

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sind. dos Jogadores Profissionais de Futebol.

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Âmbito funcional

1 — O presente CCT estabelece e regula as normas por que se regerão as relações jurídicas laborais emergentes dos contratos de trabalho desportivo celebrado entre os futebolistas profissionais e os clubes ou sociedades desportivas filiados na Liga Portuguesa de Futebol Profissional, adiante também designada por LPFP.

2 — Ambas as partes contratantes acordam em promover a extensão do presente CCT a todas as relações laborais emergentes de contratos de trabalho celebrados entre futebolistas profissionais e quaisquer clubes ou sociedades desportivas, estejam ou não filiados na LPFP, para o que solicitarão aos ministérios responsáveis a respectiva portaria de extensão.

Artigo 2.º

Âmbito pessoal

1 — O presente CCT aplicar-se-á aos futebolistas profissionais que, em virtude da celebração de contrato de trabalho desportivo, após a necessária formação técnico-profissional se obriguem, mediante retribuição, à prática do futebol como profissão exclusiva ou principal, sob a autoridade e direcção de um clube ou sociedade desportiva.

2 — A formação técnico-profissional dos jogadores profissionais de futebol bem como a respectiva evolução far-se-ão nos termos do regulamento que constitui o anexo III.

Artigo 3.º

Âmbito territorial

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

Artigo 4.º

Regime jurídico

Às relações emergentes de contrato de trabalho desportivo, subscritos pelos futebolistas profissionais e pelos clubes ou sociedades desportivas, serão aplicáveis as normas do Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo e, subsidiariamente, as disposições aplicáveis ao contrato de trabalho, com excepção daquelas que se mostrem incompatíveis com a natureza específica da relação laboral dos futebolistas profissionais nomeadamente, as relativas à duração do trabalho.

Artigo 5.º

Forma

1 — O contrato de trabalho deverá ser reduzido a escrito e assinado pela entidade patronal e pelo jogador lavrado em quintuplicado, destinando-se um exemplar para cada uma das partes e os três restantes, a ser enviados no prazo de cinco dias pela entidade patronal à LPFP, ao Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, adiante também designado por SJPF, e à Federação Portuguesa de Futebol, adiante também designada por FPF.

2 — Do contrato de trabalho desportivo deverá constar:

- a) A identificação das partes, incluindo a nacionalidade e a data de nascimento do jogador;
- b) O montante da retribuição;
- c) A data de início de produção de efeitos do contrato;
- d) O termo de vigência do contrato;
- e) A data da celebração.

3 — A falta de redução a escrito do contrato determina a sua nulidade.

(Junta-se, como anexo I ao presente CCT, o modelo de contrato tipo.)

Artigo 6.º

Promessa de contrato de trabalho

1 — A promessa de contrato de trabalho só é válida se constar de documento assinado pelos promitentes, no qual se exprima, em termos inequívocos, a vontade de as partes se obrigarem a celebrar um contrato de trabalho desportivo, respectiva retribuição e a indicação do início e do termo do contrato prometido, ou a menção da competição ou número de jogos.

2 — Vale como promessa de contrato de trabalho desportivo o acordo pelo qual o formando se obriga a celebrar com a entidade formadora um contrato de trabalho desportivo após a cessação do contrato de formação.

3 — A duração do contrato de trabalho prometido nos termos do número anterior não pode exceder quatro épocas desportivas, considerando-se reduzida a essa duração em caso de estipulação de duração superior.

4 — A promessa do contrato de trabalho referida no n.º 2 caduca caso o contrato de formação cesse antes do termo fixado, por mútuo acordo, rescisão fundada em causa justificativa ou caducidade.

5 — No caso de outra indemnização não ser prevista a título de cláusula penal o incumprimento culposo da promessa de contrato de trabalho a que se refere o n.º 1 implica o dever de indemnizar o promitente não faltoso, pelos prejuízos sofridos, em quantia igual a 70% do montante que o clube ou sociedade desportiva houver entregue como antecipação do contrato prometido, sem

prejuízo da obrigação de reembolso ou do direito de a fazer sua, consoante a violação seja do jogador ou do clube.

6 — No caso de não haver antecipação financeira do contrato prometido, o promitente faltoso responde pelo incumprimento nos termos gerais de direito.

7 — Não é aplicável à promessa constante deste preceito o disposto no artigo 830.º do Código Civil.

Artigo 7.º

Prazo

1 — O contrato de trabalho desportivo terá sempre uma duração determinada, seja pela fixação do seu tempo, seja pela referência a determinada competição ou número de jogos.

2 — No primeiro caso, o contrato caducará, sem necessidade de aviso prévio, expirado o prazo estipulado.

3 — No segundo caso, o contrato considerar-se-á extinto após a realização do último jogo da competição a que se referia ou para que fora contratado.

4 — No entanto, o jogador não fica impedido de ser utilizado em jogos resultantes de adiamentos, substituição ou repetição de jogos para que foi contratado, mesmo que tais jogos se venham a realizar posteriormente à data inicialmente prevista para a realização do último jogo integrado no objecto contratual.

5 — Em qualquer dos casos o contrato poderá ser prorrogado, por mútuo acordo das partes, por período igual ou diverso do anteriormente fixado.

Artigo 8.º

Registo

A possibilidade de participação do futebolista em competições oficiais depende do registo prévio do seu contrato na LPFP e na FPF, nos termos da regulamentação em vigor.

Artigo 9.º

Cedência temporária

1 — Sem prejuízo de eventuais limitações ou condições previstas nos regulamentos desportivos, durante a vigência de um contrato, o clube ou sociedade desportiva poderá ceder temporariamente a outro os serviços de um jogador profissional, mediante aceitação expressa deste, não podendo o período de cedência exceder o termo do prazo do contrato em vigor.

2 — Esta cedência só poderá, porém, ser efectivada dentro de cada época, nos prazos previstos na regulamentação desportiva aplicável, desde que comunicada à FPF e à LPFP.

3 — A cedência deverá constar obrigatoriamente de documento escrito, assinado por todos os intervenientes, no qual deverão ser especificados as condições e o prazo de cedência, nomeadamente os direitos e deveres emergentes da relação de trabalho assumidos pelos contraentes.

4 — No contrato de cedência podem ser estabelecidas condições remuneratórias diversas das acordadas no contrato de trabalho desportivo, desde que não envolvam diminuição da retribuição nele prevista.

5 — Na falta de especificação, presumem-se sub-rogados pelo cessionário todos os direitos e obrigações do cedente.

6 — Sempre que da cedência resulte o pagamento de qualquer compensação ao clube ou sociedade desportiva cedente, o jogador cedido terá direito a receber, se outro acordo mais favorável não for estipulado entre as partes, 7% daquela quantia.

7 — Fica salvaguardada em qualquer dos casos previstos neste artigo a regulamentação desportiva em vigor, designadamente a que contemple as transferências de jogadores no âmbito dos «clubes satélites» ou «equipas B».

Artigo 10.º

Transferências a meio da época

1 — Sem prejuízo de eventuais limitações ou condições decorrentes dos regulamentos desportivos, sempre que se verifique revogação do contrato por mútuo acordo ou promovida por uma das partes com invocação de justa causa, devidamente reconhecida, pode o jogador transferir-se definitivamente para outro clube ou sociedade desportiva durante o decurso da época desportiva e ser ainda nela utilizado pelo seu novo clube, desde que a extinção do seu contrato seja comunicada à FPF e à LPFP até 31 de Março.

2 — Igual possibilidade tem o jogador cujo contrato caduque nos termos do artigo 41.º, n.º 1, alínea b), em caso de impossibilidade do clube.

3 — A inscrição do jogador no novo clube, nos casos de rescisão com justa causa, carece de verificação sumária, exclusivamente para efeitos desportivos, a qual poderá resultar de acordo expresso ou tácito entre as partes, de decisão em processo especial da Comissão Arbitral Paritária prevista no presente CCT ou de sentença judicial, ainda que não transitada em julgado.

Artigo 11.º

Período experimental

1 — Apenas poderá estabelecer-se um período experimental no primeiro contrato celebrado entre o mesmo jogador e o mesmo clube.

2 — O período experimental não poderá ser superior a 30 dias mas cessará imediatamente logo que o jogador seja utilizado em competição oficial, ou sofra, ao serviço do clube, lesão que o impeça temporariamente de praticar o futebol para além do termo do período experimental.

3 — Não é admissível o estabelecimento de período experimental no primeiro contrato de trabalho desportivo celebrado pelo jogador com o clube que lhe deu formação.

