



**Sancha de Campanella
Constança de Campanella**
Advogadas

PARECER JURÍDICO

Aplicabilidade da Lei n.º 46/2026, de 17 de agosto, aos trabalhadores da Horários do Funchal -Transportes Públicos, S.A. e articulação com a cláusula 34.ª do Acordo de Empresa

Entidade Requerente: STRAMM -Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira

Entidade Destinatária: Horários do Funchal -Transportes Públicos, S.A.

1. Introdução

O presente parecer é emitido a solicitação do STRAMM -Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, adiante designado apenas por STRAMM, e destina-se a sustentar juridicamente a posição sindical a apresentar à Horários do Funchal -Transportes Públicos, S.A., adiante designada por HF, relativamente à aplicação da Lei n.º 46/2026, de 17 de agosto, que criou o suplemento remuneratório do agente único de transportes coletivos.

A questão assume particular relevância porque o Acordo de Empresa aplicável na HF já prevê, na cláusula 34.ª, um subsídio de agente único em montante certo. Na redação introduzida em 2023, o n.º 2 daquela cláusula fixou o subsídio em € 215,00 em 2023, € 220,00 em 2024 e € 225,00 a partir de 2025, por mês completo de trabalho correspondente a 169 horas, com pagamento em 14 meses por ano. A revisão publicada em maio de 2026 não alterou esta cláusula.

Entretanto, a Lei n.º 46/2026 veio criar, por fonte legal, um suplemento remuneratório para a mesma realidade funcional, estabelecendo que o mesmo corresponde a 25 % da



remuneração base mensal, é pago 14 vezes por ano e não é cumulável com outros suplementos remuneratórios que incidam sobre as mesmas funções.

A questão jurídica não se resolve por uma afirmação simplista de prevalência automática da lei posterior sobre a convenção coletiva, nem pela invocação isolada do princípio do tratamento mais favorável. O artigo 3.º, n.º 1, do Código do Trabalho admite, como regra, que normas legais reguladoras do contrato de trabalho sejam afastadas por instrumento de regulamentação coletiva, salvo quando delas resultar o contrário. Torna-se, por isso, necessário apurar se o regime instituído pela Lei n.º 46/2026, quanto à criação, âmbito, pressupostos e valor do suplemento, apresenta natureza imperativa ou, pelo menos, uma densidade normativa incompatível com a manutenção de um valor convencional inferior.

Importa, em concreto, analisar:

- a natureza jurídica da HF e o regime laboral aplicável aos respetivos trabalhadores;
- o âmbito subjetivo e territorial da Lei n.º 46/2026 e a inclusão das empresas públicas regionais;
- a natureza e alcance do suplemento remuneratório de 25 %;
- a relação entre a Lei n.º 46/2026 e a cláusula 34.ª do Acordo de Empresa;
- o alcance da regra legal de não cumulação;
- o momento da produção de efeitos remuneratórios;
- e a via juridicamente mais adequada para a implementação do novo regime na HF.



**Sancha de Campanella
Constança de Campanella**
Advogadas

A conclusão do presente parecer é favorável à aplicabilidade da Lei n.º 46/2026 aos trabalhadores da HF que exerçam efetivamente funções de agente único e preencham os requisitos legalmente previstos. Entende-se igualmente que não existe lugar à cumulação entre o suplemento legal e o subsídio convencional de agente único, por ambos incidirem sobre a mesma função. A questão decisiva consiste, por conseguinte, em determinar qual das prestações deve operar quando o valor legal de 25 % exceda o montante convencional de € 225,00.

2. Enquadramento jurídico

2.1. Natureza jurídica da Horários do Funchal e regime laboral aplicável

A Horários do Funchal - Transportes Públicos, S.A. é uma empresa pública regional. A Resolução do Conselho do Governo n.º 1195/2023, de 23 de novembro, qualifica-a expressamente como tal e refere que a Região Autónoma da Madeira detém 95 % do respetivo capital social, sendo os restantes 5 % detidos pela Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. A mesma resolução identifica a HF como operador interno da Região Autónoma da Madeira, prestando serviço público de transporte rodoviário de passageiros no concelho do Funchal.

O Decreto Legislativo Regional n.º 15/2021/M, de 30 de junho, que aprova o regime jurídico do setor empresarial da Região Autónoma da Madeira, considera empresas públicas regionais as organizações empresariais constituídas sob forma societária comercial nas quais a Região ou outras entidades públicas regionais possam exercer influência dominante.

O artigo 16.º do mesmo regime dispõe que aos trabalhadores das empresas públicas regionais se aplica o regime jurídico do contrato individual de trabalho e que a contratação coletiva se rege pela lei geral. Os trabalhadores da HF encontram-se, assim, em regra,

Advogadas de Responsabilidade Limitada

Rua das Hortas n.º1, Edifício do Carmo, 4.º andar, Salas 405/407, 9050-024 Funchal * Telefone 291238688 * Fax 291229307
sancha.campanella-267m@advogados.oa.pt e ccampanella-68708m@adv.oa.pt



sujeitos ao Código do Trabalho, à legislação laboral especial aplicável, ao Acordo de Empresa e aos respetivos contratos individuais.

