tanto do ponto de vista material e social, como da própria natureza da sua actividade, a figura do treinador desportivo reclama urgentemente por uma intervenção legislativa, de modo a clarificar a sua situação laboral.

O legislador tem de convencer-se que urge a criação de um regime jurídico próprio, ajustado às especificidades da relação laboral que lhe é inerente, desviando o treinador definitivamente da “*zona cinzenta*” do Direito em que se encontra.

## **X - Bibliografia**

### **A) Monografias e Manuais**

- ALMEIDA, Carlos Ferreira de, *Introdução ao Direito Comparado*, 2ª Ed., Almedina, 1998
- BAPTISTA, Albino Mendes, *Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*, Coimbra Editora, 2006
- CARCELLER, José Luis y GUERRERO, José Maria, *La relación laboral especial de los deportistas profesionales*
- CARDENAL CARRO, M.: *Deporte y Derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional*, Universidad de Murcia, Murcia, 1996
- CARDENAL CARRO, M.: *El entrenador de un equipo de fútbol, es alto cargo? (Al hilo del caso Cruyff)»*, Relaciones Laborales, núm. 21, noviembre 1998
- CARVALHO, A. Nunes de, *O pluralismo do Direito do Trabalho*, Memórias do III Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, 2000
- CORDERO SAAVEDRA, Luciano, *El deportista profesional, Aspectos Laborales y Fiscales*. Ed. Lex Nova, Valladolid, 2001
- CORREIA, Lúcio, *Limitações à Liberdade Contratual do Praticante Desportivo*, Livraria Petrony, Lisboa, 2008
- DE VAL TENA, A. Monereo Pérez, J.L.: *Régimen jurídico del personal de alta dirección*, Editorial Comares, Granada, 2010
- “Direito Laboral desportivo - Estudos de Albino Mendes Baptista”, Editor Quid Juris, 2008
- DUARTE, Maria Luísa, *Introdução ao Estudo do Direito – Sumários Desenvolvidos*, AAFDL, 2003
- FRATTAROLO, *Il rapporto di lavoro sportivo*, Giuffrè, Milano, 2004
- GIUGNI, G., *La qualificazione di un atleta professionista*, 1986
- GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, 2007

- GOULÃO, Pedro Pardal, Contratação de Treinadores de Futebol, a Natureza Efémera como Legitimação da Ditadura do Termo, *Desporto & Direito* n.º 12
- GUTIÉRREZ y Yélamos, Algunos aspectos de la relación laboral especial del entrenador, *Relaciones Laborales*, n.º 8, 1988
- HENRIQUES, Pedro Miguel, “Treinadores: Profissionais sem Lei”, *Estudos de Direito Desportivo em Homenagem a Albino Mendes Baptista*, Universidade Lusíada, 2010
- KRIEGER, Marcilio, *Lei Pelé e legislação desportiva anotadas*, Rio de Janeiro: Forense, 1999
- LEAL AMADO, João, *Contrato de Trabalho Desportivo – Anotado*, Coimbra Editora, 1995
- LEAL AMADO, João, *Vinculação versus Liberdade (O processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo)*, Coimbra Editora, Coimbra, 2002
- LOBO XAVIER, Bernardo, *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa, Verbo, 2011
- LYRA FILHO, João. *Introdução ao Direito Desportivo*, Rio de Janeiro: Pongetti, 1952
- MARTINS, João Zenha, “O novo Código do Trabalho e os contratos de trabalho com regime especial: pistas para o enquadramento do contrato de trabalho desportivo”, *Revista do Ministério Público*, n.º 95, 2003
- MARQUES, J. Dias, *Introdução ao Estudo do Direito*, Lisboa
- MEIRIM, José Manuel, *Lei de Bases do Desporto - Anotada*, Coimbra Editora, 2005
- MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles, *Direito do Trabalho*, 2.ª edição, Almedina, 2010
- MESQUITA, José Andrade, *Direito do Trabalho*, 2ª Edição, AAFDL, 2004
- MONTEIRO FERNANDES, António, *Direito do Trabalho*, 15.ª edição, Almedina, 2010
- MONTEIRO FERNANDES, António, *Direito do Trabalho – “Introdução. Relações individuais de trabalho”*, 8ª ed. Almedina, 1993
- PALMA RAMALHO, Maria Rosário, *Direito do Trabalho, parte II – Situações Laborais Individuais*, 1.ª edição, Almedina 2006
- ROMANO MARTINEZ, Pedro, *Direito do Trabalho*, 1.ª edição, Almedina, 2002

- SALA FRANCO, T: El trabajo de los deportistas profesionales, Editorial Mezquita, Madrid, 1993
- SÁNCHEZ, Rubio Francisco, *El Contrato de Trabajo de los Deportistas Profesionales*, 2000
- SPADAFORA, *Diritto del Lavoro Sportivo*, Giappichelli, Turim, 2004
- VASCONCELOS, Pedro Pais, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4ª ed., Almedina, 2007

## **B) Artigos**

- “A caducidade do contrato de trabalho desportivo: anotação ao Acórdão do STJ, de 20/09/2006”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 73, 2006
- *Código do Trabalho – Anotado*, 8ª Edição, Almedina, 2009
- *Código do Trabalho Anotado*, 2ª Edição Actualizada, Coimbra Editora, 2012
- “Direito e Desporto nº 8”, *Revista jurídica do Desporto – O Direito Desportivo Brasileiro*, 2006
- “Direito e Desporto nº 11”, *Revista jurídica do Desporto*, Coimbra, 2006
- “Direito e Desporto nº 12”, *Revista jurídica do Desporto – Contratação de treinadores de futebol — A natureza efémera como legitimação da ditadura do termo*, Coimbra Editora, 2007
- “É o regime laboral comum aplicável aos contratos entre clubes e treinadores profissionais?”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 87, 2010
- Ferreira, Bruno Bom, “O Contrato de Trabalho do trabalhador desportivo – algumas considerações”, *verbo jurídico*, 2008
- “Indemnização pela ruptura ilícita do contrato de trabalho, artigo 27º da Lei do Contrato de Trabalho Desportivo e o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 22 de Setembro de 2008”, *Revista do Ministério Público*, nº 116, 2008
- IRURZUN Ugalde, Koldo, *La prestación laboral del entrenador*, *Revista Española de Derecho Deportivo*, nº 4, julio-diciembre 1994
- MEIRIM, José Manuel, *Desporto & Direito - Ano IX - Nº 25*, *Revista Jurídica do Desporto - Setembro / Dezembro 2011*
- LEAL, Amado, *O novo Regime do Contrato Trabalho Desportivo*, 1998, Nº 12

- LOPERA CASTILLEJO, Maria José, *La relación que une al entrenador de fútbol con la federación Nacional: calificación y efectos jurídicos*, Revista Española de Derecho Deportivo, nº 1, 1993
- MENDES, Castro, *Lições de Direito Comparado*, FDL, Lisboa.
- MESQUITA, José António, *Contrato de Trabalho a Prazo Treinador de Futebol*, TJ5, 1985
- NETO, Abílio, *Novo Código de Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, 2.ª Edição, Coimbra Editora, 2010
- PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Colectânea de Leis Laborais*, AAFDL, 2009
- PEREIRA, Rui Vaz, “*Treinador Desportivo: Regime Jurídico precisa-se*”, Coimbra Editora
- PRATA, Ana, *Dicionário jurídico*, Almedina, 4ª Edição, 2006
- SALA FRANCO, Tomás y Roqueta Buj, Remedios, “La naturaleza de las relaciones que unen a los entrenadores y clubes desportivos”, *actualidade laboral*, nº 3, Enero 1977
- SEIXAS, José luís, *ocupação efectiva e trabalhador desportivo*, in revista de direito e de estudos sociais, nº 1,2 e 3, 2004
- V. Frattarolo, *Il rapporto di lavoro sportivo*, Giuffrè, Milano, 2004
- VENTURA, Raúl, *A extinção da relação jurídica do trabalhador*, Revista da Ordem dos Advogados, nº 1 e 2, 1950

### **C) Legislação desportiva portuguesa**

- Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional dos Treinadores de Futebol, publicado no BTE, 1.ª Série, n.º 22, de 22.7.1997, que foi alvo de Portaria de Extensão, publicada no BTE, 1.ª série, n.º37, de 8.10.1997
- Despacho n.º 2724/2013, de 20 de Fevereiro (Emissão de título profissional)
- Despacho n.5061/2010, de 22 de Março (Obtenção e emissão de Cédula de Treinador de Desporto)
- Despacho n.º 15545/2012 (Modelo título profissional)
- Decreto-Lei nº 303/99, de 6 de Agosto (Reconhecimento do carácter profissional das competições desportivas)

- Decreto-Lei n.º 407/99, de 15 de Outubro (estabelece o regime jurídico da formação desportiva, no quadro da formação profissional inserida no mercado de emprego, bem como o regime de certificação profissional no âmbito do Sistema Nacional de Certificação Profissional)
- Lei n.º 28/98, de 26 de Junho (Estabelece um novo regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato de formação desportiva, que revoga o Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de Novembro (Alterado pela Lei 114/99, de 3 Agosto e pela Lei n.º 74/2013, de 6 de Setembro)
- Lei n.º 5/2007, de 16 de Janeiro (Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto)
- Lei n.º 50/2007, de 31 de Agosto (Estabelece Regime Responsabilidade Penal na Actividade Desportiva)
- Lei n.º 9/2009, de 4 de Março (Reconhecimento qualificações profissionais)
- Lei n.º 40/2012, de 28 de Agosto (Estabelece o regime de acesso e exercício da actividade de treinador de desporto)
- Portaria n.º 326/2013, de 1 de Novembro (Acções de Formação contínua)
- Portaria n.º 336/2013, de 18 de Novembro (as normas de organização e funcionamento da formação complementar específica)
- Portaria n.º 367/2012, de 6 de Novembro (Profissões regulamentadas)

#### **D) Sites**

- [www.igf.min-financas.pt/leggeraldocs/LEI\\_028\\_98.htm](http://www.igf.min-financas.pt/leggeraldocs/LEI_028_98.htm)
- [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)
- [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)
- [www.fpf.pt](http://www.fpf.pt)
- [www.antf.pt](http://www.antf.pt)
- [www.ligaportugal.pt](http://www.ligaportugal.pt)
- [www.pgr.pt](http://www.pgr.pt)
- [www.uefa.com](http://www.uefa.com)
- [www.fifa.com](http://www.fifa.com)
- [www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/Default.aspx](http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/Default.aspx)

# **Contrato Coletivo de Trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol**



**Anexo I** – Contrato Colectivo de Trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol.

## ÍNDICE

- 3 DISPOSIÇÕES GERAIS
- 5 CAPÍTULO II  
Direitos, deveres e garantias
- 8 CAPÍTULO III  
Prestação de trabalho
- 10 CAPÍTULO IV  
Retribuição do trabalho
- 11 CAPÍTULO V  
Cessação do contrato de trabalho
- 14 CAPÍTULO VI  
Disposições finais
- 15 ANEXO I  
Modelo de contrato de trabalho entre treinadores  
de clubes/sociedades desportivas
- 17 ANEXO II

**Anexo I** – Contrato Colectivo de Trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol.

**CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO ENTRE A LIGA  
PORTUGUESA DE FUTEBOL PROFISSIONAL E  
A ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TREINADORES DE FUTEBOL**

**DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito funcional**

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 filiados na Liga Portuguesa de Futebol Profissional, adiante designada LPFP.
2. Ambas as partes contratantes acordam em promover a extensão do presente CCT a todas as relações laborais emergentes de contratos de trabalho celebrados entre treinadores profissionais de futebol e quaisquer clubes ou sociedades desportivas, estejam ou não filiados na LPFP, para o que solicitarão aos ministérios competentes o respectivo regulamento de extensão.
3. Em face do disposto no número anterior, estima-se que o presente CCT abranja 2154 entidades empregadoras e 14 000 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Âmbito pessoal**

O presente CCT aplicar-se-á aos treinadores profissionais de futebol que, em virtude de uma relação estabelecida com carácter regular, sob a autoridade e direcção de um clube ou sociedade desportiva, mediante remuneração, se dediquem à preparação, orientação técnica e treino das respectivas equipas de futebol.

**Cláusula 3.ª**

**Âmbito territorial**

O presente CCT aplicar-se-á a todos os treinadores e clubes ou sociedades desportivas sediados em território nacional.

**Cláusula 4.ª**

**Âmbito temporal**

O presente CCT vigorará pelo período de três anos, renovando-se sucessivamente por período de um ano se, entretanto, não for denunciado por uma das partes.

**Cláusula 5.ª**

**Regime jurídico**

1. Aplicam-se subsidiariamente ao contrato de trabalho celebrado entre os treinadores profissionais e os clubes ou sociedades desportivas as normas previstas no Código do Trabalho.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, as disposições do presente CCT podem afastar a aplicação e normas previstas no Código do Trabalho, nomeadamente as que se mostrem incompatíveis com a reconhecida natureza específica do contrato de trabalho dos treinadores profissionais de futebol.

**Cláusula 6.ª**

**Forma**

1. O contrato de trabalho é obrigatoriamente reduzido a escrito, assinado pela entidade patronal e pelo treinador, devendo ser lavrado em quintuplicado, destinando-se um exemplar a cada uma das partes e os restantes a serem enviados pelo clube ou sociedade desportiva, à LPFP, à Federação Portuguesa de Futebol e à Associação Nacional

**Anexo I – Contrato Colectivo de Trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol.**

---

de Treinadores de Futebol, adiante designadas FPF e ANTF, sob pena de não produzirem efeitos perante essas mesmas entidades.

2. Do contrato deverá constar:
  - a) A identificação das partes;
  - b) O termo da vigência do contrato;
  - c) A data de início da produção dos efeitos contratuais;
  - d) O montante da retribuição;
  - e) A data da celebração.

Junta-se, como anexo I do presente contrato, o modelo de contrato.

**Cláusula 7.ª**

**Promessa de contrato de trabalho**

1. A promessa de contrato de trabalho só é válida se constar de documento assinado pelos promitentes, no qual se exprima a vontade de se obrigarem a celebrar o contrato de trabalho, respectiva retribuição e a indicação do início e do termo do contrato prometido.
2. O incumprimento culposo da promessa de contrato de trabalho implica o dever de indemnizar o promitente não faltoso pelos prejuízos sofridos, que se fixam em quantia correspondente a 70 % do valor remuneratório global previsto no contrato promessa, deduzido das quantias eventualmente entregues a título de antecipação do contrato prometido, salvo se outra indemnização tiver sido prevista a título de cláusula penal.

**Cláusula 8.ª**

**Prazo**

1. O contrato de trabalho terá sempre uma duração determinada, caducando automaticamente expirado o prazo nele estipulado, sem necessidade de qualquer outra declaração ou formalidade.
2. O contrato poderá ser prorrogado por mútuo acordo das partes, por período igual ou diverso do anteriormente fixado.

**Cláusula 9.ª**

**Registo**

1. A participação do treinador em competições oficiais depende do registo do seu contrato de trabalho na LPFP, na FPF, na ANTF e subsequente inscrição nos termos da respectiva regulamentação desportiva.
2. Compete à ANTF a certificação das habilitações exigidas na regulamentação desportiva aplicável, a emitir no prazo máximo de cinco dias a contar da recepção do contrato enviado à ANTF nos termos da cláusula 6.ª.

