

Luís Alexandre Pereira Pinto de Sousa

**REMUNERAÇÕES E COMPENSAÇÕES: A REALIDADE
DOS TREINADORES DE DESPORTO EM PORTUGAL**

Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Gestão de
Empresas

Orientadora: Prof. Doutora Susana Cristina Rodrigues Aldeia

Instituto Superior de Administração e Gestão

PORTO, FEVEREIRO DE 2022

Declaração de honra

Eu, Luís Alexandre Pereira Pinto de Sousa, abaixo-assinado, estudante do Mestrado em Gestão de Empresas do Instituto Superior de Administração e Gestão, com o n.º 201260017, declaro por minha honra que o presente trabalho académico foi elaborado exclusivamente por mim, e respeita os direitos de autor e não contém qualquer plágio.

Por ser verdade e me ter sido solicitada apresento esta declaração que vai assinada por mim.

Porto, 28/02/2022

Luís Sousa

AGRADECIMENTOS

Dedico este projeto de vida, a todos os que me ajudaram a percorrer este caminho com o apoio, energia e motivação.

Ao Instituto Superior de Administração e Gestão e a todos os professores.

Manifesto o meu agradecimento á Professora Doutora Susana Cristina Rodrigues Aldeia, minha orientadora, que de uma forma sempre disponível e atenta, me facultou as reflexões e análises necessárias à realização deste trabalho.

À minha Família, pelo amor, apoio, compreensão.

À minha noiva, Mestre Juliana Andrade, pelo amor, partilha, companheirismo e apoio incondicional ao longo deste percurso.

Aos meus amigos, Catarina e Vítor por o serem de verdade.

A todos os meus colegas de curso, mas principalmente aqueles que se revelaram uns verdadeiros amigos, à Patrícia Dias, ao Frederico Mascarenhas e à Margarida Martins pelos momentos inesquecíveis que passamos juntos no nosso percurso académico e pela força e motivação ao longo desta caminhada.

Ao grupo Manuel Alves da Silva.

Por vezes as palavras são insuficientes...

...a todos o meu eterno obrigado.

RESUMO

Pensar o desporto é deveras aliciante, na medida em que são poucas as áreas da vida social que, suscitam, simultaneamente, tanta paixão e tanta controvérsia.

O treinador de desporto tem um grande impacto não só no desenvolvimento desportivo de um atleta, como também na sua formação e educação enquanto pessoa e cidadão.

Em Portugal, a grande problemática surge, quer na qualificação da figura do treinador desportivo, quer na aplicação da legislação laboral que lhe é aplicável. A questão é suscitada, na medida em que a atividade dos treinadores desportivos não é objeto de regulamentação específica, sendo que muitas das normas do Código do Trabalho não se mostram adequadas à especial natureza da atividade do treinador desportivo.

A doutrina tem vindo a focar as suas atenções nos contratos dos treinadores de futebol, mas, como pretendemos ir um pouco mais além, o presente estudo explora a necessidade de regulamentação da atividade de treinador em todas as modalidades desportivas, contudo está limitada a uma amostra reduzida.

O estudo teve como objetivo caracterizar a realidade da prática profissional dos treinadores, permitindo assim, sustentar a defesa das nossas propostas, com vista à melhoria das condições de trabalho destes profissionais, reforçar a sua intervenção e indagar sobre os sistemas relacionados com a suas remunerações e compensações através da aplicação de um questionário a 176 treinadores.

A análise dos resultados sugere que 86% dos treinadores exerce a profissão como atividade secundária e que 11% não auferem qualquer tipo de remuneração ou compensação regular.

Palavras-Chave: Compensações; Desporto; Remunerações; Treinadores

ABSTRACT

Thinking through sports is truly enticing, to the extent there are few areas of social life which simultaneously spark so much passion and so much controversy.

The sports coach greatly impacts not only on an athlete's sporting development, but also on their training and education as a person and citizen.

Portugal sees the emergence of a significant problem, whether in qualifying the figure of the sports coach or in enforcing applicable labor laws. The issue is raised to the extent the activity of sports coaches is not the subject of specific regulation, as many of the guidelines under the Labor Code are not proven to be suitable to the particular nature of the sports coach's activity.

Doctrine has been focusing its attention on football coaches' contracts; however, since the idea is to go a little beyond, this study examines the need to regulate the coach's activity in every sport. Still, this is limited to a small sample.

The goal of this study is to characterize the reality of coaches' occupational practice, thus making it possible to underpin the way our propositions are upheld, in order to improve the working conditions of these professionals, enhance their intervention and inquire regarding systems related to their wages and payments by issuing a questionnaire to 176 coaches.

Analysis of the results suggests that 86% of coaches practice their occupation as a secondary activity and that 11% do not earn any regular wage or payment.

Keywords: Coaches; Payments; Sports; Wages;

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	i
RESUMO	ii
ABSTRACT	iii
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	v
LISTA DE TABELAS	vi
LISTA DE GRÁFICOS	vii
1. INTRODUÇÃO E IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA DE INVESTIGAÇÃO.....	1
2. REVISÃO DA LITERATURA	3
2.1. Conceito do desporto e importância social	3
2.2. O Treinador de desporto.....	4
2.3. A Relação Laboral	8
3. METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO	19
3.1. Metodologia do estudo	19
3.2. Recolha de dados.....	20
3.3. População e amostra.....	21
3.4. Procedimentos estatísticos	21
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	23
4.1. Análise descritiva.....	23
4.2. Análise dos dados	42
4.3. Reflexão da análise dos dados.....	50
4.4. Contributo e limitação do estudo.....	51
5. CONCLUSÕES.....	54
REFERÊNCIAS	55
ANEXOS.....	58

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANTF - Associação Nacional de Treinadores de Futebol

CD - Código do Trabalho

CED - Carta Europeia do Desporto

CFR - Conforme

DRE - Diário da República Eletrónico

EER4RQT - Estrutura Europeia Revista para o reconhecimento das Qualificações do Treinador de 4 níveis

IPDJ, I.P - Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P. (.)

LBAFD - Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto

LPFP - Liga Portuguesa de Futebol Profissional

PNFT - Programa Nacional de Formação de Treinadores

QEQ - Quadro Europeu de Qualificações

QNQ - Quadro Nacional de Qualificações

RJCTPD - Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo

RVCCP - Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, adquiridas ao longo da vida

TPTD - Título Profissional de Treinador de Desporto

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Componentes de formação e carga horária por grau	6
Tabela 2 - Relação entre a estrutura de 4 níveis proposta – EER4RQT –, o papel do treinador, o foco do processo.....	16
Tabela 3 - Síntese das atividades / tarefas do treinador em cada um dos 4 níveis propostos.....	17
Tabela 4 - Os treinadores a tempo inteiro consideram suficiente o tempo de treino disponível	42
Tabela 5 - Os treinadores com mais experiência consideram suficiente o tempo de treino disponível	43
Tabela 6 - Se os treinadores com maior grau de qualificação têm contrato de termo certo	44
Tabela 7 - Se os treinadores com maior grau de qualificação têm um nível de rendimento superior.....	45
Tabela 8 - Os treinadores com maior rendimento anual exercem funções em federações	46
Tabela 9 - Os treinadores sem contrato têm rendimentos inferiores.	47
Tabela 10 - Os treinadores com maior qualificação gastam menos dinheiro pessoal nas atividades anuais de treino	48
Tabela 11 - Os treinadores que consideram adequados os sistemas de remunerações têm rendimentos elevados.....	49

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Género	23
Gráfico 2 - Idade	24
Gráfico 3 - Nacionalidade	24
Gráfico 4 - Nível de instrução.....	25
Gráfico 5 - Áreas de formação	25
Gráfico 6 - Âmbito de atividade de treinador	26
Gráfico 7 - Tempo que exerce funções (em meses)	26
Gráfico 8 - Atual qualificação de treinador(a) de desporto (no cumprimento do disposto na Lei N.º 40/2012, de 28 de agosto)?.....	27
Gráfico 9 - Ano em que obteve a sua atual qualificação de treinador(a) de desporto..	28
Gráfico 10 - Como acedeu ao seu título profissional de treinador(a) de grau I.....	28
Gráfico 11 - Como acedeu ao seu título profissional de treinador(a) de grau II.....	29
Gráfico 12 - Como acedeu ao seu título profissional de treinador(a) de grau III.....	29
Gráfico 13 - Como acedeu ao seu título profissional de treinador(a) de grau IV.....	30
Gráfico 14 - Vertentes do desporto em que trabalha/trabalhou como treinador(a)	30
Gráfico 15 - Horas por semana em tarefas de planificação e programação do treino .	31
Gráfico 16 - Horas por semana em tarefas de monitorização e controlo de treino (presencialmente).....	31
Gráfico 17 - Horas por semana em outras tarefas	32
Gráfico 18 - O tempo que consegue despender por semana na sua atividade de treinador é o ideal e suficiente para potenciar o desenvolvimento desportivo dos seus atletas?.....	32
Gráfico 19 - Necessitaria de quantas mais horas?.....	33
Gráfico 20 - Situação que melhor descreve a sua atividade profissional como treinador	33
Gráfico 21 - Se é treinador a tempo parcial o seu outro empregador apoia a sua atividade?	34
Gráfico 22 - Tipo contrato de trabalho enquanto treinador	35

Gráfico 23 - Duração do contrato	35
Gráfico 24 - Recebe uma remuneração mensal ou compensação regular	36
Gráfico 25 - De quem recebe	36
Gráfico 26 - O montante auferido é suficiente para suportar os seus custos de vida ..	37
Gráfico 27 - Recebe outro tipo de apoio (não financeiros)?	37
Gráfico 28 - Que tipo de apoio não financeiros recebe?	38
Gráfico 29 - Considera suficientes os tipos de apoio não financeiros suficientes para exercer a sua atividade?	38
Gráfico 30 – Qual o montante de rendimento que recebe mensalmente com as atividades de treinador (incluindo salários, bónus e prémios)?	39
Gráfico 31 - Qual o seu rendimento bruto anual em 2020 na sua atividade enquanto treinador?	40
Gráfico 32 - Quanto do seu dinheiro pessoal gasta com as atividades anuais de treino?	40
Gráfico 33 - Considera adequada a forma como os clubes e as diversas entidades desportivas praticam os seus sistemas de remunerações e compensações?	41
Gráfico 34 - Gostaria de ver a sua atividade enquanto treinador ser reconhecida como profissão?	41
Gráfico 35 - Percentagem de treinadores que consideram o tempo de treino disponível suficiente	42
Gráfico 36 - Percentagem dos treinadores com mais experiência consideram suficiente o tempo de treino disponível	43
Gráfico 37 - Percentagem dos treinadores com maior grau de qualificação têm contrato de termo certo.....	44
Gráfico 38 - Percentagem de treinadores com maior grau de qualificação têm um nível de rendimento superior	45
Gráfico 39 - Percentagem de treinadores com maior rendimento anual exercem funções em federações	46
Gráfico 40 - Percentagem de treinadores sem contrato têm rendimentos inferiores ...	47
Gráfico 41 - Percentagem de treinadores com maior qualificação gastam menos dinheiro pessoal nas atividades anuais de treino.....	48

Gráfico 42 - Percentagem dos treinadores que consideram adequados os sistemas de remunerações têm rendimentos elevados 49

1. INTRODUÇÃO E IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA DE INVESTIGAÇÃO

O treinador de desporto deverá ser um profissional de elevada qualidade. (Bento, 2019).

O desporto tem demasiada importância para a sociedade, em particular para o nosso país, nos mais diversos domínios do saber e do ser.

Os treinadores de desporto, dada a complexidade associada ao exercício da sua atividade, enfrentam inúmeras batalhas no que respeita ao seu contexto de trabalho. No entanto, a paixão que nutrem pelo desporto é o grande alicerce para continuarem a exercer as suas funções nos mais diversos em contextos em que não são asseguradas as condições básicas e a segurança no trabalho. O foço existente entre o papel dos treinadores de desporto e as condições (ou falta delas) a que se sujeitam, leva-nos a interrogar se o papel dos treinadores de desporto é devidamente recompensado e reconhecido.

Consideramos que devemos abordar o tema sobre as “Remunerações e compensações: A realidade dos treinadores de desporto em Portugal”, tendo em conta que, os treinadores são profissionais fulcrais e diferenciadores para a qualidade do desporto em geral.

A incidência nesta problemática, terá como grande finalidade, dar o seu contributo para uma compreensão mais transparente sobre as condições de trabalho dos treinadores de desporto nas diversas modalidades desportivas.

O presente estudo terá como finalidade a compreensão detalhada relativa à prática profissional dos treinadores, admitindo assim, apoiar a defesa das nossas sugestões, de forma melhorar as condições de trabalho, reforçar a sua influência e melhorar o comportamento das instituições que os treinadores representam. Constituirá também, um proveito para as instituições que representam os treinadores em geral, desde a Confederação de Treinadores de Portugal, as diversas associações de treinadores, e respetivas federações desportivas exercerem a sua influência junto das entidades que regulamentam o desporto, para que a atividade dos treinadores seja regulada como uma atividade profissional.

Em consideração ao que foi mencionado, definimos como objetivos avaliar o sistema de remunerações e respetivas compensações, caracterizar a prática profissional dos treinadores, perceber o papel do treinador na comunidade, compreender a importância do treinador em Portugal, analisar o contexto e a situação em que os treinadores exercem a sua atividade e, por fim, mas não menos importante, perceber se estão

reunidas as condições essenciais aos diversos treinadores para exercerem adequadamente a sua atividade.

Os treinadores assumem uma preponderância vital na divulgação de valores éticos a quem com eles interagem (Rosa, 2014). Posto isto, é essencial que exerçam a suas funções de forma sustentada e estabilizada, para um bom desenvolvimento do desporto, de maneira a otimizar tudo o que de bom o desporto pode provocar na sociedade. Desta forma, torna-se primordial aceitar os treinadores de desporto como quaisquer outros profissionais e que, conseqüentemente, possam exercer a sua atividade nos devidos enquadramentos legais e contratuais.

A gradual reivindicação dos clubes e das comunidades que os rodeiam, nos últimos anos, sobre a necessidade de obtenção de resultados desportivos e sobre os benefícios que advêm do desporto, fez com que surgisse uma crescente carência de procura de conhecimento e aptidão na área do treino. Essa carência, exige possuir o Título Profissional de Treinador de Desporto (TPTD) para que todos os treinadores possam exercer a sua função, para que, o ato de treinar seja visto como uma profissão. Logo, deveremos abandonar a ideia de que a arte de treinar seja apenas um passatempo ou um suplemento à atividade profissional. Porém, na maior parte dos casos, os deveres exigidos aos treinadores não caminham a par das condições em que estes realizam a sua atividade profissional.

Raposo (2018)¹ diz-nos que o treinador é o protagonista do processo de treino. Deste modo, investigaremos se estes profissionais nutrem as circunstâncias de trabalho indispensáveis para promover a sua atividade.

De seguida, atingindo os objetivos propostos, estamos em posição de alcançar o objetivo geral do presente estudo que, tal como já foi referido anteriormente, resume-se em recomendar medidas que auxiliem na melhoria das condições de trabalho dos treinadores das diversas modalidades em Portugal.

Em suma, tendo os treinadores um considerável valor social, deveremos ter especial cuidado devido á importância necessária da função do treinador (Lima, 2001). Ademais, os treinadores deverão ser intervenientes responsáveis no desenvolvimento dos jovens e, simultaneamente, um ator público permitindo uma ação de educador. Por tudo isto, também deverá ver a sua atividade, enquanto treinador de desporto, legislada e regulada.

¹ Raposo, A. V. (2018). Tribuna Expresso: grandes jogos | Profissão: treinador. *Tribuna Expresso*. Consultado em: 04/01/2022.

2. REVISÃO DA LITERATURA

O presente capítulo aborda o conceito de desporto e a sua importância social. De forma a contextualizar a temática é ainda analisado o papel do treinador de desporto, bem como a sua formação, o exercício e regulação da atividade do treinador e as suas remunerações. Por último são abordadas as determinantes da relação laboral, através do qual foram desenvolvidas as hipóteses de investigação.

2.1. Conceito do desporto e importância social

Na Carta Europeia do Desporto (CED), o desporto é definido como “todas as formas de atividades físicas que, através de uma participação organizada ou não, têm por objetivo a expressão ou o melhoramento da condição física e psíquica, o desenvolvimento das relações sociais ou a obtenção de resultados na competição a todos os níveis” (Conselho da Europa, 1992, p.3).

A Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto (LBAFD) esclarece que todos têm direito ao desporto, não obstante da sua ascendência, etnia, convicções políticas ou ideológicas².

Devido à sua dimensão social, o desporto incumbe-se como um recurso fulcral para a saúde, instrução e a promoção de valores, conseguindo um valor social e económico considerável (Comissão Europeia, 2020).

Segundo Mariovet (2002), o desporto é um sistema social de interação entre diversos agentes.

Por outro lado Camire & Santos (2019), alegam que o desporto representa um micro sistema estruturado, podendo proporcionar experiências positivas e favorecer a aquisição de diversos saberes.

Por tudo isto, podemos afirmar que o desporto assume múltiplas formas e está presente em diversos âmbitos sociais. Mas, o desporto não tem de ser encarado como um fator de desenvolvimento nestes contextos, deverá sim, dar o seu contributo para o desenvolvimento de uma comunidade mais justa e favorável (Sarmiento et al., 2011).

Em suma, onde outrora só havia desespero o desporto criou esperança. Mandela (2000) afirmou que o desporto é mais forte que a política na destruição de objeções raciais. É

² Decreto-Lei n.º 5/2007 de 16 de Janeiro. Diário da República n.º 11- I Série. Lisboa: Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto;

uma “arma” com contributos constantes na ascensão da atividade física, valorizando as práticas de vida saudável e contribuindo assim para uma diminuição nas despesas com a saúde. É um recurso fulcral de inclusão, tanto para pessoas portadoras de deficiência como para pessoas privadas de liberdade. Com isto, o desporto liberta os jovens da dependência excessiva do mundo digital e, em muitas circunstâncias, é um fator de ligação territorial e social, onde muitas instâncias com grande responsabilidade falham (Pereira, 2019).

2.2. O Treinador de desporto

2.2.1. O papel do treinador de desporto

Todos os treinadores, apresentam-se como uma peça fulcral para que o desenvolvimento dos seus atletas seja o mais vantajoso possível. Para além de dominar os conteúdos de treino e outras áreas, o treinador deve ter a capacidade para saber lidar com os atletas ou outros intervenientes, persuadindo-os (sem nunca negligenciar os padrões éticos) a saber gerir situações de conflito e problemáticas.

Para Perlaza (2015), o treinador é a pessoa que se encarrega da formação de uma equipa, preparando-a para a obtenção de resultados positivos. O treinador é o grande responsável pela gestão técnica e tática, no progresso psicológico e físico do jogador e as suas tarefas podem ser estendidas, dependendo das suas competências.

Segundo Araujo (2009) os treinadores colocam-se perante necessidades de exercerem funções como líderes, professores, gestores, motivadores, conselheiros e disciplinadores.

