

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO DOS TREINADORES

Capítulo I Disposições Gerais

Artigo 1º Âmbito Funcional

1. O presente Contrato colectivo estabelece e regula as normas por que se regerão as relações jurídicas laborais emergentes dos contratos de trabalho desportivo celebrados entre os treinadores profissionais e os clubes ou sociedades desportivas, filiados na Liga Portuguesa de Futebol Profissional
2. Ambas as partes contratantes acordam em promover a extensão do presente C.C.T. a todas as relações laborais emergentes de contratos de trabalho celebrados entre treinadores profissionais e quaisquer Clubes ou sociedades desportivas, estejam ou não filiados na Liga Portuguesa de Futebol Profissional, para o que solicitarão aos Ministérios responsáveis a respectiva Portaria de Extensão.

Artigo 2º Âmbito Pessoal

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

Artigo 3º Âmbito Territorial

O presente Contrato Colectivo aplicar-se-á a todos os treinadores e clubes ou sociedades desportivas sediados em território nacional.

Artigo 4º Âmbito Temporal

O presente C.C.T. vigorará pelo período de dois anos, cessando a sua vigência seis meses após o seu termo se, entretanto, não for acordada a sua renovação ou alteração.

Artigo 5º Regime Jurídico

Aplicam-se subsidiariamente ao contrato de trabalho celebrado entre os treinadores profissionais e os Clubes ou sociedades desportivas as normas do regime geral do contrato de trabalho, com excepção daquelas que se mostrem incompatíveis com a natureza específica da relação contratual.

Artigo 6º

Forma

O Contrato de Trabalho é obrigatoriamente reduzido a escrito assinado pela entidade patronal e pelo treinador e deve ser lavrado em quintuplicado, destinando-se um exemplar para cada uma das partes os três restantes a ser enviados, no prazo de 5 dias, pelo clube à Liga P.F.P., à F.P.F., e à A.N.T.F.

Junta-se como Anexo I ao presente Contrato, o modelo de contrato tipo.

Artigo 7º

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 obrigar 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, a título de clausula penal, o dever de indemnizar o promitente não faltoso pelos prejuízos sofridos, que se fixam em quantia correspondente a 70% (setenta por cento) do montante que o clube houver entregue como antecipação do contrato prometido, sem prejuízo do reembolso ou do direito de o fazer seu, consoante a violação seja do treinador ou do clube.
3. No caso de não haver antecipação financeira do contrato prometido o promitente faltoso responde pelo incumprimento nos termos gerais de direito.

Artigo 8º

Prazo

1. O contrato de trabalho terá sempre uma duração determinada, caducando, sem mais, expirado o prazo nele estipulado.
No entanto, o contrato poderá ser prorrogado por mútuo acordo das partes, por período igual ou diverso do anteriormente fixado.

Artigo 9º

Registo

1. A participação do treinador em competições oficiais depende do registo de seu contrato na P.F.P., na F.P.F e na A.N.T.F., mediante prévio parecer favorável desta última entidade.
2. O referido parecer, que terá por objecto a apreciação dos requisitos regulamentares, nomeadamente os estabelecidos no anexo III, deverá ser emitido por escrito no prazo máximo de 5 dias a contar da recepção do exemplar do contrato enviado à A.N.T.F. nos termos do artigo 6º.
3. O decurso do prazo a que se refere o número anterior sem que, entretanto, tenha havido pronúncia expressa da A.N.T.F. faz presumir a emissão tácita de parecer favorável.
4. Para efeitos de demonstração da existência de declaração tácita de deferimento, qualquer das partes outorgantes deverá fazer prova da data da recepção pela A.N.T.F. do contrato de trabalho.

5. As cláusulas contratuais que não constem de contrato registado são ininvocáveis junto da comissão Arbitral paritária, prevista no art.º 51º do C.C.T..
6. Exceptuam-se do disposto no número anterior as cláusulas relativas à retribuição, que, porém, só serão atendíveis se provadas documentalmente.
7. Qualquer das partes outorgantes do contrato de trabalho tem legitimidade para requerer o registo do contrato ou das cláusulas adicionais.

Artigo 10º **Cedência Temporária**

1. Durante a vigência de um contrato, 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, porem, ser efectivada dentro de cada época desportiva, desde que comunicada à F.P.F., L.P.F.P., A.N.T.N., por escrito no prazo de quinze 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. Na falta de especificação, presumem-se transmitidos ao cessionário todos os direitos e obrigações do cedente.
5. A cedência está sujeita a registo.

Artigo 11º **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.

Artigo 12º **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 á 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 do artigo seguinte e sempre que aquelas não se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como aos dos 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.