4 — Na falta de estipulação expressa, presume-se que as partes afastaram a possibilidade de existência de período experimental.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Artigo 12.º

Deveres do clube

O clube ou sociedade desportiva deve:

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

Artigo 13.º

Deveres do jogador

O jogador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, incluindo os treinadores, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que, pelas respectivas funções, estejam relacionadas com a sua actividade;
- b) Comparecer pontualmente aos treinos, jogos, estágios, deslocações, exames e tratamentos médicos e submeter-se ao regime de treino antecipadamente estabelecido pelo treinador e a todos os tratamentos preconizados pelos serviços clínicos;
- c) Obedecer à entidade patronal e seus representantes em tudo o que respeite à execução e disciplina da actividade desportiva, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Zelar por se manter a cada momento nas melhores condições físicas necessárias para a prática desportiva;
- e) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho desportivo e das normas que o regem, bem como das regras próprias de disciplina e ética desportiva.

Artigo 14.º

Garantias do jogador

É proibida à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o jogador exerça os seus direitos, bem como rescindir o contrato ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o jogador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei do trabalho ou desta convenção;
- d) Afetar as condições de prestação do trabalho, nomeadamente, impedindo-o de o prestar inserido no normal grupo de trabalho, excepto em situações especiais por razões de natureza médica ou técnica;
- e) Impor ao jogador a prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato;
- f) Prejudicar, por qualquer forma, o exercício do direito ao trabalho após a cessação do contrato;
- g) Impedir a participação do jogador nos trabalhos das selecções nacionais.

Artigo 15.º

Poder disciplinar

1 — Sem prejuízo da competência disciplinar própria das associações de futebol, da FPF e da LPFP, restrita ao plano desportivo, conforme previsto nos respectivos regulamentos, compete aos clubes ou sociedades desportivas exercer, nos termos do Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo, da lei geral e do presente CCT, o poder disciplinar sobre os jogadores ao seu serviço.

2 — Os clubes ou sociedades desportivas poderão elaborar regulamentos internos sobre as condições de exercício da actividade dos jogadores, devendo, no entanto, respeitar as condições do presente CCT e restante regulamentação aplicável.

3 — Dentro dos limites fixados neste artigo o clube ou sociedade desportiva poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

4 — As multas aplicadas a um jogador por cada infracção disciplinar praticada não podem exceder um terço da retribuição mensal e, em cada época, a retribuição correspondente a 30 dias.

5 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 24 dias e, em cada época, o total de 60 dias.

Artigo 16.º

Exercício do poder disciplinar

1 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 3 do artigo 15.º só podem ser aplicadas em resultado de processo disciplinar organizado nos termos legais, sob pena de nulidade.

2 — As sanções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 15.º poderão ser aplicadas com dispensa de processo disciplinar, sem prejuízo da prévia audiência do jogador.

3 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal

teve conhecimento da infração e a execução da eventual sanção disciplinar só poderá ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

4 — Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, se a presença se mostrar inconveniente.

Artigo 17.º

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o jogador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea c) do artigo 13.º;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva em qualquer dos casos previstos no número anterior indemnizará o jogador nos termos gerais de direito, ficando sujeita, nos casos de multa, suspensão ou despedimento, aos agravamentos previstos na lei.

Artigo 18.º

Liberdade de trabalho

São nulas as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício do direito de trabalho após a cessação do contrato.

Artigo 19.º

Outras actividades na vigência do contrato

1 — Ao futebolista profissional é vedado o desempenho de qualquer outra actividade desportiva no período da duração do contrato, salvo convenção expressa em contrário.

2 — É igualmente vedado, na vigência do contrato, o exercício pelo futebolista profissional de qualquer actividade laboral ou empresarial incompatível com a prática da actividade a que está vinculado pelo contrato de trabalho desportivo, excepto se o contrário for convencionado neste contrato ou se expressamente autorizada tal prática pelo clube.

3 — No caso de oposição por parte do clube ou sociedade desportiva, a questão da eventual incompatibilidade será dirimida pela Comissão Arbitral prevista neste CCT.

Artigo 20.º

Garantia do cumprimento das obrigações contratuais

1 — Sempre que, por força da aplicação de regulamentos nacionais ou internacionais, seja possível a um clube ou sociedade desportiva reclamar quaisquer direitos relativamente a um jogador com quem houver mantido contrato de trabalho desportivo, não é lícito ao clube exercer tal direito, nem dele obter qualquer ganho,

quando, por força do contrato de trabalho celebrado, o clube ou sociedade desportiva for devedor a esse jogador de quaisquer retribuições.

2 — Sem prejuízo das demais obrigações legais, os clubes ou sociedades desportivas deverão celebrar e manter em vigor, pelo prazo de vigência do contrato, um seguro de acidentes de trabalho de que seja beneficiário o próprio jogador.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Artigo 21.º

Trabalho normal

1 — Considera-se compreendido no período normal de trabalho do jogador:

- a) O tempo que está sob as ordens e dependência da entidade patronal, com vista à participação nos jogos oficiais ou particulares em que possa vir a tomar parte;
- b) O tempo despendido em sessões de apuramento técnico, tático e físico, sauna e massagens, bem como em exames e tratamentos clínicos com vista à preparação e recuperação do jogador para as provas desportivas;
- c) O tempo despendido em estágios de concentração e em viagens que precedam ou sucedam à participação em provas desportivas.

2 — O trabalho normal não deverá exceder sete horas por dia, não relevando, contudo, para efeito dos limites de duração de trabalho previstos neste CCT, os períodos de tempo referidos na alínea c) do número anterior.

3 — Os jogadores obrigam-se a participar nos estágios de concentração estabelecidos pelo clube ou sociedade desportiva, os quais não deverão exceder trinta e seis horas, quando os jogos se disputem em campo próprio, ou setenta e duas horas, quando o jogo se realize em campo alheio, incluindo-se, neste último caso, o período de tempo necessário à deslocação.

4 — A duração dos estágios pode, porém, ser alargada, na medida do indispensável, quando as exigências da competição o justificarem.

Artigo 22.º

Horários

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dos jogadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

2 — As sessões de treino, bem como as demais actividades formativas, tais como reuniões do tipo técnico, informativo, sauna e massagem, serão decididas pelo clube ou sociedade desportiva ou seu treinador e comunicadas aos jogadores com a necessária antecedência.

Artigo 23.º

Trabalho suplementar

1 — Todo o trabalho prestado para além dos limites estabelecidos nos artigos antecedentes só poderá ser

prestado com o acordo prévio dos jogadores, salvo caso de força maior, e será remunerado com o aumento correspondente a 50% da retribuição normal.

2 — A duração do trabalho suplementar nunca poderá ser superior ao período de tempo do trabalho normal.

Artigo 24.º

Descanso semanal e feriados obrigatórios

1 — Os jogadores têm direito a um descanso semanal mínimo de um dia e meio, do qual pelo menos um dia será gozado de forma continuada, devendo o gozo do restante meio dia ser desfrutado por acordo de ambas as partes.

2 — Têm ainda os jogadores direito ao descanso nos dias 1 de Janeiro, domingo de Páscoa, 1 de Maio e 24 e 25 de Dezembro.

3 — Quando, por exigência da realização de provas desportivas, incluindo as não oficiais, não seja possível desfrutar do descanso previsto neste artigo, com a excepção dos previstos no número anterior, transfere-se o mesmo para data a acordar entre as partes ou, não havendo acordo, para o primeiro dia disponível.

Artigo 25.º

Férias

1 — O jogador tem direito a gozar um período 22 dias úteis de férias em virtude do trabalho prestado em cada época.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 do mês imediatamente anterior àquele em que termina a época.

3 — Cessando o contrato de trabalho antes do termo inicialmente previsto, o jogador terá direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado na própria época da cessação, excepto no caso de despedimento com justa causa.

4 — Se o contrato cessar antes de gozado período de férias já vencido, o jogador terá direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

5 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora os casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou por outras vantagens, ainda que o jogador dê o seu consentimento.

6 — O jogador que tenha celebrado contrato de trabalho desportivo por um prazo inferior a uma época tem direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês de serviço.

7 — Se a redução do prazo resulte de transferência a meio da época, a obrigação de conceder as férias transmite-se para a nova entidade patronal, salvo acordo em contrário entre o cedente e o cessionário.

8 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos

dos números anteriores, pagará ao jogador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias não gozadas.

Artigo 26.º

Escolha de férias e retribuição

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o jogador.

2 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias da qual dará conhecimento ao jogador com antecedência não inferior a 30 dias.

3 — A retribuição dos jogadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

Artigo 27.º

Exercício da actividade futebolística durante as férias

No caso de um jogador, durante as férias, violando o disposto do artigo 19.º, n.º 1, praticar futebol em competição ou em representação de qualquer entidade, daí auferindo, directa ou indirectamente, remuneração ou qualquer tipo de retribuição, incorre em responsabilidade disciplinar e perderá ainda direito à retribuição correspondente ao seu período de férias sem prejuízo das indemnizações devidas nos termos gerais de direito.

Artigo 28.º

Faltas —Princípios gerais

1 — As faltas podem ser justificadas ou não justificadas.