O papel do treinador tem de sair da órbita do ensino do desporto propriamente dito. Esta realidade é cada vez mais abordada na literatura que se dedica à formação destes profissionais. A razão essencial para este consentimento, baseia-se na verdade do treinador conseguir persuadir positivamente os atletas muito além dos benefícios que a sua prática, por si só, poderá aportar, quer para a saúde quer para a integração social. Os maiores benefícios ocorrem quando a participação desportiva é mais consistente e perdura no tempo (Telama, 2009).

Rosado & Mesquita (2007) afirmam que as atividades do treinador são baseadas num conjunto de competências de diversas áreas do saber (científicas, pedagógicas, organizacionais, técnico-práticas, etc.).

Araujo (2009) afirma que ser treinador é uma vocação, que não se esgota no domínio das habilidades da organização, planeamento e condução do treino e das competições.

Assim, importa referir que todas estas capacidades e conhecimentos não estão ao alcance de qualquer um, pois ser treinador requer um conjunto de características e um genuíno perfil que nem todos conseguem adquirir (Neves, 2016).

Perante isto, podemos afirmar que os treinadores devem ser uma porção essencial nas relações humanas e sociais com os seus atletas, sobretudo com os da formação.

2.2.2. A formação, exercício e regulação da atividade do treinador e as suas remunerações

Em Portugal, a L.B.A.F.D. (Decreto-Lei n.º 248-A/2008 de 31 de Dezembro) reconhece a presença de treinadores devidamente qualificados, como condição imprescindível não só para garantir a qualificação da sua intervenção prática, mas também para assegurar o cumprimento dos valores da ética desportiva e do espírito desportivo. Nesta lógica, a lei prevê um conjunto de critérios necessários para se exercer na área do desporto, assim como o processo de aquisição e de atualização de aprendizagens para o efeito no quadro da formação profissional inserida no mercado de trabalho (Mestre, 2014).

De acordo com o Programa Nacional de Formação de Treinadores (PNFT) e tendo em vista a obtenção do Título Profissional de Treinador de Desporto (TPTD) de uma dada modalidade, os candidatos devem satisfazer um dos seguintes requisitos:

- Licenciatura na área do Desporto, tal como identificada pela Direção-Geral do Ensino Superior e mediante o reconhecimento dos cursos por parte do Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P. (IPDJ, IP.);
- Qualificação na área do treino desportivo, no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações, por via da formação;
- Qualificação na área do treino desportivo, por via de competências profissionais adquiridas e desenvolvidas ao longo da vida, legalmente reconhecidas, validadas e certificadas (RVCCP);
- Qualificações profissionais legalmente reconhecidas.

A atividade de treinador pode ser exercida unicamente por treinadores de desporto no âmbito de federações desportivas, de clubes e de entidades prestadoras de serviços desportivos, tal como são referidos no artigo 43º do Decreto-Lei n.º 5/2007 e do artigo 4º do Decreto-Lei n.º 248-A/2008.

A atribuição do título profissional³, é da responsabilidade do Instituto Português do Desporto e da Juventude (IPDJ) e concede competências ao seu titular em diferentes graus (Grau I, Grau II, Grau III e Grau IV). É, também, o IPDJ responsável pela emissão e renovação da cédula de treinador de desporto⁴.

A aquisição da cédula de determinado grau, confere ao seu titular um *know-how* de competências, alusivas a cada um dos graus que estão presentes no PNFT.

Os cursos de treinadores definidos no âmbito do PNFT contemplam três componentes distinta sendo elas a componente geral, componente específica e o estágio.

Para cada curso de formação de treinadores, como podemos analisar na tabela 1, existe uma determinada carga horária de acordo com o respetivo grau.

Tabela 1- Componentes de formação e carga horária por grau

Componentes de formação	Grau I	Grau II	Grau III	Grau IV
Geral	40 h	60 h	90 h	135 h
Específica	40 h	60 h	90 h	135 h
Estágio	1 época desportiva	1 época desportiva	1 época desportiva	1 época desportiva

Fonte: Instituto do Desporto de Portugal (2010), pág.43.

Para obterem o TPTD válido, os profissionais de desporto estão obrigados a realizar ações de formação, pois os títulos de treinador caducam de cinco em cinco anos. Desta forma, as ações de formação são vitais para a obtenção de créditos para renovação dos títulos.

A ilegalidade adveniente da prática da atividade sem competências adequadas leva ao impedimento do profissional praticar a sua atividade de treinador em território nacional por dois anos e ao emolumento de uma coima⁵.

Tudo o que foi até aqui descrito contraria a ideia de que a atividade de treinador não passa de um passatempo. Nessa perspetiva, Rosado e Mesquita (2007), alertaram para a ausência de treinadores devidamente qualificados, refutando o principio de que

³ Artigo 7º do Decreto-Lei n.º 248-A/2008 de 31 de Dezembro. Diário Da República N.º252- I Série. Lisboa: Presidência Do Conselho de Ministros.;

⁴ Artigo 6º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 248-A/2008 de 31 de Dezembro. Diário Da República N.º252- I Série. Lisboa: Presidência Do Conselho de Ministros.;

⁵ Artigo 17º do (Decreto-Lei n.º 248-A/2008 de 31 de Dezembro. Diário Da República n.º 252- I Série. Lisboa: Presidência Do Conselho de Ministros.;

qualquer um pode ser treinador. Os mesmos autores, defendem ainda, que o treinador deve ser uma pessoa instruída, esperando-se que todo o conhecimento adquirido possibilite corresponder às expectativas dos atletas.

Os treinadores, em Portugal, integram a lista de profissões regulamentadas no setor do desporto mas, só depois do IPDJ verificar as suas qualificações, é que a estes profissionais podem exercer a sua profissão em diversos regimes, independentemente de auferir por via dela uma remuneração (Mestre, 2014).

Estando, a atividade de treinador de desporto legislada, seria expectável que estes profissionais, para além cumprirem as obrigações relativas à sua formação profissional e não só, também conseguissem ver a sua atividade mais protegida, no que respeita aos seus direitos enquanto profissionais. No entanto, a atividade dos treinadores está com uma crescente valorização, muito devido à conquista de alguns feitos relevantes por parte de alguns treinadores portugueses. No entanto, fora da esfera do futebol, são poucos os treinadores que no nosso país conseguem dedicar-se a tempo inteiro à sua carreira de treinador.

Na Europa, julga-se que existem entre cinco e nove milhões de treinadores, que têm uma influência sobre 50 a 100 milhões de europeus (Lara-Bercial & North, 2014).

A oferta e a procura no mundo do desporto têm aumentado de exponencial. Desta forma, é vital assistir a uma crescente necessidade de recursos humanos na área do treino.

De forma a compreender melhor o fenómeno desportivo, é essencial evidenciar a rápida ascensão de treinadores em Portugal. Em 1996, em Portugal, havia pouco mais de seis mil treinadores. Muito recentemente, segundo dados do IPDJ, o número de treinadores é dez vezes superior, e atualmente existem mais de sessenta mil treinadores (IPDJ, 2021).

Porém, as exigências deveriam acompanhar a evolução na área do treino desportivo e o trabalho precário deverá ter uma curva descendente (Lima, 2018)⁶. Raposo (2018)⁷ afirma que, se os resultados obtidos pelos atletas são uma consequência do trabalho

⁶ Lima, R. (2018). Treinador: uma 'nova' profissão - Correio do Minho. *Correio Do Minho*. <https://correiodominho.pt/cronicas/treinador-uma-nova-profisso/10216>. Consultado em: 04/01/2022.

⁷ Raposo, A. V. (2018). Tribuna Expresso: grandes jogos | Profissão: treinador. *Tribuna Expresso*. Consultado em: 04/01/2022.

incrementado pelos treinadores, é de estranhar que não se dê a devida importância a estes profissionais.

Raposo (2018)⁸, membro da Comissão de treinadores do Comité Olímpico de Portugal, revela que grande parte dos treinadores exercem a sua atividade em condições muito precárias, existindo treinadores que pagam para treinar. Não possuindo as condições básicas de trabalho, Ferreira (2019) alerta que, sem descontos, conseqüentemente não há direito a determinados benefícios, como por exemplo, seguro de trabalho ou pensão de velhice. Perante isto, nem convém abordar a temática relativa aos subsídios de férias e de Natal pois, muitas das vezes, os treinadores só são remunerados durante o período competitivo das suas modalidades (aproximadamente dez meses).

Se os treinadores são os principais responsáveis por preparar desportivamente os atletas é fulcral que em Portugal, se reconheça o valor social e desportivo da profissão (Raposo,2018). A profissão de treinador, segundo Ferreira (2019) é aquela que se encontra no pior cenário devido à sua relevância, risco profissional e precariedade.

O bom treinador é o que se dedica a 100% ao processo de treino e não aquele que ganha mais vezes (Lima, 2018)⁹. Deste modo, é cada vez mais importante que se comece a compreender que a base para o sucesso é o trabalho e a dedicação em exclusividade em prol das mais diversas modalidades desportivas.

2.3. A Relação Laboral

2.3.1. A realidade do treinador em Portugal

A atividade de treinador de desporto em Portugal é um tema, que ainda tem muito caminho a percorrer (Quarenta, 2019).

A primeira nota digna de referência é que, quando se aborda a temática de treinador de desporto em Portugal, somos automaticamente direcionados para o mundo do futebol (Quarenta, 2019). Em Portugal, os treinadores podem ser categorizados como treinadores de futebol profissional, treinadores de futebol e treinadores de modalidades (individuais ou coletivas).

No decorrer do estudo analisaremos e explicamos a discrepância que existe entre os treinadores das mais diversas modalidades (individuais ou coletivas) e os treinadores

⁸ Raposo, A. V. (2018). Tribuna Expresso: grandes jogos | Profissão: treinador. *Tribuna Expresso*. Consultado em:04/01/2022

⁹ Lima, R. (2018). Treinador: uma 'nova' profissão - Correio do Minho. *Correio Do Minho*. <https://correiodominho.pt/cronicas/treinador-uma-nova-profisso/10216>. Consultado em: 04/01/2022.

de futebol. Na verdade, a atividade de treinador, encontra-se desprotegida face ao que é normal no panorama laboral.

Devido ao Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional (LPFP) e a Associação Nacional de Treinadores de Futebol (ANTF) os treinadores de futebol profissional (que treinam equipas de primeira e segunda liga) estão mais protegidos. Desta forma, deduzimos que qualquer treinador que oriente uma equipa nas competições organizadas pela LPFP tem de possuir, obrigatoriamente, um contrato de trabalho.

Por sua vez, um treinador de uma determinada modalidade amadora e de um treinador de futebol que não esteja inserido nas competições não profissionais, não terão as mesmas regalias. O máximo que poderão conseguir é um contrato de prestação de serviços e, conforme vamos descendo de escalão ou divisão e de modalidade a atividade de treinador é considerada um passatempo que é exercido em horário pós-laboral e, muitas das vezes, sem qualquer tipo de remuneração ou compensação.

Ora, se os treinadores concedem o mesmo tipo de serviço, como poderemos concluir se estamos perante um contrato de trabalho ou um de prestação de serviços, tendo em conta que não há um regime próprio? Como já foi referido, quando falamos de treinadores de futebol profissional a questão é pacífica. No entanto, quando nos referimos a treinadores de futebol não profissional ou a treinadores de determinadas modalidades, a própria jurisprudência não é de todo clara sobre a qualificação (Oliveira, 2014).

À priori, a primeira questão que se coloca, é sobre qual o regime jurídico a aplicar aos treinadores de desporto, não nos esquecendo que estes profissionais não possuem um regime próprio ou específico e o Código do Trabalho, dadas as especificidades da sua atividade, não tem total aplicação a esta classe laboral, (Quarenta, 2019).

Em 1998 foi criado um regime específico para o contrato de trabalho desportivo, tendo sido atualizado em 2017, pela Lei 54/2017, de 14/07. Contudo, ao analisar o art.º 1º deste diploma verificamos que o mesmo se aplica aos contratos de trabalho dos praticantes desportivos e ao dos empresários desportivos. Assim, estamos convictos que um treinador não é um praticante desportivo nem se enquadra nas outras duas modalidades consagradas no diploma em referido (Quarenta, 2019).

O Tribunal da Relação do Porto, no seu acórdão com o número do processo 4725/15.8T8MTS.P1¹⁰, quando expressou que à luz da lei do contrato de trabalho desportivo o treinador não deve ser comparado como praticante desportivo.

Inevitavelmente surge uma curiosa questão sobre como se aplica um regime a algo que não está contemplado nesse regime. Segundo Quarenta (2019), por mais estranho que pareça, teremos de fazer atuar as normas gerais do Código Civil. Sempre que haja uma matéria sem regulamentação, deve-se aplicar o regime que mais se aproxima da mesma. Desta forma, deve-se sobrepor o regime do contrato de trabalho desportivo, aos treinadores, sendo compatível com o exercício da atividade.

O código de trabalho deverá, de forma acessória, aplicar-se em todas as outras questões laborais.

No entanto, a qualificação da relação laboral como um contrato de trabalho ou uma prestação de serviços suscita outros problemas.

Para nos apercebermos se estamos perante um contrato de trabalho ou uma prestação de serviços, deve-se utilizar o método indiciário, isto é, procurar indícios que nos conduzam a inferir que estamos perante uma ou por outra categoria (Quarenta, 2019).

A subordinação jurídica é o indício mais utilizado para a apreciação de uma prestação laboral como um contrato de trabalho, ou seja, um trabalhador subordinado tem de respeitar as ordens e orientações da sua entidade empregadora.

Na verdade, dando como exemplo um treinador de futebol, compete-lhe determinar muito do que vai ser a sua atividade laboral, pois tem de indicar os jogadores que pretende no plantel (podendo também ver negadas as suas exigências relativamente a certas contratações), que elege os seus adjuntos que o irão acompanhar, que determina quais os jogadores a convocar, planifica os treinos, a forma como ocorrem e onde decorrem.

Numa primeira perspetiva, está tudo correto para contestar a subordinação jurídica destes profissionais face ao clube a que prestam os seus serviços. No entanto, a sua autonomia é esclarecida no Código do Trabalho¹¹, que enquanto o trabalhador estiver subordinado à autoridade da entidade empregadora, a mesma tem de respeitar a sua autonomia técnica. Este indicador, é o essencial para perceber se estamos perante um

¹⁰<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/8cd205659635d1cb802581a10032b62b?OpenDocument&Highlight=0,4725%2F15.8T8MTS.P1>

¹¹ Nos arts. 118º/1 e 128º/1 e), autonomia técnica do trabalhador;

contrato de trabalho, e quando, o mesmo não existe sob forma escrita, há que procurar um outro indício.

Os resultados são outros meios para se verificar da existência ou não de um contrato de trabalho. O acordo de trabalho consiste na contratação de um indivíduo para executar um conjunto de tarefas, com vista a um determinado resultado, não dependendo da obtenção do mesmo. Por sua vez, o contrato de prestação de serviços propõe alcançar um resultado que, uma vez atingido, extingue essa prestação, deixando a mesma de ter razão de existir (Quarenta, 2019).

Posto isto, o indício referido anteriormente concebe mais confusão do que resolve, pois, um treinador de desporto é admitido exatamente para obter resultados (vencer competições, obter uma boa classificação, não descer de divisão), mas é estabelecido um objetivo que se pretende que seja atingido, não devendo este ser um critério para diferenciar um contrato de trabalho de uma prestação de serviços.

Assim, demonstrar um contrato de trabalho de um treinador de desporto, que não seja um treinador de futebol profissional, é complexo e isso mesmo está mencionado no acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa que proferiu no Processo n.º 633/08.7TTALM.L1-4¹², que considera também o vínculo estabelecido entre um treinador de natação e uma Câmara Municipal, um contrato de prestação de serviços.

Os treinadores de futebol, nomeadamente os profissionais, poderão estar mais tranquilos por possuírem um contrato de trabalho. Mas, essa segurança só é concedida ao treinador principal enquanto durar o seu vínculo, mas a sua equipa técnica, além de estar subordinada à autoridade da entidade empregadora, estará também subordinada à autoridade do treinador principal e mediante a realização de objetivos.

Efetivamente, grande parte das equipas técnicas que acompanham e assistem um treinador são selecionadas por ele e fazem parte das suas exigências contratuais e os seus vínculos estão condicionados ao vínculo do treinador principal.

Esta questão foi discutida no Tribunal da Relação do Porto, no acórdão do processo 4725/15.8T8MTS.P1¹³, que incidiu sobre o vínculo laboral de um treinador-adjunto, onde tribunal afirmou que o mesmo não podia ignorar a condição resolutiva a que estava

¹²<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/32503deb8bd3d43c8025781d0055db60?OpenDocument>

¹³<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/8cd205659635d1cb802581a10032b62b?OpenDocument&Highlight=0,4725%2F15.8T8MTS.P1>

sujeito, pelo que não podia agora, exigir a manutenção do seu posto de trabalho, pois essa tinha terminado com a saída do técnico principal.

Não obstante, a vida de um treinador, profissional ou não, não é encantada. As conquistas e derrotas fazem parte do dia a dia, tornando a vida destes repleta de inúmeras incertezas, sem muito tempo para refletir na segurança do futuro.

2.3.2. O termo de contrato de trabalho versus contrato de prestação de serviços

O grande princípio constitucional consagrado no Código do Trabalho (CT) é assumir uma posição de defesa do trabalhador na segurança do emprego. Regra geral, no setor do desporto, há possibilidade de se celebrar o contrato de trabalho sem termo, ao passo que, o contrato de trabalho dos praticantes desportivos prima pela aposição do termo nos contratos celebrados entre estes e as respetivas entidades¹⁴.

Relativamente ao vínculo dos treinadores aplica-se o regime laboral comum. A inexistência de regulamentação específica, a própria natureza da atividade do treinador, como ocorre com os praticantes desportivos, faz com que seja violada a regra geral do Código do Trabalho.

Quanto à duração do contrato de trabalho, se for aplicado o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo (RJCTPD) os contratos são celebrados a termo, coincidindo esse termo com a duração das épocas desportivas colocando em causa os princípios de segurança e estabilidade no trabalho (Mesquita, 2017).

Podemos encontrar um razão para esta violação dos princípios da segurança e estabilidade no emprego no artigo 9.º do capítulo II do código do trabalho que prevê que “ao contrato de trabalho com regime especial devem ser aplicadas as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade” (Código Do Trabalho 2009, p.10). Mas, o contrato de trabalho dos treinadores não se enquadra em nenhum regime especial.

Contudo, os juristas, podem não aceitar que essa solução seja viável nos termos da legislação atualmente em vigor, motivo pelo qual urge a necessidade de regulamentar a atividade laboral do treinador desportivo (Mesquita, 2017).

Assim, será de importante fazer referência às modalidades contratuais afins do contrato de trabalho, aquelas em que há trabalho em proveito alheio sem subordinação jurídica.

¹⁴ Cfr. n.º 1 do artigo 9.º do RJCTPD, que estipula que o contrato de trabalho do praticante desportivo com o clube, não pode ser inferior a uma época, nem superior a cinco;

Segundo Mesquita (2017), há diferenças essenciais entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços.

O mesmo autor afirma ainda que o contrato de trabalho é heterodeterminado, pois aqui está presente o elemento de subordinação jurídica. Por sua vez, o contrato de prestação de serviços é autodeterminado, ou seja, os prestadores de serviços não estão subordinados ao poder de autoridade, seja de quem for, e não está integrado na organização a quem presta o serviço.