O facto de a relação laboral ser de direito privado não impede a incidência de normas legais especiais que tenham por destinatários trabalhadores de empresas públicas. Pelo contrário, o próprio legislador nacional pode definir, em diploma especial, direitos remuneratórios aplicáveis a trabalhadores de entidades empresariais públicas independentemente da natureza privada do vínculo.

2.2. O Acordo de Empresa e o subsídio de agente único

O Acordo de Empresa celebrado entre a HF e o STRAMM regula, entre outras matérias, o exercício das funções de agente único. A cláusula 34.^a prevê um subsídio específico ligado a essas funções.

“O Subsídio de Agente Único terá os seguintes valores, pagos 14 (catorze) meses por ano: (...) c) A partir do ano de 2025 será de 225,00 €, por mês completo de trabalho, correspondente a 169 horas.”

Trata-se de uma prestação convencional de causa funcional: o facto gerador é o exercício das funções de agente único. O seu montante foi fixado em valor nominal e, desde 2025, encontra-se estabilizado em € 225,00 por mês completo de trabalho.

A revisão do Acordo de Empresa publicada no JORAM, III Série, n.º 8, de 20 de maio de 2026, alterou outras disposições e as tabelas remuneratórias, mas não alterou a cláusula 34.^a, pelo que este regime convencional se encontrava em vigor quando foi publicada a Lei n.º 46/2026.



2.3. Regime instituído pela Lei n.º 46/2026, de 17 de agosto

A Lei n.º 46/2026 tem por objeto exclusivo a criação do suplemento remuneratório do agente único de transportes coletivos. A lei não se limita a prever a possibilidade de criação futura do suplemento: cria-o diretamente e densifica os seus elementos essenciais.

“O suplemento remuneratório aplica-se aos trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional que exerçam funções de agente único de transportes coletivos na administração pública direta, indireta e autárquica, bem como aos trabalhadores que exerçam essas funções em empresas públicas ou municipais de transportes coletivos.”

O artigo 3.º estabelece os requisitos de atribuição: exercício efetivo das funções de agente único, formação inicial certificada e válida e manutenção da respetiva certificação. O direito suspende-se durante o afastamento temporário do exercício das funções.

“O suplemento remuneratório correspondente a um acréscimo de 25 % na remuneração base mensal do trabalhador.”

O n.º 4 do mesmo artigo determina que o suplemento integra o vencimento do trabalhador em funções, é pago 14 vezes por ano e observa o regime dos suplementos remuneratórios previsto no artigo 159.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. O n.º 5 acrescenta que o suplemento não é cumulável com outros suplementos remuneratórios que incidam sobre as mesmas funções.

O legislador definiu, portanto, a existência do direito, os seus beneficiários, os pressupostos, a forma de cálculo, a periodicidade, a relação funcional com o exercício efetivo e a regra de não cumulação. Esta densidade normativa assume particular importância na determinação da margem deixada à contratação coletiva.

Advogadas de Responsabilidade Limitada

Rua das Hortas nº1, Edifício do Carmo, 4º andar, Salas 405/407, 9050-024 Funchal * Telefone 291238688 * Fax 291229307
sancha.campanella-267m@advogados.oa.pt e ccampanella-68708m@adv.oa.pt



2.4. A remissão para o artigo 159.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

A remissão expressa da Lei n.º 46/2026 para o artigo 159.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas deve ser interpretada com rigor. Não transforma os trabalhadores da HF em trabalhadores com vínculo de emprego público, nem determina a aplicação global da LTFP à sua relação laboral. A remissão é circunscrita ao regime do suplemento criado pela lei especial.

O artigo 159.º qualifica os suplementos remuneratórios como acréscimos devidos pelo exercício de funções em postos de trabalho com condições mais exigentes, liga-os à ocupação efetiva desses postos e estabelece que apenas são devidos enquanto perdurarem as condições que justificam a sua atribuição. O n.º 6 determina que os suplementos remuneratórios são criados por lei, podendo ser regulamentados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

A distinção entre “criação” por lei e “regulamentação” por instrumento coletivo é relevante. Quando a própria lei já fixou expressamente o valor percentual do suplemento, a regulamentação coletiva pode densificar aspetos de execução e, se juridicamente admissível, estabelecer solução mais favorável, mas não deverá poder eliminar o direito ou reduzir um elemento constitutivo que o legislador definiu diretamente sem qualquer cláusula de habilitação para redução.

2.5. Relações entre a lei e a contratação coletiva no Código do Trabalho

O artigo 3.º, n.º 1, do Código do Trabalho estabelece que as normas legais reguladoras do contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário. O sistema português não consagra, por isso, uma prevalência automática e indiferenciada da lei sobre a convenção coletiva em todas as matérias laborais.