2 — A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do jogador a importância correspondente aos dias em que ele faltou ao trabalho sem justificação.

3 — A justificação da falta deve ser apresentada no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar da reapresentação ao serviço.

4 — A entidade patronal poderá descontar no período de férias as faltas não justificadas ocorridas na época a que as férias respeitam, salvo se tais faltas tiverem motivado a aplicação de sanção disciplinar igual ou superior à fixada na alínea c) do n.º 3 do artigo 15.º

5 — O desconto a que se refere o número anterior far-se-á à razão de um dia de férias por cada falta, até ao máximo de um terço das férias a que o jogador teria direito.

Artigo 29.º

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao jogador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar.

2 — Nas hipóteses abrangidas no número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime do artigo 30.º

3 — As faltas autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.

4 — O jogador pode faltar pelo tempo estritamente indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções sindicais ou outras a estas inerentes.

5 — O jogador pode faltar até 11 dias consecutivos na altura do seu casamento, pagando a entidade patronal a retribuição correspondente a todo o período de faltas.

6 — O jogador pode faltar até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, ou até dois dias consecutivos, por falecimento dos restantes parentes ou afins na linha recta ou até ao 2.º grau da linha colateral. A entidade patronal pagará a retribuição correspondente aos períodos previstos.

7 — No caso de prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, o jogador pode faltar durante os dias em que tenham lugar as respectivas provas.

Artigo 30.º

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento do jogador

1 — Quando o jogador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o cumprimento do serviço militar obrigatório, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Se o impedimento do jogador resultar de doença ou lesão contraídas ao serviço do clube, é inaplicável o disposto no número anterior e o clube fica obrigado a pagar-lhe a diferença das prestações da segurança social até perfazer as remunerações acordadas.

3 — Durante o tempo de suspensão o jogador conserva o direito ao lugar e continua obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

4 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

5 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — Terminado o impedimento, o jogador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, dentro de quarenta e oito horas.

7 — A entidade patronal que se oponha a que o jogador retome o serviço deve indemnizar o jogador nos termos estabelecidos no artigo 49.º

8 — A suspensão não impede a caducidade do contrato no termo do prazo que tiver sido celebrado nem prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Artigo 31.º

Remuneração

1 — Consideram-se como retribuição todas as prestações, em dinheiro ou em espécie, recebidas pelo jogador, como contrapartida do exercício da sua actividade, salvo as excepções expressamente previstas na lei.

2 — Entende-se, unicamente para efeitos de cálculo das pensões de morte, incapacidade permanente absoluta ou parcial, a retribuição mensal do atleta como o produto de 12 vezes a retribuição mensal acrescida dos subsídios de Natal e de férias e outras remunerações anuais a que o atleta sinistrado tenha direito com carácter de regularidade, tendo como máximo mensal 15 vezes o salário mínimo nacional.

Artigo 32.º

Remuneração mínima

1 — Aos jogadores profissionais são asseguradas as seguintes remunerações base mínimas:

- a) 1.ª Divisão Nacional — três vezes o salário mínimo nacional;
- b) 2.ª Divisão de Honra — duas vezes e meia o salário mínimo nacional;
- c) 2.ª Divisão B — duas vezes o salário mínimo nacional;
- d) 3.ª Divisão — uma vez e meia o salário mínimo nacional.

2 — Aos jogadores profissionais com idades compreendidas entre os 18 e 23 anos, cujos clubes tenham equipas «B», é assegurada a remuneração mínima correspondente a duas vezes o salário mínimo nacional.

3 — Os jogadores profissionais com idade inferior a 18 anos terão assegurada a remuneração de base mínima igual ao salário mínimo nacional.

Artigo 33.º

Subsídios de férias e de Natal

Os jogadores profissionais terão direito a receber, no início das férias e no Natal, um subsídio equivalente à remuneração de base mensal, salvo se o período de prestação de trabalho for inferior a uma época, caso em que o montante do subsídio será correspondente a dois dias e meio por cada mês de trabalho efectivamente prestado.

Artigo 34.º

Prémios de jogos

Quando a retribuição compreenda a atribuição aos jogadores de prémios de jogos ou de classificação, em

função dos resultados obtidos, consideram-se essas prestações vencidas salvo acordo escrito em contrário, com a remuneração do mês seguinte àquele em que esses resultados se verificarem.

Artigo 35.º

Cláusulas contratuais especiais

Os contratos individuais de trabalho poderão conter cláusulas de salvaguarda de aumento ou redução das retribuições contratuais para os casos de subida e descida de divisão, respectivamente, desde que tais valores sejam definidos previamente.

Artigo 36.º

Forma, tempo e lugar de cumprimento

1 — A remuneração mensal deverá ser satisfeita em numerário ou através de cheque nominativo, vale postal ou depósito bancário até ao dia 5 do mês subsequente àquele a que disser respeito, salvo se outra forma de pagamento for acordada entre as partes.

2 — O não cumprimento da obrigação referida no número anterior constitui a entidade patronal em mora, independentemente de interpelação, e confere ao jogador o direito a receber os correspondentes juros calculados à taxa legal em vigor no momento do efectivo pagamento.

3 — A retribuição deve ser satisfeita na localidade onde a entidade patronal tiver a sua sede, salvo acordo em contrário.

Artigo 37.º

Compensação e desconto

1 — A entidade patronal não pode compensar a retribuição com créditos que tenha sobre o jogador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica:

- a) Aos descontos ordenados por lei, por decisão transitada em julgado ou por autos de conciliação, quando da decisão ou auto tenha sido notificada a entidade patronal;
- b) Às indemnizações devidas pelo jogador à entidade patronal quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
- c) Às multas a que se refere a alínea c) do n.º 3 do artigo 15.º;
- d) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição;
- e) Às amortizações e juros de empréstimos concedidos pela entidade patronal ao jogador para a aquisição de seus móveis e imóveis, quando expressamente solicitados por aquele e constem de documento escrito assinado por ambas as partes.

3 — Os descontos referidos nas alíneas b), c) e d) do número anterior não podem exceder no seu conjunto um sexto da retribuição.

Artigo 38.º

Direito de imagem

1 — Todo o jogador tem direito a utilizar a sua imagem pública ligada à prática do futebol e a opor-se a que outrem a use ilicitamente para exploração comercial ou para outros fins económicos.

2 — O direito ao uso e exploração da imagem do jogador compete ao próprio no plano meramente individual, podendo este ceder esse direito ao clube ao serviço do qual se encontra durante a vigência do respectivo contrato.

3 — Fica ressalvado o direito de uso da imagem do colectivo dos jogadores de uma mesma equipa por parte do respectivo clube ou sociedade desportiva.

4 — A exploração comercial da imagem dos jogadores de futebol enquanto colectivo profissional será da competência do SJPF.

5 — A exploração do direito de imagem dos jogadores profissionais integrado nas transmissões televisivas em canal aberto dos jogos dos campeonatos nacionais confere ao SJPF o direito a receber a quantia de 200 000\$, a pagar pelo clube visitado no decurso do mês seguinte àquele em que se realiza o jogo.

CAPÍTULO V

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 39.º

Causas de extinção do contrato de trabalho desportivo

O contrato de trabalho desportivo pode cessar por:

- a) Revogação por acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão com justa causa por iniciativa do jogador;
- e) Resolução por iniciativa do jogador sem justa causa quando contratualmente convencionada;
- f) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- g) Despedimento colectivo;
- h) Abandono de trabalho.

Artigo 40.º

Revogação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes revogar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho desportivo, em qualquer momento da sua vigência.

2 — A revogação deverá sempre constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar, do qual deverá constar expressamente a data de celebração do acordo bem como do início da produção dos efeitos revogatórios.

3 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o jogador, entende-se,

na falta de estipulação em contrário, que naquela foram incluídos os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Artigo 41.º

Caducidade

1 — O contrato de trabalho desportivo caduca nos casos previstos neste CCT ou nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo nele estipulado;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o jogador prestar a sua actividade ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Extinguindo-se a entidade empregadora;
- d) Verificando-se a condição resolutive aposta ao contrato, nomeadamente se for convencionada a extinção do contrato em caso de descida de divisão do clube ou sociedade desportiva, ou na eventualidade de determinada verba ser oferecida ao clube e ao jogador por parte de outro clube interessado nos seus serviços.

2 — A caducidade do contrato de trabalho desportivo não confere ao jogador o direito à compensação fixada no n.º 3 do artigo 46.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89.

