

CONTRATAÇÃO DE TREINADORES DE FUTEBOL

A NATUREZA EFÊMERA COMO LEGITIMAÇÃO DA DITADURA DO TERMO

PEDRO PARDAL GOULÃO (*)

“Ao invés de outras actividades da vida, no desporto (mas sobretudo no futebol) não se acumula nem se guarda nada (...). Ter sido ontem o melhor já não interessa hoje, para não falar de amanhã. A alegria passada não pode fazer nada contra a angústia presente, aqui não existe a compensação da recordação, nem a satisfação pelo que foi alcançado, nem é evidente o agradecimento público pela alegria tida há duas semanas. Portanto, também não há durante muito tempo tristeza ou indignação, que de um dia para o outro podem ver-se substituídas pela euforia e pela santificação (...). Em troca há que reconhecer que tem qualquer coisa de inestimável e que não costuma acontecer nas outras ordens da vida: incita ao esquecimento, o que equivale a dizer que nunca incita ao rancor, coisa que só se aprende na idade adulta.”

JAVIER MARÍAS, “A Recuperação Semanal da Infância”, in *Selvagens e Sentimentais — Histórias do Futebol*, Dom Quixote, p. 17.

(*) Advogado e Assistente Universitário (na *Universidade Internacional*).

I — Introdução

A estipulação de termo nos contratos de trabalho dos treinadores de futebol é socialmente encarada, mais do que como uma possibilidade, como verdadeiro pressuposto.

Na verdade, e com reconhecimento expresso em sede de instrumento de regulamentação colectiva, sedimentou-se a prática de contratação por tempo determinado: a existência de termo é dado adquirido, a única margem negocial consiste em fixar-lhe a respectiva duração.

No entanto, esta proliferação evidente não pode constituir inibidor à sua análise jurídica, devendo, pelo contrário, funcionar como estímulo acrescido à indagação da licitude deste modelo contratual.

A tarefa a que nos propomos é exactamente aferir da legalidade da contratação a termo dos treinadores de futebol profissional, nomeadamente a reequação do problema em face da entrada em vigor do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

II — Quadro da contratação colectiva

Em Novembro de 1996, a Liga Portuguesa de Futebol Profissional (“LPFP”) e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol (“ANTF”) celebraram convenção colectiva de trabalho (“CCTTF”) (1), a qual foi posteriormente objecto de extensão administrativa (2).

A CCTTF delimita o âmbito subjectivo de aplicação aos *“treinadores profissionais que, em virtude de uma relação estabelecida com carácter regular, sob a autoridade e direcção de um clube ou sociedade desportiva, mediante remuneração e de forma exclusiva, se dediquem à preparação, orientação técnica e treino das respectivas equipas de futebol”* (artigo 2.º).

Relativamente à matéria em análise, a CCTTF estatui que “o con-

(1) Publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1997, permanecendo inalterado o respectivo articulado até à presente data.

(2) A então designada “portaria de extensão” foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1997.

trato de trabalho terá sempre uma duração determinada, caducando, sem mais, expirado o prazo nele estipulado. No entanto, o contrato poderá ser prorrogado por mútuo acordo das partes, por período igual ou diverso do anteriormente fixado” (artigo 8.º, o realce é nosso).

Ou seja, este instrumento de regulamentação colectiva impõe a existência de prazo de validade contratual, submetendo os treinadores de futebol a verdadeira ditadura do termo.

III — Quadro legal

Como é sabido, a perspectiva da legislação laboral portuguesa é de que, regra geral, a contratação a termo não é livre; isto é, o empregador não pode escolher entre contratar ou não a termo, estando tal possibilidade limitada a casos temporários ou excepcionais. A celebração deste tipo de contratos fora dos casos legalmente tolerados importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo a pessoa contratada o direito à qualidade de trabalhador permanente.

Urge, por isso, indagar da compatibilidade da mencionada disposição convencional colectiva face às apertadas restrições legais. Para o efeito, importa igualmente distinguir dois regimes jurídicos de contratação a termo com os quais a CCTTF coexistiu: o do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro (“LCCT”), e, posteriormente, do revogante Código do Trabalho.

1. Decreto-Lei n.º 64-A/89

A LCCT adoptava técnica legislativa que se traduzia no elenco taxativo dos motivos autorizados para contratação a termo (cfr. artigo 41.º).

Essencial referir que este regime de “*numerus clausus*” assumia uma natureza imperativa absoluta, não podendo ser “afastado ou modificado por instrumento de regulamentação colectiva ou por contrato individual de trabalho” (artigo 2.º da LCCT ⁽³⁾, o realce é nosso).

