REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL

Segunda-feira, 6 de março de 2017

III

Série

Número 5

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

…

Portarias de Extensão:

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração e Texto Consolidado. ……..... 2

Convenções Coletivas de Trabalho:

Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração e Texto Consolidado. 3

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

…

Portarias de Condições de Trabalho:

…

Portarias de Extensão:

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração e Texto Consolidado.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 99.º a 101.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração e Texto Consolidado, publicado no BTE, n.º 8 de 28 de fevereiro de 2017, e transcito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 8 de 28 de fevereiro de 2017, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

AVISO DE PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A LIGA PORTUGUESA DE FUTEBOL PROFISSIONAL E O SINDICATO DOS JOGADORES PROFISSIONAIS DE FUTEBOL - ALTERAÇÃO E TEXTO CONSOLIDADO.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração e Texto Consolidado, publicado no BTE, n.º 8 de 28 de fevereiro de 2017, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.

b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 6 de março de 2017. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Rubina Maria Branco Leal Vargas.

Convenções Coletivas de Trabalho:

Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração e Texto Consolidado.

Acordo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, entre:

Primeira: Liga Portuguesa de Futebol Profissional, pessoa coletiva número 502 136 219, com sede na rua da Constituição, n.º 2555, na cidade do Porto, neste ato representada pelo seu presidente, Pedro Proença de Oliveira Alves Garcia e pela sua diretora da comissão executiva Sónia Magalhães Carneiro, com poderes para a obrigar, adiante designada, abreviadamente, por LPFP;

E segundo: Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, pessoa coletiva número 500 965 706, com sede na Rua do Almada, n.º 11, 3.º d.to, 1200-288, em Lisboa, neste ato representado pelo seu presidente, Joaquim Manuel Evangelista da Silva e pelo seu vice-presidente José Carlos Martins Ferreira, com poderes para o obrigar, adiante designado, abreviadamente, por SJPF;

Considerando que as partes celebraram entre si um contrato coletivo de trabalho ultimamente publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 2, de 15 de janeiro de 2016 (ao diante, CCT);

Considerando que se prevê que esse contrato coletivo de trabalho abranja as 35 sociedades desportivas participantes nas competições profissionais, aqui representadas pela Liga Portugal e o universo dos jogadores profissionais ao seu serviço, em número aproximado de 1200, sem prejuízo das entidades empregadoras e dos trabalhadores abrangidos por portaria de extensão;

Considerando que, nos termos do disposto no artigo 3.º, número 3, da Lei n.º 74/2013, de 6 de setembro, alterado pela Lei n.º 33/2004, de 16 de junho: - «3 - As comissões arbitrais às quais tenha sido atribuída competência exclusiva ou prévia, nos termos e para os efeitos do artigo 30.º da Lei n.º 28/98, de 26 de junho, alterada pela Lei n.º 114/99, de 3 de agosto, mantêm-se em vigor até 31 de julho de 2016, data a partir da qual a respetiva competência arbitral é atribuída ao TAD»;

Considerando que a CAP foi criada e constituída para outras finalidades que não contendem com a opção do legislador de cometer a competência arbitral para a solução de quaisquer conflitos de natureza laboral emergentes da celebração de contrato de trabalho desportivo ao TAD;

Considerando que, os signatários, tendo em conta, também, os regulamentos federativos, convencionaram que um jogador só pode inscrever-se por um clube, ou seja, só pode participar ao serviço de um clube em competições organizadas pela FPF e pela LPFP se se encontrar validamente desvinculado de qualquer clube, ou seja, se, independentemente da sua desvinculação contratual laboral, para efeitos desportivos lhe assistiu justa causa (ou se ao clube não lhe assistiu) ou se a rescisão foi obtida por acordo;

É celebrado o presente acordo, o qual se regerá pelas cláusulas seguintes:

Cláusula primeira

É alterado o artigo 43.º do CCT, que passará a ter a seguinte redação:

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 de pagamento da retribuição que se prolongue por mais de 30 dias, desde que o jogador realize o pré-aviso ao clube ou sociedade desportiva conferindo-lhe o prazo de três dias úteis para proceder ao pagamento das retribuições cuja falta lhe é imputada;
b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida, nos termos previstos no número 5 artigo 394.º do Código de Trabalho;
c) Violação das garantias do jogador nos casos e termos previstos no artigo 12.º;
d) Aplicação de sanções abusivas;
e) Ofensa à integridade física, honra ou dignidade do jogador praticada pela entidade patronal ou seus representantes legítimos;
f) 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 na alínea a) do número anterior, desde que o jogador comunique a sua intenção de rescindir o contrato, com conhecimento à LPFP, por carta registada com aviso de receção e o clube ou sociedade desportiva não proceda, dentro do prazo três dias úteis, ao respetivo pagamento.

