

Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional dos Treinadores de Futebol — Revisão global.

Cláusula de revisão

1 — O presente contrato colectivo de trabalho revê e substitui integralmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1997, e com portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1997.

2 — Mantém-se a extensão determinada pela portaria referida no número anterior.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Âmbito funcional

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

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 treinadores profissionais de futebol e quaisquer clubes ou sociedades desportivas, estejam ou não filiados na LPPF, para o que solicitarão aos ministérios competentes o respectivo regulamento de extensão.

3 — Em face do disposto no número anterior, estima-se que o presente CCT abranja 2154 entidades empregadoras e 14 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

O presente CCT aplicar-se-á aos treinadores profissionais de futebol que, em virtude de uma relação estabelecida com carácter regular, sob a autoridade e direcção de um clube ou sociedade desportiva, mediante remuneração, se dediquem à preparação, orientação técnica e treino das respectivas equipas de futebol.

Cláusula 3.ª

Âmbito territorial

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

Cláusula 4.ª

Âmbito temporal

O presente CCT vigorará pelo período de três anos, renovando-se sucessivamente por período de um ano se, entretanto, não for denunciado por uma das partes.

Cláusula 5.ª

Regime jurídico

1 — Aplicam-se subsidiariamente ao contrato de trabalho celebrado entre os treinadores profissionais e os clubes ou sociedades desportivas as normas previstas no Código do Trabalho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as disposições do presente CCT podem afastar a aplicação e normas previstas no Código do Trabalho, nomeadamente as que se mostrem incompatíveis com a reconhecida natureza específica do contrato de trabalho dos treinadores profissionais de futebol.

Cláusula 6.ª

Forma

1 — O contrato de trabalho é obrigatoriamente reduzido a escrito, assinado pela entidade patronal e pelo treinador, devendo ser lavrado em quintuplicado, destinando-se um exemplar a cada uma das partes e os restantes a serem enviados pelo clube ou sociedade desportiva, à LPPF, à Federação Portuguesa de Futebol e à Associação Nacional de Treinadores de Futebol, adiante designadas FPF e ANTF, sob pena de não produzirem efeitos perante essas mesmas entidades.

2 — Do contrato deverá constar:

- a) A identificação das partes;
- b) O termo da vigência do contrato;
- c) A data de início da produção dos efeitos contratuais;
- d) O montante da retribuição;
- e) A data da celebração.

Junta-se, como anexo 1 do presente contrato, o modelo de contrato.

Cláusula 7.ª

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 a vontade de se obrigarem a celebrar o contrato de trabalho, respectiva retribuição e a indicação do início e do termo do contrato prometido.

2 — O incumprimento culposo da promessa de contrato de trabalho implica o dever de indemnizar o promitente não faltoso pelos prejuízos sofridos, que se fixam em quantia correspondente a 70 % do valor remuneratório global previsto no contrato promessa, deduzido das quantias eventualmente entregues a título de antecipação do contrato prometido, salvo se outra indemnização tiver sido prevista a título de cláusula penal.

Cláusula 8.ª

Prazo

1 — O contrato de trabalho terá sempre uma duração determinada, caducando automaticamente expirado o prazo nele estipulado, sem necessidade de qualquer outra declaração ou formalidade.

2 — O contrato poderá ser prorrogado por mútuo acordo das partes, por período igual ou diverso do anteriormente fixado.

Cláusula 9.^a

Registo

1 — A participação do treinador em competições oficiais depende do registo do seu contrato de trabalho na LPFP, na FPF, na ANTF e subsequente inscrição nos termos da respectiva regulamentação desportiva.

2 — Compete à ANTF a certificação das habilitações exigidas na regulamentação desportiva aplicável, a emitir no prazo máximo de cinco dias a contar da recepção do contrato enviado à ANTF nos termos da cláusula 6.^a

Cláusula 10.^a

Cedência temporária

1 — Durante a vigência de um contrato de trabalho, o clube poderá ceder temporariamente a outro os serviços de um treinador profissional, mediante a aceitação expressa deste, não podendo o período de cedência exceder o termo do prazo em vigor.

2 — Esta cedência só poderá, porém, ser efectivada dentro de cada época desportiva, desde que comunicada à FPF, à LPFP e à ANTF por escrito no prazo de 15 dias a contar da sua celebração.