O treinador desporto deve dispor de uma grande autonomia, pois a sua atividade é praticada com o objetivo de obter resultados desportivos, e assim sendo, a entidade empregadora não deverá intrometer-se no desempenho dessa mesma atividade.

Estando os treinadores sobre o poder de direção de uma entidade desportiva, conseguimos afirmar que existem indícios de subordinação jurídica, logo, podemos comprovar a existência de um contrato de trabalho. Mas, quando não existe o poder de direção, e o treinador tem autonomia técnica para desempenhar as suas funções, não podemos comprovar a existência de um contrato de prestação de serviços (Mesquita, 2017).

A da jurisprudência compreende que o treinador desportivo não enquadra, em regra, a sua atividade ao abrigo da figura da prestação de serviços quando esta é praticada enquanto técnico desportivo. O Supremo Tribunal de Justiça, no seu acórdão 954/07.6TBVFX.L1.S¹⁵, qualificou o vínculo celebrado entre o clube e o treinador como contrato de prestação de serviços, por entender que a função exercida pelo treinador, não era no âmbito técnico-desportivo, mas sim na qualidade de “olheiro”¹⁶.

Assim, segundo Mesquita (2017), para qualificar a atividade exercida pelo treinador desportivo, quer pelo método indiciário, quer pelo método tipológico, estão preenchidos os pressupostos da subordinação jurídica e, assim, estamos perante a existência de um contrato de trabalho, ainda que hajam particularidades relativamente ao regime laboral comum.

¹⁵<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/07083d3dea9f8f0880257834003fb64a?OpenDocument&Highlight=0,954%2F07.6TBVFX.L1.S>

¹⁶Técnico especializado para avaliar o desempenho de praticantes desportivos, com vista à aquisição dos mesmos para os clubes para quem prestam essa atividade;

2.3.3. O regime laboral comum em confronto com o regime aplicável aos contratos de trabalho desportivo

As normas do Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo (RJCTPD), assumem um caráter especial face aos princípios do Código do Trabalho (CT).

Perante a natureza e dimensão da atividade desportiva, sentiu-se a necessidade de regular as relações entre os praticantes desportivos e os clubes. Como regime especial, em tudo o que é omissivo, aplica-se as normas da legislação laboral comum do Decreto de Lei n.º 28/1998 de 26 de Junho.

À necessidade de regular de forma característica, tendo em conta que a atividade desportiva comporta diversos desvios à generalidade das atividades prestadas por outros trabalhadores (Mendes, 2020). Contudo o RJCTPD, só se aplica aos praticantes que exerce a atividade desportiva como profissão principal.

A principal diferença entre o regime laboral comum e o RJCTPD, assenta na duração do contrato e na segurança no emprego.

Outra diferença entre os dois regimes laborais é a exigência de forma escrita nos contratos celebrados entre praticantes desportivos e clubes. Nos contratos de trabalho celebrados ao abrigo do Código do Trabalho, não há obrigação de redação, salvo se o contrato for celebrado a termo¹⁷;

Na prática, não há grandes diferenças entre os dois regimes, pois já que se trata de contratos obrigatoriamente celebrados a termo, o regime é o mesmo para ambos contratos.

O legislador encontrou uma solução para prever as situações em que estes requisitos não sejam cumpridos. Perante isto, o legislador laboral ordinário, define a cominação aplicável com a conversão do contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho sem termo¹⁸; já no RJCTPD, a cominação prevista para a falta de estipulação de termo no contrato, é considerar-se celebrado por uma época desportiva ou para a época no decurso do qual o contrato foi celebrado¹⁹.

¹⁷ Cfr. artigo 110.º e 141.º, ambos do CT

¹⁸ Cfr. artigo 147.º, n.º 1 c)

¹⁹ Cfr. artigo 9.º, n.º 5 do RJCTPD

Outras matérias que marcam a especialidade do RJCTPD são as respeitantes ao período experimental²⁰, à retribuição²¹, ao período normal de trabalho²².

2.3.4. Qualificação e categoria profissional dos treinadores

O desporto, dada a sua dimensão social, é descrito como uma ferramenta importante para a saúde, educação e inclusão social. Detém um valor social e económico muito significativo, criando emprego e diversas atividades de voluntariado (Comissão Europeia, 2020).

No domínio do desporto, os treinadores deverão possuir diversas aptidões e competências de modo a estando preparados para responder com êxito aos vários desafios com que se encontram no seu trabalho quotidiano, bem como às expectativas crescentes da sociedade.

A Carta Internacional da Educação Física, da Atividade Física e do Desporto (UNESCO, 2015) salienta que os agentes que assumem responsabilidade profissional pelo desporto devem ter formação e qualificações adequadas, bem como acesso ao desenvolvimento profissional contínuo.

A este respeito, os Estados-Membros foram incentivados a apoiar o desenvolvimento da aprendizagem anterior e de um sistema de aprendizagem ao longo da vida (Comissão Europeia, 2015).

Os treinadores podem desempenhar funções em contexto de voluntariado, part-time e full-time. Podem desempenhar papéis em mais do que uma das categorias definidas tendo em conta que haverá diferenças de modalidade para modalidade e de país para país. Considerando o antes exposto, foi recomendado que cada país/modalidade desportiva especifique claramente as etapas a longo prazo da formação do praticante.

Em Portugal, como podemos observar na tabela 2, foram identificadas 4 fases de desenvolvimento da competência do treinador, a saber: (i) inicial; (ii) intermédia; (iii) final e (iv) inovação. A transposição destas 4 fases para “papéis do treinador” com relevância para o mercado do trabalho e para a formação de treinadores foi realizada, definindo-se os 4 níveis de formação referidos na estrutura europeia revista para o

²⁰ Cfr. artigo 10.º do RJCTPD

²¹ Cfr. artigo 15.º do RJCTPD

²² Cfr. artigo 16.º do RJCTPD

reconhecimento das Qualificações do Treinador (EER4RQT) e estabelecendo-se também a respetiva relação com o quadro europeu de qualificações (QE).

Tabela 2 - Relação entre a estrutura de quatro níveis proposta – EER4RQT –, o papel do treinador, o foco do processo

NÍVEL	PAPEL DO TREINADOR (de participação e de competição)	FOCO DA FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO	NÍVEL EQF
1	Assistir treinadores mais qualificados na condução das sessões de treino, normalmente sob supervisão. Adquirir e praticar competências básicas do treinador.	Proporcionar aptidões e conhecimentos básicos para o papel de "Treinador Aprendiz".	2
2	<ul style="list-style-type: none"> Preparar para, ministrar e rever e avaliar sessões de treino. Demonstrar competências básicas para o treino. 	Consolidar aptidões e conhecimentos para o papel do "treinador".	3 e 4
3	<ul style="list-style-type: none"> Planear, implementar e rever e avaliar as sessões anuais de treino. Demonstrar competências avançadas de treino. 	Proporcionar aptidões e conhecimentos para o papel do "Treinador Sénior".	5
4	<ul style="list-style-type: none"> Planear, implementar e rever e avaliar programas multi-anuais de treino. Demonstrar competências avançadas de treino, inovação e liderança. 	Proporcionar aptidões, conhecimentos e capacidade de liderança e inovação para o papel de "Treinador Master".	6 e 7

Fonte: Instituto do Desporto de Portugal (2010), pág. 28.

Os níveis de qualificação são observados como indicadores da complexidade e/ou profundidade de conhecimentos, aptidões, autonomia e responsabilidade que uma pessoa deve manifestar possuir para conseguir obter um determinado nível de qualificação.

Em síntese, independentemente de treinar crianças, jovens ou adultos, quer sejam desportistas amadores ou profissionais haverá sempre espaço para treinadores do nível I ao nível IV (tabela 3). Esta aceção é reforçada quando é tratada a questão do licenciamento. Para a atribuição de um "Titulo Profissional de Treinador de Desporto" é recomendado que sejam combinadas as seguintes exigências:

- Demonstração de competência para treinar cada um dos 4 níveis;
- Formação, através da frequência de cursos específicos;
- Prática de treino por períodos a especificar;
- Reconhecimento de aprendizagens anteriores.

Tabela 3 - Síntese das atividades / tarefas do treinador em cada um dos quatro níveis propostos

ACTIVIDADES / TAREFAS	NÍVEL 1 TREINADOR APRENDIZ	NÍVEL 2 TREINADOR	NÍVEL 3 TREINADOR SÉNIOR	NÍVEL 4 TREINADOR MASTER
Assiste	x	x	x	
Planeia	(x)	x	x	x
Conduz	(x)	x	x	x
Revê / avalia	(x)	x	x	x
Supervisiona		x	x	x
Tutoria		(x)	x	x
Coordena		(x)	x	x
Gere			x	x
Inova / investiga			(x)	x
Planeia estrategicamente			(x)	x

Fonte: Instituto do Desporto de Portugal (2010), pág. 31.

A existência deste sistema é importante pois consente a segmentação da formação e o reconhecimento da sua globalidade, ou de cada uma das suas partes em diferentes contextos.

Os trabalhadores integram uma área ou setor profissional. No desempenho da sua atividade, podem ser integrados em diversas categorias profissionais que variam com a complexidade das funções desempenhadas. Desta forma, essas categorias correspondem a diversos níveis salariais, que podem servir como guias de progressão na carreira (Reis & Carvalho, 2021).

As categorias profissionais auxiliam a organização do trabalho e desempenham um papel fulcral na defesa dos direitos dos trabalhadores.

Segundo Reis & Carvalho (2021) os treinadores de desporto, integram a categoria 3, denominada de técnicos e profissões de nível intermédio.

Os atletas, desportistas e trabalhadores similares (onde se inserem os treinadores) envolvem-se em competições, orientam o treino dos atletas e garantem o cumprimento do regulamento no decurso das competições.

No entanto, no mercado do desporto, e no que aos treinadores diz respeito, não podemos falar em valores concretos, porque na hora de fazer as contas, são muitas as variáveis. Vai depender sempre não só da vaga em questão, da modalidade, como também da formação académica, do grau de treinador e da experiência profissional que o treinador possui.

2.3.5. O que é necessário regular

A relação laboral dos treinadores com as organizações onde exercem a sua atividade tem suscitado muitas dúvidas de interpretação da lei aplicável. Deste modo, é necessário regular diversas questões, de forma a garantir uma melhor aplicação da lei, evitando o acesso à justiça para suprimir determinadas questões.

Batista (2003) e Mesquita (2017) afirmam que RJCTPD não é adequado nem deverá ser aplicado aos treinadores, pois estes, na doutrina ou na jurisprudência, não são qualificados como praticantes desportivos.

Desta forma, será necessário que a CTP, as federações e respetivas associações de treinadores das diversas modalidades do nosso País, cheguem a um consenso de forma a proteger as carreiras dos seus treinadores.

Assim, sugere-se que as entidades referidas anteriormente, sigam o exemplo do contrato coletivo de trabalho elaborado entre as entidades que regulam a atividade do futebol profissional

Já que muito recentemente se procedeu à alteração da lei no que respeita ao acesso à cédula do treinador, cremos que seria de bom senso, as entidades governamentais e as entidades que regulam o desporto, colocarem termo ao fim das carreiras de treinadores voluntários.

O quadro nacional de qualificações (QNQ), elaborado pelo IPDJ, para a carreira de treinador (subdividido em 4 níveis) poderá ser a base, para as respetivas entidades que regulam o desporto em Portugal, categorizarem os respetivos graus de treinador em categorias profissionais e estabelecer valores (mínimos e máximos) para cada uma das suas categorias, quer em regime de *part-time* e *full-time*.

3. METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO

Neste capítulo é detalhada a metodologia adotada, nomeadamente os métodos e técnicas de recolha de dados que possibilitam o cumprimento dos objetivos definidos.

3.1. Metodologia do estudo

O presente estudo, sobre as remunerações e compensações, incidirá sobre os treinadores de desporto das mais díspares modalidades existentes em Portugal.

Trata-se de uma investigação quantitativa e de uma pesquisa descritiva. Os dados recolhidos, tratados estatisticamente e os resultados foram descritos pormenorizadamente. Assim, conseguimos ter uma visão real e objetiva acerca do perfil dos treinadores e das suas condições profissionais.

Foram também definidas diversas hipóteses que orientarão o estudo, às quais vamos procurar averiguar a sua veracidade.

Da revisão da literatura efetuada derivam as seguintes hipóteses de investigação:

- H1: Os treinadores a tempo inteiro consideram suficiente o tempo de treino disponível;
- H2: Os treinadores com mais experiência consideram suficiente o tempo de treino disponível;
- H3: Os treinadores com maior grau de qualificação têm contrato de termo certo;
- H4: Os treinadores com maior grau de qualificação têm um nível de rendimento superior.
- H5: Os treinadores com maior rendimento anual exercem funções em federações;
- H6: Os treinadores sem contrato têm rendimentos inferiores;
- H7: Os treinadores com maior qualificação gastam menos dinheiro pessoal nas atividades anuais de treino;
- H8: Os treinadores que consideram adequados os sistemas de remunerações têm rendimentos elevados.

3.2. Recolha de dados

Para a recolher os dados imprescindíveis para o presente estudo, foi utilizado um questionário como objeto de recolha de dados.

O questionário utilizado foi elaborado de acordo com os objetivos estabelecidos para a investigação, com base na diversa literatura da especialidade e com apoio noutros estudos semelhantes.

Estruturado, o questionário, foi analisado pela Doutora Susana Aldeia e Doutora Cristina Cunha. À posteriori procederam á análise individual do questionário, onde detetaram determinados parâmetros que deveriam ser reajustados. Depois de reajustado, procedeu-se a um pré-teste, de forma a verificarmos a precisão e objetividade de todas as questões.

O questionário ficou assim composto por três partes distintas.

A primeira teve como principal objeto a recolha de informações gerais sobre os treinadores e o âmbito em que exercem a atividade.

A segunda parte pretendeu estudar os níveis e sectores de especialização dos treinadores, recolhendo dados relativos à qualificação, o tempo de atividade enquanto treinador, a vertente na qual exercem ou exerceram a sua atividade e quais as suas experiências nos diferentes níveis de competição.

A terceira e última parte, diz respeito à forma como os treinadores têm vindo a desenvolver a sua atividade. A mesma foi subdividida em duas fases, da qual a primeira constatou ideias referentes às atividades de treino, tendo em conta o tempo dedicado às diferentes partes constituintes do processo de treino. Na segunda fase, focou-se na disposição contratual dos treinadores, de maneira a compreendermos se os treinadores exercem a sua atividade a tempo inteiro ou não, o regime em que exercem as suas atividades (com ou sem contrato de trabalho), as suas remunerações, se consideravam adequada a forma que os clubes e as diversas entidades praticavam os seus sistemas de remunerações e compensações, se aprovariam que a carreira de treinador fosse reconhecida como uma atividade laboral. Posto isto, foi fornecido espaço aos treinadores para sugerirem medidas de melhoria e que entidades deveriam ser responsáveis por implementar essas sugestões.

3.3. População e amostra

O presente estudo cingiu-se a todos os treinadores com TPTD válido estando a exercer a sua atividade em Portugal.

De forma a averiguar a verdadeira dimensão da nossa população, realizamos todos os esforços junto de diversas instituições, nomeadamente a CTP, as associações de treinadores, o IPDJ e o Pordata. Não obstante, os nossos esforços não foram bem-sucedidos, pois as referidas instituições não possuíam os dados pretendidos ou não nos correspondiam.

Assim sendo, analisaram-se algumas informações disponíveis mais recentes, de forma a encontrar uma estimativa fundamentada e, conseqüentemente, conseguirmos determinar uma amostra com dados válidos.

O questionário foi efetuado no *Google Forms*, tendo estado ativo entre dezembro de 2021 e janeiro de 2022, permitindo desta forma, facilitar o processo de recolha das respostas de forma honesta, voluntária e anónima.

Os questionários foram reencaminhados por *e-mail* para as mais diversas associações de treinadores, para o IPDJ e para a CTP de forma a serem divulgados.

Tendo em conta que, numa primeira fase, o questionário estava a alcançar poucas respostas, começamos a divulgá-lo nas redes sociais, em páginas destinadas aos treinadores de desporto das mais diversas modalidades desportivas. Logo, alcançamos mais rapidamente um grande número de treinadores, aumentando o número de respostas.

Na presente investigação, participaram duzentos treinadores ($n=200$), com TPTD que exercem ou exerceram a atividade de treinador de desporto.

3.4. Procedimentos estatísticos

Finalizada a recolha de dados, em meados do mês de janeiro de 2022, excluímos vinte e quatro questionários que não estavam preenchidos de acordo com as indicações e, portanto, a nossa amostra ficou constituída por cento e setenta e seis questionários ($N=176$).

Procedemos à recolha dos questionários e extraímos os dados para serem examinados estatisticamente no programa estatístico *PSPP*.

Assim, procurou-se perceber se, estatisticamente, existiam diferenças em determinados perfis ou perceções dos treinadores em Portugal. Para cada hipótese foram definidas a hipótese nula e a hipótese alternativa. Aplicou-se um teste de hipóteses bilateral para proporções, procurando perceber se existiam evidências estatísticas para a aceitação ou não da hipótese nula.

Foram utilizados diversos gráficos e tabelas para a exposição dos resultados obtidos da análise estatística descritiva, nomeadamente das análises percentuais e das suas distribuições.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

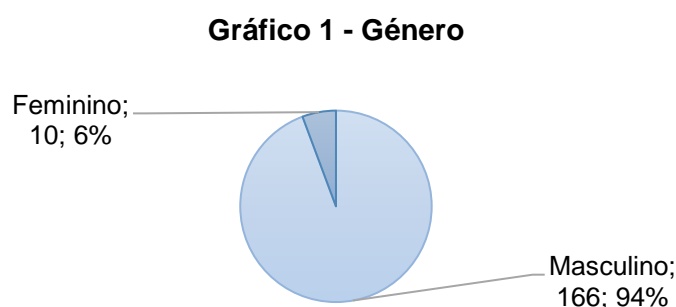
Neste tópico serão apresentados e descritos os dados da amostra no decorrer da análise descritiva, calculados os diversos índices e testadas as hipóteses de investigação.

4.1. Análise descritiva

Finalizada a recolha dos dados, iniciamos o respetivo tratamento estatístico de forma a apresentar os resultados e realizar a devida discussão.

4.1.1 Género

Analisando o gráfico 1, verificamos que, os treinadores do sexo masculino, representam 94% da amostra, contra os 6% do sexo feminino. Estes dados que vão de encontro aos publicados pelo Departamento de Formação Qualificação do IPDJ (2021), que nos apresenta a grande supremacia dos homens na profissão de treinador de desporto (52333 correspondente a 85%). Segundo a instituição, em dezembro 2021, o número de treinadoras era de apenas 9236 correspondente a 15%. Esta situação representa uma preocupação para os órgãos centrais na luta contra as desigualdades de oportunidades entre géneros.