Cláusula segunda

É alterado o artigo 52.º do CCT, que passará a ter a seguinte redação:

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 da sua desvinculação desportiva nos termos deste CCT ou do acordo do clube.

2 - O jogador que opere a rescisão do contrato de trabalho desportivo, com a invocação de justa causa, deverá fazê-lo por carta registada com aviso de receção dirigida ao empregador, na 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 número 1 do artigo 43.º, o jogador deverá também notificar a LPFP, por carta registada com aviso de receção, da sua declaração rescisória.

4 - Para efeitos de reconhecimento da desvinculação desportiva, a LPFP, recebida a comunicação referida no número anterior, procederá, em quarenta e oito horas, à notificação do clube ou sociedade desportiva para, no prazo de cinco dias úteis, fazer prova de que pagou ao jogador as retribui- ções cuja falta lhe é imputada, no prazo do pré-aviso descrito na alínea a) do número 1 do artigo 43.º

5 - Para efeitos da prova de pagamento mencionada no número anterior, consideram-se documentos comprovativos de pagamento os recibos das retribuições dos jogadores acompanhados dos documentos que titulem a realização dos depósitos ou transferências bancárias respetivas.

6 - A falta de resposta à notificação da LPFP equivalerá à confissão tácita do fundamento rescisório invocado pelo jogador, valendo como reconhecimento da desvinculação desportiva que será declarada pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

7 - Em caso de resposta do clube ou sociedade desportiva, o processo será remetido à comissão arbitral do CCT prevista no artigo 55.º para reconhecimento da desvinculação desportiva.

8 - Nos casos em que o fundamento alegado seja o constante das alíneas b), c), d), e) e f) do número 1 do artigo 43.º, o clube ou sociedade desportiva pode opor-se ao reconhecimento da desvinculação desportiva, mediante petição escrita dirigida à comissão arbitral, a apresentar no prazo de sete dias úteis, contados desde a data da receção da respetiva comunicação de rescisão.

9 - 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.

10 - A falta de oposição no prazo referido no número 8 equivale à aceitação tácita da desvinculação desportiva que deve ser reconhecida pela comissão arbitral do presente CCT.

11 - 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.

Cláusula terceira

É alterado o artigo 54.º do CCT, que passará a ter a seguinte redação:

Artigo 54.º

Reconhecimento da desvinculação desportiva

1 - Quando para a desvinculação desportiva tenha sido invocada a rescisão por falta de pagamento da retribuição nos termos e com os fundamentos previstos na alínea a) do número 1 do artigo 43.º, o respetivo reconhecimento é declarado pela LPFP, mediante o procedimento sumário previsto nos números 3 a 6 do artigo 52.º

2 - Quando para a desvinculação desportiva tenha sido invocado o fundamento de rescisão constante nas alíneas b) a f) do número 1 do artigo 43.º e verificando-se o estabelecido no número 7 do artigo 52.º, o respetivo reconhecimento é declarado pela comissão arbitral prevista no artigo 55.º, nos termos do procedimento sumário previsto no aludido artigo 52.º

3 - Está excluída da competência quer da LPFP, quer da comissão arbitral, a apreciação de qualquer responsabilidade indemnizatória.

4 - Os efeitos das decisões da LPFP e da comissão arbitral circunscrevem-se à inscrição dos jogadores.

Cláusula quarta

É alterado o artigo 55.º do CCT, que passará a ter a seguinte redação:

Artigo 55.º

Comissão arbitral

1 - No âmbito do presente CCT é constituída uma comissão arbitral tendo como atribuições:

a) reconhecer a desvinculação desportiva do jogador em caso de rescisão unilateral por sua iniciativa nos termos estabelecidos no número 2 do artigo 54.º;
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 atividades tendentes à maior eficácia prática deste CCT.

