

Centro de Estudos Judiciários  
Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa

**Curso Complementar de Direito do Desporto** (CC4)  
*O desporto na jurisprudência dos tribunais superiores*

**24 DE FEVEREIRO**

Professor Doutor *José Manuel Meirim*

[josemeirim@gmail.com](mailto:josemeirim@gmail.com)

**10h45m – 11h30m (2ª Comunicação)**  
*As relações laborais do treinador de desporto*

**1. Um agente desportivo sem lei ou de muitas normas?**

- Um Código do Trabalho
- Um regime de um contrato de trabalho especial
- Um Contrato Colectivo de Trabalho

**2. A casuística**

**3. Em busca de regime jurídico especial**

## **Que regime para os treinadores?<sup>1</sup>**

**1.1.** Na ausência de um registo normativo específico<sup>2</sup> tem-se assistido, nos tempos mais recentes, por parte dos tribunais<sup>3</sup>, à busca de um regime legal aplicável.

No sumário do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 24 de Janeiro de 2007<sup>4</sup>, inicia-se por afirmar que o treinador de modalidades desportivas não é de qualificar como praticante desportivo, nos termos e para os efeitos previstos no regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato de formação desportiva.

Contudo, a inexistência de regulação legal própria para os contratos de trabalho de outros agentes desportivos (v.g. os treinadores) não determina, sem mais, a aplicação da "lei geral do trabalho", antes possibilitando, face a uma eventual lacuna de previsão, o recurso aos

---

<sup>1</sup> **O texto que se segue, sumariando o percurso dos tribunais portugueses neste domínio, encontra-se em vias de ser publicado numa monografia brasileira, integrando um simples artigo que elaborei. A obra é em honra do Albino Mendes Baptista. Por todas essas razões, solicito aos colegas, a devida reserva.**

<sup>2</sup> Não se olvide, contudo, o contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Treinadores de Futebol e a Liga Portuguesa de Futebol Profissional (9 de Novembro de 1996).

<sup>3</sup> Na doutrina vejam-se os contributos de ALBINO MENDES BATISTA, “É o regime laboral comum aplicável aos contratos entre clubes e treinadores profissionais?”, *Revista do Ministério Público*, Ano XX, nº 80, Out/Dez 1999, pp.129-139, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, “Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 24 de Janeiro de 2007.Comentário.”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano XLVIII, Julho-Dezembro de 2007, nºs 3-4, pp. 170-175, JOÃO LEAL AMADO, “Treinador de voleibol: ente o regime laboral comum e o regime especial do praticante desportivo?”, nótula ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24 de Janeiro de 2007”, *Questões Laborais*, Ano XIII, 2006, nº 28, pp. 259-263, MARIA JOÃO SOARES RIBEIRO, “O treinador nos tribunais.”, *Desporto & Direito. Revista Jurídica do Desporto*, Ano IV, nº 12, Maio/Agosto 2007, pp.393-417, PEDRO MIGUEL HENRIQUES, “Treinadores: profissionais sem lei?”, *Estudos de Direito Desportivo em Homenagem a Albino Mendes Baptista*, Lisboa, Universidade Lusíada Editora, 2010, pp. 279-306 e PEDRO PARDAL GOULÃO, “Contratação de treinadores de futebol – A natureza efémera como legitimação da ditadura do termo.”, *Desporto & Direito. Revista Jurídica do Desporto*, Ano IV, nº 12, Maio/Agosto 2007, pp.377-392.

<sup>4</sup> Texto integral acessível em [www.dgsi.pt/jstj](http://www.dgsi.pt/jstj).

instrumentos de integração previstos no art. 10.º do CC, e, por essa via, ao regime especial dos praticantes desportivos.