**Cláusula 10.ª**

**Cedência temporária**

1. Durante a vigência de um contrato de trabalho, o clube poderá ceder temporariamente a outro os serviços de um treinador profissional, mediante a aceitação expressa deste, não podendo o período de cedência exceder o termo do prazo em vigor.
2. Esta cedência só poderá, porém, ser efectuada dentro de cada época desportiva, desde que comunicada à FPF, à LPFP e à ANTF por escrito no prazo de 15 dias a contar da sua celebração.
3. A cedência deverá constar obrigatoriamente de documento escrito, assinado por todos os intervenientes, no qual deverão ser especificadas as condições e prazo de cedência, nomeadamente os direitos e deveres emergentes da relação de trabalho assumidos pelos contraentes.
4. O contrato de cedência pode estabelecer cláusulas remuneratórias diferentes das estipuladas no contrato de trabalho, desde que não envolvam diminuição da retribuição.

**Anexo I – Contrato Colectivo de Trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol.**

5. Na falta de especificação, presumem-se transmitidos ao cessionário todos os direitos e obrigações do cedente.
6. A cedência está sujeita a registo nos termos do artigo 9.º do presente contrato colectivo.

**Cláusula 11.ª**

**Período experimental**

1. Apenas poderá estabelecer-se um período experimental no primeiro contrato de trabalho celebrado entre o mesmo treinador e o mesmo clube ou sociedade desportiva, ainda que venha a ser prorrogado ou celebrado outro contrato de trabalho para a época ou épocas seguintes.
2. O período experimental não poderá ser superior a 15 dias, contudo cessará de imediato logo que o treinador exerça a sua actividade ao serviço do clube ou sociedade desportiva em competição oficial.
3. O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

**CAPÍTULO II  
DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS**

**Cláusula 12.ª**

**Deveres do clube**

O clube deve:

- a) Tratar e respeitar o treinador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe atempadamente a retribuição convencionada;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, assegurando os meios técnicos e humanos necessários ao bom desempenho das suas funções;
- d) Facilitar-lhe o exercício dos seus direitos sindicais;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais em conformidade com a legislação em vigor;
- f) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, bem como das regras de disciplina e ética desportiva.

**Cláusula 13.ª**

**Deveres do treinador**

O treinador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os jogadores e as demais pessoas que, pelas respectivas funções, estejam relacionadas com a sua actividade;
- b) Prestar o seu trabalho com zelo, diligência e assiduidade, designadamente cumprindo e fazendo cumprir os horários previamente fixados para todas as actividades inerentes à preparação, orientação técnica e treino das equipas por ele dirigidas;
- c) Cumprir e fazer cumprir ordens e instruções da entidade patronal e seus representantes em tudo o que respeite à execução e disciplina da actividade desportiva específica para que foi contratado, sem prejuízo da sua autonomia reconhecida nos termos da cláusula seguinte e sempre que aquelas não se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como aos dos seus atletas sob a sua orientação;
- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, bem como conformar-se com as regras próprias da disciplina e ética desportiva.

**Anexo I – Contrato Colectivo de Trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol.**

**Cláusula 14.ª**

**Direitos do treinador**

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

- a) Dar parecer sobre a conveniência ou inoportunidade da realização dos jogos particulares, no decurso de provas oficiais ou os que pela sua proximidade possam afectar 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 comparência 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.

**Cláusula 15.ª**

**Garantias do treinador**

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o treinador exerça os seus direitos, bem como rescindir o contrato ou aplicar sanções por causa desse exercício;
- b) Prejudicar as condições de trabalho do treinador ou dos atletas por ele orientados;
- c) Diminuir a retribuição, salvo por acordo e nos casos previstos na lei ou nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- d) Impor ao treinador a prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato;
- e) Prejudicar, por qualquer forma, o exercício do direito ao trabalho após a cessação do contrato;
- f) Adoptar conduta intencional de forma a levar o treinador a pôr termo ao contrato.

**Cláusula 16.ª**

**Poder disciplinar**

1. Os clubes têm poder disciplinar, nos termos da lei geral e do presente CCT, sobre os treinadores ao seu serviço, sem prejuízo das sanções que a estes sejam aplicáveis pelos órgãos de disciplina desportiva.
2. Dentro dos limites fixados nesta cláusula o clube poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:
  - a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Sanção pecuniária;
  - d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
  - e) Despedimento com justa causa, sem qualquer indemnização ou compensação.
3. As sanções pecuniárias aplicadas a um treinador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder metade da retribuição diária e, em cada época, a retribuição correspondente a 20 dias.
4. A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 24 dias e, em cada época, o total de 60 dias.

**Anexo I – Contrato Colectivo de Trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol.**

**Cláusula 17.ª**

**Exercício do poder disciplinar**

1. As sanções disciplinares previstas nas alíneas b) a e) do n.º 2 da cláusula 16.ª só podem ser aplicadas em resultado de processo disciplinar organizado nos termos legais, sob pena de nulidade.
2. A sanção disciplinar prevista na alínea a) do n.º 2 da cláusula 16.ª poderá ser aplicada sem observância do processo disciplinar, desde que venha a ser respeitado o direito de audiência prévia do treinador.
3. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e a execução da eventual sanção disciplinar só poderia ter lugar nos 30 dias seguintes à decisão.
4. Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho com a notificação da nota de culpa, se a presença do treinador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

**Cláusula 18.ª**

**Sanções abusivas**

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto do treinador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir e a fazer cumprir ordens e instruções a que não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

**Cláusula 19.ª**

**Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas**

A entidade patronal que aplicar sanções abusivas em qualquer dos casos previstos na cláusula anterior indemnizará o treinador nos termos gerais de direito, ficando sujeita, nos casos de sanção pecuniária, suspensão e despedimento aos agravamentos previstos na lei.

**Cláusula 20.ª**

**Liberdade de trabalho**

1. São nulas as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício do direito de trabalho após a cessação do contrato.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, no acordo de cessação do contrato de trabalho é lícito às partes consagrarem limitações fundadas em critérios meramente desportivos.

**Cláusula 21.ª**

**Outras actividades na vigência do contrato**

1. Ao treinador é vedado o desempenho de qualquer outra actividade desportiva remunerada no período da duração do contrato, salvo convenção expressa em contrário.
2. É igualmente vedado, na vigência do contrato, o exercício pelo treinador de actividades de qualquer natureza que sejam incompatíveis com a sua prestação laboral, excepto se o contrário for expressamente autorizado pelo clube.

### **CAPÍTULO III PRESTAÇÃO DE TRABALHO**

#### **Cláusula 22.ª**

##### **Trabalho normal**

1. Considera-se trabalho normal do treinador a prestação da sua actividade em representação do clube a que está vinculado, seja quando intervenha como treinador em jogos oficiais ou particulares seja enquanto dirija treinos de apuramento técnico, tático, ou físico, concentrações e deslocações e outras actividades de formação técnica e informativa.
2. Ao trabalho prestado pelo treinador não se aplicam os limites do período normal de trabalho previstos na lei geral.

#### **Cláusula 23.ª**

##### **Horários**

As sessões de treino, bem como quaisquer actividades formativas ou de preparação são decididas pelo treinador e comunicadas à entidade patronal e aos jogadores com a devida antecedência.

#### **Cláusula 24.ª**

##### **Descanso semanal e feriados obrigatórios**

1. Os treinadores têm direito a um descanso semanal mínimo de um dia e meio, do qual pelo menos um dia será gozado de forma continuada, devendo o gozo do restante meio dia ser desfrutado por acordo de ambas as partes.
2. Têm ainda os treinadores direito ao descanso nos dias 1 de Janeiro, 1 de Maio e 24 de Dezembro.
3. Quando, por exigência da realização de provas desportivas, incluindo as não oficiais, não seja possível desfrutar, no todo ou em parte, do descanso previsto nos números anteriores, transfere-se o mesmo para data a acordar entre as partes ou, não havendo acordo, para o 1.º dia imediato disponível.
4. Sempre que a entidade regulamentadora da respectiva competição desportiva designe a realização de provas em dia feriado obrigatório, terá o treinador direito a gozar um dia de descanso suplementar, a fixar pela entidade patronal de entre cinco dias imediatos.

#### **Cláusula 25.ª**

##### **Férias**

1. O treinador tem direito a gozar um período de 30 dias de férias em virtude do trabalho prestado em cada época.
2. O direito a férias vence-se no dia 1 do mês imediatamente anterior àquele em que termina a época.
3. O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora os casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o treinador dê o seu consentimento.
4. O treinador que tenha celebrado contrato de trabalho por um prazo inferior a uma época (12 meses) tem direito, no mínimo, a 2 dias e meio por cada 30 dias de trabalho efectivamente prestado, salvo se outras condições mais favoráveis resultarem para o treinador do contrato individual de trabalho.
5. A entidade patronal que, com culpa, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos dos números anteriores, pagará ao treinador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias não gozadas.

**Anexo I – Contrato Colectivo de Trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol.**

---

**Cláusula 26.ª**

**Escolha de férias e retribuição**

1. A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o treinador.
2. Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, da qual dará conhecimento ao treinador com antecedência não inferior a 30 dias.
3. A retribuição dos treinadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

**Cláusula 27.ª**

**Faltas – Princípios gerais**

1. As faltas podem ser justificadas e não justificadas.
2. A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do treinador a importância correspondente aos dias em que ele faltou ao trabalho sem justificação.
3. As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a entidade patronal.

**Cláusula 28.ª**

**Faltas justificadas**

1. Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho, por facto não imputável ao treinador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, desde que devidamente comprovadas.
2. Nas hipóteses abrangidas no número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês aplica-se o regime da cláusula 29.ª.
3. As faltas autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.
4. O treinador pode faltar pelo tempo estritamente indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções sindicais ou outras a estas inerentes.
5. O treinador pode faltar até 11 dias consecutivos na altura do seu casamento, pagando a entidade patronal a retribuição correspondente a todo o período de faltas.
6. O treinador pode faltar até cinco dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou até 2.º grau colateral. A entidade patronal pagará a retribuição correspondente aos períodos previstos.

**Cláusula 29.ª**

**Suspensão da prestação do trabalho por impedimento do treinador**

1. Quando o treinador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongue por mais um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
2. Durante o tempo de suspensão o treinador conserva o direito ao lugar e continua obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.
3. O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior a aquele prazo.
4. O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
5. Terminado o impedimento, o treinador deve retomar o posto de trabalho no período máximo de 48 horas.
6. A entidade patronal que se oponha a que o treinador retome o serviço após a sua apresentação deve indemnizar o treinador nos termos estabelecidos na cláusula 41.ª.

**Anexo I – Contrato Colectivo de Trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol.**

7. A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade do contrato nem prejudica o direito de qualquer das partes fazer cessar o contrato nos termos gerais.

**CAPÍTULO IV  
RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO**

**Cláusula 30.ª**

**Remuneração**

Consideram-se como remuneração todas as prestações, em dinheiro ou em espécie, que, nos termos do contrato de trabalho e das normas que o regem, o treinador recebe como contrapartida do seu trabalho, salvo as excepções previstas na lei.

**Cláusula 31.ª**

**Remuneração mínima**

1. Aos treinadores principais são assegurados as seguintes remunerações base mínimas, quando exerçam as suas funções em clube da:
  - 1.ª Liga Profissional — oito vezes o salário mínimo nacional;
  - 2.ª Liga Profissional — quatro vezes o salário mínimo nacional;
  - II Divisão Nacional B — três vezes o salário mínimo nacional;
  - III Divisão Nacional — duas vezes o salário mínimo nacional;
  - Outras divisões e escalões juvenis — uma vez o salário mínimo nacional.
2. Aos treinadores-adjuntos é assegurado, como remuneração base mínima, metade dos montantes estabelecidos no número anterior para os treinadores principais de cada divisão.

**Cláusula 32.ª**

**Subsídios de férias e de natal**

1. Os treinadores têm direito a receber um subsídio de férias e de natal equivalente à remuneração base mensal, salvo se o período de prestação de trabalho for inferior a uma época, caso em que o montante do subsídio será correspondente a dois dias e meio por cada mês de trabalho efectivamente prestado.
2. Salvo acordo das partes, o subsídio de férias é pago no início do período de gozo das férias ou, quando interpoladas, no início do 1.º período de gozo, sendo o subsídio de Natal pago até ao dia 15 de Dezembro.

**Cláusula 33.ª**

**Prémios de jogo**

1. Poderão igualmente ser atribuídos aos treinadores prémios de jogo ou de classificação, em função dos resultados obtidos, que, salvo acordo das partes, devem ser liquidados no mês seguinte àquele a que digam respeito, prémios esses que, se atribuídos de forma regular e periódica, são considerados, nos termos gerais, como parte integrante da remuneração.
2. Para efeito de aplicação do número anterior os prémios estabelecidos só se vencem caso os objectivos estabelecidos venham a ser efectivamente alcançados.

**Cláusula 34.ª**

**Regras especiais**

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

**Anexo I – Contrato Colectivo de Trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol.**

**Cláusula 35.ª**

**Forma, tempo e lugar de cumprimento**

1. A remuneração mensal deverá ser satisfeita em numerário, cheque nominativo, vale postal, depósito ou transferência bancária, até ao dia 5 do mês subsequente àquele a que disser respeito, salvo distinto acordo entre as partes.
2. A remuneração deve ser satisfeita na sede do clube ou sociedade desportiva ou no lugar onde o treinador presta a sua actividade, salvo distinto acordo entre as partes.

**Cláusula 36.ª**

**Compensação e desconto**

1. A entidade não pode compensar a retribuição com créditos que tenha sobre o treinador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.
2. O disposto no número anterior não se aplica:
  - a) Aos descontos ordenados por lei, por decisão ou do auto tenha sido notificada a entidade patronal;
  - b) Às indemnizações devidas pelo treinador à entidade patronal quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
  - c) Às sanções pecuniárias a que se refere a alínea c) do n.º 2 da cláusula 16.ª;
  - d) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição;
  - e) Às amortizações e juros de empréstimos concedidos pelos clubes aos treinadores para aquisição de bens móveis e imóveis, quando expressamente solicitados por estes e constarem de documento escrito assinado por ambas as partes.
3. Os descontos referidos nas alíneas b), c) e d) do número anterior não podem exceder no seu conjunto um sexto da retribuição.

**CAPÍTULO V**

**CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

**Cláusula 37.ª**

**Causas de extinção do contrato de trabalho**

- O contrato de trabalho pode cessar por:
- a) Revogação por acordo das partes;
  - b) Caducidade;
  - c) Resolução, com ou sem justa causa, por iniciativa do treinador;
  - d) Despedimento, com ou sem justa causa, promovido pela entidade patronal;
  - e) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental.

**Cláusula 38.ª**

**Revogação por mútuo acordo**

1. É sempre lícito às partes revogar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho.
2. A revogação deverá sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar, do qual deverá constar a data da celebração do acordo bem como o início da produção dos respectivos efeitos devendo a mesma ser comunicada às entidades referidas no n.º 1 da cláusula 6.ª no prazo de 15 dias.