⁽³⁾ Este artigo estabelecia a regra geral de que, “*salvo disposição legal em contrário*”, todo o regime da LCCT assumia natureza imperativa. Em matéria específica

Não são necessárias grandes delongas ou considerações jurídicas para constatar o *óbvio ululante*: a manifesta ilegalidade do artigo 8.º da CCTTF que, como vimos, não só permite como até exige a contratação a termo.

Entre a relativa indiferença da doutrina (4) e os alertas intermitentes da jurisprudência (5), a contradição gritante entre o estatuído na LCCT

de contratação a termo, somente os valores e critérios de definição de indemnizações, do período experimental e do aviso prévio podiam ser “*regulados por instrumento de regulamentação colectiva de natureza convencional*” (cfr. artigo 59.º).

(4) ALBINO MENDES BAPTISTA, ainda que em termos dubitativos, aborda a problemática da legalidade da contratação a termo em “É o regime laboral comum aplicável aos contratos entre clubes e treinadores profissionais?”, in *Direito Laboral Desportivo — Estudos*, Volume I, Quid Juris, 2003, pp. 81 e 82.

(5) Por acórdão de 27 de Março de 2003, o Tribunal da Relação do Porto decidiu que “um treinador de futebol, embora agente desportivo, de forma alguma pode ser considerado praticante desportivo (...) Embora celebrado para vigorar durante um determinado período, por falta de motivo justificativo, deverá ser considerado contrato de trabalho sem termo” (*Boletim do Ministério da Justiça*, n.º 495, p. 361).

Apesar de exceder a análise do tema a que nos propomos, não podemos deixar aqui de nos referir ao interessantíssimo aresto recentemente proferido pelo Supremo Tribunal de Justiça (em www.dgsi.pt, acórdão de 6 de Agosto de 2006, sob o número convencional 05S4032). Neste processo discutia-se a nulidade do contrato de trabalho a termo de treinador de futebol face à imperatividade da LCCT. Em sede de contestação, as Rés deduziram incidente de intervenção acessória provocada da LPFP, da FPF e da ANTF dizendo, em suma, que lhes assistia “o direito de exigirem das chamadas ou de qualquer delas, em sede de acção de regresso a intentar para o efeito, a indemnização decorrente dos prejuízos que lhes venha a causar a eventual perda da presente acção, pois que se limitaram, na contratação a termo do Autor, a cumprir escrupulosamente as disposições que lhes foram — e são — impostas por aquelas entidades na elaboração dos contratos de trabalho respeitantes a treinadores de futebol”.

O Tribunal de Primeira Instância indeferiu o peticionado chamamento, sendo esta decisão posteriormente revogada pelo Tribunal da Relação. Sob agravo em segunda instância, o Supremo decidiu favoravelmente, revogando a decisão da Relação e reprimando a decisão da Primeira Instância.

Relativamente aos signatários da CCTTF (LPFP e ANTF) fundamentou, em suma, na “regra, geral, segundo a qual as representantes (chamadas) realizaram, no caso, um negócio em nome dos seus representados, em cuja esfera jurídica se vão produzir os efeitos correspondentes — artigo 258.º do Código Civil. Neste contexto, mal se per-

e o disposto na CCTTF persistiu serenamente durante os cerca de sete anos de vigência conjunta.

Este desprezo por normas legais imperativas preocupa e deve servir de reflexão às relações, nem sempre pacíficas, entre os fenómenos do direito e do desporto. Mas tal desprezo é sintomático do quê? Da inércia legislativa face à especificidade da actividade desportiva, dirão alguns (6). Da passividade judicial perante os sucessivos atropelos das autoridades desportivas, dirão outros (7). De ambas, diremos nós.

ceberia que coubesse aos representados a faculdade de exigir uma qualquer indemnização à sua representante — que tinha poderes para convencionar nos termos alcançados — pelos prejuízos que, directa ou indirectamente, lhes advenham do negócio aprazado”. Por outro lado, acrescentou-se que “a lei confere actualmente a todas as entidades vinculadas pela “Convenção” a faculdade de sindicarem judicialmente esse instrumento prolando acções de anulação das cláusulas que tenham por contrárias à lei”. Quanto à FPF, considerou-se que esta entidade “prerrogativas de autoridade pública no quadro de decisões unilaterais e executivas sobre os agentes desportivos, designadamente jogadores, treinadores e clubes”. Nesta medida, e “sendo de considerar que estamos perante um órgão produtor de decisão”, concluiu-se também que “o mesmo não pode ser responsabilizado por nenhuma relação jurídica que se desenvolva em concreto”.