2 - A comissão arbitral é composta por três membros:

a) um designado pela LPFP;
b) um designado pelo SJPF;
c) um, que exercerá a presidência, proposto, por consenso entre os dois membros designados nos termos das alíneas anteriores, à aprovação de ambas as partes outorgantes do CCT.

3 - Para efeitos de interpretação e integração dos artigos do presente CCT apenas podem intervir nas deliberações os

membros designados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e pelo Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, sendo que, nesta matéria, as deliberações tomadas por unanimidade passarão a fazer parte integrante do presente CCT, logo que publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, nos termos do artigo 493.º do Código de Trabalho.

4 - O mandato dos membros da comissão arbitral vigorará pelo período de três anos, podendo o referido mandato ser prorrogado por duas vezes.

5 - Os membros cessantes devem assegurar o exercício das funções correspondentes ao mandato até a efetiva nomeação dos novos vogais pela entidade que havia designado o membro cessante.

6 - O funcionamento da comissão arbitral está previsto no anexo II do presente CCT, bem como em regimento próprio.

Cláusula quinta

É alterado o anexo II do CCT, que passará a ter a seguinte redação:

Anexo II

Comissão arbitral

Secção I

Constituição e competência

Artigo 1.º

1 - O primeiro mandato da comissão arbitral constituída nos termos do artigo 55.º do CCT entrará em exercício de funções no prazo de 30 dias contados da publicação das alterações ao CCT.

2 - Incumbe a cada uma das partes contratantes, no início de cada mandato, dar comunicação à outra, com conhecimento do Ministério do Emprego e da Segurança Social, da designação dos seus representantes na comissão.

3 - Por cada vogal efetivo poderá ser sempre designado um substituto.

Artigo 2.º

(Revogado.)

Artigo 3.º

(Revogado.)

Secção II

Funcionamento

Artigo 4.º

1 - A comissão funcionará a pedido de qualquer das partes, nos termos do presente CCT e do regimento a aprovar.

2 - A comissão arbitral deve, no procedimento de reconhecimento da desvinculação desportiva, respeitar os seguintes princípios fundamentais:

a) As partes são tratadas com igualdade e deve ser-lhes dada uma oportunidade razoável de fazerem valer os seus direitos, por escrito ou oralmente, antes de ser proferida a sentença final;
b) Em todas as fases do procedimento é garantida a observância do princípio do contraditório.

3 - Nas suas decisões a comissão arbitral observará o princípio do respeito pela verdade material, devendo participar ao conselho de disciplina da FPF as infrações disciplinares de que tenha conhecimento, por efeito do exercício das suas funções.

Artigo 5.º

(Revogado.)

Artigo 6.º

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

Artigo 7.º

As deliberações sobre o reconhecimento da desvinculação desportiva são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, cabendo o voto de desempate ao presidente.

Artigo 8.º

(Revogado.)

Secção III

Do processo de resolução de conflitos

Artigo 9.º

(Revogado.)

Artigo 10.º

(Revogado.)

Artigo 11.º

(Revogado.)

Artigo 12.º

(Revogado.)

Artigo 13.º

As partes devem estar representadas por advogado no procedimento.

Artigo 14.º

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

Artigo 15.º

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

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

Artigo 16.º

(Revogado.)

Artigo 17.º

A comissão arbitral 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, sob pena de nulidade, os seguintes elementos:

a) A identificação das partes;
b) O objeto 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 do voto de vencido, se o houver, devidamente identificado;
f) A fundamentação da decisão;
g) A decisão quanto a custas.

2 - Das decisões da CAP cabem os recursos legais.

Artigo 19.º

1 - As partes envolvidas no procedimento de reconhecimento da desvinculação desportiva devem remeter à comissão arbitral os endereços de correio eletrónico para efeitos de realização das notificações que lhes sejam dirigidas.

2 - As decisões da comissão arbitral serão notificadas às partes, à FPF, LPFP e SJPF, mediante comunicação dirigida para o endereço de correio eletrónico indicado e consideram-se realizadas no dia útil seguinte ao seu envio.