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

4 — O contrato de cedência pode estabelecer cláusulas remuneratórias diferentes das estipuladas no contrato de trabalho, desde que não envolvam diminuição da retribuição.

5 — Na falta de especificação, presumem-se transmitidos ao cessionário todos os direitos e obrigações do cedente.

6 — A cedência está sujeita a registo nos termos do artigo 9.º do presente contrato colectivo.

Cláusula 11.^a

Período experimental

1 — Apenas poderá estabelecer-se um período experimental no primeiro contrato de trabalho celebrado entre o mesmo treinador e o mesmo clube ou sociedade desportiva, ainda que venha a ser prorrogado ou celebrado outro contrato de trabalho para a época ou épocas seguintes.

2 — O período experimental não poderá ser superior a 15 dias, contudo cessará de imediato logo que o treinador exerça a sua actividade ao serviço do clube ou sociedade desportiva em competição oficial.

3 — O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 12.^a

Deveres do clube

O clube deve:

- a) Tratar e respeitar o treinador 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 trabalho e doenças profissionais em conformidade com a legislação em vigor;

f) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, bem como das regras de disciplina e ética desportiva.

Cláusula 13.^a

Deveres do treinador

O treinador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os jogadores e as demais pessoas que, pelas respectivas funções, estejam relacionadas com a sua actividade;

b) Prestar o seu trabalho com zelo, diligência e assiduidade, designadamente cumprindo e fazendo cumprir os horários previamente fixados para todas as actividades inerentes à preparação, orientação técnica e treino das equipas por ele dirigidas;

c) Cumprir e fazer cumprir ordens e instruções da entidade patronal e seus representantes em tudo o que respeite à execução e disciplina da actividade desportiva específica para que foi contratado, sem prejuízo da sua autonomia reconhecida nos termos da cláusula seguinte e sempre que aquelas não se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como aos dos seus atletas sob a sua orientação;

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, bem como conformar-se com as regras próprias da disciplina e ética desportiva.

Cláusula 14.^a

Direitos do treinador

Ao treinador compete, em exclusivo, a preparação, elaboração e tomada de decisões em toda matéria respeitante a assuntos de natureza técnica, tática e física, directamente relacionados com a actividade para que foi contratado, especialmente:

a) Dar parecer sobre a conveniência ou inoportunidade da realização dos jogos particulares, no decurso de provas oficiais ou os que pela sua proximidade possam afectar a equipa;

b) Proceder à escolha dos jogadores que integram a equipa em cada jogo;

c) Designar os dias e as horas dos treinos, bem como o local dos mesmos, tendo em consideração as especialidades e limitações que hajam sido previamente comunicadas pela entidade patronal;

d) Fixar as horas de comparência das equipas nos balneários, ou em outros locais, antes do início dos jogos, estágios ou deslocações;

e) Propor a realização de estágios, sua marcação, tempo de duração, bem como os meios de os realizar.

Cláusula 15.^a

Garantias do treinador

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o treinador exerça os seus direitos, bem como rescindir o contrato ou aplicar sanções por causa desse exercício;
- b) Prejudicar as condições de trabalho do treinador ou dos atletas por ele orientados;
- c) Diminuir a retribuição, salvo por acordo e nos casos previstos na lei ou nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- d) Impor ao treinador a prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato;
- e) Prejudicar, por qualquer forma, o exercício do direito ao trabalho após a cessação do contrato;
- f) Adoptar conduta intencional de forma a levar o treinador a pôr termo ao contrato.

Cláusula 16.^a

Poder disciplinar

1 — Os clubes têm poder disciplinar, nos termos da lei geral e do presente CCT, sobre os treinadores ao seu serviço, sem prejuízo das sanções que a estes sejam aplicáveis pelos órgãos de disciplina desportiva.

2 — Dentro dos limites fixados nesta cláusula o clube poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa, sem qualquer indemnização ou compensação.

3 — As sanções pecuniárias aplicadas a um treinador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder metade da retribuição diária e, em cada época, a retribuição correspondente a 20 dias.

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

Cláusula 17.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas b) a e) do n.º 2 da cláusula 16.^a só podem ser aplicadas em resultado de processo disciplinar organizado nos termos legais, sob pena de nulidade.

2 — A sanção disciplinar prevista na alínea a) do n.º 2 do cláusula 16.^a poderá ser aplicada sem observância do processo disciplinar, desde que venha a ser respeitado o direito de audiência prévia do treinador.