Ainda que não verse sobre treinadores de futebol, uma palavra ainda, pelo seu carácter inovatório, para o recentíssimo acórdão proferido pelo Supremo Tribunal de Justiça, que considera que “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 artigo 10.º do CC, e, por essa via, ao regime especial do CTPD [regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo e do contrato de formação desportiva, aprovado pela Lei n.º 28/98, de 26 de Junho]”, pelo que decidiu que “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 (...) determinar a sua invalidade, e não a conversão em contrato por tempo indeterminado” (em www.dgsi.pt, acórdão de 24 de Janeiro de 2007, sob o número convencional JSTJ000).

(6) Neste sentido, ALBINO MENDES BAPTISTA, *ob. cit.*, p. 81.

(7) Muitas vezes a inércia não é só do legislador, mas também dos destinatários das normas.

A este propósito, recordamos que, desde a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 404/91, de 16 de Outubro, admite-se que determinados cargos que pressuponham uma *especial relação de confiança*, previstos na lei ou em instrumento de regula-

2. Código do Trabalho

O Código do Trabalho introduziu alterações profundas no regime jurídico do contrato a termo, tanto em matéria de admissibilidade como na própria natureza das normas legais.

De seguida, analisaremos estas mudanças legislativas, procurando compreender a sua relevância para efeitos do disposto no artigo 8.º da CCTTF.

a) *Admissibilidade da contratação a termo*

A primeira nota digna de registo prende-se com as circunstâncias que possibilitam o recurso ao contrato de trabalho a termo. A este propósito, o Código do Trabalho inflectiu a solução preconizada pela LCCT, substituindo-a por “técnica da cláusula geral, densificada com exemplos e complementada por situações de admissibilidade de contratação a termo fora do âmbito daquela cláusula geral” (8).

A mencionada cláusula geral traduz-se na aceitação do contrato a termo motivado por *necessidades temporárias da empresa*, pelo que será sempre lícita a contratação quando o motivo que preside à mesma — leia-se, a necessidade do empregador — tem um período de duração limitado no tempo (9).

mentação colectiva, sejam desempenhados em regime de comissão de serviço (actualmente previsto nos artigos 244.º a 248.º do Código do Trabalho). Assim, poder-se-ia porventura ter aproveitado esta figura, nos termos da qual o exercício das funções só se mantém enquanto subsistir a relação de confiança que a motivou, para contornar a inflexibilidade da LCCT.

(8) PEDRO ROMANO MARTINEZ e outros, *Código do Trabalho Anotado*, 4.ª edição, Almedina, 2005, anotação de LUÍS MIGUEL MONTEIRO e PEDRO MADEIRA DE BRITO, p. 277.

(9) O Código do Trabalho prevê determinadas *necessidades temporárias* a título meramente exemplificativo, incluindo a substituição directa ou indirecta de trabalhador, actividades sazonais, acréscimo excepcional de actividade da empresa, execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro (cfr. artigo 129.º, n.º 2).

Para além disso, o legislador considera ainda legitimadores do recurso à contratação a termo determinados cenários explicados pela diminuição de risco empresarial ⁽¹⁰⁾ ou por medidas de política de emprego ⁽¹¹⁾.

b) *Natureza jurídica das normas sobre a contratação a termo*

Com relevância fundamental para o tema em análise, o Código do Trabalho passou a dispor que os preceitos relativos ao contrato de trabalho a termo — neles se incluindo, necessariamente, o da própria admissibilidade — “*podem ser afastados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho*” (artigo 128.º) ⁽¹²⁾.

Como sintetiza JORGE LEITE, “com surpresa de uns, inquietação ou aplauso de outros, reservas de constitucionalidade de alguns, a que se juntam reservas quanto à adequação ao direito comunitário”, de um “sistema de normas imperativas absolutas (de direito necessário absoluto), imodificáveis por convenção colectiva de trabalho em sentido menos ou mais favorável, o Código passou para o sistema contrário, ou seja, para o sistema de supletividade das normas correspondentes ⁽¹³⁾,

⁽¹⁰⁾ Caso do “lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento” [cfr. Código do Trabalho, artigo 129.º, n.º 3, alínea a)].

⁽¹¹⁾ Em concreto, é admitida a estipulação de termo na “contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego” [cfr. Código do Trabalho, artigo 129.º, n.º 3, alínea b)].