Artigo 20.º

Os poderes da comissão arbitral no procedimento de reconhecimento de desvinculação desportiva findam com a notificação às partes das respetivas decisões.

Secção IV

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

Artigo 21.º

(Revogado.)

Artigo 22.º

A decisão deverá ser proferida no prazo máximo de 40 dias a contar da receção do processo pela comissão arbitral.

Artigo 23.º

Se, durante a pendência do procedimento de reconhecimento de desvinculação desportiva, 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.

Lisboa, 18 de outubro de 2016.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

Pedro Proença, o presidente.
Sónia Carneiro, a diretora executiva.

Pelo Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol:

Joaquim Evangelista, o presidente.
José Carlos Ferreira, o vice-presidente.

Texto consolidado

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 respetiva 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 direção de um clube ou sociedade desportiva.

2 - A formação técnico-profissional dos jogadores profissionais de futebol bem como a respetiva 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 exceção 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, respetiva 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 número 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 número 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 objeto 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 efetivada 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 rela- ção 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, número 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 convencionada;
c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, assegurando os meios técnicos e humanos necessários ao bom desempenho das suas funções;
d) Facilitar-lhe o exercício dos seus direitos sindicais;
e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de n.º 8, 28/2/2017 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 respetivas funções, estejam relacionadas com a sua atividade;
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 atividade 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 atue 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, exceto em situações especiais por razões de natureza médica ou técnica;
e) Impor ao jogador a prestação de serviços não compreendidos no objeto 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 seleções 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 respetivos 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 atividade 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 infração 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 infração, 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 número 3 do artigo 15.º só podem ser aplicadas em resultado de processo disciplinar organizado nos termos legais, sob pena de nulida

2 - As sanções previstas nas alíneas a) e b) do número 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 atividades na vigência do contrato

1 - Ao futebolista profissional é vedado o desempenho de qualquer outra atividade 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 atividade laboral ou empresarial incompatível com a prática da atividade a que está vinculado pelo contrato de trabalho desportivo, exceto 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 justifiquem.

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 atividades 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 exceção 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 de 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, exceto 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 respetivo 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 resultar 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 efetivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

Artigo 27.º

Exercício da atividade futebolística durante as férias

No caso de um jogador, durante as férias, violando o disposto do artigo 19.º, número 1, praticar futebol em competição ou em representação de qualquer entidade, daí auferindo, direta ou indiretamente, 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 número 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 atos 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 reta, ou até dois dias consecutivos, por falecimento dos restantes parentes ou afins na linha reta 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 respetivas 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 efetiva prestação de trabalho.

2 - Se o impedimento do jogador resultar de doença ou lesão contraídos 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 número 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 atividade, salvo as exceções 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 - Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4, os jogadores profissionais têm direito às remunerações base mínimas correspondentes a:

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 - Os jogadores profissionais com idades compreendidas entre os 18 e os 21 anos têm direito às remunerações base mínimas correspondentes a:

a) 1.ª Divisão Nacional - uma vez e meia o salário mínimo nacional;
b) Restantes Divisões - salário mínimo nacional.

3 - As remunerações previstas no número anterior só poderão ser praticadas por clubes que tenham inscritos no respetivo plantel, nos termos do Regulamento de Competições da Liga PFP, pelo menos, dois jogadores da sua formação ou provenientes das competições não profissionais, com idades compreendidas entre os 18 e os 21 anos.

4 - Nos contratos de trabalho desportivo dos dois jogadores da formação ou provenientes das competições não profissionais mencionados no número anterior podem ser estabelecidas as remunerações fixadas no número 2.

5 - Os jogadores profissionais com idades compreendidas entre os 18 e 23 anos, cujos clubes tenham equipas «B», terão direito à remuneração mínima correspondente a duas vezes o salário mínimo nacional.

6 - A remuneração mínima dos jogadores profissionais com idade inferior a 18 anos será a correspondente ao salário mínimo nacional.