**Cláusula 39.ª**

**Caducidade**

- O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e, designadamente,
- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
  - b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o treinador prestar trabalho ou do clube o receber.

**Anexo I – Contrato Colectivo de Trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol.**

**Cláusula 40.ª**

**Resolução por iniciativa do treinador**

1. Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do treinador, com direito a indemnização, os seguintes comportamentos da entidade empregadora:
  - a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;
  - b) Violação culposa dos direitos e garantias do treinador nos casos e termos previstos nas cláusulas 14.ª e 15.ª;
  - c) Aplicação de sanção abusiva;
  - d) Ofensa à integridade física, honra ou dignidade do treinador, punível por lei, praticada pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.
2. Constituem ainda justa causa de rescisão do contrato pelo treinador, mas sem direito a indemnização:
  - a) A necessidade de o treinador cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação da sua actividade;
  - b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
  - c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição ao treinador.
3. Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o treinador deve notificar a entidade empregadora com máxima antecedência possível.

**Cláusula 41.ª**

**Responsabilidade da entidade empregadora pela resolução do contrato do treinador**

1. A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao treinador o direito a uma indemnização correspondente ao valor das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo, deduzidas das que eventualmente venha a auferir pela mesma actividade durante o período em causa.
2. As retribuições vincendas referidas no número anterior abrangem, para além da remuneração base, apenas os prémios devidos em função dos resultados obtidos até ao final da época em que foi promovida a resolução do contrato com justa causa pelo treinador.
3. Se pela cessação do contrato resultarem para o treinador prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado nos n.os 1 e 2, poderá aquele reclamar a respectiva indemnização para ressarcimento desses danos.

**Cláusula 42.ª**

**Responsabilidade em caso de resolução por iniciativa do treinador**

1. Quando a justa causa invocada nos termos da cláusula 40.ª venha a ser declarada insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação dos factos imputados, o treinador fica constituído na obrigação de indemnizar a entidade empregadora em montante não inferior a metade do valor das retribuições vincendas.
2. Se pela cessação do contrato resultarem para a entidade empregadora prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no número anterior, poderá aquela reclamar a respectiva indemnização para ressarcimento desses danos.

**Cláusula 43.ª**

**Comunicação da cessação do contrato**

O treinador deverá comunicar à entidade empregadora, LPFP, FPF e ANTF, a cessação do contrato por carta registada com aviso de recepção, concretizando expressamente os motivos que fundamentam a resolução, no caso de justa causa.

**Anexo I – Contrato Colectivo de Trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol.**

**Cláusula 44.ª**

**Resolução por iniciativa da entidade empregadora**

1. Considera-se justa causa de despedimento toda a violação grave dos deveres do treinador, traduzida num comportamento culposos que comprometa a subsistência do vínculo laboral, nomeadamente:
  - a) Desobediência ilegítima às ordens da entidade patronal ou seus representantes;
  - b) Inobservância reiterada das regras de conduta próprias da actividade e das necessárias à disciplina do trabalho;
  - c) Provocação repetida de conflitos com elementos da equipa de futebol, membros dos órgãos sociais do clube e demais pessoas que, pelas suas funções, estejam relacionadas com a actividade exercida;
  - d) Lesão de interesses patrimoniais sérios da entidade patronal;
  - e) Prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre as pessoas referidas na anterior alínea c);
  - f) Repetida inobservância das normas da disciplina e da ética desportiva;
  - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para o clube ou, independente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada época desportiva, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
  - h) Desinteresse reiterado pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício da sua actividade;
  - i) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.
2. No caso de resolução com fundamento no estabelecido no número anterior, poderá a entidade empregadora reclamar a respectiva indemnização para ressarcimento dos danos, nos termos gerais de direito.
3. A entidade patronal que promova ilicitamente o despedimento do treinador fica obrigada a indemnizá-lo nos termos da anterior cláusula 41.ª.

**Cláusula 45.ª**

**Ausência de justa causa**

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma das situações configuradas nas cláusulas anteriores, a parte interessada não poderá invocá-los como justa causa de extinção unilateral do contrato de trabalho:

- a) Quando houver revelado, por comportamento posterior, não os considerar perturbadores da relação de trabalho;
- b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

**Cláusula 46.ª**

**Resolução sem invocação de justa causa**

1. O treinador pode resolver o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação dirigida à entidade empregadora com antecedência mínima de metade do prazo pelo qual o contrato de trabalho foi celebrado, salvo se o clube o dispensar total ou parcialmente do cumprimento desse prazo.
2. Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.

**Anexo I – Contrato Colectivo de Trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol.**

**Cláusula 47.ª**

**Incumprimento do prazo de aviso prévio**

Se o treinador não cumprir o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio.

**CAPÍTULO VI  
DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Cláusula 48.ª**

**Actividade sindical**

1. A ANTF terá o direito de desenvolver, no seio dos clubes ou sociedades desportivas a que os seus associados estejam vinculados, a actividade sindical reconhecida por lei.
2. Em todos os clubes ou sociedades desportivas abrangidos pelo presente CCT, deverá existir um painel para a afixação de informações aos treinadores. Este painel deverá ser colocado em local bem visível e de fácil acesso.

**Cláusula 49.ª**

**Acesso aos campos**

1. Durante a vigência deste CCT, os treinadores filiados na ANTF, que em cada época estiverem ao serviço dos clubes das divisões nacionais terão livre entrada em qualquer jogo particular ou oficial em que intervenham clubes da mesma divisão daquele a que se encontram vinculados, considerando-se como pertencentes a uma só divisão as competições de carácter profissional.
2. Para tal efeito, a ANTF requisitará à FPF e à Liga o cartão de identificação para ser presente no momento de acesso ao estádio.
3. Os treinadores que no decurso da época desportiva vejam cessar seu vínculo contratual são incluídos no âmbito de aplicação do n.º 1, podendo usufruir do direito aí contemplado até ao termo da época desportiva subsequente à cessação do contrato.

**Anexo I – Contrato Colectivo de Trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol.**

**ANEXO I  
MODELO DE CONTRATO DE TRABALHO ENTRE TREINADORES  
DE CLUBES/SOCIEDADES DESPORTIVAS**

Entre:

1.º contraente (daqui em diante denominado «clube»/ «sociedade desportiva»):

... (nome do clube/sociedade desportiva), com sede em ... representado(a) por ... e ..., respectivamente, na qualidade de ... e ...;

2.º contraente (daqui em diante denominado «treinador»):

... (nome completo do treinador), de nacionalidade ..., portador do bilhete de identidade/ cartão de cidadão n.º ..., emitido em .../.../..., pelo arquivo de identificação ..., passaporte n.º ..., de ... de ... de ..., do país ..., residente em ..., treinador de futebol com o curso de nível ..., realizado em ...;

é celebrado contrato individual de trabalho, que se regerá pelas cláusulas seguintes:

1.ª

Pelo presente contrato, o 2.º contraente é contratado pelo 1.º contraente para exercer as funções de treinador principal/adjunto da(s) equipa(s) (masculino/feminino; futebol de 11/7/5; sénior/formação; escolas/infantis/iniciados/juvenis/juniores), sob autoridade e direcção do 1.º contraente e mediante retribuição.

2.ª

1. O clube/sociedade desportiva compromete-se a pagar ao treinador, até ao dia 5 do mês subsequente àquele a que disser respeito, salvo distinto acordo entre as partes, a remuneração mensal ilíquida de € ... (por extenso).
2. O treinador, para além da remuneração mensal, terá direito a receber, no início do período de gozo das suas férias, ou, quando interpoladas, no início do 1.º período de gozo, e até ao dia 15 de Dezembro, respectivamente, um subsídio de férias e um subsídio de Natal equivalentes à sua remuneração base.

3.ª

O clube/sociedade desportiva, em função dos resultados, pagará ao treinador os seguintes prémios:

- a) Prémio(s) de jogo — ...
- b) Prémio(s) de classificação — ...

4.ª

Nos casos, nomeadamente, de mudança de divisão do clube, o total das remunerações do treinador poderá ser alterado nas percentagens seguintes:

Em caso de subida de divisão, aumento de ... %;

Em caso de descida de divisão, redução de ... %;

Outros ... %.

5.ª

1. O presente contrato tem duração determinada, tendo início em ... de ... de dois mil e ... (extenso) e termo em ... de ... de ... (extenso), caducando, sem necessidade de qualquer outra declaração ou formalidade, uma vez expirado o prazo estipulado.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o contrato poderá ser prorrogado por mútuo acordo das partes, por período igual ou diverso do anteriormente fixado.

6.ª

1. Se o clube promover indevidamente o despedimento do treinador, por ausência de processo disciplinar ou falta de justa causa, ou incorrer em comportamento que constitua o treinador no direito de rescindir o contrato com justa causa, fica obrigado a pagar-lhe uma indemnização correspondente ao valor das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo, deduzidas das que eventualmente o treinador venha a auferir pela mesma actividade durante o período em causa.

**Anexo I – Contrato Colectivo de Trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol.**

2. As retribuições vincendas referidas no número anterior abrangem, para além da remuneração base, apenas os prémios devidos em função dos resultados obtidos até o final da época em que foi promovida a rescisão do contrato.

7.ª

1. Quando a justa causa invocada pelo treinador venha a ser declarada insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação dos factos imputados, o treinador fica constituído na obrigação de indemnizar a entidade empregadora em montante não inferior a metade do valor das retribuições vincendas.
2. Se pela cessação do contrato resultarem para a entidade empregadora prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no número anterior, poderá aquela reclamar a respectiva indemnização para ressarcimento desses danos.

8.ª

1. O treinador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação dirigida ao clube/sociedade desportiva com a antecedência mínima de metade do prazo pelo qual o contrato de trabalho foi celebrado, salvo se o clube o dispensar total ou parcialmente do cumprimento desse prazo.
2. Se o treinador não cumprir o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar ao clube uma indemnização de valor igual à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio.

9.ª

A extinção do contrato de trabalho tem de ser comunicada à Liga Portuguesa de Futebol Profissional, à Associação Nacional dos Treinadores de Futebol e à Federação Portuguesa de Futebol pela parte que promoveu a cessação, com indicação expressa dos respectivos fundamentos nos casos em que seja invocada justa causa, por carta registada com aviso de recepção.

10.ª

O clube obriga-se a contratar o seguro de acidentes pessoais do treinador, com as coberturas mínimas legalmente estabelecidas.

11.ª

1. Ao treinador é vedado o desempenho de qualquer outra actividade desportiva remunerada no período da duração do contrato, salvo convenção expressa em contrário.
2. É igualmente vedado, na vigência do contrato, o exercício pelo treinador de actividades de qualquer natureza que sejam incompatíveis com a sua prestação laboral, excepto se o contrário for expressamente autorizado pelo clube.

12.ª

Em todos os casos omissos no presente contrato aplicam-se as disposições do CCT outorgado entre a Associação Nacional dos Treinadores de Futebol e a Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

O presente contrato, rubricado em cada uma das páginas que o compõem e assinado, por cada uma das partes, é lavrado em quintuplicado, destinando-se um exemplar a cada uma das partes e os restantes a serem enviados pelo clube/sociedade desportiva, à Liga Portuguesa de Futebol Profissional, à Federação Portuguesa de Futebol e à Associação Nacional de Treinadores de Futebol.

Observações: ...

... (local), dd/mm/aaaa (data por extenso),

Assinaturas dos representantes do clube/sociedade desportiva com poderes para o acto:  
(Carimbo ou selo branco.)

Assinatura do treinador: ...

**Anexo I – Contrato Colectivo de Trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol.**

**ANEXO II**

**Artigo 1.º**

**Composição dos quadros técnicos**

1. Os clubes participantes nas competições organizadas pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional (LPFP) devem ter ao seu serviço um quadro técnico composto, pelo menos, pelos seguintes elementos, os quais devem possuir as seguintes habilitações e respectivas equivalências estabelecidas nos termos do regulamento de formação de treinadores de futebol da Federação Portuguesa de Futebol (FPF):
  - A) I Liga:  
Um treinador principal: nível IV de habilitação (UEFA Pro);  
Um treinador-adjunto: nível II de habilitação (UEFA Basic);
  - B) II Liga:  
Um treinador principal: nível III de habilitação (UEFA Advanced);  
Um treinador-adjunto: nível II de habilitação (UEFA Basic).
2. A composição e habilitações do quadro técnico das equipas participantes nas competições organizadas pela FPF são definidos nos termos do regulamento de provas oficiais da FPF.

**Artigo 2.º**

**Habilitações**

Os níveis de qualificação e habilitação dos treinadores são definidos nos termos da legislação e regulamentação aplicável.

Porto, 4 de Maio de 2012.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:  
Mário Silveiras de Carvalho Figueiredo, presidente.  
Cármem Andreia da Silva Couto, vogal da comissão executiva.

Pela Associação Nacional de Treinadores de Futebol:  
Francisco Alberto Barceló Silveira Ramos, presidente da direcção.  
António Joaquim Costa Oliveira, vice-presidente da direcção.  
Rui Manuel Pinto Reis Quinta, vice-presidente da direcção.

Depositado em 15 de maio de 2012, a fl. 125 do livro n.º 11, com o n.º 38/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## Anexo II – Minuta de Contrato de Trabalho de Treinador de Futebol em Portugal.



### ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS TREINADORES DE FUTEBOL

RUA DA ALEGRIA, 879 - R/C - 4000-047 PORTO - TELEF. 225 370 906 - 225 370 918  
FAX 225 104 302 - E-mail: geral@antf.pt - Site: www.antf.pt

#### CONTRATO DE TRABALHO

N.º 11303

ENTRE:

1.º CONTRAENTE \_\_\_\_\_

Agremiação Desportiva com sede em \_\_\_\_\_

Disputando o Campeonato NACIONAL/DISTRITAL de \_\_\_\_\_ Divisão, aqui representado pelos Dirigentes signatários.

2.º CONTRAENTE \_\_\_\_\_

de nacionalidade \_\_\_\_\_, portador do Bêhete de Identidade N.º \_\_\_\_\_, emitido em \_\_\_\_\_

pelo Arquivo de Identificação de \_\_\_\_\_, Passaporte N.º \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

do País \_\_\_\_\_, residente em \_\_\_\_\_

Treinador de Futebol com o Curso de Nível \_\_\_\_\_, realizado em \_\_\_\_\_

é celebrado o presente Contrato Individual de Trabalho, que se regerá pelas Cláusulas seguintes:

1.º

(ASSINALE COM UMA CRUZ A SITUAÇÃO QUE LHE INTERESSA)

Pelo presente Contrato o segundo Contraente é contratado pelo primeiro para exercer as funções de Treinador:

PRINCIPAL  ADJUNTO das equipas de Futebol:

a) -  MASCULINO  FEMININO

b) - FUTEBOL DE:  11  7  9

c) -  SÉNIOR  FORMAÇÃO

d) -  ESCOLAS  INFANTIS  INICIADOS  JUVENIS  JUNIORES, do primeiro Contraente.

2.º

O 2.º contraente obriga-se a prestar a actividade de Treinador de Futebol, sob a autoridade e direcção do Clube e mediante retribuição.

3.º

1. O Clube obriga-se a pagar ao Treinador a remuneração mensal líquida de \_\_\_\_\_ Euros \_\_\_\_\_

que se vencerá no dia 5 do mês seguinte a que disser respeito.