Advogadas de Responsabilidade Limitada

Rua das Hortas n.º 1, Edifício do Carmo, 4.º andar, Salas 405/407, 9050-024 Funchal * Telefone 291238688 * Fax 291229307
sancha.campanella-267m@advogados.oa.pt e ccampanella-68708m@adv.oa.pt



**Sancha de Campanella
Constança de Campanella**
Advogadas

O n.º 3 do mesmo artigo identifica matérias relativamente às quais o afastamento por instrumento de regulamentação coletiva apenas é admissível em sentido mais favorável ao trabalhador. Entre elas encontra-se a forma de cumprimento e as garantias da retribuição, bem como o pagamento do trabalho suplementar. Todavia, a determinação do montante de um suplemento de agente único não deve ser artificialmente reconduzida a esta alínea como se esta resolvesse, por si só, o presente conflito. O fundamento essencial deverá resultar da própria Lei n.º 46/2026.

Por seu turno, o artigo 478.º, n.º 1, alínea a), estabelece que o instrumento de regulamentação coletiva não pode contrariar norma legal imperativa. O Supremo Tribunal de Justiça tem reiterado que este preceito deve ser conjugado com o artigo 3.º e que as cláusulas convencionais que contrariem normas legais imperativas não podem produzir efeitos contra essas normas.

É, por conseguinte, necessário determinar se da Lei n.º 46/2026 resulta a indisponibilidade coletiva do núcleo do direito que ela própria criou.

3. Fundamentação jurídica

3.1. Inclusão da Horários do Funchal no âmbito subjetivo da Lei n.º 46/2026

A primeira questão oferece, em nosso entendimento, reduzida margem para dúvida. A Lei n.º 46/2026 abrange expressamente os trabalhadores que exerçam funções de agente único em “empresas públicas ou municipais de transportes coletivos”.

A HF é uma empresa pública regional e exerce atividade de transporte coletivo de passageiros. A lei não restringe a expressão “empresas públicas” às empresas do setor empresarial do Estado, não utiliza a expressão “empresas públicas estaduais” e não exclui as empresas públicas das Regiões Autónomas.

Advogadas de Responsabilidade Limitada
Rua das Hortas n.º1, Edifício do Carmo, 4.º andar, Salas 405/407, 9050-024 Funchal * Telefone 291238688 * Fax 291229307
sancha.campanella-267m@advogados.oa.pt e ccampanella-68708m@adv.oa.pt



A interpretação de uma norma de âmbito subjetivo não deve introduzir distinções que o legislador não formulou, sobretudo quando a entidade reúne simultaneamente os dois elementos materiais exigidos: natureza pública empresarial e atividade de transporte coletivo.

Também não procede o argumento de que a forma societária da HF ou o vínculo laboral privado afastariam a aplicação da lei. A segunda parte do artigo 2.º, n.º 2, perderia boa parte da sua utilidade se se destinasse apenas a trabalhadores com vínculo de emprego público. A autonomização expressa dos trabalhadores de empresas públicas revela precisamente que o legislador pretendeu alcançar trabalhadores de entidades empresariais sujeitas, em regra, ao direito laboral privado.

3.2. O artigo 4.º da Lei não exclui as empresas públicas regionais

O artigo 4.º determina que o Governo, através dos membros responsáveis pelas áreas das finanças, do trabalho e da coesão territorial, assegure a aplicação do suplemento às entidades públicas empresariais municipais e intermunicipais de transporte público, promovendo os acordos necessários no prazo de 90 dias.

Esta norma poderá ser invocada para sustentar que o diploma apenas pretendeu regular a implementação no universo municipal e intermunicipal. Não consideramos, porém, que tal interpretação seja compatível com a estrutura do diploma.

O artigo 2.º é a norma de âmbito e utiliza uma formulação mais ampla: trabalhadores de empresas públicas ou municipais. O artigo 4.º não redefine o âmbito subjetivo; estabelece um mecanismo específico de implementação relativamente a determinadas entidades. Converter uma norma de execução numa norma implícita de exclusão das empresas públicas regionais significaria restringir o artigo 2.º sem apoio na sua letra.



A ausência de referência específica às empresas públicas regionais no artigo 4.º pode justificar a necessidade de articulação institucional própria com a Região Autónoma da Madeira e com a tutela financeira regional, mas não elimina, só por si, o direito material previsto no artigo 2.º.

3.3. A Lei n.º 46/2026 fixa diretamente o núcleo essencial do direito

O ponto mais sensível da análise reside na natureza da norma que fixa os 25 %. O artigo 3.º, n.º 1, do Código do Trabalho obriga a evitar afirmações apriorísticas: uma lei laboral pode ser afastada por convenção coletiva quando não tenha natureza imperativa.