Artigo 32.º- A

Disposição transitória

1 - Os jogadores profissionais que celebrem contrato de trabalho desportivo para as épocas desportivas de 2015/2016 e 2016/2017 - com exceção dos celebrados com clubes da 1.ª Divisão Nacional (Liga NOS), aos quais se aplica o disposto na alínea a) do número 1 do artigo 32.º - têm direito, nas épocas desportivas 2015/2016 e 2016/2017, às seguintes remunerações base mínimas:

a) II Liga, na época desportiva 2015/2016: 1,65 vezes a retribuição mínima mensal garantida estabelecida pelo Governo para a generalidade dos trabalhadores (RMMG);
b) II Liga, na época desportiva 2016/2017: RMMG multiplicada pelo coeficiente que vier a ser estabelecido pela Liga e o SJPF;
c) Campeonato Nacional de Seniores, nas épocas desportivas 2015/2016 e 2016/2017: 1,5 vezes a RMMG;
d) 3.ª Divisão, nas épocas desportivas 2015/2016 e 2016/2017: 1,25 vezes a RMMG.

2 - Os jogadores profissionais com idade até 23 anos e que sejam considerados «formados localmente» que celebrem o seu primeiro contrato de trabalho desportivo nas épocas desportivas de 2015/2016 e 2016/2017 têm direito, nos dois primeiros anos de contrato, à RMMG.

§ Primeiro - considera-se «formado localmente» o jogador que tenha sido inscrito na Federação Portuguesa de Futebol pelo período correspondente a três épocas desportivas entre os 15 e os 21 anos de idade.

§ Segundo - na época desportiva de 2015/2016, para os efeitos do estatuído nesta disposição será considerada a idade de 24 anos.

3 - O jogador que, enquadrando-se na situação prevista no número anterior, durante uma época desportiva jogue em mais de metade dos jogos oficiais em que o clube/sociedade desportiva participe, terá direito, a partir da época desportiva imediatamente seguinte, a auferir a remuneração mínima prevista para a competição em que participe.

4 - Os jogadores que, enquadrando-se na situação prevista no número 2, sejam transferidos nas épocas desportivas de 2015/2016 terão direito a 12 % do montante líquido pelo qual se efetue a transferência.

5 - O jogador que se encontre a auferir a remuneração estabelecida no número 1 terá direito a um bónus extraordinário quando o clube/sociedade desportiva apresente lucro no exercício correspondente à época desportiva em que vigorou o contrato de trabalho desportivo.

6 - O bónus previsto no número anterior não poderá ser inferior a cinco vezes a retribuição mínima, salvo se o lucro apurado não o permitir, caso em que o lucro será rateado entre os jogadores que tenham direito ao bónus.

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 efetivamente 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, respetivamente, desde que tais valores sejam definidos previamente.

Artigo 36.º

Forma, tempo e lugar de cumprimento

1 - A remuneração mensal deverá ser satisfeita em numerá- rio 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 efetivo 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 número 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 respetivo contrato.

3 - Fica ressalvado o direito de uso da imagem do coletivo dos jogadores de uma mesma equipa por parte do respetivo clube ou sociedade desportiva.

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

5 - A exploração do direito de imagem dos jogadores profissionais integrado nas transmissões televisivas em canal aberto, ou codificado (excluindo, nomeadamente, transmissão na internet), dos jogos dos campeonatos nacionais confere ao SJPF o direito a receber uma parcela da taxa a pagar pelo clube visitado à Liga, a pagar pela Liga ao SJPF, no prazo de 30 dias após efetivo recebimento do clube, no valor de:

a) 1000,00 € por jogo transmitido em canal aberto da I Liga;
b) 600,00 € por jogo transmitido em canal codificado da I Liga; e
c) 187,50 € por jogo transmitido em canal codificado da II Liga.

