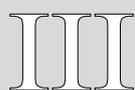




JORNAL OFICIAL

Terça-feira, 26 de agosto de 2025



Série

Número 16

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO E JUVENTUDE

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 46/2025 - Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Revisão global. 2

Portaria de Extensão n.º 47/2025 - Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras e texto consolidado. 3

Portaria de Extensão n.º 48/2025 - Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado. 4

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) - Revisão global.	5
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração salarial e texto consolidado.	6
Convenções Coletivas de Trabalho:	
Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) - Revisão global.	8
Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração salarial e texto consolidado.	44

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO
E JUVENTUDE

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 46/2025

Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Revisão global.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 15, de 7 de agosto de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre as entidades empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

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

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

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto de Portaria de Extensão no JORAM, n.º 15, de 07 de agosto de 2025, não foi deduzida oposição por eventuais interessados.

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

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Revisão global, publicado no JORAM, n.º 15, III Série de 07 de agosto de 2025, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto às tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no acordo coletivo de trabalho, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 26 de agosto de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Portaria de Extensão n.º 47/2025

Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM), n.º 15 de 07 de agosto de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre as entidades empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

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

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

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto de Portaria de Extensão no JORAM, n.º 15, de 07 de agosto de 2025, não foi deduzida oposição por eventuais interessados.

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

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no JORAM, n.º 15, III Série de 07 de agosto de 2025, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto às tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no acordo coletivo de trabalho, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 26 de agosto de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Portaria de Extensão n.º 48/2025

Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 15, de 7 de agosto de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação, e tendo em conta que foi requerida a extensão da convenção às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes, com exceção dos que sejam filiados em associações sindicais não signatárias do Acordo de empresa ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição, dos trabalhadores ao serviço da empresa, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão do Acordo de empresa em causa, de acordo com o previsto número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho.

Cumprido o disposto no n.º 2 do artigo 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto de Portaria de Extensão no JORAM, n.º 15 de 7 de agosto de 2025, não foi deduzida oposição por eventuais interessados.

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

Artigo 1.º

1 - As condições de trabalho constantes do Acordo de Empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras, publicado no JORAM, n.º 15, III Série, de 7 de agosto de 2025, são estendidas na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e demais matérias de expressão pecuniária, nos mesmos termos previstos no acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 26 de agosto de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) - Revisão global.

Nos termos e para os efeitos do artigo 514.º e dos artigos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) - Revisão global, publicado no BTE, n.º 28 de 29 de julho de 2025, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do artigo 1.º e 2.º do Decreto-Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), artigo 514.º e n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

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

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 28 de 29 de julho de 2025, foi publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre as empresas outorgantes e os trabalhadores representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração do acordo coletivo de trabalho.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO COLETIVO ENTRE A LUSITÂNIA - COMPANHIA DE SEGUROS, SA E OUTRA E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE SEGUROS E AFINS (SINAPSA) - REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do artigo 1.º e 2.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), artigo 514.º e n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) - Revisão global, publicado no BTE, n.º 28 de 29 de julho de 2025, e transcrito neste JORAM, são estendidas na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no acordo coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 26 de agosto de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

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

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração salarial e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 29, de 8 de agosto de 2025, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto, que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

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

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 29, de 8 de agosto de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

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

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelo sindicato outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração do contrato coletivo de trabalho.

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

Ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto, que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração salarial e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 29 de 8 de agosto de 2025, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 26 de agosto de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Convenções coletivas de Trabalho:

Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Revisão global

CAPÍTULO I**Âmbito e vigência**Cláusula 1.^a**(Âmbito pessoal)**

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, as empresas subscritoras e por outro os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho representado pelo sindicato outorgante.

2- O presente ACT é também aplicável aos ex-trabalhadores das empresas cujos contratos de trabalho cessaram, por reforma ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT, bem como os trabalhadores em situação de pré-reforma.

3- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante poderão beneficiar do presente ACT, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

4- As empresas subscritoras do presente ACT são a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e a Lusitânia Vida, Companhia de Seguros, SA, abrangendo um universo de cerca de 496 trabalhadores, que desenvolvem a sua atividade no setor segurador.

Cláusula 2.^a**(Âmbito territorial)**

O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 3.^a**(Vigência)**

1- O presente ACT entra em vigor na data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará por um período inicial de três anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de três anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2- A tabela salarial, o subsídio de refeição e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período para eles expressamente acordado.

3- A denúncia do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo da vigência inicial ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial global.

4- A mera proposta de revisão do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente ACT, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

5- As partes, em caso de impossibilidade de se obter acordo relativamente à proposta negocial, em consequência de uma denúncia, acordam submeter-se à comissão de arbitragem constante do anexo I, o qual faz parte integrante do presente ACT.

6- A falta de adesão à arbitragem voluntária por parte das empresas subscritoras do presente ACT, implica a manutenção em vigor do ACT enquanto não for revogado, no todo ou em parte, por outra convenção.

7- No caso do requerente ou requerido ser o sindicato e este não aderir à arbitragem, nos termos do anexo I ou se não existir acordo por parte do mesmo quanto à indicação do árbitro de parte, o presente ACT cessará a sua vigência nos termos legais e findo o prazo máximo de 18 meses, onde se inclui a conciliação, mediação e arbitragem.

8- Após a caducidade, e até à entrada em vigor de outra convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes.

9- Sem prejuízo do disposto no número anterior, manter-se-ão também, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 12 meses contados da caducidade, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:

- Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.^a;
- Duração do trabalho e organização dos horários - Cláusula 18.^a;
- Duração das férias - Cláusula 25.^a;
- Dispensas no Natal, Páscoa e dia de aniversário - Cláusula 29.^a;
- Subsídio de refeição - Cláusula 40.^a;
- Prémio de permanência - Cláusulas 46.^a;
- Opções ao prémio de permanência - Cláusula 47.^a;
- Complemento do subsídio por doença - Cláusula 49.^a;
- Seguro de saúde - Cláusula 50.^a;
- Seguro de vida - Cláusulas 51.^a;
- Apoio escolar - Cláusula 55.^a;
- Plano Individual de Reforma - Cláusula 57.^a

CAPÍTULO II

Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.^a

(Classificação profissional)

1- Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de experiência e permanência na função, complexidade e remunerações, são definidos pelo empregador que deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo ACT tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, devendo obrigatoriamente existir a devida correspondência com as categorias definidas no presente ACT.

2- Na organização interna dos recursos humanos o empregador adotará como referência as categorias profissionais constantes do anexo II, bem como os respetivos níveis salariais.

3- A remuneração base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo III para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador constante no mesmo anexo.

4- Sempre que a tabela salarial do anexo III seja revista, a remuneração base mensal do trabalhador será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria profissional ou, se for caso disso, ao nível salarial que lhe corresponda.

5- As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste ACT (margens livres), poderão ser absorvidas, por efeitos de aumentos salariais futuros, até ao limite de:

- a) 50 %, para os grupos salariais de GS1 a GS5, inclusive;
- b) 100 % para os grupos salariais acima de GS5.

Cláusula 5.^a

(Avaliação de desempenho)

1- As empresas deverão instituir sistemas de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

- a) Conhecimento prévio do trabalhador;

- b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pelo empregador, que deverá ser ímpar, equilibrada e composta por 3 elementos;
- c) Decisão do eventual recurso no prazo máximo de 60 dias, com a respetiva comunicação escrita e fundamentada ao recorrente;
- d) Em caso de incumprimento do prazo indicado na alínea anterior, o recurso é deferido tacitamente.

3- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

4- A comissão de recurso, prevista na alínea b), do número 2, integrará um representante escolhido pelo trabalhador, o diretor de recursos humanos ou órgão similar e o diretor do órgão de estrutura ao qual o trabalhador se encontra adstrito. O trabalhador recorrente terá a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso.