No caso concreto, porém, a Lei n.º 46/2026 não se limita a enunciar um objetivo ou a autorizar a negociação de um suplemento. O legislador escolheu uma função determinada, criou o suplemento, definiu quem o recebe, estabeleceu os pressupostos, fixou a percentagem, determinou o pagamento em 14 vezes e disciplinou a não cumulação.

A expressão utilizada no artigo 3.º, n.º 3 -“correspondente a um acréscimo de 25 %”, não é uma fórmula aberta. A lei não diz “até 25 %”, não prevê intervalo percentual, não remete a quantificação para instrumento de regulamentação coletiva e não contém cláusula que autorize a substituição por montante inferior.

Acresce que o artigo 159.º, n.º 6, da LTFP, para o qual a própria Lei n.º 46/2026 remete, distingue a criação do suplemento, reservada à lei, da respetiva regulamentação coletiva. Esta regulamentação não deve ser confundida com um poder de redução de um elemento essencial que a própria lei criadora já quantificou de forma expressa.

A solução interpretativa mais consistente é, assim, considerar que a Lei n.º 46/2026 estabeleceu um núcleo indisponível quanto à existência do direito e à percentagem de 25%, sem prejuízo da possibilidade de a contratação coletiva disciplinar matérias

Advogadas de Responsabilidade Limitada

Rua das Hortas n.º1, Edifício do Carmo, 4.º andar, Salas 405/407, 9050-024 Funchal * Telefone 291238688 * Fax 291229307
sancha.campanella-267m@advogados.oa.pt e ccampanella-68708m@adv.oa.pt



instrumentais ou instituir regime globalmente mais favorável, desde que não esvazie o direito legal.

3.4. A regra de não cumulação confirma que a existência de prestações anteriores não exclui o novo direito

O artigo 3.º, n.º 5, estabelece que o suplemento remuneratório não é cumulável com outros suplementos que incidam sobre as mesmas funções. Esta norma é decisiva para a interpretação da relação entre o novo regime e os suplementos convencionais preexistentes.

O legislador pressupôs a possibilidade de existirem outras prestações destinadas a remunerar as mesmas funções. Se a intenção fosse excluir do novo regime os trabalhadores que já beneficiassem de um subsídio de agente único, poderia ter estabelecido que a lei apenas se aplicaria na ausência de prestação equivalente. Não o fez.

Também não determinou a manutenção dos regimes convencionais anteriores independentemente do respetivo valor. A opção legislativa foi outra: impedir a duplicação remuneratória pela mesma causa funcional.

A regra de não cumulação significa, por isso, que o trabalhador não pode receber simultaneamente o subsídio convencional de agente único e, por cima deste, um segundo suplemento de 25 % pelas mesmas funções. Não significa que a existência de um valor convencional inferior neutralize a aplicação do direito legal.

Interpretar a norma em sentido contrário permitiria que um suplemento convencional anterior, qualquer que fosse o seu montante, impedisse a concretização da valorização remuneratória que a Lei n.º 46/2026 acabou de instituir. Tal resultado dificilmente se conciliaria com a letra, a finalidade e a economia do diploma.

Advogadas de Responsabilidade Limitada

Rua das Hortas nº1, Edifício do Carmo, 4º andar, Salas 405/407, 9050-024 Funchal * Telefone 291238688 * Fax 291229307
sancha.campanella-267m@advogados.oa.pt e ccampanella-68708m@adv.oa.pt



**Sancha de Campanella
Constança de Campanella**
Advogadas

3.5. Relação entre o subsídio convencional de € 225,00 e o suplemento legal de 25 %

O subsídio previsto na cláusula 34.^a e o suplemento criado pela Lei n.º 46/2026 possuem o mesmo facto gerador: o exercício das funções de agente único. Existe, assim, identidade material bastante para desencadear a regra de não cumulação.

A solução juridicamente adequada não é a soma das duas prestações. Também não consideramos adequada a tese segundo a qual o montante convencional de € 225,00 continuaria a substituir integralmente o regime legal, mesmo quando fosse inferior ao resultado da aplicação dos 25 %.

A partir do momento em que a Lei n.º 46/2026 produza efeitos, deve operar uma única prestação remuneratória pelas funções de agente único, calculada nos termos legalmente estabelecidos. A cláusula 34.^a deverá manter-se aplicável em tudo o que regule e não colida com o novo regime, mas o segmento do n.º 2 que fixa um montante nominal inferior deverá considerar-se supervenientemente inaplicável na medida da incompatibilidade.

Esta formulação é mais rigorosa do que afirmar que toda a cláusula se tornou nula. A cláusula era válida quando foi celebrada e continua a conter disciplina convencional útil. A incompatibilidade nasce com a produção de efeitos da nova lei e incide apenas sobre o elemento pecuniário que não possa coexistir com o valor legal.