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 coletivo;
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 celebra- ção 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 atividade ou de a entidade empregadora a receber;
c) Extinguindo-se a entidade empregadora;
d) Verificando-se a condição resolutiva 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 número 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 culposo 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 atividade 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 atividade exercida;
f) Repetida inobservância das regras da disciplina e da ética desportivas, contra os interesses do clube;
g) Faltas não justificadas que sejam causa direta 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 atividade
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 de pagamento da retribuição que se prolongue por mais de 30 dias, desde que o jogador realize o pré-aviso ao clube ou sociedade desportiva conferindo-lhe o prazo de três dias úteis para proceder ao pagamento das retribuições cuja falta lhe é imputada;
b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida, nos termos previstos no número 5 do artigo 394.º do Código do Trabalho;
c) Violação das garantias do jogador nos casos e termos previstos no artigo 12.º;
d) Aplicação de sanções abusivas;
e) Ofensa à integridade física, honra ou dignidade do jogador praticada pela entidade patronal ou seus representantes legítimos;
f) 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 na alínea a) do número anterior, desde que o jogador comunique a sua intenção de rescindir o contrato, com conhecimento à LPFP, por carta registada com aviso de receção e o clube ou sociedade desportiva não proceda, dentro do prazo três dias úteis, ao respetivo pagamento.

Artigo 44.º

Comunicação da cessação do contrato

1 - A eficácia da cessação do contrato de trabalho depende da sua comunicação à LPFP, ao SJPF e à FPF. 483 Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 8, 28/2/2017

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

Artigo 45.º

Ausência de justa causa

Embora os factos alegados correspondam objetivamente 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 efetivo 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 atividade 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 da remuneração base, apenas os pré- mios 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 número 1, poderá aquele intentar a competente ação 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 ação 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 efetivamente a colher da rutura 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 da sua desvinculação desportiva nos termos deste CTT ou do acordo do clube.

2 - O jogador que opere a rescisão do contrato de trabalho desportivo, com a invocação de justa causa, deverá fazê-lo por carta registada com aviso de receção dirigida ao empregador, na 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 número 1 do artigo 43.º, o jogador deverá também notificar a LPFP, por carta registada com aviso de receção, da sua declaração rescisória.

4 - Para efeitos de reconhecimento da desvinculação desportiva, a LPFP, recebida a comunicação referida no número anterior, procederá, em 48 horas, à notificação do clube ou sociedade desportiva para, no prazo de cinco dias úteis, fazer prova de que pagou ao jogador as retribuições cuja falta lhe é imputada, no prazo do pré-aviso descrito na alínea a) do número 1 do artigo 43.º

5 - Para efeitos da prova de pagamento mencionada no número anterior, consideram-se documentos comprovativos de pagamento os recibos das retribuições dos jogadores acompanhados dos documentos que titulem a realização dos depó- sitos ou transferências bancárias respetivas.

6 - A falta de resposta à notificação da LPFP equivalerá à confissão tácita do fundamento rescisório invocado pelo jogador, valendo como reconhecimento da desvinculação desportiva que será declarada pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

7 - Em caso de resposta do clube ou sociedade desportiva, o processo será remetido à comissão arbitral do CCT prevista no artigo 55.º para reconhecimento da desvinculação desportiva.

8 - Nos casos em que o fundamento alegado seja o constante das alíneas b), c), d), e) e f) do número 1 do artigo 43.º, o clube ou sociedade desportiva pode opor-se ao reconhecimento da desvinculação desportiva, mediante petição escrita dirigida à comissão arbitral, a apresentar no prazo de sete dias úteis, contados desde a data da receção da respetiva comunicação de rescisão.

9 - 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.

10 - A falta de oposição no prazo referido no número 8 equivale à aceitação tácita da desvinculação desportiva que deve ser reconhecida pela comissão arbitral do presente CCT.

11 - 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.

Artigo 53.º

Abandono do trabalho

1 - Considera-se abandono do trabalho a ausência do jogador ao serviço do clube ou sociedade desportiva acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem 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 cessação do contrato de trabalho só é invocável pela entidade patronal após comunicação por carta registada, com aviso de receção, para a última morada conhecida do jogador.

Artigo 54.º

Conflitos entre as partes

1 - Quando para a desvinculação desportiva tenha sido invocada a rescisão por falta de pagamento da retribuição nos termos e com os fundamentos previstos na alínea a) do nú- mero 1 do artigo 43.º, o respetivo reconhecimento é declarado pela LPFP, mediante o procedimento sumário previsto nos números 3 a 6 do artigo 52.º

2 - Quando para a desvinculação desportiva tenha sido invocado o fundamento de rescisão constante nas alíneas b) a f) do número 1 do artigo 43.º e verificando-se o estabelecido no número 7 do artigo 52.º, o respetivo reconhecimento é declarado pela comissão arbitral prevista no artigo 55.º, nos termos do procedimento sumário previsto no aludido artigo 52.º

3 - Está excluída da competência quer da LPFP, quer da comissão arbitral, a apreciação de qualquer responsabilidade indemnizatória.