5- Após a decisão da comissão de recurso, e sem prejuízo da conclusão do processo de avaliação de desempenho que se finalizará com a referida decisão, o trabalhador poderá, se assim o entender, fazer consignar a sua discordância face à mesma.

6- Os tempos da ausência dos representantes dos trabalhadores para atividade desenvolvida nas estruturas de representação coletiva são contabilizados pela pontuação média dos últimos 3 anos, com avaliação, anteriores à requisição.

7- Nas situações de licença parental, doença, acidente de trabalho e assistência a filhos até aos 12 anos ou com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, a avaliação de desempenho será efetuada com base no período de exercício de funções, desde que este seja igual ou superior a 90 dias.

Cláusula 6.^a

(Estágios de ingresso na companhia)

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 80% do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam, não podendo ser inferior ao nível salarial GS1.

3- O disposto nesta cláusula e no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

4- Os trabalhadores que já tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, não serão abrangidos pelo regime constante dos números anteriores.

Cláusula 7.^a

(Promoções e progressão salarial)

1- As promoções e progressões salariais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta entre outros os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Anos de experiência na categoria e no empregador;
- c) Situação económica e financeira da empresa.

2- Sem prejuízo do empregador definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, os trabalhadores transitam obrigatoriamente:

- Do nível E3 para o nível E2, decorridos 5 anos;
 - Do nível E2 para o nível E1, decorridos 7 anos;
 - Do nível C2 para o nível C1, decorridos 5 anos,
- e desde que verificadas, cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Para os trabalhadores inseridos no nível C2, E3 ou no nível E2, terem obtido, respetivamente, nos 5 ou nos 7 anos de permanência, nos referidos níveis, uma avaliação de desempenho média igual ou superior a 65 %;
- b) Não terem sido objeto de procedimento disciplinar sancionado, nos anos de permanência nos respetivos níveis.

3- A existência de uma avaliação negativa em determinado ano do período que antecede a transição, implica que a contagem do tempo se suspenda nesse(s) ano(s).

4- A existência de procedimento disciplinar sancionado com sanção superior a repreensão registada, durante o período de permanência no nível, implica que a contagem do tempo se suspenda pelo período de dois anos.

5- As promoções produzem efeitos com referência ao primeiro dia do mês seguinte à ocorrência do facto que as determina.

Cláusula 8.^a

(Princípios gerais da formação profissional)

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e produtividade das empresas;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
- e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva.

2- A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes critérios:

- a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos, satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio das empresas, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;
- b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;
- c) Entendimento recíproco da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador e da sua dupla dimensão como direito e dever;
- d) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;
- e) Valorização como fator estratégico para a produtividade das empresas e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;
- f) Continuidade com a finalidade de impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

3- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou aos delegados sindicais ou ao sindicato.

CAPÍTULO III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 9.^a

(Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2- A empresa custeará o acréscimo de despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:

- a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;
- b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo em transportes coletivos;
- c) A transferência ocorrer a pedido do trabalhador.

3- A empresa pode, ainda, nos termos previstos na lei, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, custeando nos termos legais as despesas decorrentes dessa alteração.

Cláusula 10.^a

(Mobilidade funcional)

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a previsibilidade da sua duração, a qual numa primeira fase, não deverá ser superior a seis meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos invocados pela empresa para motivar a alteração, até ao limite de 1 ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 7 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua remuneração efetiva mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- A alteração definitiva de funções que implique a mudança de categoria só pode ser efetuada para categoria superior, salvo os casos previstos na lei.

7- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 11.^a

(Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades públicas ou sindicato outorgante.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de remuneração igual à diferença, se a houver, entre a sua remuneração base mensal e a remuneração base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 60 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 12.^a

(Transferência por motivo de saúde)

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha disponível um posto de trabalho compatível.