2. O Treinador tem ainda direito aos seguintes prémios:

a) Jogos \_\_\_\_\_

b) Classificação \_\_\_\_\_

3. Nos casos, nomeadamente, de mudança de Divisão do Clube, o total das remunerações do Treinador poderá ser alterado nas percentagens seguintes:

- Em caso de subida de Divisão, aumento de \_\_\_\_\_ %

- Em caso de descida de Divisão, redução de \_\_\_\_\_ %

- Outros \_\_\_\_\_ %

## Anexo II – Minuta de Contrato de Trabalho de Treinador de Futebol em Portugal.

4<sup>o</sup>

O Treinador terá direito a um período de trinta dias de férias remuneradas, nos termos legais, e ao subsídio de férias e de Natal correspondentes a um mês de retribuição cada um, salvo se o Contrato de Trabalho for celebrado por prazo inferior a uma época, caso em que o período de férias e o montante dos subsídios serão correspondentes a dois dias e meio por cada mês de trabalho efectivamente prestado.

5<sup>o</sup>

1. – O presente Contrato tem duração determinada, com início em \_\_\_\_\_ e termo em \_\_\_\_\_, caducando, sem mais, uma vez expirado o prazo estipulado.
2. – Sem embargo do disposto no número anterior, o Contrato poderá ser prorrogado por mútuo acordo das partes, por período igual ou diverso do anteriormente fixado.

6<sup>o</sup>

1. – Se o Clube promover indevidamente o despedimento do Treinador, por ausência de processo disciplinar ou na falta de justa causa, ou incorrer em comportamento que constitua o Treinador no direito de rescindir o Contrato com justa causa, fica obrigado a pagar-lhe uma indemnização correspondente ao valor das retribuições que lhe seriam devidas se o Contrato de Trabalho tivesse cessado no seu termo, deduzidas das que eventualmente o Treinador venha a auferir pela mesma actividade durante o período em causa.
2. – As retribuições vincendas referidas no número anterior abrangem, para além da remuneração base, apenas os prémios devidos em função dos resultados obtidos até ao final da época em que se operou a cessação do Contrato.

7<sup>o</sup>

1. – Quando a justa causa invocada pelo Treinador venha a ser declarada insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação dos factos imputados, fica aquele constituído na obrigação de indemnizar o Clube em montante não inferior a metade do valor das retribuições vincendas até ao fim do Contrato.
2. – Se pela cessação do Contrato resultarem para o Clube prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no número anterior, poderá aquele intentar a competente acção de indemnização para ressarcimento desses danos.

8<sup>o</sup>

1. – O Treinador pode rescindir o Contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação dirigida ao Clube com a antecedência mínima de seis meses, salvo se ajuste o dispensar, total ou parcialmente, do cumprimento desse prazo.
2. – Se o Treinador não cumprir o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar ao Clube uma indemnização de valor igual à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

9<sup>o</sup>

A extinção do Contrato de Trabalho tem de ser comunicada, no prazo de quinze dias, à Liga Portuguesa de Futebol Profissional, à Associação Nacional dos Treinadores de Futebol e à Federação Portuguesa de Futebol pela parte que promoveu a cessação, com indicação expressa dos respectivos fundamentos nos casos em que seja invocada justa causa.

10<sup>o</sup>

O Clube obriga-se a proceder ao seguro do Treinador para cobertura de acidentes pessoais, cujo capital mínimo será fixado pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

11<sup>o</sup>

1. – Ao Treinador é vedado na vigência do Contrato o desempenho de qualquer outra actividade desportiva remunerada e ainda de qualquer outra actividade que se mostre incompatível com a sua prestação laboral, salvo se, em qualquer dos casos, houver convenção em contrário ou autorização expressa do Clube (qualquer uma destas excepções deve constar neste Contrato, sob a epígrafe "Observações").

12<sup>o</sup>

Acordam os aqui Contraentes em fixar o período experimental deste Contrato em oito dias.

13<sup>o</sup>

Em todos os casos omissos no presente Contrato aplicam-se as disposições do C. C. T. outorgado entre Associação Nacional dos Treinadores de Futebol e a Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

OBSERVAÇÕES:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Feito em quintuplicado, aos \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Assinaturas dos Directores do Clube \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(Carimbo ou Selo Branco)

Assinatura do treinador \_\_\_\_\_

PARECER DA AMTF

## Anexo III – Lei n.º 6.354/76, de 2 de Setembro de 1976.

### LEI Nº 6.354/76, de 02 de setembro de 1976 (\*)

Dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol e dá outras providências.

(\*) Estão: em sublinhado, os dispositivos desta Lei que estarão revogados a partir da vigência do art. 28, § 2º c/c art. 96, ambos da Lei Nº 9.615/98.

em itálico, os dispositivos revogados pela atual LGSD ou por leis anteriores, ou pela CF/88.

O Presidente da República,

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º — Considera-se empregador a associação desportiva que, mediante qualquer modalidade de remuneração, se utilize dos serviços de atletas profissionais de futebol, na forma definida nesta Lei.

Art. 2º — Considera-se empregado, para os efeitos desta Lei, o atleta que praticar o futebol, sob a subordinação de empregador, como tal definido no art. 1º, mediante remuneração e contrato, na forma do artigo seguinte.

Art. 3º — O contrato de trabalho do atleta, celebrado por escrito, deverá conter:

I — os nomes das partes contratantes devidamente individualizadas e caracterizadas;

II — o prazo de vigência, que, em nenhuma hipótese, poderá ser inferior a 3 (três) meses ou superior a 2 (dois) anos 1;

(1) Conforme LGSD :

Art. 28 - (...)

§ 1º - (...)

§ 2º - O vínculo desportivo do atleta com a entidade contratante tem natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais, com o término da vigência do contrato de trabalho.

Art. 93 - O disposto no § 2º do art. 28 somente entrará em vigor após três anos a partir da vigência desta Lei.

Art. 96 - São revogados, a partir da vigência do disposto no § 2º do art. 28 desta Lei, os incisos II e V e os §§ 1º e 3º do art. 3º; os arts. 4º, 6º, 11 e 13, o § 2º do art. 15, o parágrafo único do art. 16 e os arts. 23 e 26 da Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976;...” (omitimos)]

III — o modo e a forma de remuneração, especificados o salário, os prêmios, as gratificações e, quando houver, as bonificações, bem como o valor das luvas, se previamente convencionadas;

IV — a menção de conhecerem os contratantes os códigos, os regulamentos e os estatutos técnicos, o estatuto e as normas disciplinares da entidade a que estiverem vinculados e filiados;

V — os direitos e as obrigações dos contratantes, os critérios para a fixação do preço do passe e as condições para dissolução do contrato 2;

(2) v. 1

VI — o número da Carteira de Trabalho e Previdência Social de Atleta Profissional de Futebol.

§ 1º — Os contratos de trabalho serão registrados no Conselho Regional de Desportos, e inscritos nas entidades desportivas de direção regional e na respectiva Confederação 3.

(3) v. 1

§ 2º — Os contratos de trabalho serão numerados pelas associações empregadoras, em ordem sucessiva e cronológica, datados e assinados, de próprio punho, pelo atleta ou pelo responsável legal sob pena de nulidade.

§ 3º — Os contratos do atleta profissional de futebol serão fornecidos pela Confederação respectiva, e obedecerão ao modelo por ela elaborado e aprovado pelo Conselho Nacional de Desportos 4.

(4) v. 1

Art. 4º — Nenhum atleta poderá celebrar contrato sem comprovante de ser alfabetizado e de possuir Carteira de Trabalho e Previdência Social de Atleta Profissional de Futebol, bem como de estar com a sua situação militar regularizada e do atestado de sanidade física e mental, inclusive abreugrafia 5.

(5) v. 1

§ 1º - Serão anotados na Carteira de Trabalho e Previdência Social de Atleta Profissional de Futebol, além dos dados referentes à identificação e qualificação do atleta:

a) denominação da associação empregadora e da respectiva Federação;

b) datas de início e término do contrato de trabalho;

c) transferência, remoções e reversões do atleta;

d) remuneração;

### Anexo III – Lei n.º 6.354/76, de 2 de Setembro de 1976.

e) número de registo no Conselho Nacional de Desportos ou no Conselho Regional de Desportos;

f) todas as demais anotações, inclusive previdenciárias, exigidas por lei.

§2º — A Carteira de Trabalho e Previdência Social de Atleta Profissional de Futebol será impressa e expedida pelo Ministério do Trabalho, podendo, mediante convénio, ser fornecida por intermédio da Confederação respectiva.

**Art. 5º** — Ao menor de 16 (dezesseis) anos é vedada a celebração do contrato, sendo permitido ao maior de 16 (dezesseis) anos e menor de 21 (vinte e um) anos, somente com o prévio e expresso assentimento de seu representante legal. 6

(6) - A Emenda Constitucional nº 20/98 deu nova redação ao inciso XXXIII do art. 7º da CF : " proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos "

**Parágrafo único** — Após 18 (dezoito) anos completos, na falta ou negativa do assentimento do responsável legal, o contrato poderá ser celebrado mediante suprimento judicial. 6a .

6a - LGSD : "Art. 36 – A atividade do atleta semiprofissional é caracterizada pela existência de incentivos materiais que não caracterizem remuneração derivada de contrato de trabalho, pactuado em contrato formal de estágio firmado com entidade de prática desportiva, pessoa jurídica de direito privado, que deverá conter, obrigatoriamente, cláusula penal para as hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral.

§1º – Estão compreendidos na categoria dos semiprofissionais os atletas com idade entre quatorze e dezoito anos completos.

§2º – Só poderão participar de competição entre profissionais os atletas semiprofissionais com idade superior a dezesseis anos.

§3º – Ao completar dezoito anos de idade, o atleta semiprofissional deverá ser obrigatoriamente profissionalizado, sob pena de, não o fazendo, voltar à condição de amador, ficando impedido de participar em competições entre profissionais.

§4º – A entidade de prática detentora do primeiro contrato de trabalho do atleta por ela profissionalizado terá direito de preferência para a primeira renovação deste contrato, sendo facultada a cessão deste direito a terceiros, de forma remunerada ou não.

§5º – Do disposto neste artigo estão excluídos os desportos individuais e coletivos olímpicos, exceto o futebol de campo. "

**Art. 6º** — O horário normal de trabalho será organizado de maneira a bem servir ao adestramento e à exibição do atleta, não excedendo, porém, de 48 (quarenta e oito) horas semanais, tempo em que o empregador poderá exigir que fique o atleta à sua disposição 7, 7a .

(7) v. 1

(7a) v nota 8, abaixo.

**Art. 7º** — *O atleta será obrigado a concentrar-se, se convier ao empregador, por prazo não superior a 3 (três) dias por semana, desde que esteja programada qualquer competição amistosa ou oficial, e ficar à disposição do empregador quando da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede 8.*

(8) Entendo que este artigo foi revogado tacitamente pelo disposto no Art. 7º, XIII da CF/88 : " duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho".

**Parágrafo único** — Excepcionalmente, o prazo de contratação poderá ser ampliado quando o atleta estiver à disposição de Federação ou Confederação.

**Art. 8º** — O atleta não poderá recusar-se a tomar parte em competições dentro ou fora do País, nem a permanecer em estação de repouso, por conta e risco do empregador, nos termos do que for convencionado no contrato, salvo por motivo de saúde ou de comprovada relevância familiar.

**Parágrafo único** — O prazo das excursões ao exterior não poderá, em hipótese alguma, ser superior a 70 (setenta) dias.

**Art. 9º** — É lícita a cessão eventual temporária do atleta, desde que feita pelo empregador em favor de Federação ou Liga a que estiver filiado, ou da respectiva Confederação, para integrar representação desportiva regional ou nacional.

**Art. 10** — A cessão eventual temporária ou definitiva do atleta por um empregador a outro dependerá, em qualquer caso, da prévia concordância, por escrito, do atleta, sob pena da nulidade.

**Art. 11** — Entende-se por passe a importância devida por um empregador a outro, pela cessão do atleta durante a vigência do contrato ou depois de seu término, observadas as normas desportivas pertinentes; 9.

(9) v. 1

Art. 12 — Entende-se por luvas a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que for convencionado, pela assinatura do contrato.

Art. 13 — Na cessão do atleta, poderá o empregador cedente exigir do empregador cessionário o pagamento do passe estipulado de acordo com as normas desportivas, segundo os limites e as condições estabelecidas pelo Conselho Nacional de Desportos 10.

(10) v. 1

§1º — O montante do passe não será objeto de qualquer limitação, quando se tratar de cessão para empregador sediado no estrangeiro.

**Anexo III** – Lei n.º 6.354/76, de 2 de Setembro de 1976.

§2º — O atleta terá direito a parcela de, no mínimo, 15% (quinze por cento) do montante do passe, devidos e pagos pelo empregador cedente.

§3º — O atleta não terá direito ao percentual, se houver dado causa à rescisão do contrato, ou se já houver recebido qualquer importância a título de participação no passe nos últimos 30 (trinta) meses.

**Art. 14** — Não constituirá impedimento para a transferência ou celebração de contrato a falta de pagamento de taxas ou de débitos contraídos pelo atleta com as entidades desportivas ou seus empregadores anteriores. 11

(11) LGSD : " Art. 38 – Qualquer cessão ou transferência de atleta profissional, na vigência do contrato de trabalho, depende de formal e expressa anuência deste, e será isenta de qualquer taxa que venha a ser cobrada pela entidade de administração" ( sem sublinhado no original).

Decreto : " Art. 37 – (...).

§ 1º - A isenção de que trata o caput deste artigo compreende todos os atos praticados pela entidade de administração do desporto no tocante ao fornecimento dos documentos de transferência do atleta, mesmo que para entidade do exterior.

§2º – A recusa em processar a transferência do atleta ou a exigência da cobrança de qualquer taxa, por parte da entidade de administração nacional do desporto, será caracterizada como descumprimento da legislação vigente, acarretando à entidade de administração infratora a inabilitação para a percepção dos benefícios contidos no art. 18 da Lei nº 9.615, de 1998."

**Parágrafo único** – *As taxas ou débitos de que trata este artigo serão da responsabilidade do empregador contratante, sendo permitido o seu desconto nos salários do atleta contratado* 12 .

(12) Entendo que este parágrafo foi tacitamente revogado pelo art. 38 da LGSD.

**Art. 15** — A associação empregadora e as entidades a que a mesma esteja filiada poderão aplicar ao atleta as penalidades estabelecidas na legislação desportiva, facultada reclamação ao órgão competente da Justiça e Disciplina Desportivas.

§1º — As penalidades pecuniárias não poderão ser superiores a 40% (quarenta por cento) do salário percebido pelo atleta, sendo as importâncias correspondentes recolhidas diretamente ao Fundo de Assistência ao Atleta Profissional – FAAP, a que se refere o artigo 9º da Lei nº 6.269, de 24 de novembro de 1975, não readquirindo o atleta condição de jogo enquanto não comprovar, perante a Confederação, a Federação ou a Liga respectiva, o recolhimento, em cada caso 13 .

(13) Entendo que este parágrafo foi revogado pelo disposto na CF : " Art. 7º (...), VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo ".