Assim, a não redução a escrito de um contrato de trabalho a termo, para o exercício do cargo de treinador de voleibol, pode, por aplicação analógica do disposto no art. 5.º, da Lei n.º 28/98, de 26 de Junho, determinar a sua invalidade, e não a conversão em contrato por tempo indeterminado. Nesse quadro, verificando-se o despedimento ilícito do treinador, os efeitos do mesmo são, quanto àquele, e por analogia, apenas os previstos no art. 27.º da Lei n.º 28/98, pelo que o empregador deve ser condenado no pagamento das retribuições que seriam devidas ao trabalhador se o contrato tivesse cessado no seu termo, não havendo lugar ao pagamento da indemnização de antiguidade.

**1.2.** Ainda em 2007 – 12 de Setembro – o Supremo Tribunal de Justiça <sup>5</sup>volta a deparar-se com a mencionada lacuna, donde, tendo um treinador de futebol sido despedido sem justa causa, as consequências da ilicitude do despedimento são as previstas no art. 27.º do regime jurídico dos praticantes desportivos<sup>6</sup>.

**1.3.** Nesta senda se insere o posicionamento expresso no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 10 de Julho de 2008<sup>7</sup>: a inexistência de regulação legal própria para os contratos de trabalho de outros agentes desportivos (v.g. os treinadores) não determina, sem mais, a aplicação da “lei geral do trabalho”, antes possibilitando, face a uma eventual

---

<sup>5</sup> Texto integral acessível em [www.dgsi.pt/jstj](http://www.dgsi.pt/jstj).

<sup>6</sup> Destaquem-se, pelo seu interesse, outros pontos do sumário do acórdão:

- Verifica-se uma união ou coligação de contratos quando as partes celebram dois contratos diferenciados – v.g. um de trabalho e outro de cedência de imagem -, mas pretenderam que essa pluralidade funcionasse como um todo, como um conjunto económico (valor global acordado) e, por isso, estabeleceram um nexo funcional entre eles;
- Na situação descrita na proposição anterior, os valores decorrentes do contrato de cedência de imagem, porque integrantes da remuneração do autor, enquanto treinador de futebol, fazem parte da prestação indemnizatória que lhe é devida, em consequência do seu despedimento;
- E, tendo as partes clausulado a atribuição ao autor (treinador) de determinados prémios, caso os objectivos desportivos previstos fossem alcançados, a prestação indemnizatória decorrente do despedimento deve incluir essa parte variável da retribuição, a qual deverá ser calculada tendo em conta a média dos prémios obtidos pelo autor nos doze meses anteriores.

<sup>7</sup> Texto integral acessível em [www.dgsi.pt/jstj](http://www.dgsi.pt/jstj).

lacuna de previsão, o recurso aos instrumentos de integração previstos no art. 10.º do CC, e, por essa via, ao regime especial do CTPD, por valerem na situação em causa, as razões justificativas da concreta regulação normativa da Lei n.º 28/98<sup>8</sup>.

**1.4.** A mesma doutrina recolhe-se no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 20 de Maio de 2009<sup>9</sup> e no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 11 de Novembro de 2009<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> Ainda dois sublinhados do sumário:

- Ao contrário do regime laboral comum, não se exige na Lei n.º 28/98 a indicação do concreto motivo justificativo da celebração do termo ajustado, bastando a indicação da actividade desportiva ajustada e das datas de início da produção de efeitos do contrato e do termo de vigência deste (no mesmo sentido o art. 6.º do CCT);
- Além disso, o contrato de trabalho caduca, sem mais, expirado o prazo nele estipulado, a menos que seja prorrogado por mútuo acordo das partes (art. 8.º do CCT), não estando, pois, sujeito à regra da renovação automática prevista no art. 388.º do Código do Trabalho.

<sup>9</sup> Texto integral acessível em [www.dgsi.pt/jstj](http://www.dgsi.pt/jstj). Outros destaques do sumário:

- Sobre o demandante recai o ónus de alegar e provar os danos, patrimoniais e não patrimoniais, efectivamente suportados, pois só assim poderá o tribunal conferi-los, relevá-los e quantificá-los;
- 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;
- Esta norma convencional, em confronto com o n.º 1 do artigo 27.º do CTPD, não pode ser considerada mais penalizante para o trabalhador, pois, embora mande operar a referida dedução – e o texto legal não o faz –, quantifica expressamente o montante da indemnização, fazendo-o sempre pelo limite máximo (retribuições devidas como se o contrato tivesse terminado no seu termo);
- Acresce, ainda, que sendo notória a similitude entre as situações factuais que suportam um despedimento ilícito e uma resolução com justa causa – ambas se ancoram num comportamento infraccional do empregador –, mal se entenderia que a lei, ao menos expressamente, tivesse reservado a faculdade dedutiva para as situações de despedimento, como faz no n.º 3, do mencionado artigo 27.º;
- 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;
- E, tendo ao serviço desta entidade auferido remuneração superior à que auferia ao serviço da ré, não lhe é devido qualquer valor indemnizatório por esta;

2. A finalizar, dois registos em diferentes temáticas.

O Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 9 de Junho de 2004<sup>11</sup>, oferece-nos o seguinte sumário:

- I. A existência de um acordo verbal revogatório do contrato de trabalho a termo é nulo por não ter sido reduzido a escrito.
- II. Face ao previsto no artigo 20º, nº1, do CCT, entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação de Treinadores de Futebol, ao treinador é vedado o desempenho de qualquer actividade desportiva remunerada no período de duração do contrato, salvo convenção expressa em contrário.
- III. Como o autor celebrou, entretanto, um outro contrato de trabalho com o Grupo Desportivo de Chaves, este facto gerou a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva do autor prestar o seu trabalho ao réu, cessando por caducidade o contrato celebrado entre ambos.

Por seu turno, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 18 de Janeiro de 2006<sup>12</sup>, adianta-nos que “consubstancia um claro e inequívoco despedimento a declaração da Ré comunicada através da imprensa regional da Madeira, e por ela divulgada, de que o treinador da equipa de voleibol fora dispensado, ao mesmo tempo que indicava a nova equipa técnica onde o autor não estava incluído e, provando-se que, logo no mesmo dia, a ré contratou para o exercício das funções que vinham sendo exercidas pelo autor, outro treinador”. Por outro lado, “configura abuso de direito o despedimento de um treinador de

- 
- Mas ainda que ao caso não fosse aplicável o CCT – mas sim o n.º 1 do artigo 27.º da LCTD –, idêntica seria a solução, pois o trabalhador não alegou nem provou, como lhe competia, os danos decorrentes da resolução do contrato, uma vez que dos autos apenas resulta que a perda das retribuições, decorrente da resolução vinculística, foi compensada pelos proventos auferidos, durante o mesmo período, pela prestação de actividade similar a favor de outra entidade desportiva.

<sup>10</sup> Texto integral acessível em [www.dgsi.pt/jtrl](http://www.dgsi.pt/jtrl).

Daí que, por via da referida integração de lacuna, a um contrato de trabalho celebrado com um treinador de futebol seja de aplicar o regime normativo do CTPD, do qual decorre que o contrato a termo é a única categoria contratual admitida na relação laboral do praticante desportivo não havendo lugar à sua conversão em contrato por tempo indeterminado e não o Código do Trabalho ou a legislação pré vigente que aquele revogou.

<sup>11</sup> Publicado na *Colectânea de Jurisprudência, Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça*, Ano XII, Tomo II, 2004, Abril/Maio/Junho/Julho, pp. 271-273.

<sup>12</sup> Texto integral acessível em [www.dgsi.pt/jtrl](http://www.dgsi.pt/jtrl).

voleibol, durante o período experimental, quando este já havia exercido as mesmas funções para a mesma entidade patronal durante três anos e imediatamente antes da sua nova contratação”. A consequência de um despedimento no período experimental mas com abuso de direito está limitada à possibilidade de indemnizar pelos danos causados decorrentes da rescisão.