Artigo 13º **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 á 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;
- f) Exercer a acção disciplinar sobre os jogadores e colaboradores técnicos sob a sua alçada, comunicando à entidade patronal, para efeito de procedimento, disciplinar, as faltas de que tenha conhecimento.

Artigo 14º **Garantias do Treinador**

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o treinador exerça os seus 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.

Artigo 15º **Poder Disciplinar**

1. Os clubes têm poder disciplinar, nos termos da lei geral e do presente C.C.T., 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 neste artigo o clube 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.
3. As multas 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 vinte dias.
4. A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção vinte e quatro dias e, em cada época, o total de sessenta dias.

Artigo 16º **Exercício do poder Disciplinar**

1. As sanções disciplinares previstas no número 2 do artigo 15º só podem ser aplicadas em resultado de processo disciplinar organizado nos termos legais, sob pena de nulidade.
2. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos trinta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e a execução da eventual sanção disciplinar só poderia ter lugar nos trinta dias seguintes à decisão.

3. 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 inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Artigo 17º **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 ordens 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.

Artigo 18º **Consequências Gerais da aplicação de Sanções Abusivas**

A entidade patronal que aplicar sanções abusivas em qualquer dos casos previstos no artigo anterior indemnizará o treinador nos termos gerais de direito, ficando sujeita, nos casos de multa, suspensão e despedimento aos agravamentos previstos na lei.

Artigo 19º **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 20º **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.
3. Os litígios sobre questões de incompatibilidade serão dirimidos pela Comissão Arbitral prevista neste C.C.T. ou pelo Tribunal de Trabalho competente.

Capítulo II Prestação do Trabalho

Artigo 21º 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 dirija 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 periodo normal de trabalho previstos na lei geral.

Artigo 22º Horários

1. As sessões de treino serão decididas pelo treinador e comunicadas à entidade patronal e aos jogadores com a necessária antecedência.
2. As demais actividades formativas e de preparação deverão igualmente se comunicadas à entidade patronal e aos jogadores com a devida antecedência.

Artigo 23º 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 primeiro 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 os cinco dias imediatos.

Artigo 24º Férias

1. O treinador tem direito a gozar um período de trinta 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 um época (doze meses) tem direito, no mínimo, a dois dias e meio por cada trinta 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 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.

Artigo 25º **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 trinta 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.

Artigo 26º **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.

Artigo 27º **Faltas Justificadas**

1. Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o treinador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais, ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em casos de acidente ou doença, neste último caso em observância do regime legal quanto á retribuição.
2. Nas hipóteses abrangidas no número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês aplica-se o regime do artigo 28º.
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 onze 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 do cônjuge ou de parentes ou afins no 1º grau da linha recta ou até dois consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou até ao 2º 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 oficial, o treinador pode faltar durante os dias em que tenham lugar as referidas provas.
8. A entidade patronal pagará a retribuição correspondente às faltas referidas no numero anterior até ao máximo anual de dez.

Artigo 28º

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 1º 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 aquele 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 apresentar-se imediatamente á entidade patronal para retomar o serviço.
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 no artigo 40º.
7. A Suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade do contrato, nem prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes fazer cessar o contrato nos termos gerais.

Artigo 29º

Remuneração

Consideram-se como remuneração todas as prestações, em dinheiro ou em espécie, recebidas pelo treinador, salvo as excepções expressamente previstas na lei.

Artigo 30º **Remuneração Mínima**

1. Aos treinadores são assegurados as seguintes remunerações base mínimas, quando exerçam as suas funções em clube da:

1ª Divisão Nacional	6x salário mínimo nacional
2ª Divisão Nacional Honra	4x salário mínimo nacional
2ª Divisão Nacional B	3x salário mínimo nacional
3ª Divisão Nacional	2x salário mínimo nacional
Outras Divisões e Escalões Juvenis	1x salário mínimo nacional

2. Aos treinadores adjuntos é assegurado, como remuneração base mínima, metade dos montantes estabelecidos no número anterior para os treinadores principais de cada Divisão.

Artigo 31º **Subsídio de Férias e de Natal**

Os treinadores terão direito a receber, no início das férias e pelo Natal, um subsídio equivalente à remuneração 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 2 dias e meio por cada mês de trabalho efectivamente prestado.

Artigo 32º **Prémios de Jogo**

Poderão igualmente ser atribuídos aos treinadores prémios de jogo ou de classificação, em função dos resultados, que, salvo acordo das partes ou dos usos, deverão se liquidados no mês seguinte àquele a que digam respeito, prémios esses que, desde que atribuídos com regularidade, serão havidos, nos termos gerais, com parte integrante da remuneração.

Artigo 33º **Regras Especiais**

Os contratos individuais de trabalho poderão conter cláusulas de salvaguarda de aumento ou redução das condições contratuais, nomeadamente para os casos de subida e descida de divisão ou outros, desde que expressamente previstos.