§2º — O Conselho Nacional de Desportos expedirá deliberação sobre a justa proporcionalidade entre a pena e a falta.

**Art. 16** — No caso de ficar o empregador impedido, temporariamente, de participar de competições por infração disciplinar ou licença, nenhum prejuízo poderá advir para o atleta, que terá assegurada a sua remuneração contratual.

Parágrafo único – No caso de o impedimento ser definitivo, inclusive por desfiliação do empregador, dar-se-á a dissolução do contrato, devendo o passe do atleta ser negociado no prazo improrrogável de 90 (noventa) dias, sob pena da concessão de passe livre.

**Art. 17** — Ocorrendo, por qualquer motivo previsto em lei, a dissolução do empregador, o contrato será considerado extinto, considerando-se o atleta com passe livre 14.

(14) – Entendo que, a partir da vigência do § 2º do art. 28 da LGSD, este artigo estará revogado tacitamente.

**Art. 18** — Não podendo contar com o atleta, impedido de atuar por motivo de sua própria e exclusiva responsabilidade, poderá o empregador ficar dispensado do pagamento do salário durante o prazo de impedimento ou do cumprimento da pena, considerando-se prorrogado o contrato por igual prazo, nas mesmas condições, a critério do empregador 15 .

(15) Decreto : " Art. 52 – (...).

§5º – As penas pecuniárias e de suspensão por partida ou prazo não poderão ser aplicadas cumulativamente.

§6º – As penas de suspensão por tempo, aplicadas aos atletas profissionais, que superarem o prazo de vinte e nove dias, deverão, obrigatoriamente, ser transformadas em pena pecuniária, nos termos da codificação a ser editada.

**Art. 19** — Os órgãos competentes da Justiça e Disciplina Desportiva, na forma da legislação desportiva, poderão aplicar aos atletas as penalidades previstas nos Códigos disciplinares, *sendo que a pena de eliminação somente será válida se confirmada pela superior instância disciplinar da Confederação*, assegurada, sempre, a mais ampla defesa 16 .

(16) A frase em itálico foi revogada tacitamente pelo artigo 52 da LGSD:

"Art. 52 – Aos Tribunais de Justiça Desportiva, unidades autônomas e independentes das entidades de administração do desporto de cada sistema, compete processar e julgar, em última instância, as questões de descumprimento de normas relativas à disciplina e às competições desportivas, sempre assegurados a ampla defesa e o contraditório.

**Parágrafo único** — Na hipótese de indicição, por ilícito punível com as penalidades de eliminação, poderá o atleta ser suspenso, preventivamente, por prazo não superior a 30 (trinta) dias 17 .

(17) Entendo que este parágrafo foi revogado tacitamente pelas seguintes disposições :

LGSD :

\* Art. 53 –

§3º – Das decisões da Comissão Disciplinar caberá recurso aos Tribunais de Justiça Desportiva.

§4º – O recurso ao qual se refere o parágrafo anterior será recebido e processado com efeito suspensivo quando a penalidade exceder de duas partidas consecutivas ou quinze dias. \*

Decreto : \* Art. 52 – (...).

§6º – As penas de suspensão por tempo, aplicadas aos atletas profissionais, que superarem o prazo de vinte e nove dias, deverão, obrigatoriamente, ser transformadas em pena pecuniária, nos termos da codificação a ser editada. \*

**Art. 20** — Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho e eliminação do futebol nacional 18 :

I — ato de improbidade;

II — grave incontinência de conduta;

III — condenação a pena de reclusão, superior a 2 (dois) anos, transitada em julgado;

IV — eliminação imposta pela entidade de direção máxima do futebol nacional ou internacional.

(18) V LGSD :

\* Art. 48 – Com o objetivo de manter a ordem desportiva, o respeito aos atos emanados de seus poderes internos, poderão ser aplicadas, pelas entidades de administração do desporto e de prática desportiva, as seguintes sanções:

I – advertência;

II – censura escrita;

III – multa;

IV – suspensão;

V – desfiliação ou desvinculação.

§1º – A aplicação das sanções previstas neste artigo não prescinde do processo administrativo no qual sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa.

§2º – As penalidades de que tratam os incisos IV e V do caput deste artigo somente poderão ser aplicadas após decisão definitiva da Justiça Desportiva.\*

**Art. 21** — É facultado às partes contratantes, a qualquer tempo, rescindir o contrato, mediante documento escrito, que será assinado, de próprio punho, pelo atleta, ou seu responsável legal, quando menor, e 2 (duas) testemunhas 19 .

(19) V. LGSD :

\* Art. 28 – A atividade do atleta profissional, de todas as modalidades desportivas, é caracterizada por remuneração pactuada em contrato formal de trabalho firmado com entidade de prática desportiva, pessoa jurídica de direito privado, que deverá conter, obrigatoriamente, cláusula penal para as hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral.

§1º – Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da seguridade social, ressalvadas as peculiaridades expressas nesta Lei ou integrantes do respectivo contrato de trabalho.

§2º – O vínculo desportivo do atleta com a entidade contratante tem natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais, com o término da vigência do contrato de trabalho. \*

**Art. 22** — O empregador será obrigado a proporcionar ao atleta boas condições de higiene e segurança do trabalho e, no mínimo, assistência médica e odontológica imediata nos casos de acidentes durante os treinamentos ou competições e nos horários em que esteja à sua disposição 20 .

(20) V. LGSD :

\* Art. 45 – As entidades de prática desportiva serão obrigadas a contratar seguro de acidentes pessoais e do trabalho para os atletas profissionais e semiprofissionais a elas vinculados, com o objetivo de cobrir os riscos a que estão sujeitos.

Parágrafo único – Para os atletas profissionais, o prêmio mínimo de que trata o caput deste artigo deverá corresponder à importância total anual da remuneração ajustada, e, para os atletas semiprofissionais, ao total das verbas de incentivos materiais.\*

**Art. 23** — As datas, horários e intervalos das partidas de futebol obedecerão às determinações do Conselho Nacional de Desportos e das entidades desportivas.

**Art. 24** — É vedado à associação empregadora pagar, como incentivo em cada partida, prêmios ou gratificações superiores à remuneração mensal do atleta.

**Art. 25** — O atleta terá direito a um período de férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, *que coincidirá com o recesso obrigatório das atividades de futebol* 21 .

**Anexo III** – Lei n.º 6.354/76, de 2 de Setembro de 1976.

**Parágrafo único** — Durante os 10 (dez) dias seguintes ao recesso é proibida a participação do atleta em qualquer competição com ingressos pagos.

(21) O Decreto 2.574/98, dispõe, em seu art. 119 : \* Revogam-se o Decreto nº 981, de 11 de novembro de 1993, e todas as Resoluções do extinto Conselho Nacional de Desportos \* ( sem sublinhado no original).

As decisões do antigo CND intitularam-se *Deliberação* até 1985 ( a última foi a 06/85, publicada no DOU de 17.05.85); e a partir de janeiro de 1985, passou a denominá-las de *Resolução* ( a 01/85 foi publicada no DOU de 29.01.85). Em ambos os casos, o CND vaila-se das atribuições que lhe eram conferidas pela Lei nº 6.251/75 ( a LGSD então vigente) e pelo decreto nº 80.228/77, que a regulamentou.

Qual a intuição do legislador ao dictar o texto daquele artigo 119 : ao utilizar-se da expressão *Resoluções* quis dizer que estavam revogadas todas as decisões do antigo CND, fossem elas denominadas *Resoluções* ou *Deliberações*, ou apenas estão revogadas as *Resoluções* expedidas por aquele órgão?

Se a resposta correta é que ambas estão revogadas, este artigo 25 e seu parágrafo único estão, também, tacitamente revogados.

Se a resposta é que apenas as Resoluções foram revogadas, então, a Deliberação 05/84 está vigente – e, a propósito, ela estabelece que: 1- as férias do atleta profissional devem coincidir com um dos seguintes períodos de trinta dias corridos : a) o primeiro, iniciado na segunda-feira entre 12 e 18 de novembro; b) o segundo, iniciado na Segunda-feira entre 12 e 18 de dezembro; 2 – os períodos de recesso são indivisíveis; 3 – as entidades de prática devem informar à sua entidade dirigente, e essa deve repassar a informação à de nível nacional, quanto aos períodos de férias dos seus atletas profissionais; 4 – as federações que deixarem de informar à entidade nacional a escala de férias dos atletas de suas filadas, estarão sujeitas as penas codificadas.

**Art. 26** — Terá passe livre, ao fim do contrato, o atleta que, ao atingir 32 (trinta e dois) anos de idade, tiver prestado 10 (dez) anos de serviço efetivo ao seu último empregador.

**Art. 27** — Todo ex-atleta profissional de futebol que tenha exercido a profissão durante 3 (três) anos consecutivos ou 5 (cinco) anos alternados, será considerado, para efeito de trabalho, monitor de futebol.

**Art. 28** — Aplicam-se ao atleta profissional de futebol as normas gerais da legislação do trabalho e da previdência social, exceto naquilo em que forem incompatíveis com as disposições desta lei.

**Art. 29** — *Somente serão admitidas reclamações à Justiça do Trabalho depois de esgotadas as instâncias da Justiça Desportiva, a que se refere o item III do artigo 42 da Lei nº 6.251, de 8 de outubro de 1975, que proferirá decisão final no prazo máximo de 60 (sessenta) dias contados da instauração do processo* 22 .

**Parágrafo único** — *O ajuizamento da reclamação trabalhista, após o prazo a que se refere este artigo, tornará preclusa a instância disciplinar desportiva, no que se refere ao litígio trabalhista.* 22a

(22), (22a) - Este artigo 29 e seu parágrafo único estão tacitamente revogados pelo disposto na LGSD :

“ Art. 49 – A Justiça Desportiva a que se referem os §§1º e 2º do art. 217 da Constituição Federal e o art. 33 da Lei nº 8.028, de 12 de abril de 1990, regula-se pelas disposições deste Capítulo.

Art. 50 – A organização, o funcionamento e as atribuições da Justiça Desportiva, limitadas ao processo e julgamento das infrações disciplinares e as competições desportivas, serão definidas em Códigos Desportivos.”

V. também Decreto :

\* Art. 53 – ...

§1º – Ficam excluídas da apreciação do Tribunal de Justiça Desportiva as questões de natureza e matéria trabalhista, entre atletas e entidades de prática desportiva, na forma do disposto no §1º do art. 217 da Constituição Federal e no caput deste artigo. \*

**Art. 30** — O empregador ou associação desportiva que estiver com o pagamento de salários dos atletas em atraso, por período superior a 3 (três) meses, não poderá participar de qualquer competição, oficial ou amistosa, salvo autorização expressa da Federação ou Confederação a que estiver filiado 23 .

(23) Artigo modificado pela LGSD:

\* Art. 31 – A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses, terá o contrato de trabalho daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para se transferir para qualquer outra agremiação de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a multa rescisória e os haveres.

§1º – São entendidos como salário, para efeitos do previsto no caput, o abono de férias, o décimo-terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.

§2º – A mora contumaz será considerada também pelo não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias.

§3º – Sempre que a rescisão se operar pela aplicação do disposto no caput, a multa rescisória a favor da parte inocente será conhecida pela aplicação do disposto nos arts. 479 e 480 da CLT.

Art. 32 – É ilícito ao atleta profissional recusar competir por entidade de prática desportiva quando seus salários, no todo ou em parte, estiverem atrasados em dois ou mais meses. \*

**Art. 31** — *O processo e o julgamento dos litígios trabalhistas entre os empregadores e os atletas profissionais de futebol, no âmbito da Justiça Desportiva, serão objeto de regulamentação especial na codificação disciplinar desportiva* 24

(24) Artigo revogado pelo disposto no art. 50 da Lei Pelé. V. notas 22 e 22 a .

**Art. 32** — A inobservância dos dispositivos desta Lei será punida com a suspensão da associação ou da entidade, em relação à prática do futebol, por prazo de 15 (quinze) a 180 (cento e oitenta) dias, ou multa variável de 10 (dez) a 200 (duzentas) vezes o maior valor de referência vigente no País, *imposta pelo Conselho Nacional de Desportos*. 24.  
(24) A frase em itálico foi revogada pela lei nº 8.672/93;

**Art. 33** — Esta Lei entrará em vigor 180 (cento e oitenta) dias após sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 2 de setembro de 1976;  
155º da Independência e 88º da República

ERNESTO GEISEL  
Amaldo Pietro

**Anexo IV** – Lei do Treinador de Futebol no Brasil.

## LEI DO TREINADOR DE FUTEBOL

LEI Nº 8.650, DE 22 DE ABRIL DE 1993

**Dispõe sobre as relações de trabalho do Treinador Profissional de Futebol e dá outras providências.**

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:**

**Art. 1º** A associação desportiva ou clube de futebol é considerado empregador quando, mediante qualquer modalidade de remuneração, utiliza os serviços de Treinador Profissional de Futebol, na forma definida nesta lei.

**Art. 2º** O Treinador Profissional de Futebol é considerado empregado quando especificamente contratado por clube de futebol ou associação desportiva, com a finalidade de treinar atletas de futebol profissional ou amador, ministrando-lhes técnicas e regras de futebol, com o objetivo de assegurar-lhes conhecimentos táticos e técnicos suficientes para a prática desse esporte.

**Art. 3º** O exercício da profissão de Treinador Profissional de Futebol ficará assegurado preferencialmente:

I - aos portadores de diploma expedido por Escolas de Educação Física ou entidades análogas, reconhecidas na forma da lei;

II - aos profissionais que, até a data do início da vigência desta lei, hajam, comprovadamente, exercido cargos ou funções de treinador de futebol por prazo não inferior a seis meses, como empregado ou autônomo, em clubes ou associações filiadas às Ligas ou Federações, em todo o território nacional.

**Art. 4º** São direitos do Treinador Profissional de Futebol:

I - ampla e total liberdade na orientação técnica e tática da equipe de futebol;

II - apoio e assistência moral e material assegurada pelo empregador, para que possa bem desempenhar suas atividades;

III - exigir do empregador o cumprimento das determinações dos órgãos desportivos atinentes ao futebol profissional.

**Art. 5º** São deveres do Treinador Profissional de Futebol:

I - zelar pela disciplina dos atletas sob sua orientação, acatando e fazendo acatar as determinações dos órgãos técnicos do empregador;

II - manter o sigilo profissional.

**Art. 6º** Na anotação do contrato de trabalho na Carteira Profissional deverá, obrigatoriamente, constar:

I - o prazo de vigência, em nenhuma hipótese, poderá ser superior a dois anos;

II - o salário, as gratificações, os prêmios, as bonificações, o valor das luvas, caso ajustadas, bem como a forma, tempo e lugar de pagamento.

Parágrafo único. O contrato de trabalho será registrado, no prazo improrrogável de dez dias, no Conselho Regional de Desportos e na Federação ou Liga à qual o clube ou associação for filiado.

**Art. 7º** Aplicam-se ao Treinador Profissional de Futebol as legislações do trabalho e da previdência social, ressalvadas as incompatibilidades com as disposições desta lei.

**Art. 8º** Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 9º** Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 22 de abril de 1993; 172º da Independência e 105º da República.

**ITAMAR FRANCO**

Walter Barelli

**Anexo V** – Acordo Colectivo celebrado entre a Federação Italiana de Futebol e a Associação Italiana de Treinadores de Futebol.