**A não perder:**

*O ART. 9.º DO CÓDIGO DO TRABALHO E A SITUAÇÃO LABORAL DOS TREINADORES DESPORTIVOS*

ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, no prelo (nº 25 da Desporto&Direito. Revista Jurídica do Desporto)

# QUESTÕES LABORAIS

## Treinadores

### Sumários de decisões

#### Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 4 de Março de 2003 <sup>13</sup>

*Treinador de futebol – Contrato de trabalho – Rescisão de contrato –  
Justa causa – Não pagamento de vencimentos – Indemnização por  
incumprimento contratual – Prémios devidos por êxitos desportivos*

#### Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 9 de Junho de 2004 <sup>14</sup>

*Treinador de futebol – Contrato de trabalho a termo - Caducidade  
Acordo verbal revogatório – Nulidade*

#### Sumário:

IV. A existência de um acordo verbal revogatório do contrato de trabalho a termo é nulo por não ter sido reduzido a escrito.

V. Face ao previsto no artigo 20º, nº1, do CCT, entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação de Treinadores de Futebol, ao treinador é vedado o desempenho de qualquer actividade desportiva remunerada no período de duração do contrato, salvo convenção expressa em contrário.

---

<sup>13</sup> Publicado na *Colectânea de Jurisprudência*, Ano XXVIII, Tomo II, 2003, Março - Abril, pp. 52-54.

<sup>14</sup> Publicado na *Colectânea de Jurisprudência*, *Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça*, Ano XII, Tomo II, 2004, Abril/Maio/Junho/Julho, pp. 271-273.

VI. Como o autor celebrou, entretanto, um outro contrato de trabalho com o Grupo Desportivo de Chaves, este facto gerou a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva do autor prestar o seu trabalho ao réu, cessando por caducidade o contrato celebrado entre ambos.<sup>15</sup>

**Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa  
de 18 de Janeiro de 2006<sup>16</sup>**

*Contrato de trabalho – Treinador – Período experimental  
Despedimento – Abuso de direito*

**Sumário:**

I. Consubstancia um claro e inequívoco despedimento a declaração da Ré comunicada através da imprensa regional da Madeira, e por ela divulgada, de que o treinador da equipa de voleibol fora dispensado, ao mesmo tempo que indicava a nova equipa técnica onde o autor não estava incluído e, provando-se que, logo no mesmo dia, a ré contratou para o exercício das funções que vinham sendo exercidas pelo autor, outro treinador.

II. Configura abuso de direito o despedimento de um treinador de voleibol, durante o período experimental, quando este já havia exercido as mesmas funções para a mesma entidade patronal durante três anos e imediatamente antes da sua nova contratação.

III. A consequência de um despedimento no período experimental mas com abuso de direito está limitada à possibilidade de indemnizar pelos danos causados decorrentes da rescisão<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> Sumário conforme o publicado no local referido na nota anterior.

<sup>16</sup> Texto integral acessível em [www.dgsi.pt/jtrl](http://www.dgsi.pt/jtrl).

<sup>17</sup> Sumário conforme o publicado no local referido na nota anterior.

**Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça  
de 24 de Janeiro de 2007<sup>18</sup>**

*Treinador – Contrato de trabalho a termo  
Despedimento sem justa causa Lacuna – Analogia*

**Sumário:**

I – O treinador de modalidades desportivas não é de qualificar como praticante desportivo, nos termos e para os efeitos previstos no regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato de formação desportiva (CTPD - Lei n.º 28/98, de 26-06).

II – O contrato de trabalho do praticante desportivo constitui uma espécie do contrato de trabalho, com um regime legal consagrador das respectivas especificidades, designadamente quanto à estatuição do contrato a termo como única categoria contratual admitida.

III – A inexistência de regulação legal própria para os contratos de trabalho de outros agentes desportivos (v.g. os treinadores) não determina, sem mais, a aplicação da "lei geral do trabalho", antes possibilitando, face a uma eventual lacuna de previsão, o recurso aos instrumentos de integração previstos no art. 10.º do CC, e, por essa via, ao regime especial do CTPD.

IV – Assim, a não redução a escrito de um contrato de trabalho a termo, para o exercício do cargo de treinador de voleibol, pode, por aplicação analógica do disposto no art. 5.º, da Lei n.º 28/98, de 26-06, determinar a sua invalidade, e não a conversão em contrato por tempo indeterminado.