Artigo 42.º

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

Considera-se justa causa de despedimento toda a violação grave dos deveres do jogador, traduzida num comportamento culposos que comprometa a subsistência do vínculo laboral, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens da entidade patronal ou dos seus representantes;
- b) Inobservância reiterada das regras de conduta próprias da actividade e das necessárias à disciplina do trabalho;
- c) Provocação repetida de conflitos com companheiros de trabalho, superiores hierárquicos ou membros dos órgãos sociais do clube ou sociedade desportiva;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da entidade patronal;
- e) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas à honra e dignidade da entidade patronal, dos superiores hierárquicos, dos companheiros de trabalho e das demais pessoas que, pelas suas funções, estejam relacionadas com a actividade exercida;
- f) Repetida inobservância das regras da disciplina e da ética desportivas, contra os interesses do clube;
- g) Faltas não justificadas que sejam causa directa de prejuízos ou riscos graves para o clube ou sociedade desportiva ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada época desportiva, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício da sua actividade;
- i) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Artigo 43.º

Justa causa de rescisão por iniciativa do jogador

1 — Constituem justa causa de rescisão por iniciativa do jogador, com direito a indemnização, entre outros, os seguintes comportamentos imputáveis à entidade patronal:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida ou o seu atraso por mais de 30 dias, quando se verifiquem as condições previstas no n.º 2 deste artigo;
- b) Violação das garantias do jogador nos casos e termos previstos no artigo 12.º;
- c) Aplicação de sanções abusivas;
- d) Ofensa à integridade física, honra ou dignidade do jogador praticada pela entidade patronal ou seus representantes legítimos;
- e) Conduta intencional da entidade patronal de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período superior a 30 dias confere ao jogador direito à rescisão prevista no número anterior, desde que o jogador comunique a sua intenção de rescindir o contrato, por carta registada com aviso de recepção e o clube ou sociedade desportiva não proceda, dentro do prazo 3 dias úteis, ao respectivo pagamento.

Artigo 44.º

Comunicação da cessação do contrato

1 — A eficácia da cessação do contrato de trabalho depende da sua comunicação à Liga Portuguesa de Futebol, ao SJPF e à FPF.

2 — A comunicação deve ser realizada pela parte que a promoveu, com indicação dos fundamentos e da respectiva forma de extinção do contrato.

Artigo 45.º

Ausência de justa causa

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a algumas das situações configuradas nos artigos anteriores, a parte interessada não poderá invocá-los como justa causa de rescisão:

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

Artigo 46.º

Resolução por iniciativa do jogador sem justa causa quando contratualmente convencionada

1 — Pode clausular-se no contrato de trabalho desportivo o direito de o jogador fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor mediante o pagamento ao clube de uma indemnização fixada para o efeito.

2 — O montante da indemnização deve ser determinado ou determinável em função de critérios estabelecidos para o efeito.

3 — A eficácia da resolução depende do pagamento efectivo da indemnização ou convenção de pagamento.

4 — Tem força liberatória o depósito na LPFP da quantia indemnizatória.

Artigo 47.º

Rescisão por decisão unilateral sem justa causa

1 — É ilícita a rescisão por decisão unilateral sem justa causa quando não seja contratualmente convencionada.

2 — Considera-se rescisão sem justa causa quando esta não for alegada, ou, tendo-o sido, vier a revelar-se insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação aos factos imputados.

Artigo 48.º

Responsabilidade do clube ou sociedade desportiva em caso de rescisão do contrato com justa causa pelo jogador

1 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no artigo 43.º confere ao jogador o direito a uma indemnização correspondente ao valor das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo, deduzidas das que eventualmente venha a auferir pela mesma actividade a partir do início da época imediatamente seguinte àquela em que ocorreu a rescisão e até ao termo previsto para o contrato.

2 — As retribuições vincendas referidas no número anterior abrangem, para além remuneração base, apenas os prémios devidos em função dos resultados obtidos até final da época em que foi promovida a rescisão do contrato com justa causa pelo jogador.

3 — Se pela cessação do contrato resultarem para o jogador prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no n.º 1, poderá aquele intentar a competente acção de indemnização para ressarcimento desses danos.

Artigo 49.º

Responsabilidade do clube ou sociedade desportiva em caso de despedimento sem justa causa

A entidade patronal que haja promovido indevidamente o despedimento do jogador, por ausência de processo disciplinar ou falta de justa causa, fica obrigada a indemnizá-lo nos termos do precedente artigo 48.º

Artigo 50.º

Responsabilidade do jogador em caso de rescisão unilateral sem justa causa

1 — Quando a justa causa invocada nos termos do artigo 43.º venha a ser declarada insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação dos factos imputados, o jogador fica constituído na obrigação de indemnizar o clube ou sociedade desportiva em montante não inferior ao valor das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo.

2 — Se pela cessação do contrato resultarem para a entidade empregadora prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no número anterior, poderá

aquela intentar a competente acção de indemnização para ressarcimento desses danos, sem prejuízo da produção dos efeitos da rescisão.

Artigo 51.º

Responsabilidade do jogador em caso de despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora

1 — Quando o jogador der causa ao despedimento promovido pelo clube ou sociedade desportiva, incorre em responsabilidade civil pelos danos causados em virtude do incumprimento do contrato.

2 — Ao montante da indemnização da responsabilidade do jogador poderá ser deduzida a vantagem patrimonial que a entidade empregadora venha efectivamente a colher da ruptura antecipada do contrato.

Artigo 52.º

Pressupostos da desvinculação desportiva do jogador em caso de rescisão unilateral por sua iniciativa

1 — Sem prejuízo da extinção do vínculo contratual no âmbito das relações jurídico-laborais, a participação de um jogador em competições oficiais ao serviço de um clube terceiro na mesma época em que, por sua iniciativa, foi rescindido o contrato de trabalho desportivo depende do reconhecimento de justa causa da rescisão ou do acordo do clube.

2 — Ocorrendo justa causa, o jogador deverá comunicar à entidade empregadora a vontade de rescindir o contrato, por carta registada com aviso de recepção, no qual se invoquem expressamente os motivos que fundamentam a rescisão.

3 — Quando para a rescisão tenha sido invocada como fundamento a falta de pagamento da retribuição nos termos previstos na alínea a) do artigo 43.º, o jogador deverá também notificar a LPFP, por carta registada com aviso de recepção, da sua vontade de pôr termo ao contrato.

4 — Recebida a comunicação referida no número anterior, a LPFP procederá, em quarenta e oito horas, à notificação do clube ou sociedade desportiva para, no prazo de três dias úteis, produzir prova documental do pagamento das retribuições cuja falta lhe é imputada.

5 — Em caso de resposta do clube ou sociedade desportiva com exibição de prova documental o processo será remetido à Comissão Arbitral Paritária do CCT prevista no artigo 55.º para reconhecimento da existência de justa causa de rescisão para efeitos desportivos, sem prejuízo das consequências que dela resultarem no plano jurídico-laboral.

6 — A falta de resposta nos termos do número anterior equivalerá à confissão tácita do fundamento rescisório invocado pelo jogador, valendo como reconhecimento da existência de justa causa de rescisão para efeitos desportivos.

7 — Nos demais casos, o clube pode opor-se ao reconhecimento da justa causa, mediante petição escrita dirigida à Comissão Arbitral Paritária, a apresentar no prazo de cinco dias úteis, contados desde a data da recepção da respectiva comunicação de rescisão.

8 — A petição prevista no número anterior deverá conter as razões de facto e de direito que fundamentem a oposição, bem como a indicação de todos os meios de prova a produzir.

9 — A falta de oposição no prazo referido no n.º 6 equivale à aceitação tácita da existência de justa causa para os fins previstos neste artigo.

10 — O processo terá natureza urgente e será organizado, processado e decidido em conformidade com as normas constantes do anexo II do CCT, que regula o funcionamento da Comissão Arbitral Paritária.

Artigo 53.º

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do jogador ao serviço do clube sociedade desportiva acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revele intenção de o não retomar.

2 — Presume-se o abandono do trabalho quando a ausência do jogador se prolongue durante, pelo menos, 15 dias úteis, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo jogador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão sem justa causa, produzindo, assim, os mesmos efeitos da rescisão ilícita do contrato, nomeadamente a constituição do jogador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido no artigo 50.º deste CCT.

5 — A cessão do contrato de trabalho só é invocável pela entidade patronal após comunicação por carta registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do jogador.

Artigo 54.º

Conflitos entre as partes

Em caso de conflito decorrente do contrato de trabalho desportivo, será o mesmo submetido à apreciação da Comissão Arbitral Paritária constituída nos termos previstos no artigo seguinte, a qual decidirá, segundo o direito aplicável e o presente CCT e de acordo com o regulamento previsto no anexo II, que faz parte integrante deste CCT, não havendo lugar a recurso judicial das suas decisões.

Artigo 55.º

Comissão Arbitral Paritária

Durante a vigência deste CCT é constituída uma Comissão Arbitral, que será composta por seis membros, sendo três nomeados pela LPFP, três pelo SJPF, cujo funcionamento está previsto no anexo II do presente CCT, tendo fundamentalmente as seguintes atribuições:

- a) Dirimir os litígios de natureza laboral existentes entre os jogadores de futebol e os clubes ou sociedades desportivas;

- b) Interpretar a aplicação das cláusulas do presente CCT;
- c) Vigiar o cumprimento do regulamentado;
- d) Estudar a evolução das relações entre as partes contratantes;
- e) Outras actividades tendentes à maior eficácia prática deste CCT.