4 - Os efeitos das decisões da LPFP e da comissão arbitral circunscrevem-se à inscrição dos jogadores.

Artigo 55.º

Comissão arbitral paritária

1 - No âmbito do presente CCT é constituída uma comissão arbitral tendo como atribuições:

a) Reconhecer a desvinculação desportiva do jogador em caso de rescisão unilateral por sua iniciativa nos termos estabelecidos no número 2 do artigo 54.º;
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 atividades tendentes à maior eficácia prática deste CCT.

2 - A comissão arbitral é composta por três membros:

a) Um designado pela LPFP;
b) Um designado pelo SJPF;
c) Um, que exercerá a presidência, proposto, por consenso entre os dois membros designados nos termos das alíneas anteriores, à aprovação de ambas as partes outorgantes do CCT.

3 - Para efeitos de interpretação e integração dos artigos do presente CCT apenas podem intervir nas deliberações os membros designados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e pelo Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, sendo que, nesta matéria, as deliberações tomadas por unanimidade passarão a fazer parte integrante do presente CCT, logo que publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, nos termos do artigo 493.º do Código do Trabalho.

4 - O mandato dos membros da comissão arbitral vigorará pelo período de três anos, podendo o referido mandato ser prorrogado por duas vezes.

5 - Os membros cessantes devem assegurar o exercício das funções correspondentes ao mandato até à efetiva nomeação dos novos vogais pela entidade que havia designado o membro cessante.

6 - O funcionamento da comissão arbitral está previsto no anexo II do presente CCT, bem como em regimento próprio.

Artigo 56.º

Atividade sindical

1 - Os jogadores profissionais terão o direito de desenvolver, no seio dos clubes ou sociedades desportivas a que pertençam, a atividade 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 selecionados.

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 efetivos.

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 Nacionais filiados no SJPF terão livre entrada em qualquer jogo particular ou 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 atividade de futebolista ao clube, em representação e sob a autoridade e direção 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 atividade desportiva não previamente autorizada pelo clube, bem como o exercício de qualquer atividade laboral ou empresarial incompatível com a atividade desportiva a que está vinculado, salvo expressa autoriza- ção 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 atualizada, 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 respetiva solução à comissão arbitral constituída nos termos do artigo 55.º do contrato coletivo de trabalho para os profissionais de futebol.

[…] de […] de 19[…]

Assinaturas dos diretores 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

1 - O primeiro mandato da comissão arbitral constituída nos termos do artigo 55.º do CCT entrará em exercício de funções no prazo de 30 dias contados da publicação das alterações ao CCT.

2 - Incumbe a cada uma das partes contratantes, no início de cada mandato, dar comunicação à outra, com conhecimento do Ministério do Emprego e da Segurança Social, da designação dos seus representantes na comissão.

3 - Por cada vogal efetivo poderá ser sempre designado um substituto.

Artigo 2.º

(Revogado.)

Artigo 3.º

(Revogado.)

Secção II

Funcionamento

Artigo 4.º

1 - A comissão funcionará a pedido de qualquer das partes, nos termos do presente CCT e do regimento a aprovar.

2 - A comissão arbitral deve, no procedimento de reconhecimento da desvinculação desportiva, respeitar os seguintes princípios fundamentais:

a) As partes são tratadas com igualdade e deve ser-lhes dada uma oportunidade razoável de fazerem valer os seus direitos, por escrito ou oralmente, antes de ser proferida a sentença final;
b) Em todas as fases do procedimento é garantida a observância do princípio do contraditório.

3 - Nas suas decisões a comissão arbitral observará o princípio do respeito pela verdade material, devendo participar ao conselho de disciplina da FPF as infrações disciplinares de que tenha conhecimento, por efeito do exercício das suas funções.

Artigo 5.º

(Revogado.)