V – E, nesse quadro, verificando-se o despedimento ilícito do treinador, os efeitos do mesmo são, quanto àquele, e por analogia, apenas os previstos no art. 27.º da Lei n.º 28/98, pelo que o empregador deve ser condenado no pagamento das retribuições que seriam devidas ao trabalhador se o contrato tivesse cessado no seu termo, não havendo lugar ao pagamento da indemnização de antiguidade prevista no art. 13.º, n.º 3, da LCCT<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Texto integral acessível em [www.dgsi.pt/jstj](http://www.dgsi.pt/jstj).

<sup>19</sup> Sumário conforme o publicado no local referido na nota anterior.

## Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12 de Setembro de 2007<sup>20</sup>

*Treinador – Contrato de trabalho – Lacuna – Contrato de trabalho desportivo – Despedimento sem justa causa – Indemnização  
Retribuição – Prémios – Cedência de imagem – Coligação de contratos*

### Sumário:

- I. A lei ao fixar a força probatória das declarações exaradas em documento particular, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do art. 376.º do CC, apenas pretende dar como assente que as declarações constantes de tal documento são de atribuir ao seu autor na medida em que elas sejam contrárias aos interesses do declarante (materialidade da declaração), mas não quanto à exactidão dos factos a que ela se reporta;
- II. Por isso, num contrato de trabalho a termo, tendo o autor posto em causa a remuneração que ficou a constar do documento que titula aquele, é admissível a prova testemunhal para apurar a remuneração efectivamente acordada entre as partes;
- III. Embora a norma constante do art. 59.º da LCCT permita que os critérios e valores definidores de indemnizações sejam estabelecidos em IRCT, esses critérios e valores não podem conduzir a limites inferiores aos decorrentes da lei geral (ou de lei especial);
- IV. Assim, estabelecendo-se num CCT, em matéria de indemnização por despedimento sem justa causa, tratamento menos favorável para o trabalhador do que o resultante do Contrato de trabalho do praticante desportivo (CTPD), por força do estipulado nos art.ºs 12.º e 13.º da LCT deverá prevalecer este regime;
- V. O CTPD constitui uma espécie do contrato de trabalho, com um regime legal consagrador das respectivas especificidades;
- VI. A inexistência de regulação legal própria para os contratos de trabalho de outros agentes desportivos (v.g. os treinadores de futebol) não determina, sem mais, a aplicação da “lei geral do trabalho”, antes possibilitando, face a uma eventual lacuna de previsão, o recurso aos instrumentos de integração previstos no art. 10.º do CC, e, por essa via, ao regime especial do CTPD;

---

<sup>20</sup> Texto integral acessível em [www.dgsi.pt/jstj](http://www.dgsi.pt/jstj).

VII. Donde, tendo um treinador de futebol sido despedido sem justa causa, as consequências da ilicitude do despedimento são as previstas no art. 27.º do CTPD;

VIII. Verifica-se uma união ou coligação de contratos quando as partes celebram dois contratos diferenciados – v.g. um de trabalho e outro de cedência de imagem -, mas pretenderam que essa pluralidade funcionasse como um todo, como um conjunto económico (valor global acordado) e, por isso, estabeleceram um nexo funcional entre eles;

IX. Na situação descrita na proposição anterior, os valores decorrentes do contrato de cedência de imagem, porque integrantes da remuneração do autor, enquanto treinador de futebol, fazem parte da prestação indemnizatória que lhe é devida, em consequência do seu despedimento;

X. E, tendo as partes clausulado a atribuição ao autor (treinador) de determinados prémios, caso os objectivos desportivos previstos fossem alcançados, a prestação indemnizatória decorrente do despedimento deve incluir essa parte variável da retribuição, a qual deverá ser calculada tendo em conta a média dos prémios obtidos pelo autor nos doze meses anteriores;

XI. O facto de o autor, na acção declarativa condenatória, não ter logrado provar o montante líquido pedido, não obsta a que a parte contrária seja condenada na quantia que se vier a liquidar em execução de sentença.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Sumário conforme o publicado no local referido na nota anterior.

## Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 10 de Julho de 2008 <sup>22</sup>

*Treinador – Contrato de trabalho a termo – Lacuna – Analogia – Cláusula de remissão – Motivação – Caducidade*

### **Sumário:**

1. O treinador de modalidades desportivas não é de qualificar como praticante desportivo, nos termos e para os efeitos previstos no regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato de formação desportiva (CTPD - Lei n.º 28/98, de 26-06).
2. O contrato de trabalho do praticante desportivo constitui uma espécie do género contrato de trabalho, com um regime legal consagrador das respectivas especificidades, designadamente quanto à estatuição do contrato a termo como única categoria contratual admitida.
3. A inexistência de regulação legal própria para os contratos de trabalho de outros agentes desportivos (v.g. os treinadores) não determina, sem mais, a aplicação da “lei geral do trabalho”, antes possibilitando, face a uma eventual lacuna de previsão, o recurso aos instrumentos de integração previstos no art. 10.º do CC, e, por essa via, ao regime especial do CTPD, por valerem na situação em causa, as razões justificativas da concreta regulação normativa da Lei n.º 28/98.
4. Não há obstáculo legal, no quadro do princípio da liberdade contratual, à validade das cláusulas de remissão para o regime de um instrumento de regulamentação colectiva contidas em contrato individual de trabalho, ainda que entretanto aquele instrumento haja perdido validade.
5. Celebrado por escrito um contrato de trabalho a termo para o exercício, pelo autor, na época desportiva de 2004/2005 (de 25-08-2004 a 30-06-2005), do cargo de treinador adjunto de futebol e constando

---

<sup>22</sup> Texto integral acessível em [www.dgsi.pt/jstj](http://www.dgsi.pt/jstj). Publicado na *Colectânea de Jurisprudência – Acórdãos Supremo Tribunal de Justiça*, n.º 208, Ano XV, Tomo II, 2008, Abril/Maio/Junho/Julho, pp. 295-301.

desse contrato que ao mesmo se aplicam, no omissivo, as disposições do CCT outorgado entre a Associação Nacional dos Treinadores de Futebol e a Liga Portuguesa do Futebol Profissional (publicado no BTE, 1.ª série, n.º 27 de 22-07-97 e com PE no BTE, 1.ª série, n.º 37 de 10-10-97), deve o contrato individual em causa reger-se pela regulamentação deste CCT, em tudo o que nele não for contemplado.

6. Ao contrário do regime laboral comum, não se exige na Lei n.º 28/98 a indicação do concreto motivo justificativo da celebração do termo ajustado, bastando a indicação da actividade desportiva ajustada e das datas de início da produção de efeitos do contrato e do termo de vigência deste (no mesmo sentido o art. 6.º do CCT).

7. Além disso, o contrato de trabalho caduca, sem mais, expirado o prazo nele estipulado, a menos que seja prorrogado por mútuo acordo das partes (art. 8.º do CCT), não estando, pois, sujeito à regra da renovação automática prevista no art. 388.º do Código do Trabalho.<sup>23</sup>

### **Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 20 de Maio de 2009<sup>24</sup>**

*Treinador – Contrato de trabalho a termo – Lacuna – Analogia – Regime jurídico aplicável – Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho  
Dano – Ónus da Prova*

#### **Sumário:**

I – O contrato de trabalho do praticante desportivo (CTPD) constitui uma espécie própria de vínculo laboral, cujo regime normativo – Lei n.º 28/98, de 26 de Junho –, consagra as especificidades da relação jurídica que se propõe regular.

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

III – Todavia, a falta de regulação própria para os contratos de trabalho de outros agentes desportivos, que não se encontram regulados

---

<sup>23</sup> Sumário conforme o publicado no local referido na nota anterior.

<sup>24</sup> Texto integral acessível em [www.dgsi.pt/jstj](http://www.dgsi.pt/jstj).

naquele diploma, designadamente dos treinadores, não determina, sem mais, a aplicação da lei geral do trabalho, antes impõe, face a uma reconhecida lacuna de previsão, o recurso aos instrumentos de integração previstos no artigo 10.º do Código Civil e, por via deles, a aplicação, a tais agentes, do regime vertido na Lei n.º 28/98.