⁽¹²⁾ Este preceito apenas excepciona a imperatividade do fundamento de contratação a termo mencionado na nota anterior [cfr. Código do Trabalho, artigos 128.º e 129.º, n.º 3, alínea b)]. Como refere MARIA IRENE GOMES, esta excepção parece esgotar-se “na previsão do motivo da contratação, pelo que parte do regime da contratação a termo celebrado com aquele fundamento poderá ser afastada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho” (“Considerações sobre o regime jurídico do contrato de trabalho a termo certo no Código do Trabalho”, in *Questões Laborais* n.º 24, 2004, p. 143).

⁽¹³⁾ MARIA IRENE GOMES designa-as por “«normas colectivo-dispositivas» (ou, em sentido mais restrito, «normas convénio-dispositivas»), ou seja, normas que ape-

podendo estas, conseqüentemente, ser afastadas por convenção colectiva ou por esta modificadas em sentido mais ou menos favorável” (14).

Não obstante, tem-se entendido, na linha do proposto por LUÍS MIGUEL MONTEIRO e PEDRO MADEIRA DE BRITO, que “uma limitação parece impor-se, desde logo por razões de conformidade constitucional: não é possível, ainda que por convenção colectiva, separar a contratação a termo da satisfação de necessidades temporárias ou transitórias da empresa” (15).

Com o devido respeito, não acompanhamos esta orientação doutrinária. Pelo contrário, não se descortina no texto constitucional uma inevitável inseparabilidade entre a contratação a termo e a temporaneidade ou transitoriedade das necessidades empresariais.

De resto, se assim fosse — e tendo presente a cláusula geral prevista no n.º 1 do artigo 129.º do Código do Trabalho que permite fundamentar em quaisquer *necessidades temporárias da empresa* — os instrumentos de regulamentação colectiva não poderiam, pura e simplesmente, acrescentar qualquer novo fundamento (16) para a contratação a termo (17).

nas revestem imperatividade no âmbito do contrato de trabalho, assumindo uma natureza supletiva para a negociação colectiva” (*ob. cit.*, p. 143).

(14) “Contrato de trabalho a prazo: direito português e direito comunitário”, in *Questões Laborais* n.º 27, 2006, p. 30.

(15) *Ob. cit.*, p. 275. No mesmo sentido, JOSÉ AYRES DE SÁ, “O contrato de trabalho a termo”, in *Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2004, p. 283; PAULA PONCES CAMANHO, “O contrato de trabalho a termo”, in *Reforma do Código do Trabalho*, *cit.*, p. 294; e MARIA IRENE GOMES, *ob. cit.*, pp. 140 e 141.

(16) No máximo, as convenções colectivas de trabalho limitar-se-iam a prever exemplos de *necessidades temporárias da empresa* específicas de cada sector de actividade (à semelhança dos constantes no n.º 2 do artigo 129.º do Código do Trabalho), o que não corresponde, em bom rigor, ao aditamento de motivos mas a mera concretização da cláusula geral.

(17) Nesta medida, não se concorda que os citados autores vedem à contratação colectiva a possibilidade de fundamentar contratos a termo desligada da “satisfação de necessidades temporárias”, sobretudo quando, algumas linhas antes, os próprios reconhecem como “inequívoca a validade de disposições [*de instrumento de regulamentação colectiva*] que suprimam ou aditem motivos de contratação ao elenco legal” (LUÍS MIGUEL MONTEIRO e PEDRO MADEIRA DE BRITO, *ob. cit.*, p. 275, o realce é nosso).

c) *Temporaneidade como limite constitucional à contratação a termo?*

A Constituição da República Portuguesa (“CRP”) garante aos trabalhadores “*a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos*” (artigo 53.º).

Tanto a doutrina como a jurisprudência constitucional reconhecem pacificamente que esta *segurança no emprego* inclui a estabilidade do vínculo laboral e, como tal, impõe a excepcionalidade da contratação a termo.

Conforme vem afirmando o Tribunal Constitucional, a garantia de segurança no emprego “postula, desde logo, a garantia da estabilidade da posição do trabalhador na relação de trabalho e de emprego e a sua não funcionalização aos interesses da entidade patronal” (18).

A este propósito, GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA ensinam que a garantia constitucional da *segurança no emprego* “perderia qualquer significado prático se, por exemplo, a relação de trabalho estivesse sujeita a *prazos* mais ou menos curtos (...). O trabalho a termo é por natureza precário, o que é contrário à segurança”, concluindo que “o direito à segurança no emprego pressupõe assim que, *em princípio, a relação do trabalho é temporalmente indeterminada*, só podendo ficar sujeita a prazo quando houver razões que o exijam” (19).