3.6. O princípio do tratamento mais favorável: alcance e limites

O princípio do tratamento mais favorável não deve ser utilizado como fundamento único ou automático da solução. O artigo 476.º do Código do Trabalho regula diretamente a relação entre contrato individual e instrumento de regulamentação coletiva, e não estabelece uma regra geral segundo a qual qualquer disposição legal mais favorável prevalece, sem mais, sobre a convenção coletiva.

Advogadas de Responsabilidade Limitada

Rua das Hortas n.º1, Edifício do Carmo, 4.º andar, Salas 405/407, 9050-024 Funchal * Telefone 291238688 * Fax 291229307
sancha.campanella-267m@advogados.oa.pt e ccampanella-68708m@adv.oa.pt



No presente caso, a favorabilidade material do novo regime constitui um elemento interpretativo relevante, mas a prevalência dos 25 % deve assentar sobretudo na natureza do direito legal criado, na sua densidade normativa, na ausência de cláusula de disponibilidade coletiva e na regra expressa de não cumulação.

Assim estruturada, a posição do STRAMM evita depender de uma leitura excessivamente ampla do princípio do favor laboratoris e enquadra o conflito no regime técnico das fontes laborais.

3.7. Jurisprudência sobre normas imperativas e instrumentos de regulamentação coletiva

A jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça tem reiterado que o artigo 478.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho constitui um limite material à contratação coletiva e deve ser conjugado com o artigo 3.º. Quando uma disposição legal tem natureza imperativa, a cláusula convencional não a pode contrariar, ainda que o instrumento coletivo seja posterior ou pretenda disciplinar a mesma matéria.

Tem sido entendimento que uma norma legal imperativa não pode ser afastada por fonte convencional inferior e que as cláusulas contrárias a normas imperativas não vinculam trabalhadores e empregadores na medida dessa contrariedade. Mais recentemente, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 6/2025 reafirmou o artigo 478.º como condição de validade material dos instrumentos de regulamentação coletiva.

Estes Acórdãos não decidiram, naturalmente, a aplicação da Lei n.º 46/2026, que é muito recente, mas fornecem o quadro metodológico relevante: primeiro determina-se a natureza da norma legal, reconhecida a sua imperatividade, a convenção coletiva não pode manter solução incompatível.



**Sancha de Campanella
Constança de Campanella**
Advogadas

3.8. Quantificação do impacto remuneratório -sem alteração da lógica jurídica

O atual subsídio convencional encontra-se fixado em € 225,00 mensais, pago 14 vezes por ano, correspondendo a € 3.150,00 anuais por trabalhador abrangido.

A Lei n.º 46/2026 substitui a lógica do montante nominal por uma percentagem da remuneração base. Sempre que 25 % da remuneração base ultrapasse € 225,00, existe uma vantagem remuneratória efetiva para o trabalhador. Tomando como referência meramente demonstrativa uma remuneração base de € 1.129,30, o suplemento legal corresponde a € 282,33 mensais, ou seja, mais € 57,33 por pagamento e € 802,62 considerando 14 pagamentos anuais.

Este exemplo não altera a fundamentação jurídica e não deve ser confundido com uma tabela universal aplicável a todos os trabalhadores, uma vez que o valor do suplemento terá de ser calculado sobre a remuneração base concreta de cada beneficiário.

A opção legal por uma percentagem produz ainda um efeito estrutural relevante: futuras atualizações da remuneração base repercutem-se automaticamente no suplemento, ao contrário do atual montante convencional fixo, que depende de nova negociação para ser atualizado.

3.9. Outras prestações remuneratórias de causa distinta

A regra de não cumulação deve ser interpretada de forma estrita e material. A lei apenas proíbe a acumulação com outros suplementos que incidam sobre as mesmas funções. Não estabelece uma incompatibilidade geral entre o suplemento de agente único e todas as restantes prestações recebidas pelo trabalhador.



Assim, prestações cuja causa seja diferente -designadamente trabalho noturno, trabalho suplementar, subsídio de alimentação, abono para falhas quando fundado num risco autónomo de manuseamento de valores, ou outros acréscimos funcionalmente distintos - não ficam automaticamente absorvidas pelo suplemento de agente único. A análise deve atender ao facto gerador e à finalidade concreta de cada prestação, evitando tanto a dupla compensação da mesma função como a supressão indevida de direitos de natureza diferente.

3.10. Entrada em vigor e produção de efeitos

A Lei n.º 46/2026 foi publicada em 17 de agosto de 2026 e, por força do artigo 6.º, entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte, isto é, em 1 de setembro de 2026.

Contudo, o artigo 5.º determina expressamente que a lei produz efeitos com o Orçamento do Estado subsequente à sua entrada em vigor. Deve, por isso, distinguir-se entre vigência formal do diploma e exigibilidade pecuniária do suplemento.

Na ausência de norma ulterior que estabeleça solução diferente, a produção de efeitos remuneratórios deverá ocorrer com o Orçamento do Estado para 2027. Até esse momento, mantém-se a exigibilidade do regime convencional atualmente vigente, sem prejuízo de a empresa e o sindicato poderem negociar antecipadamente a respetiva adaptação.