IV – Daí que, por via da referida integração de lacuna, a um contrato de trabalho celebrado com um treinador de futebol seja de aplicar aquela lei, e não o Código do Trabalho.

V – Nesse quadro, 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, do referido normativo legal).

VI – Sobre o demandante recai o ónus de alegar e provar os danos, patrimoniais e não patrimoniais, efectivamente suportados, pois só assim poderá o tribunal conferi-los, relevá-los e quantificá-los.

VII – 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.

VIII – Esta norma convencional, em confronto com o n.º 1 do artigo 27.º do CTPD, não pode ser considerada mais penalizante para o trabalhador, pois, embora mande operar a referida dedução – e o texto legal não o faz –, quantifica expressamente o montante da indemnização, fazendo-o sempre pelo limite máximo (retribuições devidas como se o contrato tivesse terminado no seu termo).

IX – Acresce, ainda, que sendo notória a similitude entre as situações factuais que suportam um despedimento ilícito e uma resolução com justa causa – ambas se ancoram num comportamento infraccional do empregador –, mal se entenderia que a lei, ao menos expressamente, tivesse reservado a faculdade dedutiva para as situações de despedimento, como faz no n.º 3, do mencionado artigo 27.º.

X – 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.

XI – E, tendo ao serviço desta entidade auferido remuneração superior à que auferia ao serviço da ré, não lhe é devido qualquer valor indemnizatório por esta.

XII – Mas ainda que ao caso não fosse aplicável o CCT – mas sim o n.º 1 do artigo 27.º da LCTD –, idêntica seria a solução, pois o trabalhador não alegou nem provou, como lhe competia, os danos decorrentes da resolução do contrato, uma vez que dos autos apenas resulta que a perda das retribuições, decorrente da resolução vinculística, foi compensada pelos proventos auferidos, durante o mesmo período, pela prestação de actividade similar a favor de outra entidade desportiva<sup>25</sup>.

### **Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 11 de Novembro de 2009 <sup>26</sup>**

*Treinador – Contrato de trabalho a termo – Interpretação analógica  
Aplicação da lei no tempo*

#### **Sumário:**

- I. O contrato de trabalho do praticante desportivo (CTPD) constitui uma espécie própria de vínculo laboral, cujo regime normativo – Decreto-Lei nº 305/95, de 18 de Novembro, posteriormente revogado pela Lei nº 28/98, de 26 de Junho –, consagra as especificidades da relação jurídica que se propõe regular;
- II. Nos termos e para os efeitos enunciados nos referidos diplomas, um treinador de modalidades desportivas não deve ser qualificado como praticante desportivo;
- III. Todavia, a falta de regulação própria para os contratos de trabalho de outros agentes desportivos, que não se encontram regulados naqueles diplomas, designadamente dos treinadores, não

---

<sup>25</sup> Sumário conforme o publicado no local referido na nota anterior.

<sup>26</sup> Texto integral acessível em [www.dgsi.pt/jtrl](http://www.dgsi.pt/jtrl).

determina, sem mais, a aplicação da lei geral do trabalho, antes impõe, face a uma reconhecida lacuna de previsão, o recurso aos instrumentos de integração previstos no art. 10.º do Cód. Civil e, por via deles, a aplicação, a tais agentes, do regime vertido nos mencionados diplomas – Decreto-Lei nº 305/95 e Lei nº 28/98;

IV. Daí que, por via da referida integração de lacuna, a um contrato de trabalho celebrado com um treinador de futebol seja de aplicar o regime normativo do CTPD, do qual decorre que o contrato a termo é a única categoria contratual admitida na relação laboral do praticante desportivo não havendo lugar à sua conversão em contrato por tempo indeterminado e não o Código do Trabalho ou a legislação pré vigente que aquele revogou;

V. À relação jurídica que se iniciou em 1 de Agosto de 1989 e cessou em 30 de Junho de 2003, aplica-se o regime instituído pela Lei nº 28/98, de 26 de Junho<sup>27</sup>.

**Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça,  
de 16 de Novembro de 2010<sup>28</sup>**

**Sumário:**

1. O regime laboral comum contido na LCT e na LCCT não é aplicável aos contratos de trabalho celebrados com os treinadores profissionais de futebol, por, em alguns aspectos, nomeadamente no que diz respeito à temporalidade do vínculo, não se adequa às especificidades daquela actividade.
2. Deve, por isso, entender-se que, nessa matéria, existe uma lacuna legislativa, por falta de regulamentação específica.
3. Aceita-se que o regime do contrato de trabalho do praticante desportivo possa ser aplicável, por analogia, nos termos do art.º 10.º do C.C., aos contratos de trabalho dos treinadores profissionais, como este Supremo Tribunal tem vindo a decidir, mas, logicamente, essa aplicação analógica só terá lugar relativamente aos aspectos em que o contrato de trabalho seja omissivo.

---

<sup>27</sup> Sumário conforme o publicado no local referido na nota anterior.

<sup>28</sup>

4. 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 aprouver, uma vez que o princípio da liberdade contratual consagrado no art.º 405.º do Código Civil o permite.

5. Deste modo, nada obstava a que o autor e os réus tivessem celebrado, como celebraram, diversos contratos de trabalho a termo certo, o que torna os contratos perfeitamente autónomos entre si.

6. E, nessa lógica, era perfeitamente lícito aos réus fazer cessar a relação laboral que, desde 1.8.1989, vinham mantendo com o autor, invocando a caducidade da mesma para o termo, em 30.6.2003, do último dos contratos que com ele tinham celebrado, não se verificando, por isso, uma situação de despedimento.

## Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 8 de Fevereiro de 2011<sup>29</sup>

*Treinador de futebol – Contrato de prestação de serviço – Mandato  
Extinção do contrato – Incumprimento – Cláusula de exclusividade  
Abuso de direito*

### Sumário:

I – Ao contrato de treinador profissional de futebol celebrado entre o Autor e uma SAD, por se tratar de um contrato inominado de prestação de serviço, aplica-se o regime do art. 1167º do Código Civil, por força do art.1156º do mesmo diploma –“*As disposições sobre o mandato são extensivas, com as devidas adaptações, às modalidades do contrato de prestação de serviço que a lei não regule especialmente*”.

II – O contrato de mandato (prestação de serviço), como negócio típico de cooperação entre pessoas, assenta numa relação de confiança. É um contrato *intuitu personae*.

III – A cessação da relação obrigacional de prestação de serviço (mandato) opera-se, em primeiro lugar, pelo cumprimento do *programa obrigacional*, podendo cessar, ainda, por revogação, distrate, denúncia, caducidade, resolução e por “*situações de inexecução subjectiva*”, como ensina Brandão Proença, in “A Resolução do Contrato no Direito Civil”, 1982.

IV – A *cláusula de exclusividade* aposta num contrato implica que o obrigado assuma uma prestação a favor de outrem, sem possibilidade de coexistência de vínculos da mesma natureza.

V – O Autor, ao ter na vigência do contrato com a Ré, celebrado, sem o conhecimento desta e durante o período de vigência do contrato, um outro contrato com entidade terceira, em regime de exclusividade para prestação de serviços incompatíveis física e juridicamente com o compromisso anterior, e ao ter deixado de comparecer no local de trabalho, exprimiu de forma concludente (tacitamente) a sua vontade de pôr termo ao contrato celebrado com a recorrida.

VI – Neste circunstancialismo, a sua pretensão de obter da recorrida a remuneração de serviços que não podia prestar, por via de tal cláusula

---

<sup>29</sup> Texto integral acessível em [www.dgsi.pt/jstj](http://www.dgsi.pt/jstj).

de exclusividade, exprime uma clara violação das regras da boa-fé, sendo clamorosamente ofensiva do sentido de justiça e do cumprimento diligente e sem mácula do contrato, exprimindo abuso do direito.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Sumário conforme o publicado no local referido na nota anterior.