Assente que, por imperativo constitucional, a regra deve consistir na contratação por tempo indeterminado (20), resta saber se esta apenas pode ser excepcionada quando estejam em causa *necessidades temporárias da empresa*.

(18) Acórdão n.º 107/88, *Diário da República*, I Série, de 21 de Junho de 1988, p. 2526. No mesmo sentido, cfr. Acórdão n.º 372/91, *Diário da República*, I Série, de 7 de Novembro de 1991, p. 5690 e segs.; Acórdão n.º 285/92, *Diário da República*, I Série, de 17 de Agosto de 1992, p. 3972 e segs.; e Acórdão n.º 581/95, *Diário da República*, I Série, de 22 de Janeiro de 1996, p. 102.

(19) *Constituição da República Portuguesa — Anotada*, 3.ª edição, Coimbra Editora, 1993, p. 289.

(20) Em sentido contrário, ALBINO MENDES BAPTISTA, *ob. cit.*, p. 81.

Atrás, já tivemos oportunidade de antecipar resposta em sentido negativo. Com efeito, consideramos que tamanha latitude na interpretação da *segurança no emprego* não se compadece como uma leitura integrada dos vários interesses constitucionalmente protegidos ⁽²¹⁾. Ou seja, reduzir a contratação a termo a *necessidades temporárias* poderia bulir ou comprometer a realização de outros princípios com assento constitucional, tais como a iniciativa económica privada ⁽²²⁾ ou a própria reserva da vida privada e familiar ⁽²³⁾.

Em abono da nossa tese, podemos invocar um considerável número de situações em que o legislador ordinário prevê a contratação a termo não motivada pela satisfação de necessidades temporárias do empregador.

O próprio Código do Trabalho, como vimos, continua a admitir a celebração de contratos a termo se estiver em causa o *lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento* ou o recrutamento de *trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração* [artigo 129.º, n.º 3, alíneas a) e b)]. Sendo certo que, em ambas as situações descritas, a jurisprudência já teve oportunidade de considerá-las conformes ao texto constitucional ⁽²⁴⁾.

⁽²¹⁾ Com BERNARDO LOBO XAVIER, entende-se criticável encarar os princípios constitucionais “como constelações independentes que iluminariam os diversos mundos”, porquanto esta metodologia “não suporta aplicação para extrair soluções concretas, sobretudo enquanto não considera as interferências, oposições, reforços e graduações de diversos cariz que resultam de outros princípios e do conjunto constitucional” [*O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa*, Verbo, 2000, p. 269].

⁽²²⁾ Cfr. artigo 61.º, n.º 1, da CRP.

⁽²³⁾ Cfr. artigo 26.º, n.º 1, da CRP. A propósito do princípio da *segurança no emprego*, BERNARDO LOBO XAVIER considera que este “não é um direito absoluto, movendo-se em espaço rarefeito. Conflitua quotidianamente com outros valores de expressão constitucional: será admissível invocar a segurança contra a reserva da vida privada (v. g. no serviço doméstico)”? [*Curso de Direito do Trabalho*, Verbo, 1999, p. 457].

⁽²⁴⁾ Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 581/95, proferido em sede de fiscalização abstracta de constitucionalidade e publicado no *Diário da República*, I Série, de 22 de Janeiro de 1996.

A propósito do *lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem*

Para além disso, surpreendemos na legislação laboral avulsa mais exemplos em que a contratação a termo, também por prevalência de outros interesses que não a *segurança no emprego*, pode destinar-se a acudir a necessidades permanentes do empregador.

Estamos a pensar, em específico, nos contratos celebrados com trabalhadores de serviço doméstico ⁽²⁵⁾, praticantes desportivos ⁽²⁶⁾ ou trabalhadores da administração pública ⁽²⁷⁾.

como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento, o Tribunal Constitucional considerou que o “legislador teve ali em conta a «natureza» das coisas e adequou a essa natureza o sentido da lei: a entidade empregadora que se propõe uma actividade ou abre a empresa, pela primeira vez, aos riscos do mercado, não tem base segura de calculabilidade quanto aos recursos humanos”, concluindo que “o desvio ao regime-regra dos contratos por tempo indeterminado não afronta, pois, nem a garantia constitucional da segurança no emprego, nem o princípio constitucional da igualdade” (p. 113).