3.11. Necessidade de preparação orçamental na Região Autónoma da Madeira

A circunstância de os efeitos pecuniários dependerem do Orçamento do Estado subsequente não aconselha a inação até 2027. A HF é uma empresa pública regional, e a aplicação do novo suplemento terá impacto previsível nos custos com pessoal e, reflexamente, no financiamento do serviço público de transporte.



**Sancha de Campanella
Constança de Campanella**
Advogadas

Justifica-se, por isso, que o STRAMM suscite desde já a questão junto da administração da HF e que a empresa, em articulação com a tutela setorial e financeira, avalie o impacto do novo regime na preparação do Orçamento da Região Autónoma da Madeira para 2027 e nos instrumentos de financiamento ou compensação do serviço público que se mostrem aplicáveis.

Esta antecipação serve simultaneamente o interesse dos trabalhadores e da empresa: permite evitar uma obrigação remuneratória sem cobertura financeira previamente organizada, reduz o risco de litigância e cria condições para uma implementação consensual e tecnicamente preparada.

3.12. Revisão do Acordo de Empresa: natureza recomendável, não constitutiva

A aplicação do suplemento legal não deve, em nosso entendimento, ficar dependente da prévia revisão do Acordo de Empresa. Uma vez produzido o efeito legal, o direito decorre diretamente da Lei n.º 46/2026 para os trabalhadores que preencham os respetivos pressupostos.

Ainda assim, a revisão da cláusula 34.^a é altamente recomendável. A manutenção formal de um montante fixo de € 225,00 num instrumento coletivo, depois de o ordenamento passar a prever um suplemento legal de 25 %, constitui uma fonte previsível de dúvida interpretativa e de conflito no processamento salarial.

A alteração convencional deverá preservar a disciplina útil da cláusula 34.^a, substituir a referência nominal pelo critério legal de 25 % ou por regime mais favorável que venha a ser negociado e reproduzir a regra de não cumulação relativamente a prestações que remunerem exatamente as mesmas funções.



3.13. Grau de segurança jurídica da posição sindical

A Lei n.º 46/2026 é recente e não existe, à data, jurisprudência que tenha decidido especificamente a sua articulação com instrumentos de regulamentação coletiva anteriores que prevejam subsídios de agente único em valor fixo. Um parecer juridicamente rigoroso deve reconhecer esta ausência de consolidação jurisprudencial.

Existe um argumento contrário possível, fundado no artigo 3.º, n.º 1, do Código do Trabalho: a entidade empregadora poderá sustentar que, não contendo a Lei n.º 46/2026 uma declaração expressa de imperatividade, o AE mantém autonomia para disciplinar o valor. Consideramos, todavia, que esta leitura é menos convincente face à estrutura da lei, à fixação direta dos 25 %, à remissão para o artigo 159.º da LTFP e à regra de não cumulação.

A posição sindical deve, por isso, ser apresentada como juridicamente consistente e fortemente sustentada, evitando qualificações absolutas desnecessárias. O objetivo deve ser obter o reconhecimento negocial da aplicação do novo regime e a adequação do AE, reservando a via jurisdicional para o caso de subsistir divergência após a produção de efeitos da lei.

4. Proposta de atuação

Face ao exposto, consideramos adequada a adoção, pelo STRAMM, das seguintes linhas de atuação:

- 1) comunicar formalmente à HF que a Lei n.º 46/2026 é aplicável aos trabalhadores da empresa que exerçam funções de agente único e preencham os requisitos legais;



- 2) solicitar o reconhecimento de que, a partir da produção de efeitos do diploma, o suplemento deverá ser calculado em 25 % da remuneração base mensal de cada trabalhador e pago 14 vezes por ano;
- 3) esclarecer que o STRAMM não reclama a cumulação do suplemento legal com o atual subsídio convencional de € 225,00, por existir identidade funcional entre as prestações;
- 4) sustentar que o segmento pecuniário do n.º 2 da cláusula 34.ª deve deixar de ser aplicado sempre que conduza a valor inferior ao suplemento legal;
- 5) propor a revisão técnica da cláusula 34.ª, preservando o restante regime convencional compatível;
- 6) solicitar a identificação do número de trabalhadores abrangidos e a quantificação global do impacto financeiro;
- 7) requerer que a administração da HF articule atempadamente com a tutela a cobertura financeira necessária, designadamente no contexto da preparação do Orçamento da Região Autónoma da Madeira para 2027;
- 8) privilegiar uma solução negociada, de boa-fé e institucionalmente articulada, sem prejuízo do exercício dos meios administrativos ou jurisdicionais adequados caso persista uma divergência após a produção de efeitos da lei.