## ACCORDO COLLETTIVO

Tra

FEDERAZIONE ITALIANA GIUOCO CALCIO (F.I.G.C.), LEGA NAZIONALE PROFESSIONISTI SERIE B (L.N.P. B) e l'ASSOCIAZIONE ITALIANA ALLENATORI CALCIO (A.I.A.C.) ex art. 4 DELLA LEGGE 23 marzo 1981, n. 91 e successive modificazioni

### ARTICOLO 1

- 1.1. Tra la Federazione Italiana Giuoco Calcio (di seguito "F.I.G.C."), la Lega Nazionale Professionisti Serie B (di seguito "Lega") e l'Associazione Italiana Allenatori Calcio (di seguito "A.I.A.C."), si è convenuto, sulla base delle intese raggiunte ed in attuazione dell'art. 4 della Legge 23 marzo 1981, n. 91 e successive modificazioni, di stipulare il presente Accordo Collettivo (di seguito "Accordo") per la disciplina del trattamento economico e normativo dei rapporti tra tecnici professionisti di cui all'art. 16 lett. a), b), e c) del Regolamento del Settore Tecnico (di seguito "Allenatori") e società partecipanti al campionato nazionale di Serie B (di seguito "Società").
- 1.2. Sono allegati al presente Accordo, e ne costituiscono parte integrante:
  - il modulo del contratto-tipo (di seguito "Contratto");
  - il modulo delle scritture modificative o integrative (di seguito "Altre Scritture");
  - il Regolamento del Collegio Arbitrale (di seguito, rispettivamente, "Regolamento" e "CA");
  - le tabelle di cui *infra sub* art. 10.

### ARTICOLO 2

Il Contratto individuale tra Società e Allenatori deve, a pena di nullità, essere redatto sull'apposito modulo conforme al contratto tipo allegato al presente Accordo. Il Contratto deve essere sottoscritto, parimenti a pena di nullità, da un rappresentante della Società munito dei necessari poteri e dall'Allenatore. Il Contratto deve essere redatto in tre esemplari, di cui uno è di competenza della Società, uno dell'Allenatore, e uno è destinato al deposito presso la Lega.

### ARTICOLO 3

- 3.1. La Società deve depositare, entro 10 (dieci) giorni dalla sottoscrizione, nei periodi previsti dall'ordinamento federale, il Contratto presso la Lega, che effettuerà le verifiche di sua competenza e ne curerà immediatamente la trasmissione alla F.I.G.C. per la relativa approvazione ai sensi dell'art. 4 della Legge 23 marzo 1981, n. 91 e successive modificazioni. La Società dovrà dare comunicazione all'Allenatore dell'avvenuto deposito del Contratto presso la Lega.
- 3.2. Qualora la Società non depositi il Contratto entro 10 (dieci) giorni dalla sottoscrizione, può provvedervi direttamente l'Allenatore, informandone contestualmente per iscritto la Società, entro il termine di 20 (venti) giorni dal ricevimento della comunicazione del mancato deposito effettuata dalla Società a

**Anexo V** – Acordo Colectivo celebrado entre a Federação Italiana de Futebol e a Associação Italiana de Treinadores de Futebol.

mezzo lettera raccomandata A.R. o corriere espresso o consegna a mani; in mancanza di tale comunicazione l'Allenatore potrà provvedere direttamente al deposito, comunque non oltre il termine di 90 (novanta) giorni dalla sottoscrizione.

- 3.3. Il tempestivo deposito del Contratto è condizione, ricorrendo gli altri presupposti legali e regolamentari, per la sua approvazione da parte della F.I.G.C.
- 3.4. La F.I.G.C. invierà prontamente le sue decisioni alla Lega, perché quest'ultima dia immediata comunicazione alla Società e all'Allenatore dell'avvenuta o mancata approvazione.
- 3.5. In mancanza di approvazione espressa della F.I.G.C. entro il trentesimo giorno successivo al deposito del Contratto, ovvero nel minor termine eventualmente previsto dalle norme annualmente emanate dalla F.I.G.C. per la predetta approvazione, quest'ultima si intenderà tacitamente manifestata.

#### NORMA TRANSITORIA

Fino alla data del 31 gennaio 2012, nelle more della definizione delle procedure di competenza della F.I.G.C. per l'approvazione dei Contratti, si manterranno le attuali modalità di approvazione da parte della Lega, fermo restando l'invio di tutte le copie dei Contratti alla F.I.G.C.

#### ARTICOLO 4

- 4.1. Le pattuizioni del Contratto possono essere modificate o integrate con le Altre Scritture, cui si applicano le stesse regole previste per il Contratto. Il modulo delle Altre Scritture contiene una clausola che specifica che esse sono parte integrante e inscindibile del Contratto.
- 4.2. Le pattuizioni non risultanti dal Contratto o dalle Altre Scritture sono nulle.

#### ARTICOLO 5

- 5.1. L'Allenatore ha diritto di ottenere dalla Società un equo indennizzo qualora il Contratto non ottenga l'approvazione della F.I.G.C. per fatto non imputabile all'Allenatore.
- 5.2. La misura dell'indennizzo è determinata dal CA, su istanza dell'Allenatore, tenuto conto anche dell'eventuale stipula da parte dell'Allenatore di altro contratto con società professionistica ovvero di accordo economico con società partecipante al Campionato Nazionale Dilettanti, della durata e dell'ammontare dello stesso.
- 5.3. L'indennizzo può essere determinato anche d'intesa tra le parti, in forma scritta a pena di nullità, ma esclusivamente dopo la mancata approvazione del Contratto.

#### ARTICOLO 6

Nell'ipotesi di un contratto pluriennale, nell'apposito modulo federale, depositato presso la

**Anexo V** – Acordo Colectivo celebrado entre a Federação Italiana de Futebol e a Associação Italiana de Treinadores de Futebol.

Lega, dovrà risultare il numero degli anni per i quali è stato stipulato, nonché, per ciascuna categoria professionistica e per ciascuna stagione sportiva, l'importo pattuito quale compenso annuo lordo ed eventuali premi lordi.

#### ARTICOLO 7

- 7.1. Il trattamento economico del rapporto (di seguito "Retribuzione") è composto da una parte fissa (di seguito "Emolumenti") e da una eventuale parte variabile (di seguito "Premi"), legata ai risultati sportivi della squadra o della Società.
- 7.2. La Retribuzione deve essere espressa esclusivamente al lordo.
- 7.3. La quota lorda spettante quale partecipazione alle eventuali iniziative promo-pubblicitarie della Società si intende conglobata negli Emolumenti. L'eventuale specifica pattuizione a tale titolo di un corrispettivo non compreso nella parte fissa della Retribuzione deve risultare dal Contratto o dalle Altre Scritture.

#### ARTICOLO 8

- 8.1. In presenza di contratto pluriennale la società è tenuta a presentare, anno per anno, e comunque entro il 30° giorno successivo all'inizio della stagione sportiva, la richiesta di tesseramento sottoscritta dall'Allenatore, salvo sia intervenuta risoluzione del Contratto.
- 8.2. Qualora la Società ometta di presentare la richiesta di tesseramento entro il termine di cui al primo comma, l'Allenatore dovrà intendersi a tutti gli effetti esonerato ai sensi del successivo art. 9.
- 8.3. A partire dal giorno successivo all'inizio della stagione sportiva, l'Allenatore può richiedere per iscritto alla Società di provvedere al tesseramento. In tal caso, qualora la Società non provveda al tesseramento entro il termine di 7 (sette) giorni dalla ricezione della richiesta, l'Allenatore dovrà intendersi a tutti gli effetti esonerato ai sensi del successivo art. 9.

#### ARTICOLO 9

- 9.1. E' facoltà della società esonerare l'Allenatore dal rendere la prestazione oggetto del Contratto.
- 9.2. All'Allenatore spettano tutti gli Emolumenti nonché, limitatamente alla stagione sportiva in cui è avvenuto l'esonero e in misura proporzionale rispetto alle giornate di campionato in cui il rapporto ha avuto esecuzione, i Premi pattuiti, salvo diverso accordo tra le parti.
- 9.3. Nel caso in cui l'Allenatore sia esonerato dalla Società prima che abbia inizio il Campionato Nazionale cui partecipa la prima squadra, egli avrà il diritto di recedere unilateralmente dal Contratto sino al termine del Campionato stesso, fermo restando l'obbligo della società di corrispondergli gli Emolumenti pattuiti fino alla data di efficacia del recesso. In tal caso, in deroga all'art. 38 Regolamento

**Anexo V** – Acordo Colectivo celebrado entre a Federação Italiana de Futebol e a Associação Italiana de Treinadores de Futebol.

---

del Settore Tecnico e all'art. 38 NOIF, l'Allenatore avrà altresì la facoltà di tesserarsi e svolgere attività per altra Società.

- 9.4. Tale diritto viene esercitato mediante comunicazione da inviarsi a mezzo di lettera raccomandata A.R. alla società con copia per conoscenza al Settore Tecnico ed alla Lega. Il recesso dal Contratto e la conseguente caducazione del tesseramento, ove intercorso, avranno efficacia dalla data di ricezione della comunicazione da parte della Lega.
- 9.5. Nel caso l'esonero venga comunicato all'Allenatore dopo l'inizio del Campionato Nazionale cui partecipa la prima squadra, l'Allenatore avrà il diritto di recedere unilateralmente dal Contratto sino al termine della stagione in corso, fermo il divieto di cui all'art. 38 del Regolamento del Settore Tecnico e all'art. 38 NOIF.

#### ARTICOLO 10

Il trattamento economico minimo del rapporto è determinato nelle tabelle allegate al presente Accordo.

#### ARTICOLO 11

Il rapporto instaurato tra la Società e gli Allenatori si intende sempre soggetto, per quanto non sia previsto dal presente Accordo, alle norme contenute nelle Carte Federali della F.I.G.C., ed in particolare al Regolamento del Settore Tecnico, anche se modificate nel corso della durata del Contratto. Ove per effetto di norme federali introdotte dopo la sottoscrizione del Contratto, una o più previsioni del medesimo risultino invalide o inapplicabili, le Parti provvederanno in buona fede ad adeguare tali previsioni mantenendone per quanto possibile gli effetti nel rispetto delle intervenute nuove norme federali. In nessun caso l'introduzione di nuove norme federali potrà giustificare il recesso dal Contratto o la sua risoluzione.

#### ARTICOLO 12

L'Allenatore non ha diritto di interferire nelle scelte gestionali e aziendali della Società, fermo restando il dovere di fornire a quest'ultima i pareri tecnici che potranno essere a lui richiesti.

#### ARTICOLO 13

Le parti contraenti si impegnano a tenere consultazioni periodiche, con appositi incontri, per valutare congiuntamente i problemi di organizzazione e regolamentazione dell'attività sportiva e dei rapporti tra Allenatori e Società.

#### ARTICOLO 14

- 14.1. All'Allenatore è vietato svolgere altre attività sportive agonistiche, lavorative o imprenditoriali o comunque incompatibili con l'esecuzione del Contratto nel periodo di durata del medesimo, salvo preventiva autorizzazione scritta della Società.

**Anexo V** – Acordo Colectivo celebrado entre a Federação Italiana de Futebol e a Associação Italiana de Treinadores de Futebol.

- 14.2. L'eventuale diniego della Società dovrà essere succintamente motivato e dovrà essere comunicato all'Allenatore entro 30 (trenta) giorni dal ricevimento della richiesta di autorizzazione. Trascorso tale termine, senza che la Società abbia comunicato il proprio diniego, l'autorizzazione si intenderà concessa.
- 14.3. In caso di diniego dell'autorizzazione da parte della Società, il giudizio sulla compatibilità è di competenza del CA.
- 14.4. E' onere dell'Allenatore comunicare tempestivamente alla Società, all'atto della stipula del Contratto, l'esistenza di un'attività lavorativa o imprenditoriale anche se già precedentemente autorizzata ai sensi dell'Accordo.
- 14.5. L'Allenatore, qualora esonerato, potrà, previa comunicazione scritta alla Società, partecipare a trasmissioni sportive radiofoniche e/o televisive in qualità di commentatore o di opinionista, fermo restando il rispetto dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 19 del presente Accordo.

#### ARTICOLO 15

- 15.1. La Retribuzione assorbe ogni altro emolumento, indennità o assegno cui, per qualsivoglia titolo, l'Allenatore abbia eventualmente diritto per legge, consuetudine generale o particolare o norma contrattuale preesistente, in conseguenza o in relazione all'attività svolta in tale sua qualità, anche in occasione di ritiri o trasferte.
- 15.2. E' fatta salva esclusivamente l'Indennità di Fine Carriera di cui *infra sub* art. 31.

#### ARTICOLO 16

- 16.1. La Retribuzione, nella sua parte fissa, deve essere corrisposta entro il giorno 20 del mese solare successivo in ratei mensili posticipati di eguale importo e non può essere unilateralmente ridotta o sospesa, salvo quanto previsto dal presente Accordo.
- 16.2. La Retribuzione, nella sua parte variabile, deve essere corrisposta con la scadenza della mensilità di giugno della stagione sportiva in cui si verifica la condizione ad essa sottesa, con le modalità previste nel Contratto o nelle Altre Scritture.
- 16.3. Il pagamento di quanto dovuto all'Allenatore deve essere effettuato esclusivamente tramite bonifico presso il conto corrente bancario indicato dall'Allenatore all'atto della sottoscrizione del Contratto o mediante successiva comunicazione scritta alla Società. Tale comunicazione costituisce onere dell'Allenatore, e pertanto la Società non sarà tenuta ad effettuare il pagamento se non a seguito dell'attivazione del conto corrente e della notifica delle relative coordinate.
- 16.4. In caso di morosità di oltre un mese nel pagamento dei compensi, l'Allenatore ha diritto alla rivalutazione monetaria in base all'indice dei prezzi calcolato dall'Istat per la scala mobile per i lavoratori dell'industria e agli interessi legali, da calcolarsi sull'importo netto a decorrere dal primo giorno successivo a quello in cui il pagamento avrebbe dovuto essere effettuato.

**Anexo V** – Acordo Colectivo celebrado entre a Federação Italiana de Futebol e a Associação Italiana de Treinadores de Futebol.

#### ARTICOLO 17

- 17.1. La Società si impegna per quanto possibile a curare la migliore efficienza delle attrezzature sportive utili all'Allenatore per lo svolgimento della sua attività, nonché a dare attuazione alle disposizioni dell'Allenatore nella conduzione delle squadre a lui affidate.
- 17.2. La società non potrà effettuare ingerenze nel campo delle competenze tecniche dell'Allenatore, tali da non consentire allo stesso lo svolgimento utile del proprio lavoro o da apparire pregiudizievoli per la stessa immagine dell'Allenatore.
- 17.3. L'eventuale ingerenza in tal senso da parte della Società potrà formare oggetto di ricorso da parte dell'Allenatore al CA per la richiesta del rispetto del Contratto o per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori a carico della Società fino alla risoluzione del medesimo, con conseguente obbligo della Società di risarcire il danno, che potrà comprendere sia la parte fissa sia la parte variabile della Retribuzione prevista dal Contratto, per la parte non eseguita, nel rispetto dei criteri e delle norme generali sul risarcimento del danno contrattuale.
- 17.4. La Società è inoltre tenuta a fornire all'Allenatore appropriati mezzi di trasporto, alloggio e vitto in occasione di trasferte o ritiri.