Já quanto à contratação de “*trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração*”, e fazendo apelo a uma leitura integrada dos princípios constitucionais, o Tribunal refere que o legislador ordinário modelou “o contrato de trabalho sobre uma ponderação que sopesa a alternativa de limitá-lo no tempo (criando na entidade empregadora a convicção de inexistência de riscos) ou de não o proporcionar aos próprios interessados (mantendo aquela convicção do risco e as consequências da liberdade de não contratar)”, decidindo que, também aqui, “não se pode dizer que é ilegítima aquela ponderação nem que são ultrapassados os limites de conformação que aí são postos ao legislador” (p. 114).

⁽²⁵⁾ Nos termos do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro, é livre a contratação a termo certo desde que a duração, incluindo renovações, não seja superior a um ano (cfr. artigo 5.º, n.º 2).

⁽²⁶⁾ De acordo com a Lei n.º 28/98, de 26 de Junho, o contrato de trabalho desportivo é necessariamente celebrado a termo (cfr. artigo 8.º). Sobre esta temática, remetemos para JOÃO LEAL AMADO, na notável *Vinculação versus Liberdade — O Processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo*, Coimbra Editora, 2003, em especial pp. 97 a 116.

⁽²⁷⁾ A Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, prevê a contratação a termo destinada a assegurar necessidades públicas urgentes de funcionamento das pessoas colectivas públicas, sendo aquela que não pode ter duração superior a seis meses [cfr. artigo 9.º, n.ºs 1, alínea e), e 3]. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO e PEDRO MADEIRA DE BRITO reconhecem que estamos perante “um caso que não tem subjacente uma necessidade temporária, mas uma situação de urgência”, mas que entendem justificada “atendendo

d) *Admissibilidade da contratação a termo de treinadores de futebol*

Sintetizando o raciocínio percorrido até ao momento, dir-se-á que, após a entrada em vigor do Código do Trabalho, os instrumentos de regulamentação colectiva podem dispor sobre a admissibilidade da contratação a termo desde que subordinada ao texto constitucional, o qual, no entanto, não limita necessariamente aquela à satisfação de *necessidades temporárias* do empregador.

Nesta medida, “a garantia constitucional da segurança no emprego significa, pois, que a relação de trabalho temporalmente indeterminada é a regra e o contrato a termo a excepção. Esta forma contratual há-de ter uma *razão de ser objectiva*” (28).

Ou seja, para justificar o regime de excepção que a CCTTF reivindica não basta, portanto, acenar freneticamente a bandeira da *especificidade* do fenómeno desportivo, de resto também invocável em tantos outros sectores de actividade económica.

Importa, pois, apurar em concreto a presença de motivos ponderosos na profissão de treinador de futebol que justifiquem cercear-lhe a protecção jurídico-laboral geralmente conferida. Por outras palavras, há que identificar a tal *razão de ser objectiva* que, a existir, prepondera sobre a estabilidade no emprego (29).

ao facto de as pessoas colectivas públicas estarem sujeitas ao cumprimento de determinadas formalidades para a contratação de pessoal”, as quais implicam um período de tempo que “pode não ser compatível com a urgência das necessidades de trabalho subordinado” (*Contrato de Trabalho na Administração Pública*, 2.ª edição, Almedina, 2005, p. 53).

(28) Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 581/95, *cit.*, p. 113.

(29) O Supremo Tribunal de Justiça — a propósito de processo em que ainda era aplicável a legislação anterior ao Código do Trabalho — reconheceu “as particularidades e especificidades do fenómeno e actividade desportivos, nomeadamente no que respeita à sua vertente profissional”, chegando mesmo a referir-se à “consequente inadequação do regime laboral comum para regular aspectos do contrato de trabalho desportivo que se prendem com tais especificidades” (citado acórdão de 24 de Janeiro de 2007).

O referido aresto subscreve o entendimento preconizado por ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, por escrito também prévio ao Código do Trabalho, segundo o qual “para além dos

Entendemos, desde logo, afastar a teoria segundo a qual a necessidade subjacente à contratação dos treinadores por tempo determinado é idêntica à dos praticantes desportivos. Isto porque, no caso destes últimos, o termo justifica-se essencialmente por desempenhar “uma importantíssima *função estabilizadora*, isto é, enclausura os sujeitos numa espécie de «goli-lha jurídica»”, servindo, acima de tudo, para “estabelecer uma obrigação a cargo do praticante/trabalhador: a de cumprir o contrato por todo o tempo acordado” (30). Pelo contrário, aos treinadores de futebol não se nega o direito de livre desvinculação (31), pelo que não estamos aqui perante um termo *estabilizador* (32) mas apenas *limitativo* (33).