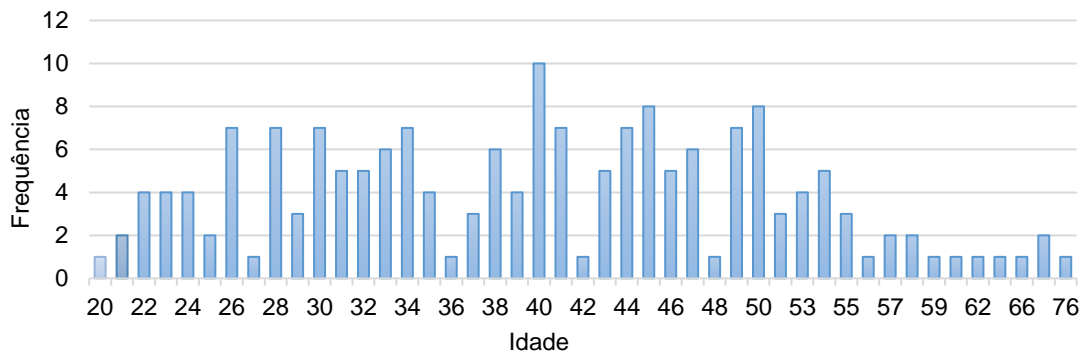
Fonte: Elaboração própria.

4.1.2 Idade

Analisando o gráfico 2, verificamos que dos cento e setenta e seis treinadores que participaram na investigação, quarenta e dois têm idade inferior/igual a trinta anos, representando 23,86%, cinquenta e um têm idades compreendidas entre 31 e 40 anos,

representando 28,98%, cinquenta e cinco têm idades compreendidas entre 41 e 50 anos (31,25%), vinte e dois têm idades compreendidas entre os 51 e os 60 anos, representando 12,5% e apenas seis treinadores têm mais de 61 anos, representando 3,41%. Em suma, a média de idades situa-se nos 39,98 anos, sendo que o inquirido mais novo tem apenas 20 anos e o mais velho 76 anos. Estes dados vão ao encontro do estudo do Departamento de Formação Qualificação do IPDJ (2021).

Gráfico 2 - Idade

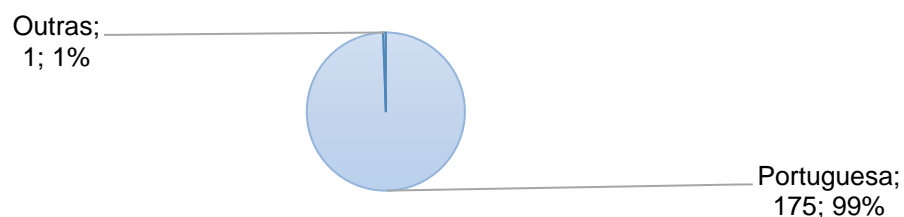


Fonte: Elaboração própria.

4.1.3 Nacionalidade

Relativamente á nacionalidade, cento e setenta e cinco inquiridos (99%) são de nacionalidade portuguesa e apenas 1 inquirido (1%) tem outra nacionalidade.

Gráfico 3 - Nacionalidade



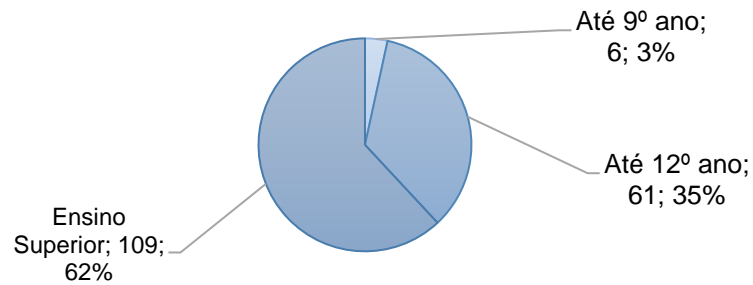
Fonte: Elaboração própria.

4.1.4. Nível de instrução e respetivas áreas de formação

Observando o gráfico 4, verificamos que a grande maioria dos treinadores (109 correspondente a 66%) frequentou o ensino superior, sessenta e um treinadores (31%

da amostra) concluiu o ensino secundário e apenas seis treinadores (3% da amostra) têm qualificações ao nível do terceiro ciclo de estudos.

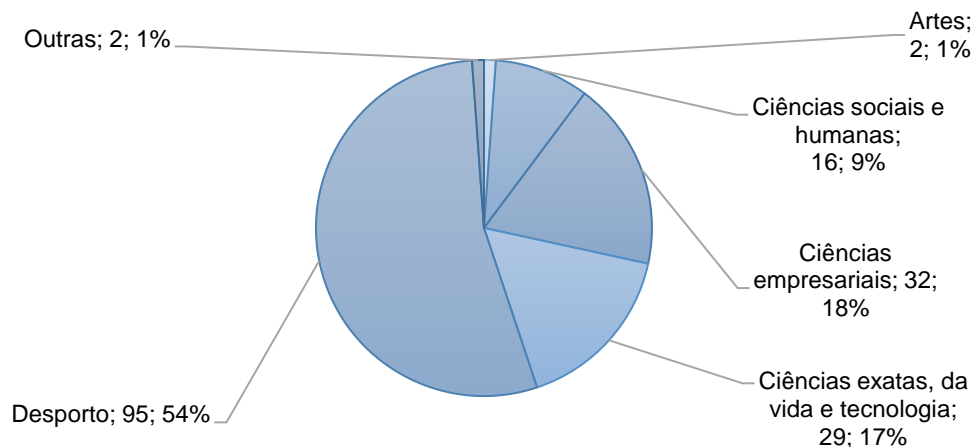
Gráfico 4 - Nível de instrução



Fonte: Elaboração própria.

Examinando o gráfico 5, podemos verificar que noventa e cinco treinadores são formados em ciências do desporto (correspondente a 54% da amostra), setenta e nove treinadores (45% da amostra) são formados em diversas áreas das ciências (desde artes, ciências sociais, humanas, empresariais, da vida e tecnologia) e apenas dois treinadores (correspondente a 1% da amostra) são formados em outras áreas. Perante este cenário, podemos afirmar que, a grande maioria dos treinadores são bem qualificados.

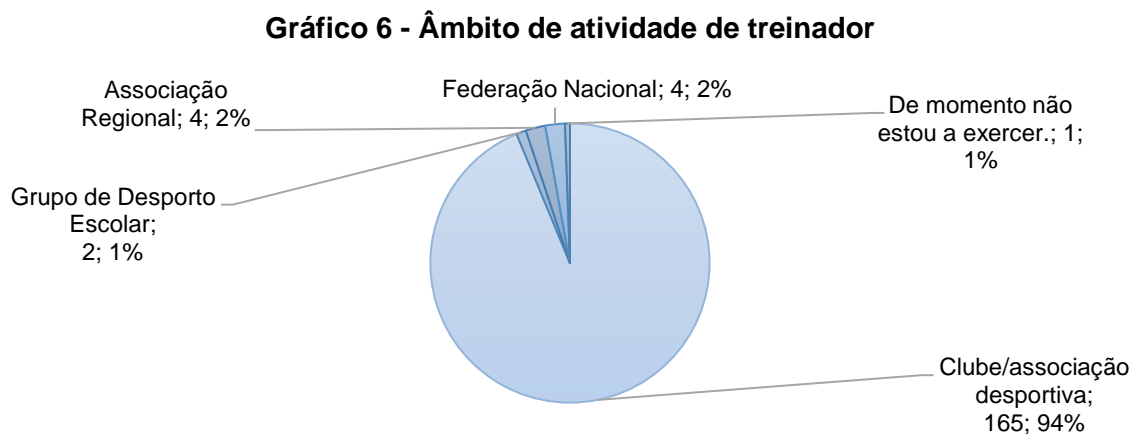
Gráfico 5 - Áreas de formação



Fonte: Elaboração própria.

4.1.5. Âmbito de atividade de treinador

O gráfico 6, dá-nos informação sobre o âmbito de atividade dos treinadores. Analisando-o, verificamos que a esmagadora maioria dos treinadores (165 correspondente a 94% da amostra) exercem a sua atividade em clubes ou associações desportivas, dez treinadores (correspondente a 5% da amostra) exercem as suas atividades em associações regionais, grupo de desporto escolar e federações nacionais. Verifica-se ainda, que há um treinador (correspondente a 1% da amostra) que não está a exercer funções.

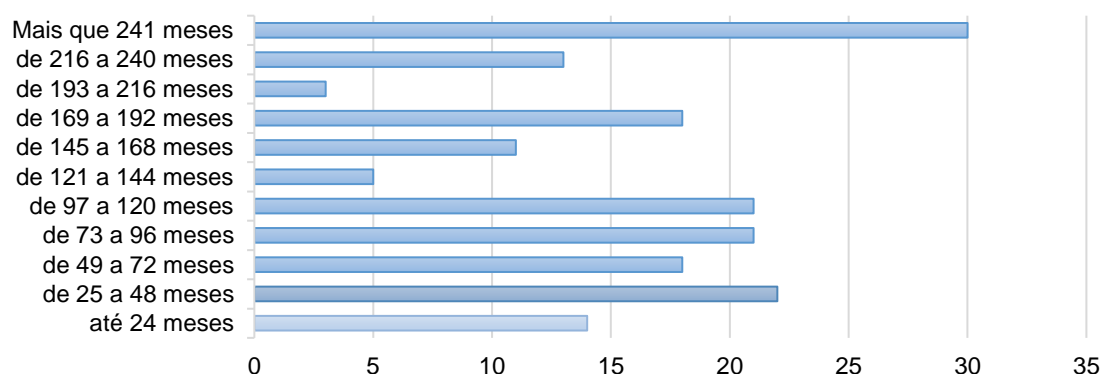


Fonte: Elaboração própria.

4.1.6. Tempo de atividade de treinador

Observando o gráfico 7, constamos que noventa e seis de treinadores (54,55%) exercem funções há pelo menos cento e vinte meses, que cinquenta treinadores (28,41%) exercem funções entre os cento e vinte e um meses e os duzentos e quarenta meses e que trinta treinadores (17,04%) exercem funções há mais de 241 meses.

Gráfico 7 - Tempo que exerce funções (em meses)

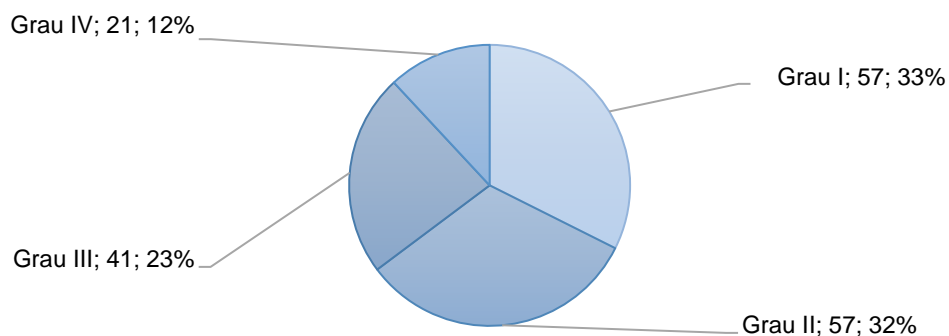


Fonte: Elaboração própria.

4.1.7. Qualificação atual de treinador

Transpondo para a análise da segunda parte do questionário e com o objetivo de apurar os níveis e âmbitos de especialização dos treinadores, efetuamos um levantamento dos graus de qualificação dos treinadores (gráfico 8). Desta forma, verificamos que cinquenta e sete treinadores (32,39%) detêm o grau I, cinquenta e sete (32,39%) possuem o grau II. Relativamente ao grau III constatamos que existem quarenta e um treinadores (23,29%) e com a qualificação do grau IV existem vinte e um treinadores (11,93%).

Gráfico 8 - Atual qualificação de treinador(a) de desporto (no cumprimento do disposto na Lei N.º 40/2012, de 28 de agosto)?

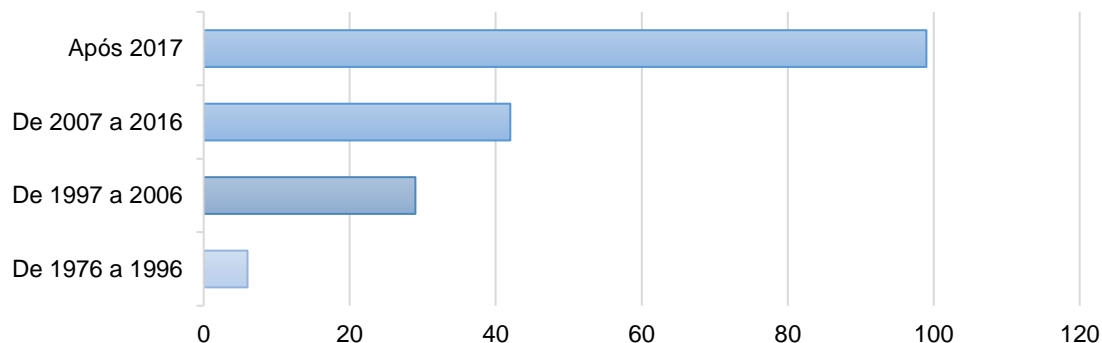


Fonte: Elaboração própria.

4.1.8. Ano em que obteve a sua qualificação de treinador

Relativamente ao ano em conquistaram o seu atual grau de qualificação de treinador de desporto (gráfico 9), constatamos que, apenas seis treinadores (correspondente a 3,41%) obtiveram a sua qualificação entre 1976 e 1996. Entre 1997 e 2006 verificamos que ficaram qualificados vinte e nove treinadores (correspondente a 16,48%) e que entre 2007 e 2016 ficaram qualificados quarenta e dois treinadores (23,86%). Após o ano 2017, verificamos que noventa e nove treinadores (correspondente a 56,25%) obtiveram a sua atual qualificação.

Gráfico 9 - Ano em que obteve a sua atual qualificação de treinador(a) de desporto

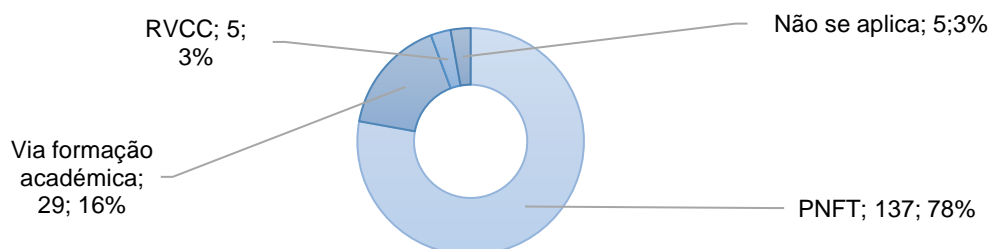


Fonte: Elaboração própria.

4.1.9. Forma de acesso aos respetivos graus

Relativamente á via de acesso aos títulos de técnico de desporto, no que ao grau I respeita (gráfico 10), verificamos que cento e trinta e sete treinadores (equivalente a 78%) obteve a sua qualificação através do plano nacional de formação de treinadores, que vinte e nove treinadores (correspondente a 16%) obtiveram acesso á qualificação via formação académica e por fim cinco treinadores (correspondente a 3%) obtiveram a sua qualificação via reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais (RVCC). Da amostra, verificou-se que cinco treinadores (correspondente 3%) não obtiveram acesso ao grau I por nenhuma das vias acima descritas.

Gráfico 10 - Como acedeu ao seu título profissional de treinador(a) de grau I

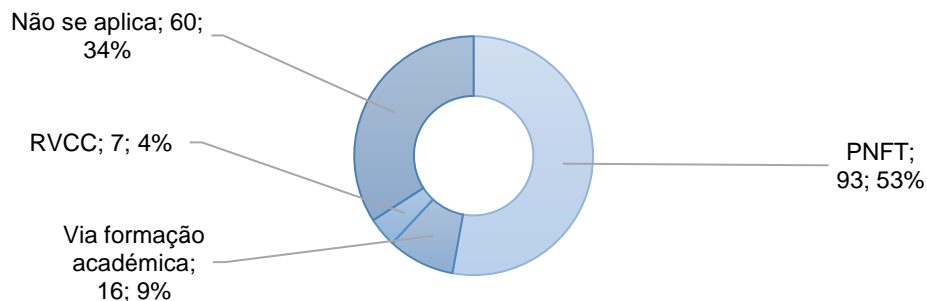


Fonte: Elaboração própria.

Relativamente ao grau II (gráfico 11), verificamos que noventa e três treinadores (equivalente a 53%) obteve a sua qualificação através do PNFT, que dezasseis treinadores (correspondente a 9%) obtiveram acesso á qualificação via formação

académica, sete treinadores (correspondente a 4%) obtiveram a sua qualificação via RVCC. Por fim, verificamos que sessenta treinadores (correspondente 34%) não detêm acesso ao grau II por nenhuma das vias acima descritas.

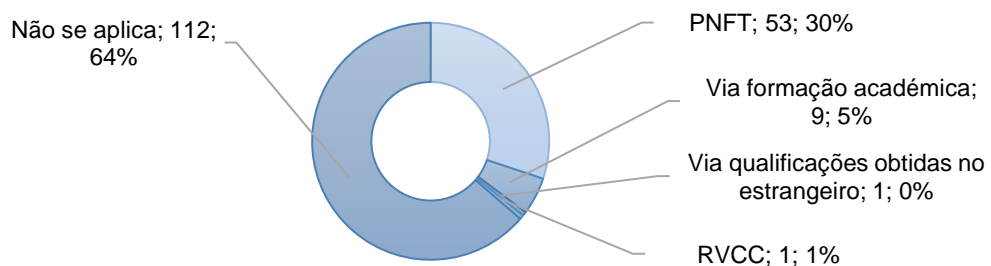
Gráfico 11 - Como acedeu ao seu título profissional de treinador(a) de grau II



Fonte: Elaboração própria.

Quanto ao acesso á qualificação de grau III (gráfico 12) verificamos que cinquenta e três treinadores (30%) obtiveram a sua qualificação através do PNFT, que nove treinadores (correspondente a 5%) obtiveram acesso á qualificação via formação académica, um treinador (0,5%) obtiveram a sua qualificação via RVCC, e um treinador (0,5%) obtiveram a sua qualificação via qualificações obtidas no estrangeiro. Por fim, verificamos que cento e doze treinadores (64%) não obtiveram acesso ao grau III por nenhuma das vias acima descritas.

Gráfico 12 - Como acedeu ao seu título profissional de treinador(a) de grau III

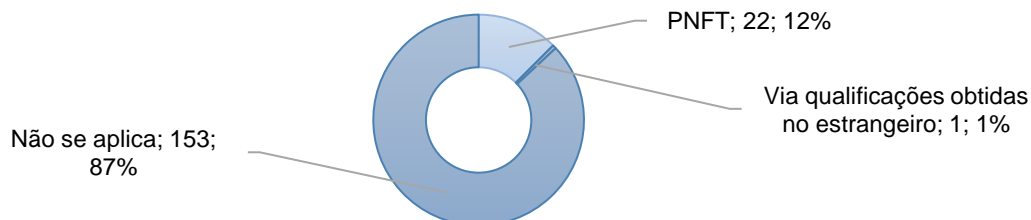


Fonte: Elaboração própria.

Por fim, quanto a qualificação de treinador de grau IV (gráfico 13), verificamos que cento e cinquenta e três treinadores (correspondente a 87%) não possui esta qualificação, que vinte e dois treinadores (correspondente a 12%) obtiveram a sua qualificação através

do PNFT e que apenas um treinador (correspondente a 1%) obteve a sua qualificação via qualificações obtidas no estrangeiro.