#### ARTICOLO 18

- 18.1. L'Allenatore, in relazione alla funzione affidatagli, si impegna a tutelare e valorizzare il potenziale tecnico e atletico degli atleti e ad assicurare l'assistenza nelle gare della o delle squadre a lui affidate.
- 18.2. L'Allenatore dovrà organizzare l'attività della squadra a lui affidata –nonché la propria e quella dei propri collaboratori- in modo da garantire l'ottimale conduzione della preparazione e dell'attività agonistica della squadra medesima, nel rispetto della qualità e intensità dell'impegno richiesto per ottenere le migliori prestazioni possibili nell'ambito delle competizioni cui la Società prende parte.
- 18.3. Egli inoltre collabora con la Società nel promuovere fra i calciatori la conoscenza delle necessarie norme regolamentari e tecniche, nel sorvegliare la condotta morale e sportiva dei calciatori, nel favorire e sviluppare lo spirito di gruppo e l'affiatamento umano degli atleti.

#### ARTICOLO 19

L'Allenatore è tenuto a mantenere una condotta conforme ai principi della lealtà, della correttezza e della probità, nonché ad osservare un comportamento di vita appropriato all'adempimento degli impegni professionali assunti. Egli si impegna altresì a rispettare le istruzioni impartite dalla Società, a rispettare il dovere di fedeltà nei confronti della stessa ed a fornire esempio di disciplina e di correttezza civile e sportiva.

**Anexo V** – Acordo Colectivo celebrado entre a Federação Italiana de Futebol e a Associação Italiana de Treinadores de Futebol.

#### ARTICOLO 20

Il mutamento di mansioni potrà avvenire solo dietro consenso scritto dell'Allenatore. Nel caso in cui quest'ultimo sia esonerato dalla Società, potrà variare la residenza o il domicilio dichiarati nel Contratto o successivamente, dandone comunicazione scritta alla Società, alla Lega ed all'A.I.A.C., ai fini della reperibilità.

#### ARTICOLO 21

L'Allenatore dovrà vigilare affinché siano usate con diligenza e cautela le attrezzature sportive della Società.

#### ARTICOLO 22

22.1. All'Allenatore che sia venuto meno ai suoi obblighi contrattuali verso la Società, ovvero agli obblighi derivanti da Carte Federali, fonti normative, statuali, federali o regole comportamentali emanate dalla stessa Società (purché, in quest'ultimo caso, sottoscritte per accettazione dall'Allenatore) che siano integrative della disciplina contrattuale, sono applicabili i seguenti provvedimenti, graduati in relazione alla gravità dell'inadempimento:

- ammonizione;
- multa;
- riduzione della Retribuzione;
- risoluzione del Contratto.

22.2. L'applicazione dei suddetti provvedimenti deve avvenire, a pena di nullità, secondo le seguenti formalità:

a) La Società può adottare direttamente il provvedimento di ammonizione e, per le prime due volte, il provvedimento di multa, sempre che sia contenuto nei limiti del 5% calcolato sull'importo mensile lordo degli Emolumenti, entro il termine di 20 (venti) giorni dalla conoscenza del fatto, previa contestazione scritta dell'addebito e sentita la difesa dell'Allenatore nei 5 (cinque) giorni successivi alla contestazione. La Società è tenuta a comunicare all'interessato, a mezzo di lettera raccomandata A.R., il provvedimento deliberato. Copia della comunicazione deve essere trasmessa sempre a mezzo di lettera raccomandata A.R. al CA. L'Allenatore può impugnare il provvedimento dinanzi al CA entro i 10 (dieci) giorni successivi al ricevimento della comunicazione, allegando al ricorso il talloncino della raccomandata attestante il contestuale invio dello stesso alla Società. La Società ha il diritto di far pervenire al CA, entro 10 (dieci) giorni dal ricevimento della copia del ricorso, le proprie controdeduzioni.

b) I provvedimenti che eccedono la competenza diretta della Società, come indicato al precedente punto a), sono irrogati dal CA, su motivato ricorso della Società, da inoltrarsi a mezzo di lettera raccomandata A.R. entro 10 (dieci) giorni dalla data in cui è stata accertata l'infrazione. La Società è tenuta ad inviare, contestualmente, copia del ricorso all'interessato con lettera raccomandata A.R.; il talloncino di invio della raccomandata deve essere allegato al ricorso inoltrato al Collegio suddetto. L'Allenatore ha il diritto di far pervenire al CA, entro 10 (dieci) giorni dal ricevimento della copia del ricorso, le proprie controdeduzioni.

c) I provvedimenti di multa che eccedono la competenza diretta della Società non possono superare il 25% calcolato sull'importo mensile lordo degli Emolumenti.

d) La riduzione della Retribuzione non può superare il massimale di riduzione del 50%, salvo l'ipotesi che l'Allenatore non si ponga a disposizione della Società ovvero interrompa le prestazioni per fatto al medesimo imputabile, e salvo quanto previsto al successivo art. 23, primo comma; la riduzione della Retribuzione non può in ogni caso comportare una diminuzione della Retribuzione al di sotto di quella prevista nella tabella di cui *sub* art. 10 del presente Accordo.

e) La Società può altresì adire il CA al fine di ottenere la declaratoria di risoluzione del Contratto con relativo risarcimento danni -nel rispetto dei criteri e delle norme generali sul risarcimento del danno contrattuale- nei seguenti casi:

- grave inadempienza contrattuale;
- protratta inadempienza conseguente a intimazione della Società;
- inabilità superiore a 5 (cinque) giorni per malattia o per infortunio dipendenti da condotta sregolata o comunque da cause attribuibili a colpa grave dell'Allenatore;
- condanna a pena detentiva per reati non colposi passata in giudicato e non sospesa condizionalmente;
- sanzione disciplinare definitiva irrogata per illecito sportivo o per violazione dei divieti di qualsiasi fonte in materia di scommesse.

La risoluzione del Contratto comporta la cessazione del pagamento di qualsiasi compenso per il periodo successivo alla data della risoluzione.

f) Tutti i provvedimenti irrogati e le decisioni arbitrali emanate in conformità a quanto previsto nei precedenti punti b), c), d), e), sono considerati provvedimenti in unica istanza, a carattere definitivo, avverso i quali non è ammesso ricorso.

#### ARTICOLO 23

- 23.1. In caso di squalifica dell'Allenatore per illecito sportivo o violazione dei divieti di qualsiasi fonte in materia di scommesse, la riduzione della Retribuzione può essere pari all'intera Retribuzione -fissa e variabile- dovuta per il periodo di durata della squalifica, con decorrenza dal provvedimento disciplinare deliberato dagli organi di giustizia sportiva, anche se non definitivo.
- 23.2. In caso di squalifica dell'Allenatore per ragioni diverse da quelle indicate al comma che precede, la Società potrà adire il CA al fine di ottenere la riduzione della Retribuzione, nei modi e nei tempi previsti dal punto b) del precedente articolo, per il periodo corrispondente alla durata della squalifica e per una misura non superiore al 50% dei relativi importi.

**Anexo V – Acordo Coletivo celebrado entre a Federação Italiana de Futebol e a Associação Italiana de Treinadores de Futebol.**

---

malattia.

- 24.2. Nell'ipotesi in cui l'Allenatore non intenda usufruire dell'assistenza sanitaria proposta dalla Società, quest'ultima sarà tenuta a concorrere alle spese relative, ivi compresi interventi chirurgici, medicinali e spese di degenza in istituti ospedalieri o case di cura, sostenute dall'Allenatore in misura non superiore al costo normalmente necessario per assicurare all'Allenatore medesimo un'assistenza specialistica e di idonea qualificazione. L'Allenatore, in tale ipotesi, è tenuto a fornire alla Società piena informazione sui trattamenti anche medicinali ricevuti, trasmettendo a tal fine ogni relativa documentazione medico-sanitaria.

**ARTICOLO 25**

In caso di malattia, accertata dal medico sociale, spetta all'Allenatore, durante il periodo della sua inabilità, la Retribuzione stabilita dal Contratto fino alla sua scadenza, salvo quanto previsto all'art 26, mentre la Società beneficerà delle eventuali indennità assicurative per il periodo della inabilità temporanea. Durante la malattia l'Allenatore fruisce dell'assistenza sanitaria specialistica farmaceutica ed ospedaliera regionale per la quale la Società deve assicurarla per legge.

**ARTICOLO 26**

- 26.1. Qualora l'inabilità per malattia si protragga oltre i 6 (sei) mesi, ed il Contratto nel frattempo non sia scaduto, è data facoltà alla Società di richiedere al CA la risoluzione del Contratto ovvero la riduzione alla metà della retribuzione maturanda dalla data della richiesta fino alla cessazione dell'inabilità e comunque non oltre il termine di scadenza del Contratto.
- 26.2. Qualora la malattia o la menomazione delle condizioni fisiche dell'Allenatore risultino dipendenti da condotta sregolata o comunque da cause attribuibili a sua colpa, la Società può applicare nei confronti dello stesso il provvedimento della riduzione della Retribuzione e, nei casi più gravi, della risoluzione del Contratto, secondo le modalità di cui all'art. 22.

**ARTICOLO 27**

- 27.1. La Società è tenuta ad assicurare l'Allenatore contro gli infortuni con massimali integrativi rispetto alla assicurazione base secondo le modalità, i termini ed i limiti minimi stabiliti annualmente dagli organi preposti all'attività agonistica, in accordo con l'associazione di categoria.
- 27.2. La Lega ha facoltà di sostituirsi alla Società per la stipulazione o il perfezionamento della polizza.
- 27.3. Beneficiario della polizza, anche per i massimali superiori a quelli concordati con l'associazione di categoria, si intende in ogni caso l'Allenatore od i suoi aventi diritto e sarà nullo qualsiasi patto contrario anche se sottoscritto dall'Allenatore stesso, salvo che la Società abbia stipulato altra polizza a proprio beneficio.

**Anexo V – Acordo Coletivo celebrado entre a Federação Italiana de Futebol e a Associação Italiana de Treinadores de Futebol.**

- 27.4. L'Allenatore, quale beneficiario della polizza assicurativa, rinuncia ad ogni effetto, per sé e per i suoi aventi diritto, ad ogni azione nei confronti della Società o di chi per essa per il risarcimento dei danni subiti. La polizza di assicurazione deve essere stipulata entro la data di convocazione dell'Allenatore per l'inizio dell'attività di ogni anno sportivo.
- 27.5. L'Allenatore non coperto da assicurazione non può svolgere alcuna attività sportiva. La Società inadempiente è soggetta a provvedimenti disciplinari.
- 27.6. In caso di infortunio avvenuto al di fuori dell'ambito dell'attività svolta in favore della Società di appartenenza, l'Allenatore ha l'obbligo di darne tempestiva comunicazione scritta alla Società, al fine di consentire a quest'ultima di poter ottemperare nei termini di legge agli adempimenti formali con le compagnie di assicurazione, previsti dal successivo comma.
- 27.7. La Società è tenuta a presentare formale denuncia e ad effettuare ogni altro successivo adempimento necessario per far conseguire all'Allenatore l'indennizzo spettantegli, nelle forme previste dalle condizioni di polizza.
- 27.8. La Società è responsabile, ad ogni effetto, di tutte le eventuali omissioni al riguardo.

**ARTICOLO 28**

La Società ha l'obbligo di effettuare agli enti previdenziali competenti i versamenti contributivi previsti per legge per l'assicurazione contro l'invalidità, la vecchiaia e superstiti e quella contro le malattie, anche per la parte a carico dell'Allenatore, i cui relativi importi saranno trattenuti in rivalsa dalla Retribuzione versata allo stesso.

**ARTICOLO 29**

L'Allenatore ha diritto ad un periodo di riposo di quattro settimane l'anno e a 24 ore consecutive di riposo settimanale, salvo particolari impegni agonistici. La scelta dell'epoca del periodo di ferie è fatta dalla Società, compatibilmente con le esigenze dell'attività sportiva. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo. Qualora l'Allenatore venga richiamato in sede durante il periodo di ferie, la Società è tenuta a rimborsargli le spese di viaggio sia per il rientro in sede, sia per il ritorno alla località dove trascorreva le ferie. L'Allenatore ha diritto di usufruire, in altro periodo dell'anno, dei giorni di ferie non goduti a causa del richiamo in sede.

**ARTICOLO 30**

- 30.1. In conformità a quanto previsto dall'art. 4, 5° comma della legge 23 marzo 1981 n. 91, e successive modificazioni, nonché dall'art. 3, 1° comma (ultimo periodo) della legge 17 ottobre 2003, n. 280, il Contratto deve contenere una clausola compromissoria in forza della quale la soluzione di tutte le controversie aventi ad oggetto l'interpretazione, l'esecuzione o la risoluzione di detto Contratto, ovvero comunque riconducibili alle vicende del rapporto di lavoro da esso nascente, sia deferita alle risoluzioni del CA.

## **Anexo V – Acordo Coletivo celebrado entre a Federação Italiana de Futebol e a Associação Italiana de Treinadores de Futebol.**

- 30.2. Con la sottoscrizione del Contratto le parti si obbligano - in ragione della loro comune appartenenza all'ordinamento settoriale sportivo, dei vincoli conseguentemente assunti con il tesseramento o l'affiliazione, nonché della specialità della disciplina legislativa applicabile alla fattispecie – ad accettare senza riserve la cognizione e le risoluzioni del CA.

### **ARTICOLO 31**

- 31.1. In adempimento dell'art. 15 del presente Accordo e in base all'art. 4, 7° comma della legge 23 marzo 1981, n° 91 e successive modificazioni, la Società verserà al Fondo di accantonamento dell'Indennità di Fine Carriera, costituito presso la F.I.G.C., un contributo a suo carico del 6,25% sulla retribuzione annua lorda effettiva dell'Allenatore ed un contributo dell'1,25% a carico dello stesso (che sarà pertanto trattenuto) nel limite del massimale previsto per gli allenatori dagli enti previdenziali competenti.
- 31.2. La Società verserà ad un Fondo di Solidarietà, il cui Statuto, finalità e modalità gestionali saranno oggetto di separato accordo, un contributo a carico dell'Allenatore dello 0,50% da calcolarsi sulla retribuzione annua lorda fatto salvo il rispetto delle disposizioni in materia fiscale e previdenziale.

### **NORMA TRANSITORIA**

La disposizione *sub* art. 31 comma 2 entrerà in vigore alla costituzione del Fondo di Solidarietà.

### **ARTICOLO 32**

Il presente Accordo avrà efficacia sino al 30 giugno 2014, e si intende tacitamente rinnovato per un identico periodo salvo disdetta da intimare a cura della parte interessata con un preavviso da fornire per iscritto a mezzo lettera raccomandata A.R. almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza dello stesso Accordo.

### **NORME TRANSITORIE E FINALI**

I contratti e le pattuizioni aventi ad oggetto premi o altri validi accordi, se redatti e ritualmente depositati prima dell'entrata in vigore del presente Accordo, avranno efficacia fino al loro esaurimento, qualora non intervengano ulteriori modifiche anche relative a diverse pattuizioni tra le parti.