3 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e a execução da eventual sanção disciplinar só poderia ter lugar nos 30 dias seguintes à decisão.

4 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho com a notificação da nota de culpa, se a presença do treinador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 18.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto do treinador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir e a fazer cumprir ordens e instruções a que não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 19.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que aplicar sanções abusivas em qualquer dos casos previstos na cláusula anterior indemnizará o treinador nos termos gerais de direito, ficando sujeita, nos casos de sanção pecuniária, suspensão e despedimento aos agravamentos previstos na lei.

Cláusula 20.^a

Liberdade de trabalho

1 — 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.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, no acordo de cessação do contrato de trabalho é lícito às partes consagrarem limitações fundadas em critérios meramente desportivos.

Cláusula 21.^a

Outras actividades na vigência do contrato

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

2 — É igualmente vedado, na vigência do contrato, o exercício pelo treinador de actividades de qualquer natureza que sejam incompatíveis com a sua prestação laboral, excepto se o contrário for expressamente autorizado pelo clube.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

Trabalho normal

1 — Considera-se trabalho normal do treinador a prestação da sua actividade em representação do clube a que está vinculado, seja quando intervenha como treinador em jogos oficiais ou particulares seja enquanto dirige treinos de apuramento técnico, tático, ou físico, concentrações e deslocações e outras actividades de formação técnica e informativa.

2 — Ao trabalho prestado pelo treinador não se aplicam os limites do período normal de trabalho previstos na lei geral.

Cláusula 23.^a

Horários

As sessões de treino, bem como quaisquer actividades formativas ou de preparação são decididas pelo treinador e comunicadas à entidade patronal e aos jogadores com a devida antecedência.

Cláusula 24.^a

Descanso semanal e feriados obrigatórios

1 — Os treinadores 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 treinadores direito ao descanso nos dias 1 de Janeiro, 1 de Maio e 24 de Dezembro.

3 — Quando, por exigência da realização de provas desportivas, incluindo as não oficiais, não seja possível desfrutar, no todo ou em parte, do descanso previsto nos números anteriores, transfere-se o mesmo para data a acordar entre as partes ou, não havendo acordo, para o 1.º dia imediato disponível.

4 — Sempre que a entidade regulamentadora da respectiva competição desportiva designe a realização de provas em dia feriado obrigatório, terá o treinador direito a gozar um dia de descanso suplementar, a fixar pela entidade patronal de entre cinco dias imediatos.

Cláusula 25.^a

Férias

1 — O treinador tem direito a gozar um período de 30 dias 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 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora os casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o treinador dê o seu consentimento.

4 — O treinador que tenha celebrado contrato de trabalho por um prazo inferior a uma época (12 meses) tem direito, no mínimo, a 2 dias e meio por cada 30 dias de trabalho efectivamente prestado, salvo se outras condições mais favoráveis resultarem para o treinador do contrato individual de trabalho.

5 — A entidade patronal que, com culpa, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos dos números anteriores, pagará ao treinador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias não gozadas.

Cláusula 26.^a

Escolha de férias e retribuição

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

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

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

Cláusula 27.^a

Faltas — Princípios gerais

1 — As faltas podem ser justificadas e não justificadas.

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

3 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a entidade patronal.

Cláusula 28.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho, por facto não imputável ao treinador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, desde que devidamente comprovadas.

2 — Nas hipóteses abrangidas no número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês aplica-se o regime da cláusula 29.^a

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

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

5 — O treinador 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 treinador pode faltar até cinco dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou até 2.º grau colateral. A entidade patronal pagará a retribuição correspondente aos períodos previstos.

Cláusula 29.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento do treinador

1 — Quando o treinador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongue por mais um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

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

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

5 — Terminado o impedimento, o treinador deve retomar o posto de trabalho no período máximo de 48 horas.

6 — A entidade patronal que se oponha a que o treinador retome o serviço após a sua apresentação deve indemnizar o treinador nos termos estabelecidos na cláusula 41.^a

d) Despedimento, com ou sem justa causa, promovido pela entidade patronal;

e) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 38.^a

Revogação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes revogar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho.

2 — A revogação deverá sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar, do qual deverá constar a data da celebração do acordo bem como o início da produção dos respectivos efeitos devendo a mesma ser comunicada às entidades referidas no n.º 1 da cláusula 6.^a no prazo de 15 dias.