Gráfico 13 - Como acedeu ao seu título profissional de treinador(a) de grau IV

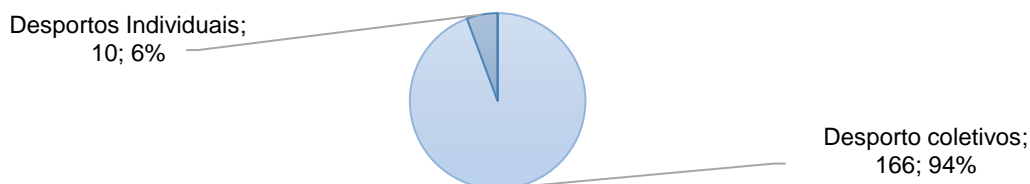


Fonte: Elaboração própria.

4.1.10. Vertente da sua atividade de treinador

Através da análise do gráfico 14 verificamos que cento e sessenta e seis treinadores (89%) exerce a sua atividade nos desportos coletivos, dez treinadores (6%) exercem a sua atividade nos desportos individuais. Verificamos também, com muita pena nossa, não obtermos respostas validas ao inquérito por parte de treinadores do desporto adaptado.

Gráfico 14 - Vertentes do desporto em que trabalha/trabalhou como treinador(a)



Fonte: Elaboração própria.

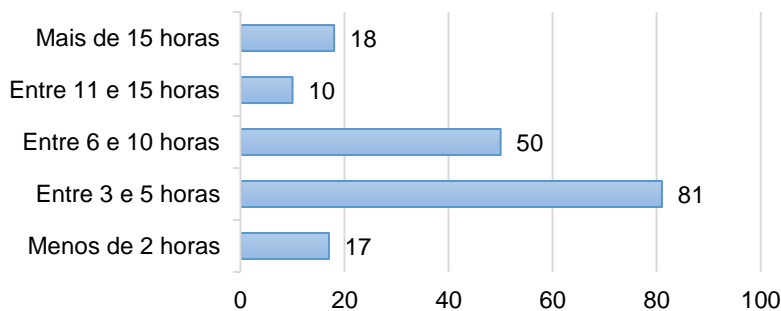
4.1.11. Tempo necessário para o desempenho das suas funções

Na terceira e última parte do inquérito tentamos entender a forma como o treinador tem desenvolvido a sua carreira.

Assim, quando questionados sobre quantas horas por semana precisavam para tarefas de planificação e programação do treino (gráfico 15), dezassete treinadores (10%) responderam que necessitariam de menos de duas horas, oitenta e um treinadores (46%) necessitam entre três e cinco horas, cinquenta treinadores (28%) necessitam

entre seis e dez horas, dez treinadores (6%) necessitam entre onze e quinze horas e por fim dezoito treinadores (10%) afirmam necessitar de mais de dezasseis horas.

Gráfico 15 - Horas por semana em tarefas de planificação e programação do treino

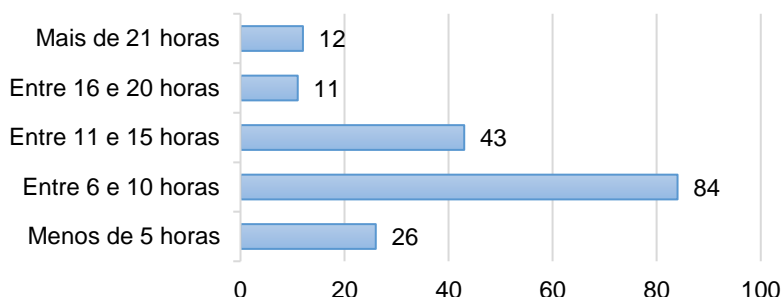


Fonte: Elaboração própria.

4.1.12. Tempo necessário para tarefas de monitorização e controlo de treino

No que concerne às horas por semana em tarefas de monitorização e controlo de treino (gráfico 16) podemos constatar que vinte e seis treinadores (15%) dedicam menos de cinco horas semanais, oitenta e quatro treinadores (48%) dedicam entre seis e dez horas semanais, quarenta e três treinadores (24%) dedicam entre onze e quinze horas semanais, onze treinadores (6%) dedicam entre dezasseis a vinte horas e que apenas doze treinadores (7%) necessitam de mais de vinte e uma horas em tarefas de monitorização e controlo de treino.

Gráfico 16 - Horas por semana em tarefas de monitorização e controlo de treino (presencialmente)

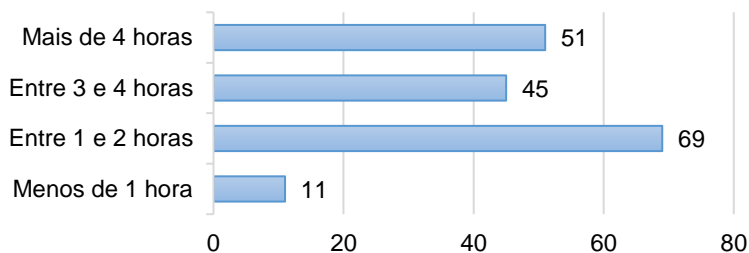


Fonte: Elaboração própria.

4.1.13. Tempo necessário para outras tarefas

Relativamente às horas gastas em outras tarefas referentes a sua atividade (gráfico 17), onze treinadores (6%) gastam menos de uma hora, sessenta e nove treinadores (39%) gastam entre uma a duas horas, quarenta e cinco treinadores (26%) gastam entre três a quatro horas e por fim cinquenta e um treinadores (29%) gastam mais de quatro horas noutras tarefas.

Gráfico 17 - Horas por semana em outras tarefas

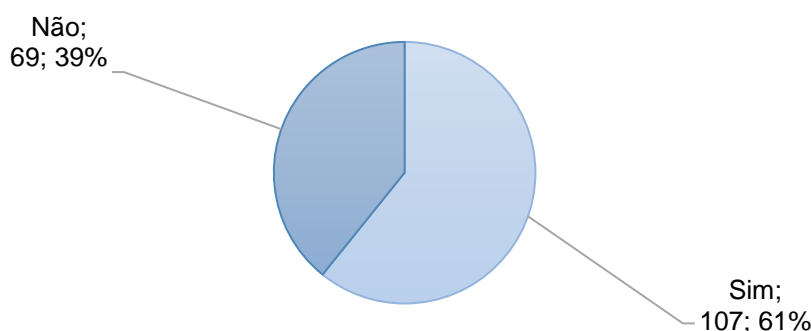


Fonte: Elaboração própria.

4.1.14. Tempo ideal ou suficiente para potenciar o desenvolvimento desportivo dos seus atletas

Quando questionados sobre se o tempo que consegue despender por semana nas suas atividades de treinador era o ideal e suficiente para potenciar o desenvolvimento desportivo dos seus atletas (gráfico 18) verificamos que cento e sete treinadores (61%) responderam que sim e sessenta e nove treinadores (39%) respondeu que não.

Gráfico 18 - O tempo que consegue despender por semana na sua atividade de treinador é o ideal e suficiente para potenciar o desenvolvimento desportivo dos seus atletas?

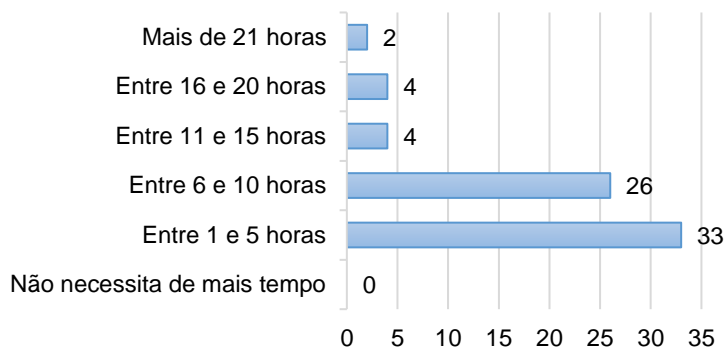


Fonte: Elaboração própria.

Desta forma, convidamos os treinadores que não consideram o tempo suficiente nem ideal para potenciar o desenvolvimento dos seus atletas (gráfico 19), a analisar quantas

mais horas necessitavam. Assim, trinta e três treinadores (48%) afirmaram necessitar entre uma a cinco horas por semana, vinte e seis treinadores (37%) necessitam entre seis e dez horas por semana, quatro treinadores (6%) necessitam de onze a quinze horas por semana, quatro treinadores (6%) necessitam de dezasseis a vinte horas por semana e por fim, dois treinadores (2%) afirmam necessitar mais de vinte e uma horas por semana.

Gráfico 19 - Necessitaria de quantas mais horas?

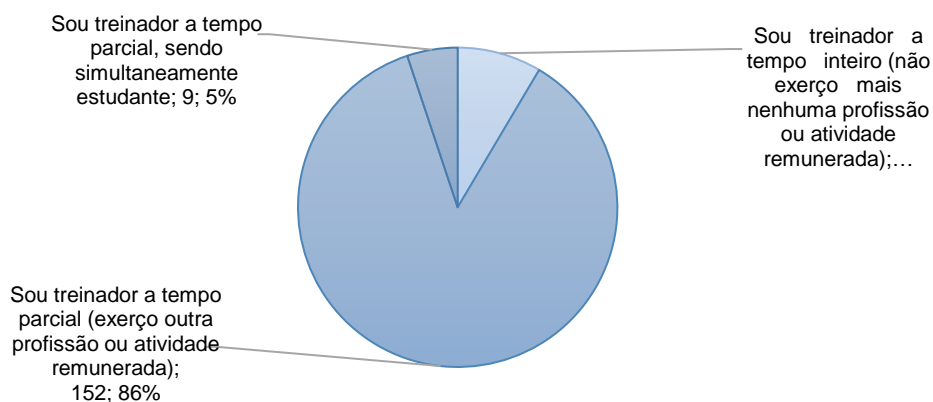


Fonte: Elaboração própria.

4.1.15. Situação profissional enquanto treinador

Quando inquiridos sobre a situação que melhor descrevia a sua atividade enquanto treinador (gráfico 20), quinze treinadores (9%) afirmam ser treinadores a tempo inteiro e que não exerciam mais nenhuma profissão ou atividade remunerada. Verificamos ainda que, cento e cinquenta e dois treinadores (86%) são treinadores a tempo parcial (exercendo outra profissão ou atividade remunerada) e que nove (5%) afirmam ser treinadores e simultaneamente estudantes.

Gráfico 20 - Situação que melhor descreve a sua atividade profissional como treinador

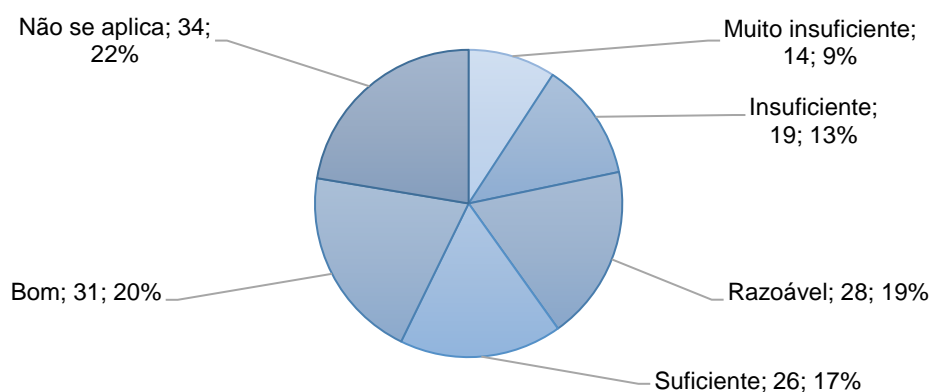


Fonte: Elaboração própria.

4.1.16. Apoio da entidade patronal

Convidados, os treinadores a tempo parcial a dar a sua opinião sobre se o seu outro empregador apoiava a sua atividade enquanto treinador (gráfico 21), catorze treinadores (14%) dizem ter um apoio muito insuficiente, dezanove (13%) dizem ter um apoio insuficiente. Contudo verificamos que vinte e oito treinadores (19%) dizem ser apoiados de forma razoável, vinte e seis (17%) dizem ter o apoio suficiente, trinta e um (20%) treinadores dizem ter um bom apoio da sua entidade patronal para exercer a atividade de treinador e trinta e quatro treinadores (22%) não têm ou preferiram não dar a sua opinião.

Gráfico 21 - Se é treinador a tempo parcial o seu outro empregador apoia a sua atividade?

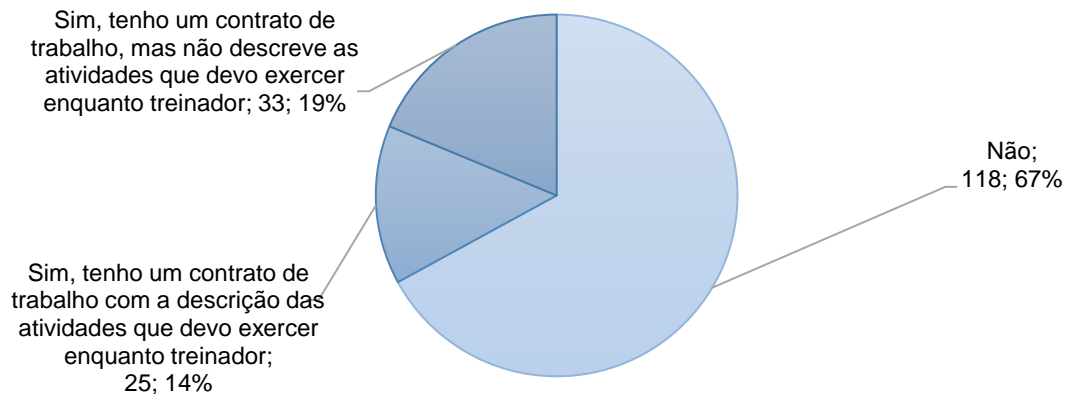


Fonte: Elaboração própria.

4.1.17. Tipo de contrato de trabalho enquanto treinador

Continuando a análise, quando questionados se tinham um contrato de trabalho enquanto treinador (gráfico 22), cento e dezoito (67%) afirmaram não possuir contrato de trabalho, trinta e três treinadores (19%) afirmaram ter um contrato de trabalho (mas esse contrato não tem descritas as tarefas que deveriam exercer enquanto treinador) e vinte e cinco treinadores (14%) possuem um contrato de trabalho e, nesse mesmo contrato, constam as tarefas que devem exercer enquanto treinador.

Gráfico 22 - Tipo contrato de trabalho enquanto treinador

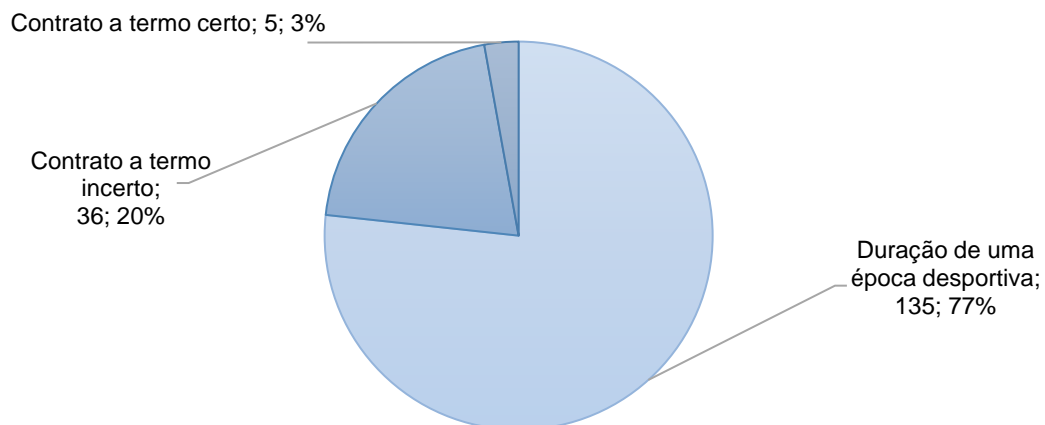


Fonte: Elaboração própria.

4.1.18. Durabilidade do contrato de trabalho enquanto treinador

De forma a ter uma melhor perceção sobre dos tipos de contratos existentes, questionamos os treinadores sobre a duração dos seus vínculos aos clubes (gráfico 23), e verificamos que cento e trinta e cinco (77%) afirmam que o seu vínculo tem somente a duração de uma época desportiva. Verificamos que trinta e seis treinadores têm um contrato a termo incerto (20%) e que cinco treinadores possuem um contrato a termo certo (3%).

Gráfico 23 - Duração do contrato

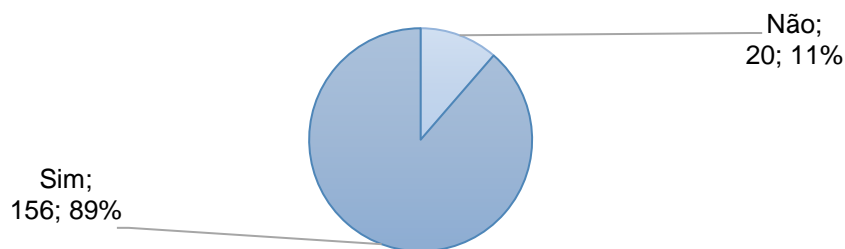


Fonte: Elaboração própria.

4.1.19. Remunerações e compensações

Quando questionados se receberiam uma remuneração ou compensação regular (gráfico 24), verificamos que dezanove treinadores (11%) não auferem. Em contrapartida cento e cinquenta e seis treinadores (89%) revelam auferir uma remuneração ou compensação mensal.

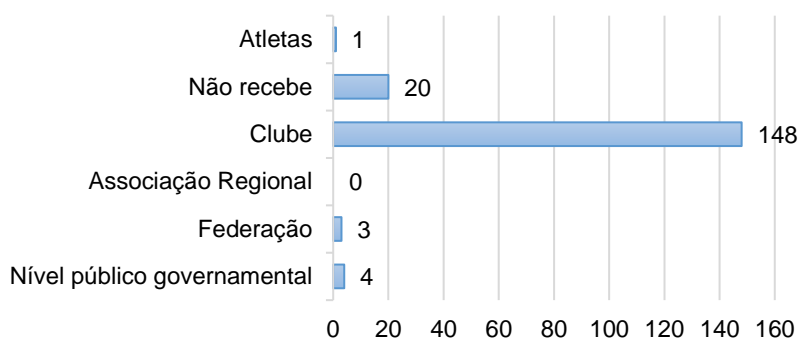
Gráfico 24 - Recebe uma remuneração mensal ou compensação regular



Fonte: Elaboração própria.

Averiguamos também de quem recebiam as remunerações ou compensações mensais (gráfico 25), e verificamos que três treinadores (2%) recebem das respetivas federações, quatro (2%) recebem via nível público ou governamental, um treinador (1%) recebe diretamente dos seus atletas e que cento e quarenta e oito treinadores (84%) recebem dos clubes que representam. Contudo, verificamos que, em pleno século XXI, e no setor do desporto, encontramos vinte treinadores (11%) que vivem do desporto de forma precária pois não auferem qualquer tipo de remuneração ou compensação.