4- O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

Cláusula 13.^a

(Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACT.

2- O horário praticado pelo trabalhador em regime de teletrabalho está enquadrado de acordo com a cláusula 18.^a do presente ACT.

3- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor mínimo de 1,00 €.

4- O valor ora definido é aplicado às situações de teletrabalho em regime completo ou teletrabalho parcial, sendo o valor apurado mensalmente, consoante os dias de teletrabalho efetivamente prestados em cada mês.

5- A prestação do trabalho em regime de teletrabalho está sujeita às regras estabelecidas no Código do Trabalho.

6- A matéria prevista na presente cláusula poderá ainda ser objeto de regulamentação interna, caso em que, para além do cumprimento das obrigações decorrentes da lei em termos de audição das estruturas representativas dos trabalhadores, deverá ser dado conhecimento da mesma ao sindicato outorgante, prévio à respetiva entrada em vigor.

7- A empresa poderá definir, por regulamento interno, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho deverá ser por ela aceite, o qual, a existir, deverá prever, nomeadamente:

- a) A conciliação com o direito de descanso do trabalhador de acordo com as regras do presente ACT e na lei, relativamente à organização do tempo de trabalho;
- b) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pelas inerentes despesas de consumo e de utilização;
- c) Adaptações necessárias em matéria de seguro de acidentes de trabalho.

8- O trabalhador que preste as suas funções em regime de teletrabalho, permanente ou parcial, mantém direito ao subsídio de alimentação e a todos os demais benefícios e direitos contratuais e extracontratuais, não podendo sofrer qualquer tipo de discriminação pelo facto de não se encontrar presencialmente nas instalações da empresa.

9- Cessando o contrato de teletrabalho referido na presente cláusula, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomarás as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

Cláusula 14.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1- É permitida a prestação de trabalho a tempo parcial, o qual deverá estar obrigatoriamente sujeito a forma escrita.

2- A prestação de trabalho a tempo parcial carece de acordo prévio do trabalhador.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial regulará, entre outros, a possibilidade de o trabalhador ingressar ou regressar a tempo completo.

Cláusula 15.^a**(Comissão de serviço)**

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de dirigente e de gestor, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa ou equivalente.

Cláusula 16.^a**(Cedência ocasional de trabalhadores)**

1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- Para efeitos da aplicação do número anterior, presume-se que as empresas signatárias do presente ACT reúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições ali referidas.

3- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

4- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

5- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

Cláusula 17.^a**(Pluralidade de empregadores)**

1- Os trabalhadores poderão, nos termos previstos na lei, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores desde que estes estejam jurídica ou economicamente associados ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que os empregadores façam parte ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

2- Para efeitos da aplicação do número anterior, presume-se que as empresas signatárias do presente ACT reúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições ali referidas.

3- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da atividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;
- c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

CAPÍTULO IV**Duração e organização do tempo de trabalho**Cláusula 18.^a**(Duração do trabalho e organização dos horários)**

1- A duração do tempo de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente a trabalho por turnos e, no omissio, o previsto na lei.

2- Os tipos de horários praticáveis pela empresa são, entre outros, os seguintes:

- a) Horário de referência - Aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.^a a 6.^a feira;
- b) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, mas diferem das previstas no horário de referência;
- c) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;
- d) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

3- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário é definido tendo em atenção as necessidades dos serviços, e não será inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, salvo o disposto no número seguinte.

4- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

5- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

6- A definição e alteração dos horários de trabalho com carácter geral, deverão ser comunicadas, por escrito, às estruturas representativas dos trabalhadores.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço com visor ou atendimento telefónico, por cada período de 2 horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa facultativa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho, desde que não conflitua ou prejudique o trabalho que aquele esteja a desenvolver.

8- O horário flexível, sempre que instituído em benefício do trabalhador, não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho noturno.