modelos contratuais típicos e nominados, encontramos contratos que apenas possuem um *nomen juris* e outros há que vêm emergindo da realidade social e jurídica, revestindo contornos específicos independentemente de um expresse reconhecimento pelo legislador. É o que sucede, de modo expressivo, com os treinadores de equipas desportivas profissionais (...). No que toca à situação laboral dos treinadores de equipas profissionais, parece não caberem dúvidas quanto à existência de uma realidade socialmente diferenciada e que tem vindo a ser regulada, nos termos da prática contratual generalizada no respectivo meio social — e inclusivamente, no que concerne aos treinadores de equipas de futebol, por uma convenção publicada no BTE —, em termos que necessariamente se afastam, em aspectos fundamentais, dos princípios da lei geral do trabalho. É o que acontece, de forma especialmente marcante, com a temporalidade do vínculo (...). Assim, acerca da “determinação do regime laboral aplicável”, este autor conclui que “estamos perante uma verdadeira lacuna de previsão. Sendo, portanto, necessário socorrer-mo-nos das regras gerais em matéria de integração” (“O pluralismo do Direito do Trabalho”, in *III Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias*, Volume I, Almedina, 2001, pp. 288 e 289).

(30) JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, pp. 109 e 112.

(31) Nos termos da CCTTF, “o treinador pode rescindir o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação dirigida à entidade empregadora com antecedência mínima de seis meses, salvo se o clube o dispensar total ou parcialmente do cumprimento desse prazo” (artigo 47.º).

De resto, e por se tratar de contrato a termo, afigura-se-nos no mínimo duvidoso que o instrumento de regulamentação colectiva possa aumentar o aviso prévio para seis meses (cfr. artigos 38.º e 52.º, n.ºs 5 e 7, da LCCT e, posteriormente, artigo 447.º do Código do Trabalho).

(32) Nesta modalidade, o termo “fixa a duração do contrato, mas, simultaneamente, garante a sua estabilidade até ao fim do respectivo prazo, não permitindo a denúncia antecipada do mesmo” (JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, p. 255).

(33) Por sua vez, o termo *limitativo* restringe “a duração do contrato, mas sem

O motivo para aprazar as relações laborais dos treinadores terá antes que procurar-se na própria *natureza efémera* desta profissão.

À semelhança dos hospitais, escolas ou restaurantes, também os clubes (ou as sociedades anónimas desportivas) têm *necessidades permanentes* de pessoal para a realização do seu objecto social, entre as quais se conta, obviamente, a preparação, orientação técnica e treino das respectivas equipas de futebol. Sucede que, ao invés dos médicos, professores ou empregados de mesa, a profissão de treinador não é vocacionada para assegurar indeterminadamente a satisfação daquelas *necessidades permanentes*.

A contratação dos treinadores surge geralmente associada à implementação de determinados *projectos desportivos*, tais como a conquista de um título, a promoção a escalão competitivo superior ou, mais modestamente, a simples manutenção naquele em que se está inserido.

Tais *projectos* são obviamente limitados no tempo, normalmente medidos através de “épocas desportivas”, pelo que se aproximam da ideia de ciclos produtivos. Nesta medida, a estipulação de prazo no caso dos treinadores mais não é do que conformar a relação contratual ao ritmo cíclico que a origina.

Raramente o contrato de um treinador sobrevive à conclusão ou, com mais frequência, à interrupção do *projecto desportivo* que ditou o seu recrutamento, sobretudo se tal empreitada não foi bem sucedida. Todos sabemos que, no futebol, o inebriamento no êxito é directamente proporcional à intolerância no fracasso⁽³⁴⁾. A ordem natural das coisas diz-nos que o técnico de uma equipa de futebol profissional não resiste, não pode resistir, ao desânimo (nem sequer à mera saturação)

que qualquer vínculo especial de estabilidade seja estabelecido e podendo o mesmo ser unilateralmente denunciado por qualquer das partes (ou, pelo menos, por uma delas)” (JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, p. 255).

⁽³⁴⁾ O que é sobretudo cruel se pensarmos que, em qualquer competição desportiva, “não se pode prever como te vais portar. Poderás ser um herói, ou poderás não ser absolutamente nada. Simplesmente não se pode prever. Demasiado depende do acaso, do modo como salta a bola” (excerto do poema “*O que diz um pai ao filho antes do seu primeiro jogo?*”, de EUGÉNIO LISBOA).

dos adeptos, à desconfiança dos dirigentes ou, inclusivamente, à decepção dos investidores ⁽³⁵⁾.