Artigo 56.º

Actividade sindical

1 — Os jogadores profissionais terão o direito de desenvolver, no seio dos clubes ou sociedades desportivas a que pertençam, a actividade sindical normalmente reconhecida por lei, para o que deverão eleger, de entre os elementos do plantel, quem os represente perante o clube ou sociedade desportiva em matérias relacionadas com o regime laboral.

2 — Em todos os balneários dos clubes ou sociedades desportivas abrangidos pelo CCT, deverá existir um painel para afixação de informações aos jogadores, para uso exclusivo dos representantes referidos no número anterior ou do sindicato. Este painel deverá ser colocado em local visível e de fácil acesso.

Artigo 57.º

Enquadramento competitivo

1 — As equipas dos clubes ou sociedades com fins desportivos que participem nas competições nacionais da 1.ª Divisão e 2.ª Divisão de Honra só podem ser integradas por jogadores profissionais de futebol.

2 — Poderão, contudo, as equipas referidas no número anterior integrar até ao máximo de quatro jogadores não profissionais com contrato de formação.

Artigo 58.º

Fundo de Solidariedade Social

A LPFP entregará mensalmente ao SJPF uma verba destinada ao reforço do orçamento do Fundo de Solidariedade Social do Jogador de Futebol, correspondente a 15% do volume total das multas e coimas desportivas recebidas pela Liga durante o mês anterior em resultado da aplicação das disposições disciplinares desportivas.

Artigo 59.º

Jogo anual

1 — A LPFP e o SJPF organizarão anualmente um jogo, a realizar até ao final de cada época desportiva, no qual participarão os melhores jogadores portugueses e estrangeiros, previamente seleccionados.

2 — A receita total deste jogo, incluindo publicidade e eventual transmissão televisiva, reverterá para o SJPF e para a LPFP em partes iguais, depois de deduzidos os custos efectivos.

Artigo 60.º

Acessos aos campos

1 — Durante a vigência do presente CCT, os jogadores profissionais das 1.ª, 2.ª, 2.ª-B e 3.ª Divisões Nacio-

nais filiados no SJPF terão livre entrada em qualquer jogo particular oficial em que intervenha o clube a que se encontram vinculados.

2 — Os membros dos corpos sociais do SJPF terão acesso aos estádios onde se realizem jogos em que participem equipas dos clubes ou sociedades desportivas integrantes da LPFP.

3 — Para tal efeito, o SJPF requisitará à LPFP o cartão de identificação para ser presente no momento de acesso aos estádios.

4 — Independentemente do consignado no número anterior, os clubes colocarão à disposição dos jogadores do seu plantel um mínimo de 20 bilhetes especiais de convite para a bancada central.

ANEXO I

Modelo do contrato de trabalho entre clubes e jogadores profissionais

1.º contratante (daqui em diante denominado Clube):
Nome do Clube: . . . , com sede em . . . representado por . . .

2.º contratante (daqui em diante denominado Jogador):

Nome completo do jogador: . . . , filho de . . . e de . . . , natural de . . . , de nacionalidade . . . , data de nascimento: . . . de . . . de 19 . . . , bilhete de identidade n.º . . . , de . . . de . . . de 19 . . . , do Arquivo de Identificação de . . . , passaporte n.º . . . , de . . . de . . . de 19 . . . , do país . . . residente em . . . , categoria (1): . . .

Entre o Clube e o Jogador é celebrado contrato individual de trabalho, que se regerá pelas cláusulas seguintes:

1.^a

O Jogador obriga-se a prestar com regularidade a actividade de futebolista ao Clube, em representação e sob a autoridade e direcção deste, mediante retribuição.

2.^a

O Clube compromete-se a pagar ao Jogador, até ao dia 5 do mês seguinte àquele a que disser respeito, a remuneração mensal ilíquida de . . . \$ (. . .).

3.^a

O Clube poderá ainda pagar ao Jogador prémios de jogo ou de classificação, em função dos resultados, os quais, desde que atribuídos com regularidade, serão considerados como parte integrante da remuneração.

4.^a

O Jogador, para além da remuneração mensal, terá direito a receber, no início das suas férias e na época de Natal, um subsídio equivalente à sua remuneração base.

5.^a

Nos casos de mudança de divisão do Clube, e em observância dos limites máximos do CCT em vigor, o

total das remunerações do Jogador poderá ser alterado nas percentagens seguintes:

- a) Em caso de subida de divisão, aumento de . . . %;
- b) Em caso de descida de divisão, redução de . . . %.

6.^a

O presente contrato tem duração determinada por via de:

- a) Prazo: tendo início em . . . de . . . de mil novecentos e . . . (extenso) e termo em . . . de . . . de . . . (extenso);
- b) Competição ou número de jogos: . . . (definir).

7.^a

Ao jogador fica vedado no período de duração do contrato a prática de qualquer actividade desportiva não previamente autorizada pelo Clube, bem como o exercício de qualquer actividade laboral ou empresarial incompatível com a actividade desportiva a que está vinculado, salvo expressa autorização do Clube em contrário.

8.^a

Para efeitos da regulamentação laboral e desportiva em vigor, o Clube declara que . . . (pagou ou não pagou) pelo Jogador um prémio de transferência.

9.^a

O Clube declara que tem ficha médica do Jogador, devidamente actualizada, a qual pode ser remetida, a pedido de qualquer entidade, para apreciação, reúne todas as condições necessárias para a prática de futebol e possui as habilitações literárias legais.

10.^a

Os casos e situações não previstos no presente contrato regem-se pelo CCT outorgado entre o Sindicato de Jogadores Profissionais de Futebol e a Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

11.^a

Para dirimir os conflitos entre si emergentes, as partes acordam em submeter a respectiva solução à Comissão Arbitral constituída nos termos do artigo 55.º do contrato colectivo de trabalho para os profissionais de futebol.

. . . , . . . de . . . de 19 . . .

Assinaturas dos directores do Clube:

. . .

(Carimbo ou selo branco.)

Assinatura do Jogador . . .

Notas

Reconhecimento das assinaturas no exemplar destinado à FPF, sendo a do Jogador presencial.

O contrato é elaborado em quintuplicado, destinando-se um exemplar para cada uma das partes e os três restantes para envio pelo Clube, no prazo de cinco dias, à LPFP, ao SJPF e à FPF. O exemplar destinado à FPF deve ser acompanhado de requerimento, assinado pelo Clube e pelo Jogador, no qual se solicita o registo do contrato.

ANEXO II

COMISSÃO ARBITRAL PARITÁRIA

SECÇÃO I

Constituição e competência

Artigo 1.º

A Comissão Arbitral Paritária é composta por seis vogais, sendo três nomeados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e três pelo Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol.

Artigo 2.º

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor do CCT, cada uma das partes outorgantes dará comunicação à outra, com conhecimento do Ministério do Emprego e da Segurança Social, da designação dos seus representantes na comissão.

2 — Por cada vogal efectivo poderá ser sempre designado um substituto.

Artigo 3.º

Compete à Comissão Arbitral Paritária:

- a) Interpretar as disposições do presente CCT;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Dirimir litígios resultantes de contratos de trabalho desportivo que não estejam excluídos por lei do âmbito da arbitragem voluntária;
- d) Exercer todas as atribuições especificamente previstas no CCT.

SECÇÃO II

Funcionamento

Artigo 4.º

1 — A Comissão funcionará a pedido de qualquer das partes, nos termos do presente regulamento e do regimento a aprovar, seguindo, quando possível, as normas do processo sumário de trabalho simplificado.

2 — Nas suas decisões a Comissão Arbitral Paritária observará o princípio do respeito pela verdade material, devendo participar à Comissão Disciplinar da LPFP as infracções disciplinares de que tenha conhecimento, por efeito do exercício das suas funções, nomeadamente a existência de contratos de trabalho desportivo por valores que não correspondam aos registados na Liga Portuguesa de Futebol Profissional, no Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol ou na Federação Portuguesa de Futebol.

Artigo 5.º

A cada dois meses, um dos vogais exercerá as funções de presidente, em obediência do princípio da alternância para perfeita paridade das partes contratantes, sendo tal exercício rotativo em sistema automático.

Artigo 6.º

As deliberações só poderão ser validamente tomadas desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte e só em questões da agenda.

Artigo 7.º

As deliberações deverão ser tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, proceder-se-á a votação, cabendo voto de desempate ao vogal sobre quem recair, na ocasião, a presidência.

Artigo 8.º

As deliberações da Comissão que respeitem ao clausulado passarão a fazer parte integrante do presente CCT logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e do Emprego*.