5. Proposta de adequação da cláusula 34.ª

Sem prejuízo de negociação quanto à redação final, poderá ser considerada a seguinte solução de princípio para o segmento pecuniário da cláusula 34.ª:

“Os trabalhadores que exerçam funções de agente único e preencham os requisitos legalmente exigidos têm direito ao suplemento remuneratório previsto na Lei n.º 46/2026, de 17 de agosto, correspondente a 25 % da respetiva remuneração base mensal, pago 14 vezes por ano, sem prejuízo de regime



**Sancha de Campanella
Constança de Campanella**
Advogadas

convencional superveniente mais favorável. O suplemento não é cumulável com outra prestação remuneratória que incida sobre as mesmas funções.”

Os restantes números da cláusula deverão manter-se em vigor na medida em que não contrariem o novo regime legal, procedendo-se apenas às adaptações de remissão e terminologia necessárias.

6. Conclusões

I. A Horários do Funchal -Transportes Públicos, S.A. é uma empresa pública regional, de capitais integralmente públicos, integrada no setor empresarial da Região Autónoma da Madeira e prestadora de serviço público de transporte coletivo rodoviário de passageiros.

II. Aos trabalhadores das empresas públicas regionais aplica-se, em regra, o regime jurídico do contrato individual de trabalho, regendo-se a contratação coletiva pela lei geral, nos termos do artigo 16.º do Decreto Legislativo Regional n.º 15/2021/M.

III. A sujeição dos trabalhadores da HF ao direito laboral privado não impede a aplicação de legislação especial que expressamente abranja trabalhadores de empresas públicas.

IV. A Lei n.º 46/2026, de 17 de agosto, criou um suplemento remuneratório específico para o agente único de transportes coletivos e incluiu expressamente no seu âmbito os trabalhadores que exerçam essas funções em empresas públicas ou municipais de transportes coletivos.

V. A expressão “empresas públicas” utilizada no artigo 2.º, n.º 2, não contém limitação às empresas do setor empresarial do Estado nem exclusão das empresas públicas regionais, pelo que abrange a HF.

Advogadas de Responsabilidade Limitada

Rua das Hortas nº1, Edifício do Carmo, 4º andar, Salas 405/407, 9050-024 Funchal * Telefone 291238688 * Fax 291229307
sancha.campanella-267m@advogados.oa.pt e ccampanella-68708m@adv.oa.pt



**Sancha de Campanella
Constança de Campanella**
Advogadas

VI. A referência específica do artigo 4.º às entidades públicas empresariais municipais e intermunicipais respeita à implementação do suplemento nesse universo e não constitui, em nosso entendimento, fundamento bastante para restringir o âmbito subjetivo mais amplo definido no artigo 2.º.

VII. O suplemento é devido aos trabalhadores que exerçam efetivamente funções de agente único, possuam a formação inicial certificada e válida e mantenham a respetiva certificação nos termos legais.

VIII. O artigo 3.º, n.º 3, fixa diretamente o suplemento em 25 % da remuneração base mensal do trabalhador, sendo pago 14 vezes por ano e observando o regime do artigo 159.º da LTFP por expressa remissão da Lei n.º 46/2026.

IX. A Lei n.º 46/2026 não prevê que a percentagem de 25 % possa ser reduzida por instrumento de regulamentação coletiva, não a qualifica como limite máximo e não remete a respetiva quantificação para negociação coletiva.

X. O artigo 159.º, n.º 6, da LTFP distingue entre criação do suplemento por lei e regulamentação por instrumento de regulamentação coletiva, distinção que reforça a tese de que a regulamentação coletiva não pode eliminar ou reduzir, sem habilitação legal, um elemento constitutivo que a lei criadora já determinou expressamente.

XI. O artigo 3.º, n.º 1, do Código do Trabalho admite, em regra, o afastamento da lei por instrumento de regulamentação coletiva, salvo quando da norma legal resulte o contrário, pelo que a prevalência da Lei n.º 46/2026 deve ser fundamentada na natureza e estrutura da própria norma e não numa ideia automática de hierarquia ou favorabilidade.

XII. A densidade normativa da Lei n.º 46/2026 -criação direta do direito, definição dos beneficiários e requisitos, fixação dos 25 %, pagamento em 14 vezes e regra de não

Advogadas de Responsabilidade Limitada

Rua das Hortas nº1, Edifício do Carmo, 4º andar, Salas 405/407, 9050-024 Funchal * Telefone 291238688 * Fax 291229307
sancha.campanella-267m@advogados.oa.pt e ccampanella-68708m@adv.oa.pt



**Sancha de Campanella
Constança de Campanella**
Advogadas

cumulação -permite sustentar que o núcleo essencial do suplemento não se encontra disponível para redução convencional.

XIII. O artigo 478.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho impede os instrumentos de regulamentação coletiva de contrariar normas legais imperativas, constituindo o limite material aplicável caso se reconheça, como se defende, natureza imperativa ao núcleo do novo regime.

XIV. A cláusula 34.^a do Acordo de Empresa prevê, desde 2025, um subsídio de agente único de € 225,00 mensais, pago 14 vezes por ano.