Um outro argumento que depõe em favor da duração determinada do vínculo do treinador de futebol prende-se com a particular relação fiduciária, dir-se-ia de quase cumplicidade, em que aquele assenta. Em poucas outras actividades profissionais é tão vincado o cunho da confiança pessoal do empregador, tanto na escolha do técnico como no decurso da relação de trabalho.

Refira-se ainda que o elemento da confiança se estende às relações entre o treinador e os jogadores que integram o plantel, sendo que alguns destes são contratados por sugestão, ou até exigência, daquele. Esta identificação do plantel com o respectivo treinador é diluível pelo tempo, fruto de opções técnicas mal acolhidas, da transferência de jogadores-chave ou da simples ausência de sucessos desportivos.

Longe de constituir argumento decisivo, não podemos, no entanto, deixar também de registar a circunstância de que, entre o universo de treinadores que participam em competições oficiais em Portugal, nenhum está contratado por tempo indeterminado ⁽³⁶⁾. Nesta medida, antevemos que uma proibição generalizada de contratos de trabalho a termo originaria, por parte dos clubes, um movimento defensivo traduzido no recurso indevido a contratos de prestação de serviço, o que, paradoxalmente, redundaria num aumento da precarização do emprego que se pretende evitar ⁽³⁷⁾.

⁽³⁵⁾ Claro que existem casos impressionantes de longevidade de treinadores no mesmo posto de trabalho, incluindo os mediáticos Guy Roux no Auxerre (desde 1961 a 2005, com interrupção durante um ano), Alex Ferguson no Manchester United (desde 1986) e Arsène Wenger no Arsenal (desde 1996). Mas, como é óbvio, são raríssimas excepções que apenas confirmam a regra da efemeridade.

⁽³⁶⁾ Segundo informação recolhida junto da ANTFP.

⁽³⁷⁾ Como adverte BERNARDO LOBO XAVIER, “numa óptica de política de desemprego, são conhecidos os efeitos negativos de um bloqueamento estrutural dos meios desvinculativos. (...) tal bloqueamento conduz a reacções imediatas de defesa por parte do patronato, relutante em criar postos de trabalho” (*Curso de Direito do Trabalho, cit.*, p. 451).

Aqui chegados, cumpre tomar posição: será que a descrita *natureza efémera* da profissão de treinador constitui a tal *razão de ser objectiva* hábil a motivar a aposição de termo resolutivo? Embora não ignorando que esta é daquelas matérias em que se aconselha mais prudência do que audácia, entendemos que o direito não pode ser insensível ao particularismo de algumas das realidades que visa disciplinar. Nesta medida, inclinamo-nos a reconhecer fundamento bastante para o regime de excepção previsto no artigo 8.º da CCTTF.

Na verdade, entendemos que não é razoável, e seria até *contra-naturam*, impor a contratação de treinadores por tempo indeterminado. Sobretudo pela circunstância da cessação unilateral por iniciativa do empregador ficar, neste cenário, dependente da existência de comportamento grave e culposo que consubstancie *justa causa* de despedimento ⁽³⁸⁾.

Se no palco de cada clube apenas desfilam personagens transitórias — circunscritas à duração dos contratos dos jogadores, dos mandatos dos dirigentes, dos patrocínios dos investidores, das boas graças da comunicação social e, acima de tudo, da condescendência dos adeptos — porquê garantir artificialmente aos treinadores uma permanência indeterminada?

Lisboa, 15 de Fevereiro de 2007.

⁽³⁸⁾ No plano estritamente jurídico, e ainda que muitas vezes inevitável, raramente é *justa a causa* do afastamento dos treinadores.

A este propósito, recordamos que, logo após a eliminação do Campeonato do Mundo de 1998, o então seleccionador espanhol Javier Clemente declarou que “Não aceito a palavra fracasso. Não fracassa quem trabalhou tanto”. Tal desabafo foi recebido por JAVIER MARÍAS como um disparate “iluso e demencial (...)”. Se o futebol não é uma arte, parece-lhe muito. E na arte nada contam o esforço e a boa vontade. Mozart produziu obras geniais quase sem se incomodar. A muitos que se aplicam saem-lhes batatas. O êxito e o fracasso não dependem do denodo, nem da honradez, nem da persistência, nem da tarefa. Quando alguém faz intervir tudo isso no fabrico de um filme ou de um livro e lhe sai muito mal, outro alguém poderia dizer a esse autor: «Não percas tempo (...). Vá lá, experimenta dedicar-te a outra coisa» (“Cinco livres directos canhotos”, *ob. cit.*, pp. 135 e 136).