Cláusula 39.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e, designadamente,

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o treinador prestar trabalho ou do clube o receber.

Cláusula 40.^a

Resolução por iniciativa do treinador

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do treinador, com direito a indemnização, os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa dos direitos e garantias do treinador nos casos e termos previstos nas cláusulas 14.^a e 15.^a;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Ofensa à integridade física, honra ou dignidade do treinador, punível por lei, praticada pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 — Constituem ainda justa causa de rescisão do contrato pelo treinador, mas sem direito a indemnização:

- a) A necessidade de o treinador cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação da sua actividade;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição ao treinador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o treinador deve notificar a entidade empregadora com máxima antecedência possível.

Cláusula 41.^a

Responsabilidade da entidade empregadora pela resolução do contrato do treinador

1 — A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao treinador o direito a uma indemnização correspondente ao valor

das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo, deduzidas das que eventualmente venha a auferir pela mesma actividade durante o período em causa.

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

3 — Se pela cessação do contrato resultarem para o treinador prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado nos n.ºs 1 e 2, poderá aquele reclamar a respectiva indemnização para ressarcimento desses danos.

Cláusula 42.^a

Responsabilidade em caso de resolução por iniciativa do treinador

1 — Quando a justa causa invocada nos termos da cláusula 40.^a venha a ser declarada insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação dos factos imputados, o treinador fica constituído na obrigação de indemnizar a entidade empregadora em montante não inferior a metade do valor das retribuições vincendas.

2 — Se pela cessação do contrato resultarem para a entidade empregadora prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no número anterior, poderá aquela reclamar a respectiva indemnização para ressarcimento desses danos.

Cláusula 43.^a

Comunicação da cessação do contrato

O treinador deverá comunicar à entidade empregadora, LPFP, FPF e ANTF, a cessação do contrato por carta registada com aviso de recepção, concretizando expressamente os motivos que fundamentam a resolução, no caso de justa causa.

Cláusula 44.^a

Resolução por iniciativa da entidade empregadora

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens da entidade patronal ou seus representantes;
- b) Inobservância reiterada das regras de conduta próprias da actividade e das necessárias à disciplina do trabalho;
- c) Provocação repetida de conflitos com elementos da equipa de futebol, membros dos órgãos sociais do clube e demais pessoas que, pelas suas funções, estejam relacionadas com a actividade exercida;
- d) Lesão de interesses patrimoniais sérios da entidade patronal;
- e) Prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre as pessoas referidas na anterior alínea c);
- f) Repetida inobservância das normas da disciplina e da ética desportiva;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para o clube ou, independente de qualquer prejuízo ou risco, quando o

a que disser respeito, salvo distinto acordo entre as partes, a remuneração mensal ilíquida de € ... (por extenso).

2 — O treinador, para além da remuneração mensal, terá direito a receber, no início do período de gozo das suas férias, ou, quando interpoladas, no início do 1.º período de gozo, e até ao dia 15 de Dezembro, respectivamente, um subsídio de férias e um subsídio de Natal equivalentes à sua remuneração base.

3.^a

O clube/sociedade desportiva, em função dos resultados, pagará ao treinador os seguintes prémios:

- a) Prémio(s) de jogo — ...
- b) Prémio(s) de classificação — ...

4.^a

Nos casos, nomeadamente, de mudança de divisão do clube, o total das remunerações do treinador poderá ser alterado nas percentagens seguintes:

- Em caso de subida de divisão, aumento de ... %;
- Em caso de descida de divisão, redução de ... %;
- Outros ... %.

5.^a

1 — O presente contrato tem duração determinada, tendo início em ... de ... de dois mil e ... (extenso) e termo em ... de ... de ... (extenso), caducando, sem necessidade de qualquer outra declaração ou formalidade, uma vez expirado o prazo estipulado.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o contrato poderá ser prorrogado por mútuo acordo das partes, por período igual ou diverso do anteriormente fixado.

6.^a

1 — Se o clube promover indevidamente o despedimento do treinador, por ausência de processo disciplinar ou falta de justa causa, ou incorrer em comportamento que constitua o treinador no direito de rescindir o contrato com justa causa, fica obrigado a pagar-lhe 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 o treinador venha a auferir pela mesma actividade durante o período em causa.