SECÇÃO III

Do processo de resolução de conflitos

Artigo 9.º

A competência da Comissão Arbitral Paritária para os efeitos previstos na alínea c) do artigo 3.º depende de cláusula compromissória.

Artigo 10.º

A sujeição das partes à arbitragem da Comissão Arbitral Paritária implica a renúncia aos recursos das suas decisões.

Artigo 11.º

O processo rege-se pelas normas do processo sumário do trabalho e pelas regras constantes deste regulamento e do regimento interno.

Artigo 12.º

Deverá, porém, respeitar-se a absoluta igualdade das partes, o princípio do contraditório e obrigatória audição das partes, por forma oral ou escrita.

Artigo 13.º

As partes devem estar representadas por advogado no processo.

Artigo 14.º

Serão admitidos quaisquer meios de prova previstos na lei do processo laboral.

Artigo 15.º

1 — Todos os prazos do processo são de natureza peremptória e correm por forma contínua, não podendo em caso algum ser prorrogados.

2 — Transita para o 1.º dia útil imediato o último dia do prazo quando este coincidir com sábado, domingo ou dia feriado.

Artigo 16.º

Todas as decisões da comissão arbitral paritária são tomadas por maioria de votos com a participação de todos os membros presentes.

Artigo 17.º

A comissão arbitral paritária julga segundo o direito constituído, podendo também julgar segundo a equidade em todas as questões omissas.

Artigo 18.º

As decisões finais serão reduzidas a escrito e delas constarão:

- a) A identificação das partes;
- b) O objecto do litígio;
- c) A data e local em que a decisão for proferida;
- d) A assinatura dos membros da comissão que subscrevem a decisão;
- e) A inclusão dos votos de vencido, se os houver, devidamente identificados;
- f) A fundamentação da decisão;
- g) A decisão quanto a custas.

Artigo 19.º

As decisões da Comissão Arbitral Paritária serão notificadas às partes, mediante a remessa de um exemplar, por carta registada à Federação Portuguesa de Futebol, à LPFP e ao SJPF.

Artigo 20.º

O poder jurisdicional da Comissão Arbitral Paritária finda com a notificação às partes das respectivas decisões.

SECÇÃO IV

Do processo para reconhecimento da existência de justa causa de rescisão para efeitos desportivos

Artigo 21.º

Os processos remetidos à Comissão Arbitral Paritária para reconhecimento da existência de justa causa de rescisão para efeitos desportivos terão natureza urgente e serão organizados, processados e decididos em conformidade com as normas do presente regulamento e as do regimento que por esta vier a ser aprovado.

Artigo 22.º

A decisão deverá ser proferida no prazo máximo de 40 dias a contar da recepção do processo pela Comissão Arbitral Paritária.

Artigo 23.º

Se, durante a pendência do processo, ocorrer o termo do contrato cuja rescisão se discute, será livre a inscrição do jogador por novo clube, independentemente da fase em que o processo se encontre, sem prejuízo das consequências legais na esfera laboral de uma eventual inexistência de justa causa bem como da compensação devida nos termos do regulamento de formação dos jogadores profissionais de futebol.

ANEXO III

Regulamento de formação dos jogadores profissionais de futebol

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objecto

O presente regulamento estabelece o regime de formação dos jogadores profissionais de futebol e da compensação pela actividade formativa desenvolvida pelos clubes ou sociedades desportivas, como entidades formadoras.

Artigo 2.º

Conceitos

Para efeitos do presente regulamento, entende-se por:

- a) Formação: o processo formativo integrado com componentes de formação técnico-científica, prática e sócio-cultural que visa conceder aos jovens praticantes uma aprendizagem sistemática, completa e progressiva, conferindo uma qualificação profissional e a possibilidade de desenvolvimento de uma carreira no futebol profissional;
- b) Contrato de formação desportiva: o contrato celebrado entre o clube formador e um formando, nos termos do qual aquele se obriga a prestar a esta a formação adequada ao desenvolvimento da sua capacidade técnica e a aquisição de conhecimentos necessários à prática do futebol, constituindo-se o formando na obrigação de executar as tarefas inerentes a essa formação;
- c) Clube formador: a entidade titular de um centro de formação profissional (CFP) que assegure os meios humanos e técnicos adequados à formação desportiva a ministrar;
- d) Formando: o jovem praticante que tenha assinado um contrato de formação desportiva, tendo por fim a aprendizagem e o desenvolvimento de uma carreira no futebol profissional;
- e) Centro de formação profissional: a estrutura técnica e humana criada pelo clube formador com vista à formação desportiva dos jovens praticantes de futebol.

CAPÍTULO II

Contrato de formação

SECÇÃO I

Requisitos de validade

Artigo 3.º

Forma

- 1 — O contrato de formação desportiva está sujeito a forma escrita e deve ser elaborado em triplicado.
- 2 — Os três exemplares são assinados pelo representante da entidade formadora, pelo formando e pelo seu representante, quando aquele for menor.

3 — Dos três exemplares um é para a entidade formadora, outro fica na posse do formando ou seu representante legal e o terceiro é entregue nos serviços da FPF para registo.

4 — O contrato incluirá, obrigatoriamente:

- a) A identificação das partes, incluindo a nacionalidade e a data de nascimento do praticante;
- b) A data de início de produção de efeitos do contrato;
- c) O termo de vigência do contrato;
- d) O montante da retribuição, subsídios ou apoios a que o formando tenha eventualmente direito.

5 — Quando a retribuição for constituída no todo, ou em parte, por prestações em espécie, do contrato deverá constar a forma que aquelas podem revestir, bem como os critérios em função dos quais são calculados.

Artigo 4.º

Capacidade

1 — Podem ser contratados como formandos os jovens que, cumulativamente, tenham:

- a) Cumprido a escolaridade obrigatória;
- b) Idade compreendida entre os 14 e 18 anos;
- c) Aptidão física e psíquica, comprovada por exame médico a promover pelo clube formador.

2 — Podem celebrar contratos de formação como entidades formadoras os clubes que disponham de centros de formação profissional.

3 — A verificação do disposto no número anterior é certificada mediante documento comprovativo a emitir pela FPF ou pela LPFP.

Artigo 5.º

Registo

O contrato só produz efeitos após o seu registo na FPF ou na LPFP.

Artigo 6.º

Duração

1 — O contrato de formação tem a duração mínima de uma época desportiva e a duração máxima de quatro épocas desportivas.

2 — O contrato de formação pode ser prorrogado até ao limite máximo estabelecido no número anterior.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 7.º

Direito dos formandos

O formando tem direito a:

- a) Usufruir da formação;
- b) Receber a retribuição, subsídios ou apoios estabelecidos no respectivo contrato de formação;
- c) Gozar anualmente um período de férias.

Artigo 8.º

Deveres dos formandos

Constituem, em especial, deveres dos formandos:

- a) Ser assíduo, pontual e realizar as suas tarefas com zelo e diligência;
- b) Observar as instruções das pessoas encarregadas da sua formação;
- c) Tratar com urbanidade os formandos e a entidade formadora, seus representantes, trabalhadores e colaboradores;
- d) Guardar lealdade à entidade formadora, designadamente não transmitindo para o exterior informações de que tome conhecimento por ocasião da formação;
- e) Utilizar cuidadosamente e zelar pela boa conservação dos equipamentos e demais bens que lhe sejam confiados para efeitos de formação;
- f) Participar nas actividades pedagógicas, paralelas à actividade desportiva, que a entidade formadora eventualmente desenvolver;
- g) Cumprir os demais deveres contratuais.

Artigo 9.º

Direitos das entidades formadoras

São direitos das entidades formadoras:

- a) A colaboração e lealdade do formando no cumprimento do contrato de formação;
- b) O tratamento com urbanidade dos seus representantes, trabalhadores e colaboradores;
- c) O cumprimento pelo formando de todos os seus deveres contratuais.

Artigo 10.º

Deveres das entidades formadoras

Constituem, em especial, deveres das entidades formadoras:

- a) Cumprir o contrato de formação;
- b) Proporcionar ao formando os conhecimentos necessários à prática de futebol;
- c) Não exigir do formando tarefas não compreendidas no objecto do contrato;
- d) Respeitar e fazer respeitar as condições de higiene, segurança e de ambiente necessárias ao desenvolvimento harmonioso da saúde física e psíquica e personalidade moral do formando;
- e) Informar regularmente o representante legal do formando sobre o desenvolvimento do processo de formação e, bem assim, prestar os esclarecimentos que lhes forem por aquele solicitados;
- f) Permitir ao formando a frequência e prossecução dos seus estudos;
- g) Realizar, pelo menos, um exame médico anual, por forma a assegurar que das actividades desenvolvidas no âmbito da formação não resulte perigo para a saúde física do formando.