Artigo 6.º

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

Artigo 7.º

As deliberações sobre o reconhecimento da desvinculação desportiva são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, cabendo o voto de desempate ao presidente.

Artigo 8.º

(Revogado.)

Secção III

Do processo de resolução de conflitos

Artigo 9.º

(Revogado.)

Artigo 10.º

(Revogado.)

Artigo 11.º

(Revogado.)

Artigo 12.º

(Revogado.)

Artigo 13.º

As partes devem estar representadas por advogado no procedimento.

Artigo 14.º

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

Artigo 15.º

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

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

Artigo 16.º

(Revogado.)

Artigo 17.º

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

Artigo 18.º

1 - As decisões finais serão reduzidas a escrito e delas constarão:

a) identificação das partes;
b) O objeto 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.

2 - Das decisões da comissão arbitral cabem os recursos legais.

Artigo 19.º

1 - As partes envolvidas no procedimento de reconhecimento da desvinculação desportiva devem remeter à comissão arbitral os endereços de correio eletrónico para efeitos de realização das notificações que lhes sejam dirigidas.

2 - As decisões da comissão arbitral serão notificadas às partes, à FPF, LPFP e SJPF, mediante comunicação dirigida para o endereço de correio eletrónico indicado e consideram-se realizadas no dia útil seguinte ao seu envio.

Artigo 20.º

Os poderes da comissão arbitral no procedimento de reconhecimento de desvinculação desportiva findam com a notificação às partes das respetivas decisões.

Secção IV

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

Artigo 21.º

(Revogado.)

Artigo 22.º

A decisão deverá ser proferida no prazo máximo de 40 dias a contar da receção do processo pela comissão arbitral.

Artigo 23.º

Se, durante a pendência do processo de reconhecimento de desvinculação desportiva, 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

Objeto

O presente regulamento estabelece o regime de formação dos jogadores profissionais de futebol e da compensação pela atividade 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 sociocultural 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 este 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 respetivo 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 atividades pedagógicas, paralelas à atividade 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 objeto 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 atividades 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 atividades não compreendidas no objeto do contrato;
c) Exercer pressão sobre o formando para negligenciar ou abandonar as suas atividades escolares;
d) Impedir a participação do formando nos trabalhos das seleções nacionais.

Artigo 14.º

Garantias do clube formador

Ao formando é vedado o desempenho de qualquer outra atividade 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 respetivos regulamentos, compete ao clube formador exercer o poder disciplinar.

2 - Os clubes formadores poderão elaborar regulamentos internos sobre as condições do exercício da atividade 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 número 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 infração 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 ação disciplinar referido no anterior número 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 culposo 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 atividade 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 atividade formativa;
f) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, dos deveres inerentes à atividade do formando;
g) Faltas injustificadas durante um período de tempo que inviabilize a possibilidade de atingir os objetivos 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 respetivas infrações 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, diretamente 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 dilatórias 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 respetiva 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 objetivamente a alguma das situações configuradas nos precedentes 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 respetiva 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 número 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 quinhoar 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 receção 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 cessa- ção do anterior, confere ao clube de procedência 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 número 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 atualização 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 número 2 do precedente artigo 35.º Dessas listas constarão, além dos nomes dos jogadores, o respetivo 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.

2 - 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 respetiva 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, 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 número 5 do artigo 33.º e no artigo 34.º

Depositado em 13 de fevereiro de 2017, a fl. 11 do livro n.º 12, com o n.º 18/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE., n.º 8, 28/02/2017).

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração da Justiça.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fração de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€15,91 cada	€15,91;
Duas laudas	€17,34 cada	€34,68;
Três laudas	€28,66 cada	€85,98;
Quatro laudas	€30,56 cada	€122,24;
Cinco laudas	€31,74 cada	€158,70;
Seis ou mais laudas	€38,56 cada	€231,36

EXEMPLAR

A estes valores acresce o imposto devido.

ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

	Anual	Semestral
Uma Série	€27,66	€13,75;
Duas Séries	€52,38	€26,28;
Três Séries	€63,78	€31,95;
Completa	€74,98	€37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2006, de 13 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA
IMPRESSÃO
DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva
Departamento do Jornal Oficial
Número 181952/02

Preço deste número: € 9,14(IVA incluído)