9- A empresa poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho cuja implementação dependa de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente o previsto no anexo IX, o qual faz parte integrante do presente ACT.

Cláusula 19.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de dirigente, gestor, técnico, operacional e apoio, excluindo os trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou assistência em centros de atendimento.

2- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a remuneração específica nos termos previstos na cláusula 43.^a

Cláusula 20.^a

(Tolerância de ponto)

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 21.^a

(Trabalho suplementar)

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;
- b) 65 % pela primeira hora ou fração desta e 93,75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;
- c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

3- A compensação do trabalho suplementar pode ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

4- A compensação do trabalho suplementar pode, em alternativa ao pagamento em dinheiro com os acréscimos referidos no número anterior, ser efetuada mediante a redução equivalente do tempo de trabalho ou através da conjugação de ambas as modalidades, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 22.^a

(Trabalho por turnos)

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores por turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar, após 5 dias de trabalho consecutivos, devendo esses dias corresponder ao sábado e domingo pelo menos de quatro em quatro semanas.

4- O trabalho prestado em regime de turnos que inclua período noturno é pago com acréscimo de 25% sobre a remuneração base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na remuneração efetiva.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão o descanso semanal ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

Cláusula 23.^a

(Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral)

1- A utilização de ferramentas digitais cedidas pelas empresas deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACT e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente no que respeita a horários de trabalho, períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados, garantindo o seu direito à intimidade.

2- As empresas deverão, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho.

3- A matéria prevista na presente cláusula poderá ainda ser objeto de regulamentação interna, caso em que, para além do cumprimento das obrigações decorrentes da lei em termos de audição das estruturas representativas dos trabalhadores, deverá ser dado conhecimento da mesma ao sindicato outorgante, prévio à respetiva entrada em vigor.

Cláusula 24.^a**(Transformação digital)**

1- Nos processos de transformação digital, as empresas informarão o sindicato subscritor sobre as mudanças tecnológicas que se venham a produzir na mesma, quando estas se apresentem como relevantes e possam ter consequências significativas no nível de emprego e ou implicar mudanças substanciais nas condições laborais.

2- As empresas, quando iniciem processos desta natureza, terão de ministrar a formação necessária aos trabalhadores afetados, dotando-os das competências e habilitações necessárias para enfrentar a transformação digital que pretendam implementar internamente.

CAPÍTULO V**Férias, faltas e interrupção do trabalho**Cláusula 25.^a**(Duração das férias)**

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o eventual aumento de número de dias previsto na lei, até o limite dos três dias.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 26.^a**(Faltas)**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei, designadamente as seguintes:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de:
 - I) Cônjuge não separado de pessoas e bens e de pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, filho, enteado ou regimes conexos - Até 20 dias consecutivos;
 - II) Outros parentes ou afins no 1.º grau na linha reta - Até 5 dias úteis consecutivos;
 - III) Outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral - Até 2 dias úteis consecutivos.
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As motivadas por acompanhamento de grávida ou luto gestacional, nos termos da lei;

- g) As motivadas por deslocação a estabelecimentos de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;
- h) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;
- i) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- k) As demais que por lei forem qualificadas.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 27.^a

(Interrupção do período de férias)

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2 - Para efeitos do número anterior, e desde que a empresa seja informada das respetivas ocorrências, considera-se que as férias não se iniciam ou serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

- a) Doença do trabalhador ou acidente de trabalho, por todo o período de duração desta;
- b) Ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, nas situações previstas na cláusula 25.^a, número 2, alínea b), pelo período máximo ali previsto;
- c) Três dias consecutivos em caso de interrupção da gravidez ou luto gestacional do cônjuge ou equiparado do trabalhador;
- d) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;
- e) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;
- f) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;
- g) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é automaticamente retomado até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos legais.