Gráfico 25 - De quem recebe

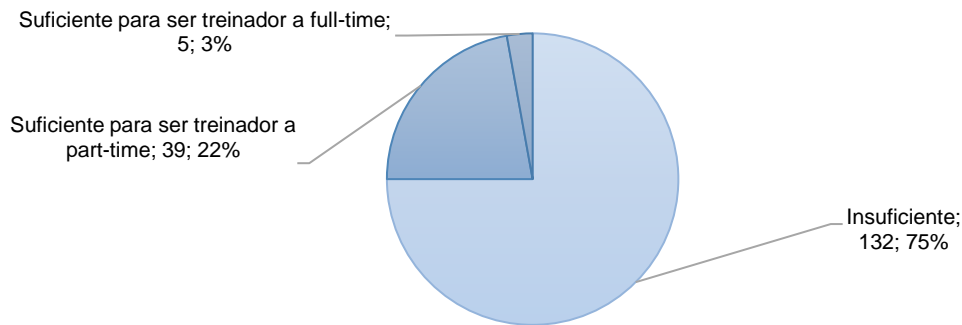


Fonte: Elaboração própria.

Com a análise dos dois gráficos anteriores, tentamos perceber a perceção dos treinadores inquiridos se os montantes por eles auferido era suficiente para suportar os seus custos de vida (gráfico 26). Assim, cento e trinta e dois treinadores (75%) admitiram que o valor que auferem ser suficiente, trinta e nove treinadores (22%) afirmaram que

os valores auferidos são suficientes para ser treinador em part-time e apenas cinco treinadores (3%) admitem que as suas remunerações são suficientes para ser treinador a tempo inteiro.

Gráfico 26 - O montante auferido é suficiente para suportar os seus custos de vida

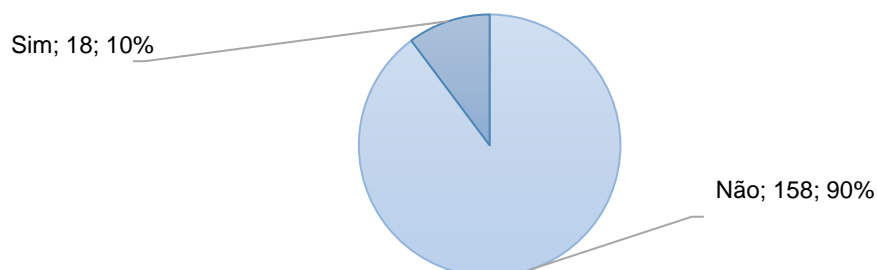


Fonte: Elaboração própria.

4.1.20. Apoios não financeiros

Por outra forma, tentamos perceber se os treinadores recebiam outros tipos de apoio, sendo estes apoios não financeiros. Assim, através da análise do gráfico 27 verificamos que cento e cinquenta e oito treinadores (90%) não recebe e que apenas dezoito treinadores (10%) admitem receber apoios não financeiros.

Gráfico 27 - Recebe outro tipo de apoio (não financeiros)?

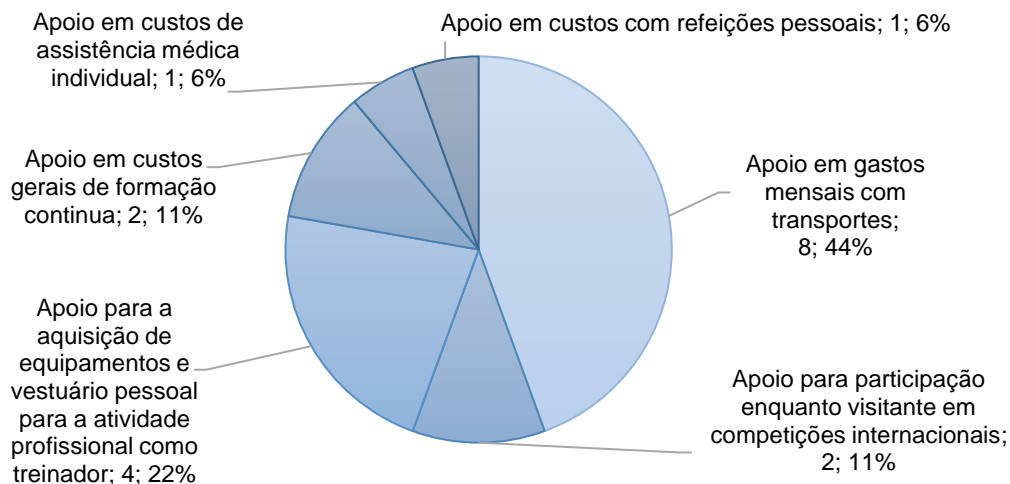


Fonte: Elaboração própria.

Assim, verificamos que (gráfico 28), dos dezoito treinadores que auferem apoios não financeiros, um (6%) recebe apoios em custos com refeições pessoais, um treinador (6%) recebe apoio em custos de assistência médica, dois (11%) recebem apoios em custos gerais de formação contínua, quatro (22%) recebem apoios para aquisição de

equipamentos e vestuário pessoal, dois (11%) recebe apoios enquanto visitante em competições internacionais e oito treinadores (44%) recebem apoios ao nível de gastos mensais com transportes.

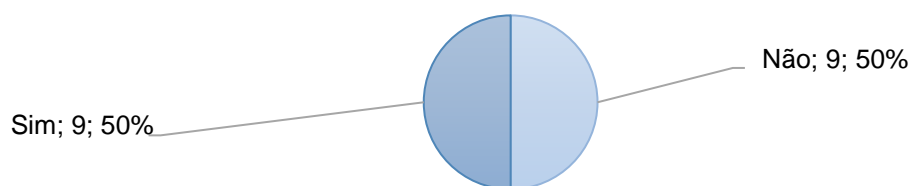
Gráfico 28 - Que tipo de apoio não financeiros recebe?



Fonte: Elaboração própria.

Por fim (gráfico 29), inquirimos os dezoito treinadores de forma a perceber se consideravam suficientes os apoios não financeiros para exercer a sua atividade, onde nove treinadores (50%) responderam que não e nove treinadores (50%) afirmam que esses apoios não financeiros são suficientes para exercer a sua atividade.

Gráfico 29 - Considera suficientes os tipos de apoio não financeiros suficientes para exercer a sua atividade?



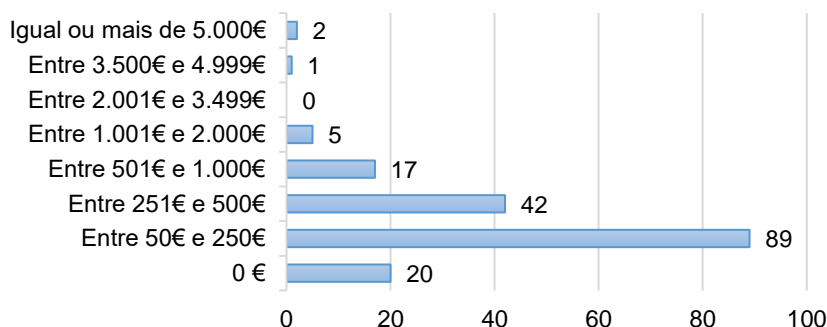
Fonte: Elaboração própria.

4.1.21. Rendimentos e gastos mensais

Relativamente aos rendimentos mensais (gráfico 30), vinte treinadores (11,36%) admitem não auferir qualquer tipo de rendimento, oitenta e nove treinadores (50,57%) admitem auferir entre cinquenta e duzentos e cinquenta euros, quarenta e dois (23,86%)

afirmam auferir entre duzentos e cinquenta e um e quinhentos euros, dezassete (9,66%) admitem auferir entre quinhentos e um e os mil euros, cinco (2,84%) auferem entre mil e um e dois mil euros, um treinador (0,57%) auferem entre três mil e quinhentos a quatro mil novecentos e noventa e nove euros e por fim dois (1,13%) treinadores afirmam auferir mais de cinco mil euros por mês.

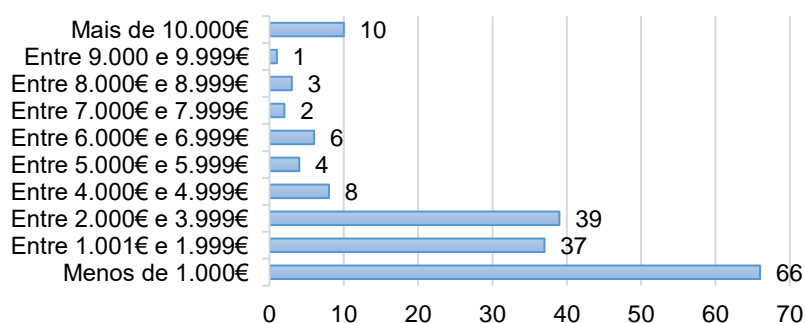
Gráfico 30 – Qual o montante de rendimento que recebe mensalmente com as atividades de treinador (incluindo salários, bónus e prémios)?



Fonte: Elaboração própria.

Inquirimos os treinadores sobre o seu rendimento bruto anual em 2020 (gráfico 31), e apuramos que, sessenta e seis treinadores (37%) auferiram menos de mil euros, trinta e sete (21%) auferiram entre mil e um a mil novecentos e noventa e nove euros, trinta e nove (22%) auferiram entre dois mil e três mil novecentos e noventa e nove euros, oito (5%) auferiram entre quatro mil e quatro mil novecentos e noventa e nove euros, quatro (2%) auferiram entre cinco mil e cinco mil novecentos e noventa e nove euros, seis (3%) auferiram entre seis mil e seis mil novecentos e noventa e nove euros, dois (1%) entre sete mil e sete mil novecentos e noventa e nove euros, três treinadores (2%) auferiram entre oito mil e oito mil novecentos e noventa e nove euros, um treinador (1%) entre nove mil e nove mil novecentos e noventa e nove euros e por fim dez treinadores declaram ter recebido mais de dez mil euros brutos no ano 2020.

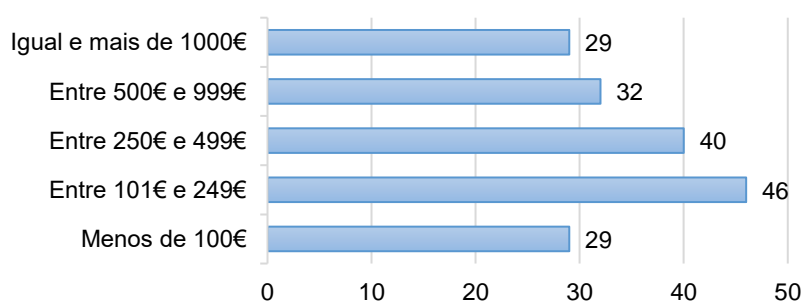
Gráfico 31 - Qual o seu rendimento bruto anual em 2020 na sua atividade enquanto treinador?



Fonte: Elaboração própria.

Convidamos os inquiridos a responder sobre quanto do seu dinheiro pessoal gastavam com as atividades anuais de treino (gráfico 32), apuramos que, vinte e nove treinadores (17%) gasta menos de cem euros, quarenta e seis (26%) despendem entre cento e um a duzentos e quarenta e nove euros, quarenta (23%) despendem entre duzentos e cinquenta e quatrocentos e noventa e nove euros, trinta e dois (18%) despendem entre quinhentos a novecentos e noventa e nove euros e vinte e nove treinadores (16%) afirmam gastar mais de mil euros.

Gráfico 32 - Quanto do seu dinheiro pessoal gasta com as atividades anuais de treino?



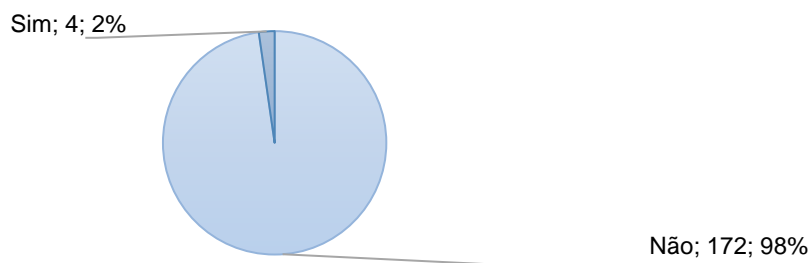
Fonte: Elaboração própria.

4.1.22. Opinião sobre a prática dos sistemas de remunerações por parte das entidades desportivas

Quando questionados se consideravam adequada a forma como os clubes e as diversas entidades desportivas praticam os seus sistemas de remunerações e compensações

(gráfico 33) verificamos que 98% treinadores (172) responderam que não e apenas 2% dos treinadores (4) responderam que sim.

Gráfico 33 - Considera adequada a forma como os clubes e as diversas entidades desportivas praticam os seus sistemas de remunerações e compensações?



Fonte: Elaboração própria.

4.1.23. Reconhecimento da atividade de treinador como profissão

Convidados os inquiridos, a responder se gostariam de ver a sua atividade enquanto treinador ser reconhecida como uma profissão (gráfico 34) constatamos que 93% (163 treinadores) gostariam de ver a sua atividade como uma profissão, 5% (9 treinadores) revelou não ter uma opinião e apenas 2% (4 treinadores) revelaram não querer que a sua atividade enquanto treinador fosse reconhecida como profissão.

Gráfico 34 - Gostaria de ver a sua atividade enquanto treinador ser reconhecida como profissão?



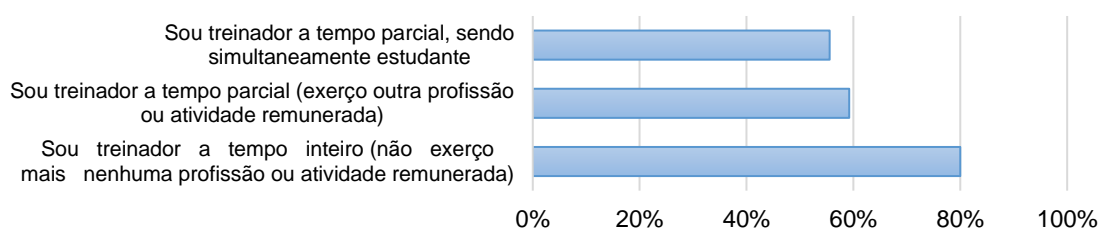
Fonte: Elaboração própria.

4.2. Análise dos dados

4.2.1. H1: Os treinadores a tempo inteiro consideram suficiente o tempo de treino disponível.

Através da análise do gráfico 35, verificamos que, dos treinadores que exercem a sua atividade a tempo inteiro não exercendo outra profissão ou atividade remunerada, 80% considera suficiente o tempo de treino disponível.

Gráfico 35 - Percentagem de treinadores que consideram o tempo de treino disponível suficiente



Fonte: Elaboração própria.

Desta forma, com recurso ao teste *Kruskal- Wallis* (tabela 4), quando comparadas as variáveis em questão, verificamos que não existe uma relação estatisticamente significativa entre as variáveis ($Sig > 0,05$).

Tabela 4 - Os treinadores a tempo inteiro consideram suficiente o tempo de treino disponível

Teste Kruskal- Wallis

<i>Chi-Square</i>	2,57
<i>Df</i>	2
<i>Asymp. Sig</i>	,277

Fonte: Elaboração própria.

De salientar que os restantes treinadores em estudo, também consideram o tempo de treino disponível suficiente, sendo que as taxas variam entre os 55,56% e os 59,21%.

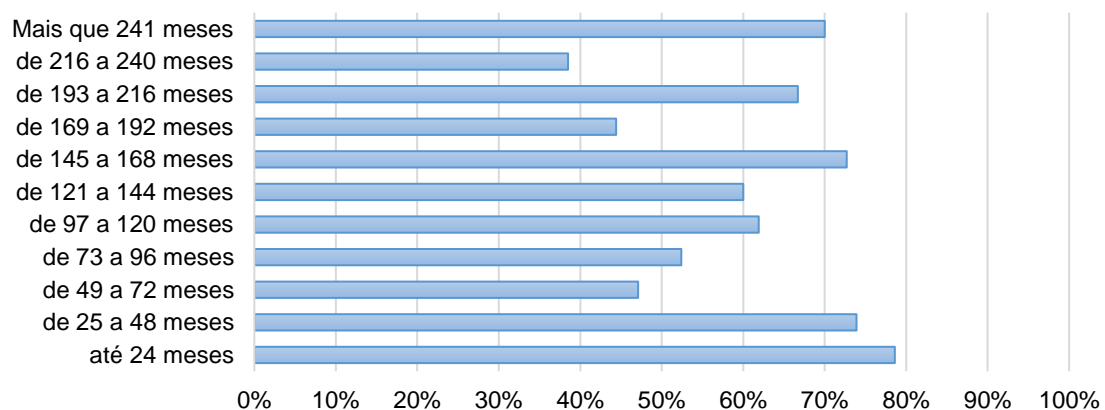
Estes dados revelam um maior contentamento com o tempo de treino disponível face aos resultados obtidos por Fontão (2019) em que a proporção dos treinadores que

consideram possuir tempo necessário para dedicar ao processo de treino está entre os 18,42% e os 43,58%.

4.2.2. H2: Os treinadores com mais experiência consideram suficiente o tempo de treino disponível.

Quando comparadas as variáveis, não verificamos grande discrepâncias entre os inquiridos com maior e menor experiência. Nos onze intervalos estudados, em apenas três intervalos: dos 49 aos 72 meses (47,10%), dos 169 aos 192 meses (44,40%) e dos 216 aos 240 meses (38,50%) os treinadores consideram que o tempo disponível de treino é insuficiente.

Gráfico 36 - Percentagem dos treinadores com mais experiência consideram suficiente o tempo de treino disponível



Fonte: Elaboração própria.

Assim comparamos as variáveis através do teste *Kruskal- Wallis* (tabela 5), que valida a não existência de relação não significativa ($Sig > 0,05$) entre as variáveis.

Tabela 5 - Os treinadores com mais experiência consideram suficiente o tempo de treino disponível

Teste Kruskal- Wallis

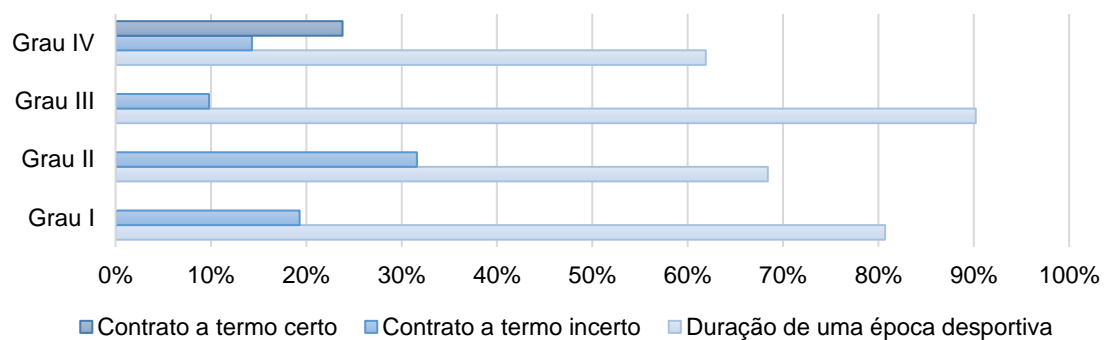
<i>Chi-Square</i>	11,94
<i>Df</i>	10
<i>Asymp. Sig</i>	,289

Fonte: Elaboração própria.