Artigo 11.º

Tempo de trabalho

No que respeita ao tempo de trabalho, feriados e descanso semanal do formando, é aplicável o regime estabelecido no presente CCT.

Artigo 12.º

Férias

O período de férias terá uma duração de 22 dias úteis em cada época de formação, sem perda da retribuição, subsídios ou apoios a que o formador tiver direito nos termos contratuais.

Artigo 13.º

Garantias do formando

É proibido ao clube formador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o formando exerça os seus direitos, bem como rescindir o contrato ou aplicar sanções por causa desse exercício;
- b) Impor ao formando a prestação de actividades não compreendidas no objecto do contrato;
- c) Exercer pressão sobre o formando para negligenciar ou abandonar as suas actividades escolares;
- d) Impedir a participação do formando nos trabalhos das selecções nacionais.

Artigo 14.º

Garantias do clube formador

Ao formando é vedado o desempenho de qualquer outra actividade desportiva, salvo as de mera recreação que não ofereçam especiais riscos.

Artigo 15.º

Poder disciplinar

1 — Sem prejuízo da competência disciplinar própria da FPF, da LPFP e das associações distritais ou regionais, restrita ao plano desportivo, conforme previsto nos respectivos regulamentos, compete ao clube formador exercer o poder disciplinar.

2 — Os clubes formadores poderão elaborar regulamentos internos sobre as condições do exercício da actividade dos formandos, devendo, no entanto, respeitar as condições do presente CCT e restante regulamentação aplicável.

3 — O clube formador poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão;
- d) Rescisão com causa justificativa.

Artigo 16.º

Exercício do poder disciplinar

1 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 3 do artigo 17.º só podem ser aplicadas em resultado de processo disciplinar, organizado nos termos previstos no artigo 24.º deste regulamento, sob pena de nulidade.

2 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas a) e b) do artigo 17.º poderão ser aplicadas com dispensa do processo disciplinar, sem prejuízo da prévia audiência do formando.

3 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o clube formador teve conhecimento da infracção e a execução da eventual sanção disciplinar só poderá ter lugar nos dois meses seguintes à decisão.

4 — A instauração do processo de inquérito suspende o prazo de promoção da acção disciplinar referido no anterior n.º 3.

5 — Com a notificação da nota da culpa, pode o clube formador suspender preventivamente o formando, sem perda da retribuição, subsídios ou apoios que sejam contratualmente devidos.

Artigo 17.º

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o formando:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições e ambiente da formação;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Cumprir as suas obrigações escolares;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — A entidade formadora que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o formando nos termos gerais de direito.

SECÇÃO III

Cessação do contrato de formação

Artigo 18.º

Causas de cessação

O contrato de formação cessa por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão.

Artigo 19.º

Cessação por mútuo acordo

1 — A entidade formadora e o formador podem a todo o tempo fazer cessar o contrato de formação por mútuo acordo.

2 — O acordo de revogação deve constar de documento assinado pela entidade formadora e pelo formando ou pelo seu representante legal, se aquele for menor, ficando cada uma das partes com um exemplar na sua posse.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data de celebração de acordo de cessação do contrato de formação e a do início de produção dos efeitos probatórios.

4 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o formando, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram incluídos os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Artigo 20.º

Caducidade

1 — O contrato de formação caduca:

- a) Expirando o prazo nele estipulado;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o formando receber a formação ou de a entidade formadora a prestar;
- c) Extinguindo-se a entidade formadora ou no caso de a FPF recusar ou retirar a certificação do centro de formação profissional.

2 — A caducidade do contrato não confere ao formando o direito a qualquer compensação.

Artigo 21.º

Rescisão pela entidade formadora

1 — A entidade formadora pode rescindir o contrato de formação ocorrendo causa justificativa.

2 — Considera-se causa justificativa de rescisão toda a violação grave dos deveres do formando, traduzida num comportamento culposos que comprometa a subsistência do vínculo formativo, nomeadamente os seguintes comportamentos:

- a) Desobediência ilegítima a ordens ou instruções;
- b) Inobservância reiterada das regras de conduta próprias da actividade e das necessárias à disciplina da formação;
- c) Provocação repetida de conflitos com companheiros, formadores, representantes e colaboradores da entidade formadora;
- d) Lesão de interesses patrimoniais sérios da entidade formadora;
- e) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas à honra, bom nome e dignidade da entidade formadora, seus representantes, colaboradores e demais pessoas que, pelas suas funções, estejam relacionadas com a actividade formativa;
- f) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, dos deveres inerentes à actividade do formando;
- g) Faltas injustificadas durante um período de tempo que inviabilize a possibilidade de atingir os objectivos da formação.

Artigo 22.º

Processo

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de causa justificativa, a entidade formadora comunicará, por escrito, ao formando que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder à rescisão, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida cópia daquela comunicação e da nota de culpa ao representante legal do formando se este for menor.

3 — O formando dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para

a sua defesa, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — A entidade formadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

5 — A entidade formadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao formando assegurar a respectiva comparência para o efeito.

6 — Concluídas as diligências probatórias, a entidade formadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

7 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação da rescisão à culpabilidade do formando, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

8 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao formando ou ao seu representante legal, se aquele for menor.

9 — Quando haja lugar a processo prévio de inquérito, por este se tornar necessário para fundamentar a nota de culpa, a decisão da sua instauração tem de ser proferida no prazo de 30 dias a contar da suspeita da existência de comportamento irregular, não podendo decorrer também mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Artigo 23.º

Rescisão do contrato de formação pelo formando

Constituem causa justificativa de rescisão por iniciativa do formando, com direito a indemnização, os seguintes comportamentos imputáveis ao clube formador:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição, subsídios ou apoios quando se prolongue por período superior a 30 dias sobre a data do vencimento da primeira remuneração não paga e o montante em dívida seja equivalente ao valor de uma retribuição mensal ou a mora se prolongue por período superior a 90 dias, qualquer que seja a dívida;
- b) Violação culposa dos direitos e garantias legais ou convencionais do formando;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Ofensa à integridade física, honra ou dignidade do formando, praticada pelo clube formador ou seus representantes legítimos.

Artigo 24.º

Ausência de causa justificativa

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma das situações configuradas nos prece-

dentos artigos a parte interessada não poderá invocá-los como causa justificativa de extinção unilateral do contrato de formação:

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

Artigo 25.º

Comunicação da cessação do contrato de formação

1 — A eficácia do acordo ou declaração unilateral extintiva do contrato de formação depende de comunicação, no prazo de 15 dias, à FPF.

2 — A comunicação deve ser realizada pela parte que promoveu a cessação ou no caso de revogação por mútuo acordo pelo clube formador, com indicação em qualquer das hipóteses dos fundamentos ou da respectiva forma de extinção do contrato.

Artigo 26.º

Responsabilidade do clube formador em caso de rescisão do contrato com causa justificativa pelo formando

A rescisão do contrato de formação com fundamento nos factos previsto no artigo 23.º confere ao formando o direito a uma indemnização correspondente ao valor das retribuições, subsídios ou apoios que lhe seriam devidos se o contrato de formação tivesse cessado no seu termo.

Artigo 27.º

Responsabilidade do clube formador em caso de rescisão sem causa justificativa

O clube formador que haja promovido indevidamente a rescisão do contrato de formação por ausência de processo disciplinar ou falta de causa justificativa, fica obrigado a indemnizar o formando nos termos do artigo 26.º

CAPÍTULO III

Compensação pela formação ou promoção

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 28.º

Compensação pela formação ou promoção

Nos termos previstos neste capítulo, os clubes têm direito a uma indemnização a título de compensação pela formação ou promoção dos jogadores.

Artigo 29.º

Liberdade de trabalho

São nulas as cláusulas inseridas em contrato de formação ou contrato de trabalho desportivo visando condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do jogador após o termo do vínculo contratual.

Artigo 30.º

Resolução por iniciativa do jogador sem justa causa quando contratualmente convencionada

1 — Pode clausular-se no contrato de formação o direito de o jogador fazer cessar unilateralmente e sem

justa causa o contrato em vigor mediante o pagamento ao clube de uma indemnização fixada para o efeito.

2 — Na hipótese prevista no número anterior são aplicáveis as disposições previstas no CCT sobre esta matéria.

Artigo 31.º

Liberdade de contratar

1 — Findo o prazo da relação jurídica contratual, pode o jogador escolher livremente o clube com o qual deseje celebrar contrato de formação, contrato de trabalho ou compromisso desportivo como amador.

2 — A validade e eficácia do novo contrato não estão dependentes do pagamento da compensação quando devida.

3 — O clube contratante deve informar por escrito o clube de procedência no prazo máximo de 15 dias após a celebração do contrato com o jogador, sob pena de o valor da compensação ser agravado em 50%.

Artigo 32.º

Compensação

1 — O montante da compensação deverá, sempre que possível, ser acordado entre os clubes, através de documentos.