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

7.^a

1 — Quando a justa causa invocada pelo treinador venha a ser declarada insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação dos factos imputados, o treinador fica constituído na obrigação de indemnizar a entidade empregadora em montante não inferior a metade do valor das retribuições vincendas.

2 — Se pela cessação do contrato resultarem para a entidade empregadora prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no número anterior, poderá aquela reclamar a respectiva indemnização para ressarcimento desses danos.

8.^a

1 — O treinador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação dirigida ao clube/sociedade desportiva com a antecedência mínima de metade do prazo pelo qual o contrato de trabalho foi celebrado, salvo se o clube o dispensar total ou parcialmente do cumprimento desse prazo.

2 — Se o treinador não cumprir o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar ao clube uma indemnização de valor igual à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio.

9.^a

A extinção do contrato de trabalho tem de ser comunicada à Liga Portuguesa de Futebol Profissional, à Associação Nacional dos Treinadores de Futebol e à Federação Portuguesa de Futebol pela parte que promoveu a cessação, com indicação expressa dos respectivos fundamentos nos casos em que seja invocada justa causa, por carta registada com aviso de recepção.

10.^a

O clube obriga-se a contratar o seguro de acidentes pessoais do treinador, com as coberturas mínimas legalmente estabelecidas.

11.^a

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

2 — É igualmente vedado, na vigência do contrato, o exercício pelo treinador de actividades de qualquer natureza que sejam incompatíveis com a sua prestação laboral, excepto se o contrário for expressamente autorizado pelo clube.

12.^a

Em todos os casos omissos no presente contrato aplicam-se as disposições do CCT outorgado entre a Associação Nacional dos Treinadores de Futebol e a Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

O presente contrato, rubricado em cada uma das páginas que o compõem e assinado, por cada uma das partes, é lavrado em quintuplicado, destinando-se um exemplar a cada uma das partes e os restantes a serem enviados pelo clube/sociedade desportiva, à Liga Portuguesa de Futebol Profissional, à Federação Portuguesa de Futebol e à Associação Nacional de Treinadores de Futebol.

Observações: ...

... (local), dd/mm/aaaa (data por extenso),

Assinaturas dos representantes do clube/sociedade desportiva com poderes para o acto:

(Carimbo ou selo branco.)

Assinatura do treinador: ...

ANEXO II

Artigo 1.º

Composição dos quadros técnicos

1 — Os clubes participantes nas competições organizadas pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional (LPFP) devem ter ao seu serviço um quadro técnico composto, pelo menos, pelos seguintes elementos, os quais devem possuir as seguintes habilitações e respectivas equivalências estabelecidas nos termos do regulamento de formação de treinadores de futebol da Federação Portuguesa de Futebol (FPF):

A) I Liga:

Um treinador principal: nível IV de habilitação (UEFA Pro);

Um treinador-adjunto: nível II de habilitação (UEFA Basic);

B) II Liga:

Um treinador principal: nível III de habilitação (UEFA Advanced);

Um treinador-adjunto: nível II de habilitação (UEFA Basic).

2 — A composição e habilitações do quadro técnico das equipas participantes nas competições organizadas pela FPF são definidos nos termos do regulamento de provas oficiais da FPF.

Artigo 2.º

Habilitações

Os níveis de qualificação e habilitação dos treinadores são definidos nos termos da legislação e regulamentação aplicável.

Porto, 4 de Maio de 2012.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

Mário Silveiras de Carvalho Figueiredo, presidente.
Cármem Andreia da Silva Couto, vogal da comissão executiva.

Pela Associação Nacional de Treinadores de Futebol:

Francisco Alberto Barceló Silveira Ramos, presidente da direcção.

António Joaquim Costa Oliveira, vice-presidente da direcção.

Rui Manuel Pinto Reis Quinta, vice-presidente da direcção.

Depositado em 15 de maio de 2012, a fl. 125 do livro n.º 11, com o n.º 38/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2011.

CAPÍTULO I

Área âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas, filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua actividade em todo o território nacional representadas pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 90 empresas e 2005 trabalhadores.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.ª

Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho podem faltar ao serviço, com garantia do lugar que ocupam, nos seguintes casos:

e) Por período não superior a dez dias por ocasião do nascimento de filho;

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 24.ª

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo — sendo considerado o domingo dia de descanso obrigatório e o sábado dia de descanso complementar.