XV. O subsídio convencional e o suplemento legal possuem identidade material de facto gerador, uma vez que ambos remuneram o exercício das funções de agente único.

XVI. Por força do artigo 3.º, n.º 5, da Lei n.º 46/2026, não é juridicamente admissível a cumulação do subsídio convencional de agente único com o suplemento legal de 25 % quando ambos incidam sobre as mesmas funções.

XVII. A regra de não cumulação não deve ser interpretada como exclusão dos trabalhadores que já beneficiem de suplemento convencional; a lei resolveu a coexistência através da proibição da duplicação remuneratória, não através da manutenção automática de qualquer valor convencional anterior.

XVIII. A partir da produção de efeitos da Lei n.º 46/2026, deverá operar uma única prestação pelas funções de agente único, calculada em 25 % da remuneração base mensal.

XIX. A cláusula 34.^a não deve ser afastada integralmente: o segmento do n.º 2 que fixa o montante nominal de € 225,00 deverá considerar-se supervenientemente inaplicável na



**Sancha de Campanella
Constança de Campanella**
Advogadas

medida da incompatibilidade com o novo regime, mantendo-se a restante disciplina convencional compatível.

XX. O princípio do tratamento mais favorável constitui um elemento interpretativo complementar, mas não deverá ser apresentado como fundamento autónomo e exclusivo da prevalência do suplemento legal.

XXI. A proibição de não cumulação abrange apenas prestações que remunerem as mesmas funções, não atingindo automaticamente outras prestações de causa material distinta.

XXII. A Lei n.º 46/2026 entra em vigor em 1 de setembro de 2026, mas, por força do artigo 5.º, apenas produz efeitos com o Orçamento do Estado subsequente à sua entrada em vigor.

XXIII. Na ausência de disposição ulterior em sentido diverso, a exigibilidade pecuniária do suplemento deverá ocorrer com o Orçamento do Estado para 2027, mantendo-se até esse momento o regime remuneratório convencional vigente.

XXIV. A produção diferida de efeitos não impede que o STRAMM e a HF iniciem desde já a preparação jurídica, administrativa e financeira da aplicação do novo regime.

XXV. Atendendo à natureza pública regional da HF e ao impacto do novo suplemento nos encargos com pessoal, justifica-se que a matéria seja considerada na preparação do Orçamento da Região Autónoma da Madeira para 2027 e nos instrumentos de financiamento do serviço público aplicáveis.

Advogadas de Responsabilidade Limitada

Rua das Hortas n.º1, Edifício do Carmo, 4.º andar, Salas 405/407, 9050-024 Funchal * Telefone 291238688 * Fax 291229307
sancha.campanella-267m@advogados.oa.pt e ccampanella-68708m@adv.oa.pt



**Sancha de Campanella
Constança de Campanella**
Advogadas

XXVI. A revisão da cláusula 34.^a é recomendável por razões de clareza e segurança jurídica, mas não deve ser entendida como condição constitutiva do direito legal após a produção de efeitos da Lei n.º 46/2026.

XXVII. O STRAMM dispõe, assim, de fundamento jurídico consistente para solicitar à HF o reconhecimento da aplicabilidade da Lei n.º 46/2026 aos trabalhadores abrangidos, a aplicação do suplemento de 25 % quando este se torne exigível, a não cumulação com o atual subsídio pelas mesmas funções e a correspondente adequação do Acordo de Empresa.

XXVIII. A posição deverá ser prosseguida prioritariamente através de negociação de boa-fé com a administração da HF e articulação com a tutela regional, preservando a relação institucional e assegurando, simultaneamente, a efetividade dos direitos dos trabalhadores.

Nestes termos, entende-se que o STRAMM dispõe de fundamento jurídico consistente para reivindicar a aplicação aos trabalhadores da Horários do Funchal do suplemento remuneratório do agente único correspondente a 25 % da remuneração base mensal, com a consequente inaplicabilidade superveniente do montante fixo de € 225,00 previsto no n.º 2 da cláusula 34.^a do Acordo de Empresa, na medida em que este seja inferior ao valor legal e a partir do momento em que a Lei n.º 46/2026 produza efeitos.

É este, salvo melhor opinião, o nosso parecer.

Funchal, 26 de agosto de 2026

Sancha de Campanella



**Sancha de Campanella
Constança de Campanella**
Advogadas

Referências normativas e jurisprudenciais essenciais

- Lei n.º 46/2026, de 17 de agosto
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (artigos 3.º, 476.º e 478.º).
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (artigos 144.º e 159.º).
- Decreto Legislativo Regional n.º 15/2021/M, de 30 de junho
- Resolução do Conselho do Governo n.º 1195/2023, de 23 de novembro.
- Acordo de Empresa Horários do Funchal -STRAMM e sucessivas revisões, em especial a redação da cláusula 34.^a publicada em 2023 e a revisão publicada no JORAM, III Série, n.º 8, de 20 de maio de 2026.