4.2.3. H3: Os treinadores com maior grau de qualificação têm contrato de termo certo.

Quando comparadas as variáveis, constata-se através do gráfico 37, que só os treinadores de grau IV (23,80%) têm um vínculo a termo certo.

Gráfico 37 - Percentagem dos treinadores com maior grau de qualificação têm contrato de termo certo



Fonte: Elaboração própria.

Contudo com recurso ao teste Kruskal- Wallis (tabela 6), quando comparadas as variáveis em questão, verificamos que não existe uma relação estatisticamente significativa entre as variáveis em análise. (Sig>0,05).

Na realidade desportiva atual e tendo em conta a falta de regulamentação específica, os clubes deveriam celebrar contratos com os treinadores a termo certo com a duração superior a uma época desportiva que não coloquem em causa os princípios de segurança e estabilidade no trabalho.

Tabela 6 - Se os treinadores com maior grau de qualificação têm contrato de termo certo

Teste Kruskal- Wallis

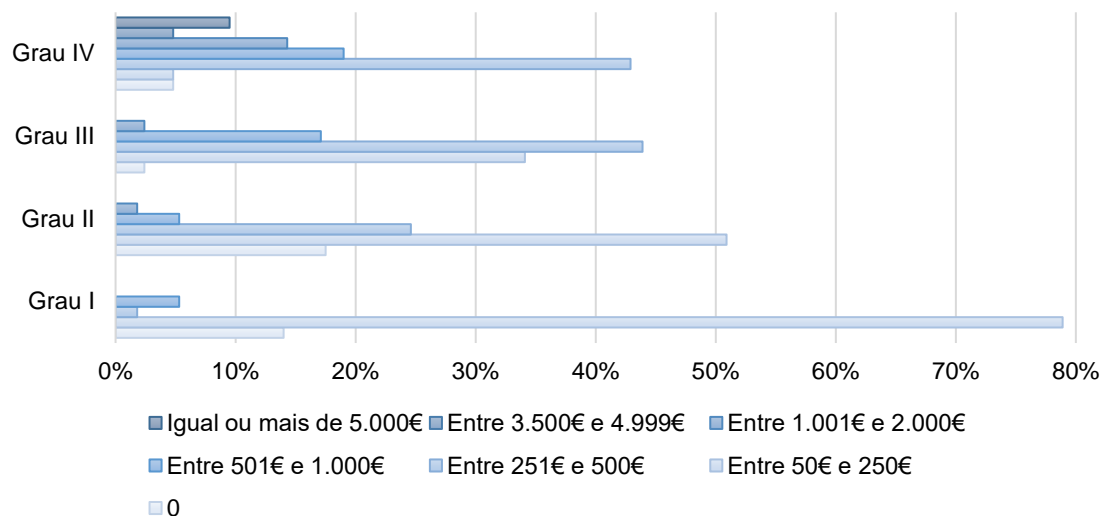
<i>Chi-Square</i>	4,94
<i>Df</i>	3
<i>Asymp. Sig</i>	,176

Fonte: Elaboração própria.

4.2.4. H4: Os treinadores com maior grau de qualificação têm um nível de rendimento superior.

Quando comparado o grau de qualificação e o rendimento auferido, podemos verificar através do gráfico 38, que existe um aumento significativo no rendimento à medida que detêm graus de qualificação mais elevados.

Gráfico 38 - Percentagem de treinadores com maior grau de qualificação têm um nível de rendimento superior



Fonte: Elaboração própria.

Desta forma, utilizando o teste *Kruskal- Wallis*, através da análise da tabela 7 podemos comprovar que estatisticamente existem uma relação entre as variáveis em análise (Sig<0.01).

Tabela 7 - Se os treinadores com maior grau de qualificação têm um nível de rendimento superior

Teste Kruskal- Wallis

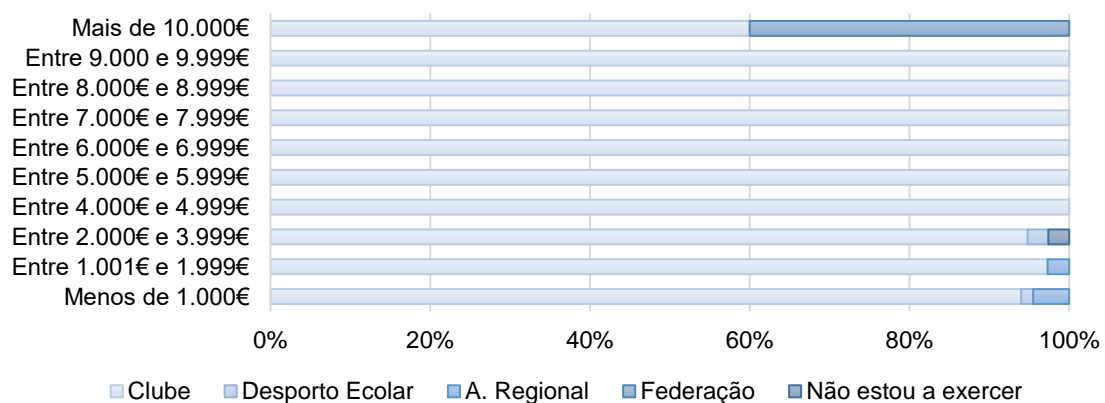
<i>Chi-Square</i>	52,78
<i>Df</i>	3
<i>Asymp. Sig</i>	,000***

Fonte: Elaboração própria. Nota: nível de significância de: *** *Asymp. Sig* <0,01

4.2.5. H5: Os treinadores com maior rendimento anual exercem funções em federações.

Através da análise do gráfico 39, verificamos que todos os indivíduos que exercem funções em federações auferem mais de 10.000€, representando 40% dos indivíduos com maior rendimento.

Gráfico 39 - Percentagem de treinadores com maior rendimento anual exercem funções em federações



Fonte: Elaboração própria.

Com recurso ao teste *Kruskal- Wallis* verificamos que existe uma relação estatística entre as variáveis (Sig<0.01).

Tabela 8 - Os treinadores com maior rendimento anual exercem funções em federações

Teste Kruskal- Wallis

<i>Chi-Square</i>	15,06
<i>Df</i>	4
<i>Asymp. Sig</i>	,005***

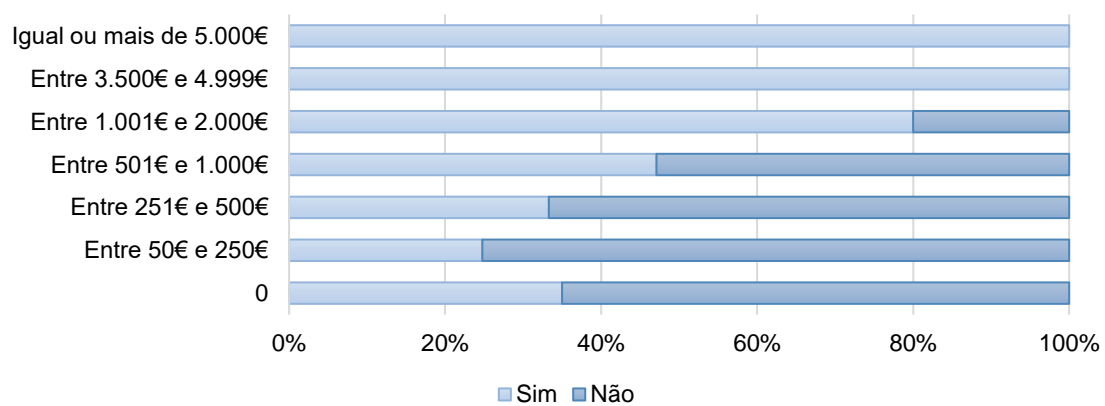
Fonte: Elaboração própria. Nota: nível de significância de: *** *Asymp. Sig* <0,01

4.2.6. H6: Os treinadores sem contrato têm rendimentos inferiores.

Analisando o gráfico 40, podemos comprovar que os treinadores sem contrato têm rendimentos inferiores. De salientar que em pleno século XXI ainda há treinadores que não obtêm qualquer tipo de rendimento.

Podemos observar ainda que, enquanto o valor da remuneração aumenta, a percentagem dos treinadores sem contrato diminui.

Gráfico 40 - Percentagem de treinadores sem contrato têm rendimentos inferiores



Fonte: Elaboração própria.

Para comprovar se esta variação é estatisticamente significativa, utilizamos o teste Kruskal- Wallis, e através da análise da tabela 9 podemos comprovar que estatisticamente existe relação entre as variáveis (Sig<0.01).

Tabela 9 - Os treinadores sem contrato têm rendimentos inferiores.

Teste Kruskal- Wallis

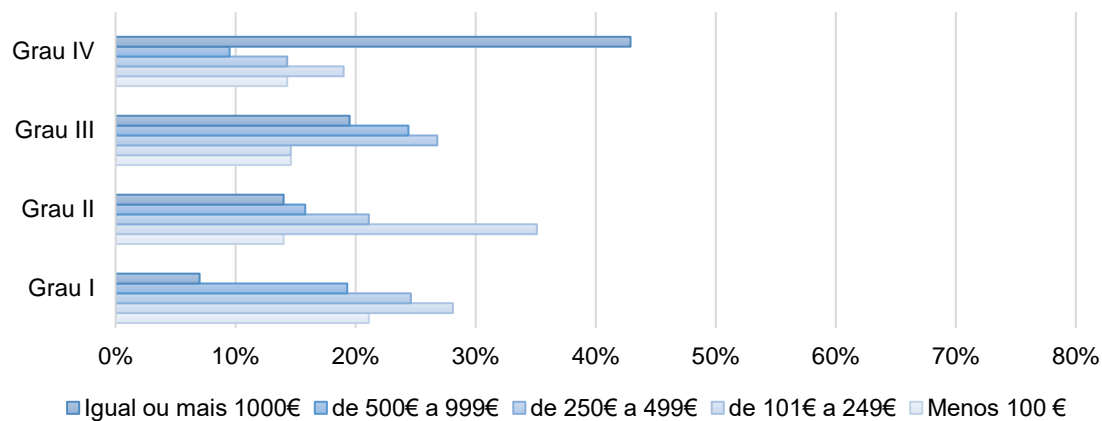
<i>Chi-Square</i>	11,80
<i>Df</i>	2
<i>Asymp. Sig</i>	,003***

Fonte: Elaboração própria. Nota: nível de significância de: *** *Asymp. Sig* <0,01

4.2.7. H7: Os treinadores com maior qualificação gastam menos dinheiro pessoal nas atividades anuais de treino.

Quando comparadas as variáveis em análise, através da análise do gráfico 41 verificamos que independentemente da sua qualificação, todos os treinadores apresentam gastos. Contudo os treinadores com maior qualificação, são aqueles que mais gastos possuem.

Gráfico 41 - Percentagem de treinadores com maior qualificação gastam menos dinheiro pessoal nas atividades anuais de treino



Fonte: Elaboração própria.

Utilizando o teste *Kruskal- Wallis*, através da análise da tabela 10 podemos comprovar que existem estatísticas que validam a relação entre as variáveis (Sig<0.05).

Tabela 10 - Os treinadores com maior qualificação gastam menos dinheiro pessoal nas atividades anuais de treino

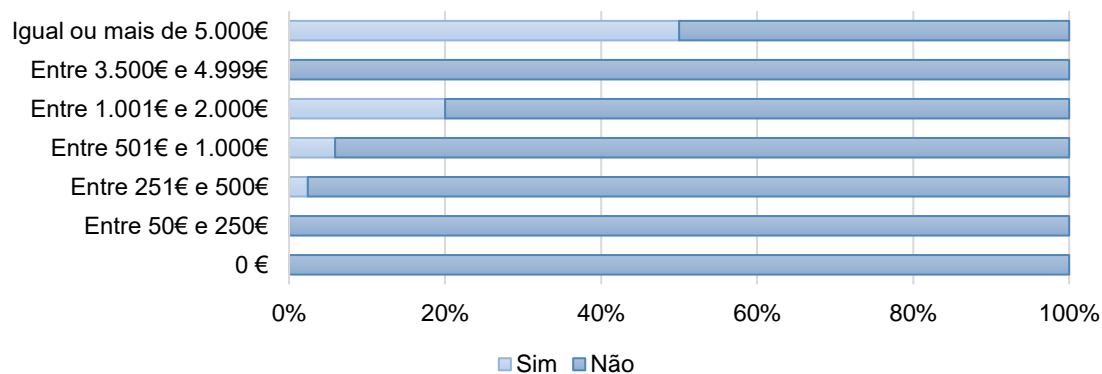
<i>Teste Kruskal- Wallis</i>	
<i>Chi-Square</i>	7,95
<i>Df</i>	3
<i>Asymp. Sig</i>	,047**

Fonte: Elaboração própria. Nota: nível de significância de: ** *Asymp. Sig* <0,05

4.2.8. H8: Se os treinadores que consideram adequados os sistemas de remunerações têm rendimentos elevados.

Por fim, de forma a ter uma perceção se os treinadores que consideravam adequados os sistemas de remuneração tinham efetivamente rendimentos mais elevados, através do gráfico 42, verificamos que a maioria dos treinadores inquiridos não consideram adequados os sistemas de remunerações.

Gráfico 42 - Percentagem dos treinadores que consideram adequados os sistemas de remunerações têm rendimentos elevados



Fonte: Elaboração própria.

Para comprovar se esta relação tem força estatística, utilizamos o teste *Kruskal- Wallis*, e através da análise da tabela 10 podemos comprovar que existem estatísticas que validam a relação entre as variáveis (Sig<0.01).

Tabela 11 - Os treinadores que consideram adequados os sistemas de remunerações têm rendimentos elevados

Teste Kruskal- Wallis

<i>Chi-Square</i>	30,97
<i>Df</i>	6
<i>Asymp. Sig</i>	,000***

Fonte: Elaboração própria. Nota: nível de significância de: *** *Asymp. Sig* <0,01

4.3. Reflexão da análise dos dados

Estudado, o caso concreto, dos treinadores em Portugal, percebemos que estes profissionais do desporto caracterizam-se por ser maioritariamente do sexo masculino, com idades compreendidas entre os vinte e os setenta e seis anos e de nacionalidade portuguesa.

Apuramos também, que grande parte dos treinadores frequentou o ensino universitário, e a maioria dos inquiridos tem como base de estudos a área do desporto.

Na segunda parte do questionário, e com o objetivo de apurar os níveis de qualificação dos treinadores, podemos concluir que 89,87 % dos treinadores inquiridos podem dar continuidade à obtenção de uma qualificação superior à que possuem atualmente. Contudo, convém não esquecer, que todos os inquiridos devem frequentar ações de formação para continuarem com os seus títulos de treinador ativos. Importante referir que, 99 inquiridos obtiveram a sua atual qualificação depois do ano 2017.

De evidenciar, o bom trabalho do Instituto Português do Desporto e Juventude e das respetivas federações desportivas, pela organização e dinamização de diversos cursos de formação destinado à qualificação dos treinadores. De enaltecer estas instituições pois, quando questionados sobre a forma de obtenção dos respetivos graus, para todos eles, verificamos que o plano nacional de formação de treinadores foi a via mais utilizada.

Relativamente ao tempo de atividade enquanto treinador, verificamos que a maioria dos inquiridos está em atividade há pelo menos 120 meses. Contudo não se verificou grande discrepância entre os inquiridos com maior e menor experiência quando questionados sobre o tempo de treino disponível.

Ainda dentro da temática da sua atividade, comparadas as variáveis entre os treinadores com mais experiência consideram suficiente o tempo de treino, não verificamos grandes discrepâncias entre os treinadores com maior ou menor experiência.

Contudo, quando comparadas as variáveis, entre os treinadores a tempo inteiro consideram suficiente o tempo de treino disponível suficiente, verificamos que entre as variáveis também não existe uma relação estatisticamente significativa.

Relativamente á sua atividade é importante salientar que a maioria dos inquiridos necessitam entre três e dez horas para tarefas de planificação e programação de treino, e dedicam entre seis e quinze horas em tarefas de monitorização e controlo de treino.

No que respeita á situação profissional, verificamos que a maior parte dos inquiridos são treinadores a tempo parcial e que exercem outras profissões ou atividades

remuneradas. Destes inquiridos, verificamos que a maioria deles obtém um apoio suficiente parte dos seus empregadores. No estudo, verificamos que só os inquiridos que possuem o grau IV têm contrato a termo certo

Da análise da nossa investigação, verificamos que os treinadores sem contrato têm rendimentos inferiores e que enquanto o valor da remuneração aumenta a percentagem dos treinadores sem contrato diminui. Curioso, que, em pleno século XXI ainda há treinadores que não obtém qualquer tipo de rendimento.

Quando questionados sobre as suas remunerações e compensações, verificamos que existe um aumento significativo no rendimento à medida que o grau de treinador é maior.

Relativamente aos montantes de rendimento auferidos, verificamos que todos os indivíduos que exercem funções em federações auferem mais de 10.000€ anualmente, representando uma boa parte dos inquiridos.

Não obstante, percebemos que todos os inquiridos têm gastos associados à sua atividade. No entanto, são os treinadores com a qualificação maior que apresentam mais gastos.

Os clubes desportivos são a principal fonte de financiamento da atividade dos treinadores. Os treinadores, algumas vezes, são compensados através de outro tipo de apoios não financeiros.

Por fim, importa referir há consenso comum a todos os treinadores inquiridos pois, a grande maioria, não considera adequada a forma como são praticados os sistemas de remunerações e compensações no desporto em Portugal.

4.4. Contributo e limitação do estudo

Com o presente estudo desejamos que seja possível, uma maior compreensão do contexto em que os treinadores de desporto exercem as suas atividades. Encontramos alguns percalços durante a realização do estudo, mas conseguimos atingir os objetivos a que nos propusemos, uma vez que foi possível caracterizar o exercício profissional dos treinadores, percebendo que estes profissionais trabalham em condições desvantajosas e desadequadas.

Com isto, devemos reconhecer algumas limitações do estudo. Assim sendo, se por um lado, a pesquisa intensiva acerca da atividade dos treinadores de desporto nos permite conhecer profundamente a realidade dos mesmos, por outro, esta apenas representa uma parte da realidade. Um dos entraves desta temática acaba por ser a falta de

informação e de estudos que vão de encontro às condições de trabalho dos profissionais de desporto.

A dificuldade em recolher respostas por parte dos treinadores foi outra das limitações sentidas, pois pretendíamos uma maior amostra para a posteriori dar mais confiança às conclusões

Apesar das limitações encontradas, consideramos que, estando as mesmas devidamente identificadas e problematizadas, não abdicamos da tentativa ambiciosa de ter uma visão da realidade de todos os treinadores de desporto em Portugal.

Conseguimos identificar alguns parâmetros que dificultam a atividade de treinador e concluímos as condições, em alguns casos, são mesmo precárias.

Torna-se urgente e imprescindível ver reconhecida a atividade de treinador como qualquer outra profissão em Portugal.

É necessário consciencializar a sociedade e os órgãos legislativos em particular, da importância e poder da ação da atividade de um treinador de desporto na sociedade. Os direitos destes profissionais devem ser defendidos e preservados, não sendo apenas legislados os seus deveres.