5- A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Cláusula 28.^a

(Feriados)

Além dos feriados obrigatórios no Continente e nas Regiões Autónomas, serão ainda observados a Terça--Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 29.^a

(Dispensas no Natal, Páscoa e dia de aniversário)

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- As empresas podem optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3- Os trabalhadores estão ainda dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário, ou em alternativa o seu gozo no dia útil seguinte, caso o aniversário ocorra em dia feriado fixo.

Cláusula 30.^a**(Ausência por aplicação de medida de coação penal)**

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pela empresa e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de remuneração.

2 - Enquanto não for proferida decisão condenatória que venha a privar o trabalhador da liberdade, o posto de trabalho do trabalhador será garantido, pelo prazo de 90 dias, contados desde o início da aplicação da medida de coação penal privativa da liberdade, sem prejuízo de o mesmo poder ser ocupado temporariamente em caso de necessidade da empresa.

3- Se o trabalhador for judicialmente condenado, aplica-se o regime previsto na lei.

4- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito do empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 31.^a**(Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal)**

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho podem solicitar, ao empregador deste, apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

- a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;
- b) O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos três meses;
- c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;
- e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pela empresa aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

- a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número anterior;
- b) Cesse o contrato de trabalho;
- c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

CAPÍTULO VI**Segurança e saúde no trabalho**Cláusula 32.^a**(Princípios gerais)**

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por este autorizados.

Cláusula 33.^a

(Comissão de segurança e saúde no trabalho)

1- No empregador poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade é indicada pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respetivos membros, ou pelo sindicato outorgante quando inexista na empresa aquela estrutura de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

4- A comissão de segurança tem, nomeadamente, as seguintes competências:

- a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;
- c) Colaborar com o empregador e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;
- d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;
- e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;
- f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

5- A comissão de segurança e saúde no trabalho reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

Cláusula 34.^a

(Medicina no trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste ACT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- A empresa deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina.

5- No caso de a empresa não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas à empresa, que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

CAPÍTULO VII

Atividade sindical

Cláusula 35.^a

(Atividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem ao sindicato os seguintes tipos de atuação:

- a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;
- b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associação sindical, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;
- d) Dispor, sendo membro de órgão social de associação sindical, que não beneficie de estatuto de membro da direção, do tempo necessário para participar nas reuniões desse órgão, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos incluindo remuneração, e sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei e por este ACT, até ao limite de 21 horas anuais e de três membros por sindicato;
- e) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas da direção sindical, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;
- f) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissão sindical, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;
- g) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;
- h) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- i) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, bem como no portal interno da empresa, informações de interesse sindical ou profissional, bem como proceder à respetiva distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico, para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho permanente ou parcial, lista esta disponibilizada pela empresa ao sindicato outorgante;
- j) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2- Os membros dos corpos gerentes da associação sindical e os delegados sindicais não podem ser transferidos para local de trabalho situado fora da área da sua representação sindical.

Cláusula 36.^a

(Trabalhadores dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão o direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- O sindicato tem o direito de requisitar, com remuneração mensal integral paga pelo empregador, um dirigente por cada empregador.

3- Nos empregadores com menos de 250 trabalhadores, a requisição, para efeitos do disposto no número 1 desta cláusula, só poderá ser efetuada com o acordo da entidade empregadora.

4- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

Cláusula 37.^a

(Trabalhadores delegados sindicais)

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão sindical.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

(Quotização sindical)

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO VIII

Remuneração, seguros e outros abonos

Cláusula 39.^a

(Classificação das remunerações)

1- Para efeitos deste ACT, entende-se por:

- a) Remuneração base mensal: A remuneração certa mensal definida nos termos do anexo III aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador;
- b) Remuneração base anual: O somatório das remunerações base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a título no subsídio de férias e de subsídio de Natal desse ano;
- c) Remuneração efetiva mensal: Constituída pela remuneração base mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a remuneração por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos de horas, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas remuneração;
- d) Remuneração efetiva anual: O somatório das remunerações efetivas mensais acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 40.^a

(Subsídio de refeição)

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo III.