In ipotesi di promozione o retrocessione, il rapporto di lavoro verrà regolamentato dal diverso accordo collettivo della categoria di appartenenza, qualora esistente, fatte salve le pattuizioni di natura economica, che avranno efficacia fino al loro esaurimento anche oltre i limiti sanciti dall'accordo anzidetto ed in deroga al medesimo, a meno che, durante la stagione di militanza della Società nel campionato di categoria superiore o inferiore, non intervengano ulteriori modifiche contrattuali anche relative a pattuizioni tra le parti. Qualora nel corso della durata del Contratto la Società disputi nuovamente, per successiva retrocessione o promozione, il campionato di Serie B, il contratto medesimo sarà nuovamente regolamentato dal presente Accordo Collettivo.

**Anexo V** – Accordo Colettivo celebrado entre a Federação Italiana de Futebol e a Associação Italiana de Treinadores de Futebol.

Le associazioni di categoria si impegnano fin d'ora ad adoperarsi in buona fede per concordare eventuali modifiche al presente Accordo, anche prima della naturale scadenza, in considerazione di avvenute variazioni degli accordi collettivi delle altre categorie calcistiche professionistiche rispetto alle quali appaia opportuno un adeguamento del contenuto del presente Accordo, al fine di armonizzare la contrattazione collettiva di settore con riferimento a fattispecie sostanzialmente omogenee.

Tutte le controversie il cui ricorso in arbitrato sia stato notificato prima della data di entrata in vigore del presente Accordo e rispetto al quale il CA non sia costituito, saranno definite, previa sottoscrizione del relativo accordo compromissorio, dal CA secondo le norme di procedura previste dal presente Accordo, con rimessione in termini delle parti al fine della costituzione *ex novo* del CA.

Milano, 21 dicembre 2011

Il Presidente della F.I.G.C.  
Giancarlo Abete

Il Presidente della L.N.P. B  
Andrea Abodi

Il Presidente dell'A.I.A.C.  
Renzo Ulivieri

## Anexo VI – Minuta de Contrato de Trabajo de treinador em Espanha.



TEMPORADA  
**10-11**

### CONTRATO DE ENTRENADOR 1ª Y 2ª DIVISIÓN

En ....., a ..... de ..... de ....., reunidos de una parte don ....., Presidente del Club ..... y de otra don ....., Entrenador con Título oficial que acredita su condición, obrando don ....., en nombre y representación del Club ..... y don ..... de ..... años de edad, con D.N.I. o pasaporte núm. ...., en nombre e interés propio, convienen en el otorgamiento de un contrato de prestación de servicios, de acuerdo con los siguientes PACTOS Y CONDICIONES:

1.º Don ..... se compromete a prestar sus servicios como Entrenador del equipo (1) ..... en calidad de (2) .....

2.º Será obligación del Entrenador, bajo su exclusiva autoridad, la preparación física y técnica de los Jugadores, así como la elección del sistema de juego a desarrollar en cada partido, disponer los días y horas de entrenamiento y el número de sesiones de trabajo.

3.º El entrenador don ..... tendrá autoridad sobre los jugadores, siendo de su exclusiva competencia el darles las oportunas instrucciones, tanto en los vestuarios como en el terreno de juego.

Iguales facultades tendrá sobre los segundos entrenadores, ayudantes técnicos sanitarios y encargados de material.

4.º Impondrá sobre los jugadores una rigurosa disciplina, para lo cual empleará los medios más adecuados a su juicio.

5.º Designará para capitán del equipo al jugador que crea reúne las mejores condiciones para ello.

6.º En los desplazamientos tendrá a su cargo la vigilancia y cuidado de los jugadores, y los incidentes que puedan surgir los resolverá de acuerdo con el Delegado del Club.

7.º La confección de la lista de jugadores convocados para los partidos, así como la designación de los que deben alinearse, serán, también, de su competencia.

8.º Por la adecuada prestación de sus servicios, el Entrenador don ..... percibirá las cantidades siguientes:

a) En concepto de premio de ficha, la cantidad de ..... euros pagaderos en .....

(1) Se indicará categoría y si es profesional, aficionado, juvenil, etc.

(2) Profesional o aficionado.

## Anexo VI - Minuta de Contrato de Trabajo de treinador em Espanha.

b) En concepto de mensualidad, la cantidad de ..... euros;  
por meses vencidos, a pagar dentro de la primera semana del mes siguiente.

c) En concepto de primas cobrará por partido ganado en casa, ..... euros;  
fuera, ..... euros; por partido empatado en casa, ..... euros;  
fuera, ..... euros; pagaderos al final de cada partido o junto con la mensualidad, a  
elección del Club.

d) .....

9.º Salvo en el caso de resolución de este contrato de común acuerdo entre el Club y el Entrenador, éste no podrá ser suspendido en sus funciones sino mediante el oportuno expediente por faltas graves cometidas por él mismo. En este supuesto, el Entrenador no tendrá más derecho a percibir que los emolumentos devengados hasta el momento, debiendo devolver los que hubiese recibido anticipadamente.

Si el Club, por su exclusiva conveniencia, no mantuviese al Entrenador en el ejercicio de las funciones y facultades estipuladas en el presente contrato, vendrá obligado a indemnizarle mediante el pago de todas aquellas cantidades consignadas en el mismo y por el tiempo de vigencia estipulado, sin perjuicio de que se considere el contrato anulado, quedando ambas partes en libertad.

10.º Ambas partes se obligan a comunicar a su respectiva Federación y Comité de Entrenadores todo cambio en la situación del Entrenador o de las condiciones pactadas en el presente contrato.

11.º Este contrato tendrá vigencia desde ..... hasta  
..... de .....

12.º Para cualquier duda o controversia que pudiera surgir, en relación al cumplimiento e interpretación del presente contrato, ambas partes, a su elección, bien se someten a los órganos judiciales competentes, bien al arbitraje del Comité Jurisdiccional y de Conciliación de la RFEF.

En relación con esta cláusula, ambas partes acuerdan someter libremente el conocimiento de sus controversias a .....

13.º Otras condiciones: .....

En prueba de la más completa conformidad, firman el presente contrato por sextuplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados.

POR EL CLUB .....

EL ENTRENADOR .....

EL PRESIDENTE

EL SECRETARIO

[129/1]

## CONTRAT D'ENTRAINEUR

Entre :

**Le club de football de BESSAN**

Représenté par son Président Monsieur PAPIN Jean Louis

Ci-après nommé «Association Sportive Bessanaise»

d'une part,

et :

Monsieur

Entraîneur de football

Ci-après nommé « entraîneur des

d'autre part,

**Il a été convenu et déclaré ce qui suit :**

### Article 1

M.        exerce l'activité d'entraîneur des        à titre indépendant.

Le présent contrat ne constitue dès lors pas un contrat de travail.

### Article 2

M.        entrainera l'équipe .

Il s'interdit de s'occuper, sauf accord contraire écrit des parties, pendant la durée du contrat, de l'entraînement d'aucun autre sportif ou d'une équipe.

### Article 3

Les séances d'entraînements sont fixées à deux séances par semaine. La durée des séances est fixée de commun accord avec les responsables du club. Elles débiteront, sauf décision contraire de l'entraîneur, au plus tard le 01 octobre 2010 et se termineront à la fin du calendrier officiel.

Les exercices effectués au cours de l'entraînement relèvent en principe de la décision exclusive de l'entraîneur.

Ces séances seront tenues, soit sur le terrain principal/accessoire du club, soit en salle, soit en tout autre endroit à désigner par les entraîneurs (au maximum une séance/semaine sur le terrain d'honneur). Dans ce dernier cas, il donne avis à un responsable du club.

Il veillera à être présent dans la mesure du possible à toutes les séances d'entraînement ou d'en assurer le bon déroulement.

### Article 4

Les sportifs affiliés au club sont admis à participer à l'entraînement des équipes dans lesquelles ils évoluent normalement. L'exclusion d'un sportif par les entraîneurs ne pourra se faire qu'avec l'accord du club.

## **Anexo VII - Minuta de Contrato de Trabalho de Treinador em França.**

### **Article 5**

Les entraîneurs seront seuls en charge des sélections en vue des compétitions. Ils veilleront dans la mesure du possible à être présents lors des compétitions.

### **Article 6**

En cas d'indisponibilité personnelle, inférieure à 15 jours, l'entraîneur concerné veillera, dans la mesure du possible, à ce que l'entraînement respectivement l'assistance aux compétitions, soient effectués par un remplaçant de son choix accepté par le club. Si l'indisponibilité de l'entraîneur est supérieure à 15 jours et si elle est due à une cause extérieure à son activité d'entraîneur, son indemnité sera redéfinie avec le club.

### **Article 7**

L'entraîneur veillera à entretenir de bonnes relations avec les autres entraîneurs du club et procédera, dans la mesure du possible, à l'organisation des réunions avec ses collègues en vue d'élaborer en commun un programme de travail cohérent pour l'ensemble des équipes.

### **Article 8**

Le club mettra à la disposition de l'entraîneur le matériel nécessaire à l'accomplissement de leur mission

### **Article 8bis**

Le club mettra à la disposition de l'entraîneur des buts repliables. Après leur utilisation et avant de quitter le stade monsieur ..... devra s'assurer de leurs fermeture et à leur verrouillage par cadenas. L'indemnité sera revue à la baisse pour toute infraction constatée à plusieurs reprises.

### **Article 9**

Le club verse à l'entraîneur une indemnité forfaitaire mensuelle de € , payable pour la première fois le 5 octobre 2010 et la dernière fois le 5 juin 2011.

### **Article 10**

Le présent contrat prend cours le 1 septembre 2010 et se terminera le 31 mai 2011.

Il se renouvellera par tacite reconduction pour une nouvelle saison sauf dénonciation écrite préalable par l'une des parties, au moins deux mois avant le terme fixé.

### **Article 11**

### **Article 12**

Les parties conviennent expressément de régler tout litige pouvant les opposer dans le cadre de l'exécution du présent contrat suivant la procédure de l'arbitrage telle que prévue par les dispositions légales du code de procédure civile.

Fait en double exemplaire, à BESSAN, le

Le club

L'entraîneur

**Anexo VIII** –Minuta de Contrato de Trabalho de Treinador na Alemanha.

## Arbeitsvertrag

Zwischen dem Verein .....  
vertreten durch seinen vertretungsberechtigten Vorstand

und Herrn/Frau .....

geb. am .....

wohnhaft ..... ..

Mitglied des Vereins .....

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

### § 1

Der Verein .....

stellt mit Wirkung vom .....

Herrn/Frau .....

als Fußball-Lehrer/in / Trainer/in mit A-Lizenz im Rahmen eines Arbeitsvertrages  
als Arbeitnehmer/in ein.

### § 2

Herr/Frau ..... ist verantwortlich für die Betreuung,  
Aus- und Weiterbildung der .....-Fußballmannschaft des Vereins. Zu  
seiner/ihrer Hauptpflicht gehört die Leitung des Trainings und des Spielbetriebes  
sowie die Sichtung und Betreuung von Spielern.

Herr/Frau ..... ist verpflichtet, sein/ihr ganzes Wissen  
und seine/ihre volle Arbeitskraft in den Dienst des Vereins zu stellen. Die Leitung  
des Trainings sowie die Aufstellung der Mannschaft bestimmt der/die Trainer/in  
eigenverantwortlich. Im Übrigen unterliegt er/sie den Weisungen des Vorstandes.

Der/die Trainer/in verpflichtet sich, Stillschweigen über vereinsinterne Vorgänge zu  
bewahren und Äußerungen zu unterlassen, die den Vereinsinteressen schaden

- 2 -

**Anexo VIII - Minuta de Contrato de Trabalho de Treinador na Alemanha.**

können. Presseveröffentlichungen etc. sollen möglichst mit dem Vorstand abgestimmt werden, soweit sie Vereinsinterna oder wichtige Vereinsangelegenheiten betreffen.

Nur mit Genehmigung des Vereins kann ein weiteres Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber fortgesetzt bzw. neu eingegangen werden, sofern die in diesem Arbeitsverhältnis auszuübende Tätigkeit, die vereinbarte Trainertätigkeit

Herr/Frau ..... ist verpflichtet, eine etwaige Arbeitsunfähigkeit unverzüglich noch am gleichen Tage anzuzeigen und die voraussichtliche Dauer der Krankheit unter Vorlage eines ärztlichen Attests nachzuweisen.

Auf Verlangen des Vereins ist Herr/Frau ..... verpflichtet, sich einem Vertrauensarzt, der vom Verein benannt werden kann, vorzustellen, der gegenüber dem Verein von der Schweigepflicht befreit ist, soweit die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit ärztlich begutachtet werden soll.

**§ 4**

Die Arbeitszeit richtet sich nach den erforderlichen Trainingsstunden, die zur Betreuung der Spieler und zur Erfüllung der Trainingsaufgaben erforderlich sind (wie Spielbeobachtung, Trainingslager etc.)

Es besteht Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von ..... Tagen. Der Mindesturlaub beträgt 24 Werktage. Die Höhe des Urlaubsentgelts richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz.

Bei der Festlegung des Urlaubs ist den Vereinsinteressen Rechnung zu tragen.

**§ 5**

.....

Im Falle durch Unfall oder Krankheit verursachter Arbeitsunfähigkeit wird die Vergütung entsprechend den Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes fortgezahlt.

- 3 -

**Anexo VIII - Minuta de Contrato de Trabalho de Treinador na Alemanha.**

Herr/Frau ..... bestätigt und verpflichtet sich, für die Dauer dieses Vertrages gem. den Vorschriften der DFB-Trainerordnung ordentliches Mitglied eines dem DFB angeschlossenen Vereines zu sein. Der Trainer muss sich den Satzungen und Ordnungen des DFB und der für ihn/sie zuständigen Mitgliedsverbände bzw. des für ihn/sie zuständigen Fußball-Regional- und Landesverbandes unterwerfen. Ihm/Ihr ist bekannt, dass jede gegenwärtige und zukünftige Vertragsbestimmung unwirksam ist, die gegen die genannten Vorschriften verstößt.

**§ 6**

Der Arbeitsvertrag ist unbefristet / befristet bis: .....

- 4 -

Hat keine der Vertragsparteien drei Monate vor Ablauf dieses Vertrages die Beendigung schriftlich mitgeteilt, so läuft der Vertrag unter den gleichen Bedingungen ein Jahr weiter.

**§ 7**

Scheidet Herr/Frau ..... aus dem Arbeitsverhältnis aus, erhält er/sie ein angemessenes, qualifiziertes Zeugnis über die geleisteten Dienste. Außer dem Zeugnis kann der Trainer einen gesonderten Beschäftigungsnachweis erhalten.

**§ 8**

Mündliche Zusatz- oder Änderungsvereinbarungen hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses sind nur wirksam, wenn sie schriftlich niedergelegt sind und von beiden Vertragsparteien unterzeichnet wurden.

**§ 9**

Für Streitigkeiten aus diesem Vertrag ist das Arbeitsgericht ..... zuständig.

..... , den .....

.....  
Unterschrift des Trainers

.....  
Unterschrift der/des nach der Satzung zum  
Abschluss des Vertrages bevollmächtigten  
Vorstandsmitglieder/Vorstandsmitgliedes des  
Vereins