Neste sentido, entendemos que as entidades de direito devem empenhar-se para que exista no nosso regime jurídico uma segurança jurídica que abranja os treinadores desportivos.

Para ser possível a defesa dos direitos e condições laborais dos treinadores de Portugal, consideramos ser fundamental um papel mais ativo do IPDJ, da CTP, das respetivas associações de treinadores nacionais e também das federações desportivas das mais diversas modalidades. Porém, será imprescindível que os treinadores de desporto se organizem e identifiquem as suas necessidades e lutem pelos seus direitos junto das mais diversas instituições que regulam o desporto em Portugal.

Nesta área de estudo, ainda muita informação está por explorar. Contudo, estamos convictos que os estudos na área do enquadramento jurídico-laboral destes profissionais possam constituir elementos imprescindíveis à defesa e melhoria da sua atividade.

Seria pertinente que o IPDJ em coordenação com a CTP, as diversas federações desportivas e respetivas associações de treinadores aplicassem este estudo a todos os treinadores a nível nacional para obterem uma perceção mais real das condições de trabalho dos treinadores.

Contudo, o caminho faz-se caminhando, e posto isso, acreditamos que o presente estudo seja uma mais-valia e um pequeno passo para que se aumente a preocupação pelos profissionais do treino desportivo.

5. CONCLUSÕES

Em consideração ao que foi exposto anteriormente, podemos afirmar que conseguimos alcançar os propósitos do estudo. Esta investigação tinha como objetivos principais avaliar o sistema de remunerações e respetivas compensações, caraterizar a prática profissional dos treinadores, caraterizar o papel do treinador de desporto na sociedade, perceber a importância do treinador em Portugal, analisar a situação e o contexto em que os treinadores exercem a sua atividade e por fim, mas não menos importante, perceber se são disponibilizadas as condições necessárias aos diversos treinadores de exercerem adequadamente a sua atividade.

A grande maioria dos treinadores auferem uma remuneração ou compensação relativa ao exercício das suas funções. No entanto, há ainda uma pequena parte dos inquiridos que revelam não auferir qualquer tipo de retribuição pelo exercício das suas funções.

Relativamente à prática profissional, são muito poucos os inquiridos que exercem a função de treinador a tempo inteiro. Isto é revelador de que a atividade de treinador aos dias de hoje é precária, pois com as quantias que alguns auferem são insuficientes para suportar os gastos decorrentes da sua atividade.

A maioria dos inquiridos não tem salvaguardada a segurança no emprego, pois os termos que os vinculam aos clubes é a tempo parcial essencialmente com a durabilidade de dez meses.

Contudo, alguns inquiridos são da opinião que os treinadores de formação são muito pouco reconhecidos assim como mal pagos. Seria interessante que os clubes os valorizassem e não os contratassem por valores simbólicos.

Assim, da mesma forma que obrigaram os clubes a ter um treinador por equipa e com determinado grau, deveriam obrigar também a que estes profissionais, para exercício das suas funções, no ato da sua inscrição nas respetivas federações desportivas, para além do título de treinador tivessem de juntar um contrato de trabalho. Só o simples facto de se fazer um contrato com o clube será benéfico para tornar a atividade de treinador como uma profissão normal, pois só assim haverá responsabilidade de ambas as partes e quando uma falhar (por exemplo os clubes deixarem de pagar) dá para os treinadores requererem os seus direitos.

REFERÊNCIAS

- Araújo, J. M. (2009). *Ser Treinador* (T. Editores (ed.)).
- Baptista, A. M. (2003). *Direito Laboral Desportivo - estudos: Vol. I* (Q. Juris (ed.)).
- Bento, J. (2019). Do desporto: Necessidade de recordar e avivar o seu legado. *Olimpianos - Journal of Olympic Studies*, 3, 1–26. <https://doi.org/10.30937/2526-6314.v3.id73>
- Camire, M., & Santos, F. (2019). Promoting positive youth development and life skills in youth sport: challenges and opportunities amidst increased professionalization. *Journal of Sport Pedagogy and Research*, 5(1), 27–34. http://ubik.ipg.pt/sociedade_desporto/index.php/JSPR
- Código do Trabalho Lei n.º 7 / 2009 de 12 de fevereiro. Diário da República n.º 30 - I Série. Lisboa: Assembleia da República, 1.
- Comissão Europeia. (2015). COMUNICAÇÕES DAS INSTITUIÇÕES, ÓRGÃOS E ORGANISMOS DA UNIÃO EUROPEIA COMISSÃO EUROPEIA. *Jornal Oficial Da União Europeia*, C423, 1–9.
- Comissão Europeia. (2020). COMUNICAÇÕES DAS INSTITUIÇÕES, ÓRGÃOS E ORGANISMOS DA UNIÃO EUROPEIA COMISSÃO EUROPEIA. In *Jornal Oficial da União Europeia* (Vol. C196). <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/28026772-9ad0-11e6-868c-01aa75ed71a1>.
- Conselho da Europa. (1992). Carta Europeia do Desporto. 7ª Conferência Europeia. <http://www.idesporto.pt/DATA/DOCS/LEGISLACAO/Doc120.pdf>
- Decreto-Lei n.º 248-A/2008 de 31 de dezembro. Diário da República n.º 252- I Série. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros., 412-415.
- Decreto-Lei n.º 28/1998 de 26 de junho. Diário da República n.º 145- I Série-A. Lisboa: Assembleia da República, 2834-2840.
- Decreto-Lei n.º 5/2007 de 16 de Janeiro. Diário da República n.º 11- I Série. Lisboa: Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto, 356-363.
- Departamento de Formação Qualificação do IPDJ. (2021). *Técnicos Desporto em Portugal* (p. 1). Instituto Português do Desporto e Juventude, IP.
- Ferreira, R. (2019). *A profissão... sim... a profissão... precária... de treinador de futebol | Lateral Esquerdo*. <https://www.lateralesquerdo.com/2019/03/30/a-profissao-sim-a-profissao-precaria-de-treinador-de-futebol/>

- Fontão, J. (2019). *A profissão de treinador de desporto em Portugal O caso do treinador de atletismo*. Instituto Universitário da Maia.
- Instituto de Desporto de Portugal. (2010). *Programa Nacional de Formação de Treinadores*. 1–82.
- Lara-Bercial, S., & North, J. (2014). *Project CoachLearn Summary*. 1–6.
- Lima, T. (2001). *Com que então quer ser treinador? Vol. I* (Compendium (ed.)).
- Mandela, N. (2000, May 25). *Speech by Nelson Mandela at the Inaugural Laureus Lifetime Achievement Award*. 2000.
- Mariovet, S. (2002). *Aspectos Sociológicos do Desporto | Livros Horizonte* (L. Horizonte (ed.)).
- Mendes, C. (2020). *A Relação laboral: O regime laboral comum em confronto com o regime aplicável aos contratos de trabalho desportivos*.
<https://futebolfemininoportugal.com/a-relacao-laboral-o-regime-laboral-comum-em-confronto-com-o-regime-aplicavel-aos-contratos-de-trabalho-desportivos/>
- Mesquita, S. (2017). *O vínculo jurídico-laboral do Treinador Desportivo*.
- Mestre, A. (2014). *O Desporto na Lei - Guia Prático* (V. Económica (ed.)).
<http://livraria.vidaeconomica.pt/juridico/1252-o-desporto-na-lei-guia-pratico-9789897680625.html>
- Neves, A. (2016). *Da Organização e Gestão do Processo de Treino e Competição à Análise das Cargas Por Função na Competição Relatório Final de Estágio Profissionalizante realizado na equipa*.
- Oliveira, J. A. R. de. (2014). *O Contrato de Trabalho do Treinador Desportivo - Elementos para a determinação do regime jurídico aplicável*. 118.
[https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/28452/1/O contrato de trabalho do treinador desportivo.pdf](https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/28452/1/O%20contrato%20de%20trabalho%20do%20treinador%20desportivo.pdf)
- Pereira, U. (2019). *Tribuna Expresso: grandes jogos | O desporto vale mais do que aquilo que custa ao Estado*. *Tribuna Expresso*.
- Perlaza, F. (2015). *El entrenador – la dirección técnica*. 75.
- Quarenta, S. (2019, August 23). *Parente Pobre E Parente Rico: Ser Um Treinador Desportivo Em Portugal*. *Beselga & Quarenta, Sociedade de Advogados, SP, RL*.
- Reis, C., & Carvalho, M. (2021, February 24). *Categorias profissionais e tabela salarial: saiba tudo sobre o tema*. <https://www.e-konomista.pt/categorias-profissionais/>

Consultado em: 07/02/2022.

- Rosa, B. (2014). *Ficha Técnica Ética no Desporto - Linhas Orientadoras para Professores* (Instituto Luso-Ilírio para o Desenvolvimento Humano (iLIDH) (ed.); 1ª Edição).
- Rosado, A., & Mesquita, I. (2007). A formação para ser treinador. *Actas Do 1º Congresso Internacional de Jogos Desportivos, June*, 1–14.
- Sarmiento, J., Pinto, A., Figueiredo da Silva, C., & Queiroz Pedroso, C. (2011). O EVENTO DESPORTIVO: ETAPAS, FASES E OPERAÇÕES. *REVISTA INTERCONTINENTAL DE GESTÃO DESPORTIVA-RIGD*, 1(2), 78–96.
- Telama, R. (2009). Tracking of Physical Activity from Childhood to Adulthood: A Review. *Obes Facts*, 3, 187–195. <https://doi.org/10.1159/000222244>
- UNESCO. (2015). *Carta Internacional da Educação Física, da Atividade Física e do Esporte*.

ANEXOS

O presente questionário integra-se numa dissertação, no âmbito do Mestrado em Gestão de Empresas tendo como principal objetivo contribuir para o conhecimento mais sistematizado sobre as remunerações e compensações dos treinadores em Portugal. De referir que o mesmo foi construído com base na análise e discussão de variados estudos/questionários.

O conhecimento detalhado sobre a realidade do sistema de remunerações e compensações da prática profissional dos treinadores possibilitar-nos-á a melhoria das condições de trabalho destes profissionais, reforçar a sua intervenção e melhorar o desempenho das organizações que representam.

Constitui, também, uma oportunidade para a Confederação de Treinadores de Portugal e outros organismos, que de direito exercem a sua influência junto das diversas entidades que regulam o desporto nas diversas modalidades desportivas, terem uma perceção da realidade dos seus treinadores.

Agradecemos, antecipadamente, o seu contributo nesta investigação, garantindo o anonimato e confidencialidade dos dados recolhidos.

PARTE 1 – INFORMAÇÕES GERAIS

Dados pessoais

1. Género:
 - a) Masculino
 - b) Feminino
 - c) Outro

2. Qual a sua idade? _____

3. Qual a sua nacionalidade?
 - a) Portuguesa
 - b) Outra, qual: _____

4. Nível de instrução:
 - a) Até 9.º ano
 - b) Até 12º ano
 - c) Ensino superior

5. Área de formação: _____

6. Exerce a atividade de treinador(a) em que âmbito?
- a) Clube/associação desportiva;
 - b) Grupo de Desporto Escolar;
 - c) Associação Regional;
 - d) Federação Nacional;
 - e) Independente;
 - f) Outra, qual: _____
7. Há quanto tempo exerce a atividade (informação em meses): _____

PARTE 2: ESPECIALIZAÇÃO DOS TREINADORES

8. Qual a sua atual qualificação de treinador(a) de desporto (no cumprimento do disposto na Lei N.º 40/2012, de 28 de agosto)?
- a) Grau I
 - b) Grau II
 - c) Grau III
 - d) Grau IV
9. Em que ano obteve a sua atual qualificação de treinador(a) de desporto?
10. De acordo com a sua qualificação, como acedeu ao seu título profissional de treinador(a)?
- 10.1. De grau I?
- a) via cursos de treinadores no quadro do Plano nacional de formação de treinadores (PNFT)
 - b) via formação académica (curso superior na área da educação física, desporto e motricidade humana)
 - c) via qualificações obtidas no estrangeiro
 - d) via reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais (RVCC)
- 10.2. De grau II? (responder apenas se possui título profissional de treinador de grau II ou superior)
- a) via cursos de treinadores no quadro do Plano nacional de formação de treinadores (PNFT)
 - b) via formação académica (curso superior na área da educação física, desporto e motricidade humana)
 - c) via qualificações obtidas no estrangeiro
 - d) via reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais (RVCC)
- 10.3. De grau III? (responder apenas se possui título profissional de treinador de grau III)
- a) via cursos de treinadores no quadro do Plano nacional de formação de treinadores (PNFT)
 - b) via formação académica (curso superior na área da educação física, desporto e motricidade humana)

- c) via qualificações obtidas no estrangeiro
 - d) via reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais(RVCC)
- 10.4. De grau IV? (responder apenas se possui título profissional de treinador de grau III)
- a) via cursos de treinadores no quadro do Plano nacional de formação de treinadores (PNFT)
 - b) via formação académica (curso superior na área da educação física, desporto e motricidade humana)
 - c) via qualificações obtidas no estrangeiro
 - d) via reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais(RVCC)
11. Em que vertentes do desporto trabalha/trabalhou como treinador(a)? (pode selecionar mais do que uma opção)
- a) Desporto coletivos
 - b) Desportos Individuais
 - c) Desporto adaptado
 - d) Outra, especifique:
12. Durante o seu percurso como treinador(a), que experiência acumula nos diferentes escalões etários? (indicar os anos de experiência em cada um dos escalões, se nunca treinou algum dos escalões, responder com "0")
- 12.1. Iniciação (dos 6/10 anos de idade)? __
 - 12.2. Formação (dos 11/15 anos de idade)? __
 - 12.3. Pré- competição (dos 16/18 anos de idade)? __
 - 12.4. Competição (mais de 18 anos de idade)? __

PARTE 3: DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

3.1: ATIVIDADES COM TREINO

13. Quantas horas por semana despende na sua atividade como treinador?
- 13.1. Horas por semana em tarefas de planificação e programação do treino?
- a) Menos de 2 horas
 - b) Entre 2 e 5 horas
 - c) Entre 6 e 10 horas
 - d) Entre 11 e 15 horas
 - e) Mais de 15 horas
- 13.2. Horas por semana em tarefas de monitorização e controlo de treino (presencialmente)?
- a) Menos de 5 horas
 - b) Entre 5 e 10 horas
 - c) Entre 11 e 15 horas
 - d) Entre 16 e 20 horas
 - e) Mais de 20 horas

13.3. Horas por semana em outras tarefas?

- a) Menos de 1 hora
- b) Entre 1 e 2 horas
- c) Entre 3 e 4 horas
- d) Mais de 4 horas

14. Considera que o tempo que consegue despender por semana na sua atividade de treinador é o ideal e suficiente para potenciar o desenvolvimento desportivo dos seus atletas?

- a) Sim (passa para a pergunta 17)
- b) Não

15. Se respondeu “não”, necessitaria de quantas mais horas?

3.2: Emprego

16. Qual a situação que melhor descreve a sua atividade profissional como treinador?

- a) Sou treinador a tempo inteiro (não exerço mais nenhuma profissão ou atividade remunerada);
- b) Sou treinador a tempo parcial (exerço outra profissão ou atividade remunerada);
- c) Sou treinador a tempo parcial, sendo simultaneamente estudante;
- d) Outra situação, especifique

17. Se é treinador a tempo parcial o seu outro empregador apoia a sua atividade a que nível?

- 1. Muito insuficiente
- 2. Insuficiente
- 3. Razoável
- 4. Suficiente
- 5. Bom
- 6. Não se aplica

18. Tem um contrato de trabalho enquanto treinador?

- a) Não
- b) Sim, tenho um contrato de trabalho com a descrição das atividades que devo exercer enquanto treinador
- c) Sim, tenho um contrato de trabalho, mas não descreve as atividades que devo exercer enquanto treinador

19. Qual a durabilidade do seu contrato?

- a) Duração de uma época desportiva
- b) Contrato a termo incerto
- c) Contrato a termo certo

20. Recebe uma remuneração mensal ou compensação regular?

- a) Não
- b) Sim

- 20.1. De quem recebe? (pode assinalar mais do que uma opção)
- a) Nível público governamental
 - b) Federação
 - c) Associação Regional
 - d) Clube
 - e) Patrocinadores
 - f) Atletas
 - g) Outra, especifique:
- 20.2. Considera esse montante suficiente para suportar os seus custos de vida?
- a) Insuficiente
 - b) Suficiente para ser treinador a part-time
 - c) Suficiente para ser treinador a full-time
21. Recebe outro tipo de apoio (não financeiros)?
- a) Não (passa para a pergunta 23)
 - b) Sim
- 21.1. Se sim, de que tipo? (pode seleccionar mais do que uma opção)
- a) Apoio em gastos mensais com transportes
 - b) Apoio para participação enquanto visitante em competições internacionais
 - c) Cedência de automóvel para fins pessoais e profissionais
 - d) Apoio para a aquisição de equipamentos e vestuário pessoal para a atividade profissional como treinador
 - e) Apoio em custos gerais de formação continua
 - f) Apoio em custos de Seguros (saúde, contra terceiros, acidentes, ...)
 - g) Apoio em custos de assistência médica individual
 - h) Apoio em custos com refeições pessoais
 - i) Outros, especifique _____
- 21.2. Considera os apoios não financeiros que recebe suficientes para exercer convenientemente a sua atividade?
- a) Não
 - b) Sim
22. Qual o montante de rendimento que recebe mensalmente com as atividades de treinador (incluindo salários, bónus e prémios)?
- a) 0€
 - b) Entre 50€ e 250€
 - c) Entre 251€ e 500€
 - d) Entre 501€ e 1.000€
 - e) Entre 1.001€ e 2.000€
 - f) Entre 2.001€ e 3.499€
 - g) Entre 3.500€ e 4.999€
 - h) Igual ou mais de 5.000€

23. Quanto do seu dinheiro pessoal gasta com as atividades anuais de treino (e.g., deslocações para sessões de treino e competições, aquisição de equipamentos, formações, refeições e alojamento, etc.)?
- a) Menos de 100€
 - b) Entre 101€ e 249€
 - c) Entre 250€ e 499€
 - d) Entre 500€ e 999€
 - e) Igual e mais de 1000€
24. Qual o seu rendimento bruto anual em 2020 na sua atividade enquanto treinador?
- a) Menos de 1.000€
 - b) Entre 1.001€ e 1.999€
 - c) Entre 2.000€ e 3.999€
 - d) Entre 4.000€ e 4.999€
 - e) Entre 5.000€ e 5.999€
 - f) Entre 6.000€ e 6.999€
 - g) Entre 7.000€ e 7.999€
 - h) Entre 8.000€ e 8.999€
 - i) Entre 9.000 e 9.999€
 - j) Mais de 10.000€
25. Considera adequada a forma como os clubes e as diversas entidades desportivas praticam os seus sistemas de remunerações e compensações?
- a) Sim
 - b) Não – que sugere _____
26. Gostaria de ver a sua atividade enquanto treinador ser reconhecida como profissão?
- a) Sim
 - b) Não
 - c) Não tenho opinião
27. Caso entender, pode utilizar este espaço para dar uma sugestão sobre o reconhecimento da atividade de treinador como uma profissão normal.