2 — O acordo a que se refere o número anterior deverá ser comunicado pelos clubes à LPFP no prazo máximo de 15 dias a contar da sua outorga.

3 — A compensação deverá ser paga nos 30 dias seguintes à data do acordo, se outro prazo não for convencionado.

4 — A compensação pode ser satisfeita pelo jogador.

SECÇÃO II

Compensação no caso de celebração do primeiro contrato de trabalho desportivo

Artigo 33.º

Compensação no caso de celebração do primeiro contrato de trabalho desportivo

1 — A celebração pelo jogador do primeiro contrato de trabalho desportivo com clube distinto do clube formador confere a este o direito de receber, do clube contratante, uma compensação pela formação.

2 — A compensação prevista no número anterior só será exigível se, cumulativamente:

- a) O clube formador tiver comunicado por escrito ao jogador, até ao dia 31 de Maio do ano da cessação do contrato de formação, a vontade de celebrar um contrato de trabalho desportivo, mediante as condições mínimas previstas no n.º 3 deste artigo;
- b) O mesmo clube tiver remetido à LPFP e ao SJPF, até ao dia 11 de Junho seguinte, inclusive, fotocópia do documento referido no número anterior.

3 — Nas condições do contrato de trabalho desportivo proposto devem constar, além das demais legalmente previstas, a remuneração salarial cujo montante nunca poderá ser inferior ao mínimo fixado para a competição em que o clube se integra.

4 — A compensação pela formação que o clube formador terá direito a receber será em montante não inferior a 20 vezes a remuneração salarial anual do contrato de trabalho desportivo proposto.

5 — Se a formação tiver sido prestada por mais de um clube, a compensação será rateada pelos clubes formadores na proporção do tempo de formação.

6 — O clube ou sociedade desportiva que rescindir o contrato de formação com um jogador sem causa justificativa, ou no caso de o formando o rescindir com justa causa, não tem direito a quinhão na compensação emergente da celebração de um contrato de trabalho desportivo.

Artigo 34.º

Direito à compensação em caso de rescisão

1 — O direito à compensação previsto nesta secção mantém-se na titularidade do clube formador se o contrato de formação for rescindido sem causa justificativa ou feito cessar pelo clube com justa causa, apurada em processo disciplinar.

2 — A compensação prevista no número anterior só será exigível se o clube formador comunicar à LPFP, no prazo máximo de 30 dias a contar da data da rescisão, o montante base para cálculo da compensação.

3 — Sem prejuízo das indemnizações previstas nos artigos 26.º e 27.º do presente regulamento, a indemnização devida pela parte a quem for imputada a ilicitude na rescisão contratual será calculada com base no valor indicado no número anterior.

4 — No caso de o jogador impugnar, no prazo máximo de 60 dias, a rescisão do contrato promovida pelo seu antigo formador, a compensação só será exigível após a confirmação da justa causa por decisão do tribunal judicial ou da Comissão Arbitral Paritária prevista neste CCT.

5 — No caso de o jogador rescindir o contrato de formação, invocando justa causa, o direito à compensação caduca se o clube formador não recorrer ao tribunal judicial ou à Comissão Arbitral Paritária no prazo máximo de 60 dias seguintes à data da recepção da comunicação da rescisão, a fim de ser declarada inexistente a justa causa invocada.

SECÇÃO III

Compensação nos demais casos

Artigo 35.º

Compensação nos demais casos

1 — A celebração pelo jogador de um contrato de trabalho desportivo com outra entidade empregadora após a cessação do anterior, confere ao clube de pro-

cedência o direito de receber do clube contratante a compensação pelo montante que aquela tenha estabelecido nas listas organizadas, para o efeito, pela LPFP.

2 — A compensação prevista no número anterior só será exigível se, cumulativamente:

- a) O clube de procedência tiver comunicado por escrito ao jogador, até ao dia 31 de Maio do ano da cessação do contrato, a vontade de o renovar, mediante as condições mínimas previstas no n.º 3 deste artigo, a sua inclusão nas listas de compensação e o valor estabelecido;
- b) O mesmo clube tiver remetido à LPFP e ao SJPF, até ao dia 11 de Junho seguinte, inclusive, fotocópia do documento referido no número anterior;
- c) O jogador não tenha, em 31 de Dezembro do ano de cessação do contrato, completado ainda 24 anos de idade.

3 — As condições mínimas do novo contrato proposto deverão corresponder ao valor remuneratório global do ano da cessação acrescido de 10% do montante estabelecido na lista de compensação e de uma actualização decorrente da aplicação da taxa de inflação correspondente ao índice médio de aumento dos preços ao consumidor do ano anterior fixada pelo Instituto Nacional de Estatística.

Artigo 36.º

Listas de compensação

1 — Anualmente, a LPFP elaborará uma lista dos jogadores a quem os clubes ou sociedades desportivas tenham enviado a carta a que se refere a alínea a) do n.º 2 do precedente artigo 35.º

2 — Dessas listas constarão, além dos nomes dos jogadores, o respectivo número de licença desportiva, o clube ou sociedade desportiva de origem e o valor da compensação pretendida pelo clube ou sociedade desportiva pelo mesmo jogador.

3 — A LPFP deverá enviar, até 15 de Junho de cada ano, ao SJPF e à FPF as listas definitivas.

Artigo 37.º

Obrigações do clube contratante

O clube que, nos termos dos anteriores artigos 34.º e 35.º, esteja constituído na obrigação de pagamento da compensação deve:

- a) Comunicar por escrito ao clube de procedência a celebração do contrato de trabalho desportivo com o jogador incluído na lista de compensação, no prazo máximo de oito dias após a respectiva outorga;
- b) Fazer prova documental junto da LPFP, nos 30 dias seguintes à celebração do contrato, de ter pago ao clube de procedência a compensação estabelecida.

Artigo 38.º

Direitos do jogador incluído na lista de compensação

O jogador incluído na lista de compensação tem o direito de celebrar novo contrato de trabalho desportivo,

nas condições remuneratórias previstas no n.º 3 do artigo 35.º, com o antigo clube ou sociedade desportiva se, cumulativamente:

- a) Não celebrar com outro clube um novo contrato de trabalho desportivo até ao dia 15 de Julho do ano a que respeitar;
- b) Manifestar por escrito ao antigo clube, até ao dia 25 de Julho, a vontade de aceitar a proposta de celebração de novo contrato de trabalho desportivo;
- c) Remeter à LPFP, até ao dia 30 de Julho seguinte, fotocópia da comunicação referida na alínea anterior.

Artigo 39.º

Participação do jogador na compensação

O jogador terá direito a receber 7% da compensação devida ao clube de procedência.

Artigo 40.º

Extinção do direito à compensação

O direito à compensação previsto nesta secção extingue-se no caso de o clube ser devedor ao jogador de qualquer retribuição até à cessação do contrato.

Artigo 41.º

Celebração de compromisso desportivo como amador ou contrato com clube estrangeiro

1 — O direito à compensação do clube de procedência mantém-se se o jogador incluído na lista de compensação celebrar compromisso desportivo como amador ou contrato de trabalho desportivo com clube estrangeiro com o propósito de iludir esse direito.

2 — Presume-se a intenção fraudulenta referida no número anterior:

- a) Se o jogador se mantiver vinculado ao abrigo de compromisso desportivo como amador por período inferior a duas épocas;
- b) Se o contrato de trabalho desportivo celebrado com clube estrangeiro, cessar antes que haja decorrido uma época sobre a sua celebração, salvo no caso de rescisão com justa causa pelo jogador.

Artigo 42.º

Direito à compensação em caso de rescisão

Em caso de rescisão com justa causa pelo clube ou pelo jogador sem justa causa, são aplicáveis, com as devidas adaptações, as regras previstas no n.º 5 do artigo 33.º e no artigo 34.º

Porto, 15 de Julho de 1999.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 11 de Agosto de 1999.

Depositado em 25 de Agosto de 1999, a fl. 18 do livro n.º 9, com o n.º 323/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIT — Assoc. dos Industriais de Tomate e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do CCT para a indústria de tomate publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981, e a última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1998, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 28.ª

Retribuição

4 — Os trabalhadores que exercem, e enquanto exercam, funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 4750\$.

Cláusula 28.ª-A

Diuturnidades

6 — Os valores das 1.ª e 2.ª diuturnidades são, respectivamente, de 4650\$ e de 4150\$.

Cláusula 70.ª

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

2 — As empresas participarão com uma importância de 530\$ por cada refeição servida no refeitório, que será gerido pelos trabalhadores. Este subsídio não integra gastos com pessoal, equipamento e seu funcionamento.

3 — As empresas que não possuam refeitório atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio diário de 850\$.

Cláusula 90.ª

Produção de efeitos

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Remunerações mínimas mensais
0:	
A	246 200\$00
B	204 100\$00
C	178 100\$00
D	154 900\$00