Artigo 34º **Forma e Tempo de Cumprimento**

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

Artigo 35º
Compensação e Desconto

1. A entidade não pode compensar a retribuição com créditos que tenha sobre o treinador, 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 ou do auto tenha sido notificada a entidade patronal;
 - b) Às indemnizações devidas pelo treinador 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 nº2 do Artº 15º;
 - d) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição;
 - e) Às amortizações e juros de empréstimos concedidos pelos clubes aos treinadores para aquisição de bens móveis e imóveis, quando expressamente solicitados por estes e constarem de documento escrito assinado por ambas as partes.
3. Os descontos referidos nas alíneas b), c) e d) do número anterior não podem exceder o seu conjunto um sexto da retribuição.

Capítulo III
Cessação do Contrato de Trabalho

Artigo 36º
Causas de Extinção do Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Revogação por acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão com justa causa por iniciativa do treinador;
- d) Rescisão sem invocação de justa causa por parte do treinador;
- e) Despedimento com ou sem justa causa promovido pela entidade patronal.

Artigo 37º
Revogação por Mútuo Acordo

É sempre ilícito às partes revogar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho.
A revogação deverá sempre constar de documento assinado por ambas as partes.
Artigo 38º Caducidade

O contrato de trabalho caduca nos casos previstos neste contrato e nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- 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 e nos casos previstos no artigo 49º.

Artigo 39º
Rescisão com Justa Causa 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 na forma devida;
 - b) Violação culposa dos direitos e garantias do treinador nos casos e termos previstos nos artigos 13º e 14º;
 - 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 do treinador.
3. Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do nº2, o treinador deve notificar a entidade empregadora com máxima antecedência possível.

Artigo 40º
Responsabilidade da entidade Empregadora pela Rescisão do Contrato Com Justa Causa do Treinador

1. A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no nº1 do artigo anterior confere ao treinador o direito a uma indemnização correspondente ao valor das retribuições que lhe seriam 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 rescisão do contrato com justa causa pelo treinador.

Artigo 41º

Responsabilidade do Treinador em caso de Rescisão Unilateral sem Justa Causa

1. Quando a justa causa invocada nos termos do artigo nº39 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 intentar a competente acção de indemnização para ressarcimento desses danos.

Artigo 42º

Pressupostos da desvinculação Desportiva Do Treinador

1. A participação em competições oficiais ao serviço de um clube terceiro na mesma época em que foi rescindido p contrato depende do reconhecimento de existência de justa causa da rescisão, sem prejuízo da extinção do vínculo contratual no âmbito das relações jurídico-laborais.
2. Ocorrendo justa causa, o treinador deverá comunicar à entidade empregadora a vontade de rescindir o contrato através de documento escrito, no qual se invoquem expressamente os motivos que fundamentam a rescisão.
3. Para efeitos do disposto no nº 1, o pedido de reconhecimento da existência de justa causa deve ser feito através de petição dirigida à Comissão Arbitral Paritária do C.C.T. prevista no artigo 51º, entregar nos serviços da L.P.F.P. ou da A.N.T.F., com alegação das razões de facto e de direito que fundamentam a rescisão e com a indicação de todos os meios de prova a produzir.
4. O processo terá natureza urgente e será organizado, processado e decidido em conformidade com as normas constantes do anexo II do C.C.T., que regual o funcionamento da Comissão Arbitral, e as do Regimento que por esta vier a ser aprovado.

Artigo 43º - Justa Causa de Despedimento

Considera-se justa causa de despedimento toda a violação grave dos deveres do treinador, traduzida num comportamento culposo 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, injurias ou outras ofensas punidas por lei sobre as pessoas referidas na anterior alínea c);

- f) Referida 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 número de faltas injustificadas atingir, em cada época desportiva, cinco seguidas ou 10 interpoladas.

Artigo 44º

Responsabilidade da entidade patronal em caso de despedimento sem justa causa

A entidade patronal que haja promovido indevidamente o despedimento do treinador, por ausência de processo disciplinar ou falta de justa causa, fica obrigada a indemnizá-lo nos termos do anterior artigo 40º.

Artigo 45º

Ausência de Justa Causa

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma das situações configuradas nos artigos anteriores, a parte interessada não poderá invocá-los como justa causa de extinção unilateral do contrato de trabalho:

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

Artigo 46º

Comunicação da Cessação do contrato

A extinção do contrato de trabalho tem de se r comunicada, no prazo de 15 dias, às entidades que procedem ao seu registo obrigatório nos termos do disposto no artigo 9º, pela parte que promoveu a cessação, com indicação do fundamento da mesma nos casos em que seja invocada a justa causa.

Artigo 47º

Rescisão sem invocação de Justa Causa

O treinador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação dirigida à entidade empregadora com antecedência mínima de 6 meses, salvo se o clube o dispensar total ou parcialmente do cumprimento desse prazo.

Artigo 48º

Incumprimento do prazo de Aviso prévio

Se o treinador não cumprir o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Artigo 49º
Impedimento de Registo de novo contrato de Trabalho

1. Quando, por decisão do Tribunal Judicial ou da Comissão Arbitral Paritária de C.C.T., seja declarada a existência de justa de rescisão invocada pelo treinador ou a inexistência de fundamento legal para o despedimento promovido pelo clube, este fica impedido de, na época seguinte ao trânsito em julgado de qualquer uma daquelas decisões, registar contrato de trabalho celebrado com outro treinador, enquanto não se mostrar integralmente liquidada a indemnização fixada.
2. Nos casos e termos previstos no anterior nº1, a duração do contrato de trabalho entretanto celebrado entre o clube e qualquer outro treinador considera-se automaticamente reduzida para o termo da época em curso, se um prazo maior houver sido estipulado.
3. Nos casos e termos previstos nos artigos 41º e 48º não pode ser registado qualquer contrato de trabalho celebrado pelo treinador faltoso enquanto não se mostrar totalmente cumprida a obrigação de indemnização declarada, com transito em julgado, por decisão do Tribunal Judicial ou da Comissão Arbitral Paritária de C.C.T..

Artigo 50º
Conflitos entre as Partes

Em caso de conflito decorrente do contrato de trabalho, poderá o mesmo ser submetido à apreciação da Comissão arbitral Constituída nos termos previstos no artigo seguinte, a qual decidirá, segundo o direito aplicável, os contratos de trabalho registrados, o presente C.C.T. e ainda de acordo com o regulamento previsto no Anexo II, que faz parte integrante deste C.C.T, não havendo lugar a recurso judicial das suas decisões.

Artigo 51º
Comissão Arbitral

Durante a vigência deste Contrato colectivo de trabalho é constituída uma Comissão arbitral que será composta por três membros, cujo funcionamento está previsto no anexo II do presente C.C.T, tendo fundamentalmente as seguintes atribuições:

- a) Interpretação da aplicação das cláusulas do presente C.C.T;
- b) Vigilância do cumprimento do regulamento;
- c) Estudo da evolução das relações entre as partes contraentes;
- d) Outras actividades tendentes à maior eficácia prática deste contrato;
- e) As que se atribuem espertamente neste diploma, designadamente a resolução de conflitos prevista no artigo 50º.

Artigo 52º
Acesso aos Campos

1. Durante a vigência deste C.C.T., os treinadores filiados na A.N.T.F., que em cada época estiverem ao serviço dos clubes das divisões Nacionais, terão livres entrada em qualquer jogo particular ou oficial em que intervenham os clubes da mesma divisão daquele a que se encontram vinculados, considerando-se como pertencentes a uma só divisão as competições de carácter profissional.

2. Para tal efeito, a A.N.T.F. requisitará à liga P.F.P. o cartão de indentificação para ser presente no momento de acesso ao estádio.

Porto 9 de Novembro de 1996

Pela liga Portuguesa de Futebol Profissional

Pela Associação Nacional dos Treinadores de Futebol.

Anexo III

Artigo 1º Composição de quadros Técnicos

1. Os Clubes participantes nas competições profissionais devem ser ao seu serviço em quadro técnico, composto, pelo menos, pelos seguintes elementos, os quais devem possuir as seguintes qualificações mínimas:
 - a) I Divisão Nacional;
 - 1 Treinador com o nível IV de habilitação.
 - 1 Treinador com o Nível II de Habilidade.
 - b) Divisão Honra:
 - Treinador com o nível III de Habilidade
 - Treinador com o Nível II de Habilidade
2. Os clubes participantes nas demais competições seniores de âmbito Nacional devem ter ao seu serviço um quadro técnico, composto, pelo menos, pelos seguintes elementos, os quais devem possuir as seguintes qualificações mínimas:
 - 1 Treinador com Nível II de habilitação
 - 1 Treinador com Nível I de Habilidade.
3. Os clubes participantes nas competições de âmbito nacional, nas categorias de futebol juvenil, devem ter ao seu serviço, treinadores com o mínimo de nível II de habilitação.
4. Os restantes Clubes devem ter ao seu serviço, pelo menos, em treinador com o mínimo de Nível I de Habilidade.

Artigo 2º Definição de Níveis

Os níveis da carreira de treinador são os que decorrem do regulamento de formação e carreira dos treinadores de futebol, aprovado pela Federação portuguesa de Futebol.

Porto, 9 de Novembro de 1996

Pela liga Portuguesa de Futebol Profissional

Pela Associação Nacional dos Treinadores de Futebol