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 horas de trabalho e cada dia exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 18.^a, ainda que por referência a tempos médios.

5- O pagamento do subsídio de refeição é efetuado em pecuniário, podendo ser pago através de outra modalidade, desde que haja o acordo do trabalhador.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de férias)

1- O subsídio será pago na data imediatamente anterior ao início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da remuneração efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado da cláusula 24.^a, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de remuneração por motivo de faltas.

Cláusula 42.^a

(Subsídio de Natal)

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à remuneração efetiva mensal, pagável conjuntamente com a remuneração do mês de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 43.^a

(Remuneração por isenção de horário de trabalho)

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a remuneração específica, a qual será calculada sobre a remuneração base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

- a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

Cláusula 44.^a

(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)

1- O empregador pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 2 desta cláusula.

4- Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, o empregador poderá optar pelo reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa, desde que previamente autorizado pelo empregador, terão direito a receber por cada km efetuado em serviço o valor constante no anexo IV.

Cláusula 45.^a

(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 46.^a

(Prémio de permanência)

1- A permanência na empresa é premiada tendo o trabalhador direito, anualmente, pelo exercício de funções e após completar 2 anos na empresa, a um valor equivalente a 10% da sua remuneração efetiva.

2- O valor do prémio pecuniário referido no número anterior será liquidado conjuntamente com a remuneração do mês seguinte ao que o facto ocorrer.

Cláusula 47.^a

(Opções ao prémio de permanência)

1- Em alternativa ao modelo de atribuição do prémio de permanência referido na cláusula anterior e após completar cinco anos de permanência no exercício de funções, o trabalhador poderá anualmente optar por outros benefícios nomeadamente:

1.1- Dias de licença com remuneração

- a) Quando completar 5 anos na empresa e até aos 49 anos de idade, o trabalhador poderá optar pelo gozo de um dia de licença remunerada;
- b) Quando completar 50 anos de idade e até aos 54 anos, o trabalhador poderá optar pelo gozo de dois dias de licença remunerada;
- c) Após os 55 anos de idade e até à passagem à situação de pré-reforma ou de reforma considerando no caso da velhice a idade normal de acesso à pensão reforma, o trabalhador poderá optar pelo gozo de 3 dias de licença remunerada,

ou

1.2- Comparticipação adicional para o Plano Individual de Reforma

- a) Quando completar 5 anos na empresa, o trabalhador poderá optar por uma contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma no valor equivalente a 10 % da sua remuneração efetiva.

2- O trabalhador, até 31 de outubro do ano anterior ao que se verifica o facto, deverá comunicar à área que efetua a gestão dos recursos humanos qual a modalidade que pretende que lhe seja aplicada no ano subsequente.

3- Na ausência ou comunicação fora do prazo previsto no número anterior, presume-se que o trabalhador opta pelo montante pecuniário previsto na cláusula 46.^a

4- Sempre que o trabalhador opte pela contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma, a mesma será efetuada até 31 de dezembro do ano em que o facto ocorrer.

Cláusula 48.^a

(Pressupostos do prémio de permanência e dos dias de licença com remuneração)

1- A atribuição do prémio de permanência está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

- a) Inexistência de faltas injustificadas;
- b) Inexistência de procedimento disciplinar sancionado com sanção superior a repreensão registada.

2- Sempre que no ano civil anterior àquele em que o facto ocorre, o contrato de trabalho tenha estado suspenso, nomeadamente por impedimento temporário do trabalhador, independentemente do facto ser ou não imputável ao mesmo, incluindo doença, o montante do prémio de permanência ou, na eventualidade de o trabalhador optar por outra das duas modalidades, será reduzido na proporção do tempo da suspensão e desde que a suspensão não seja superior a um terço do tempo de trabalho possível no período de referência.

3- A redução prevista no ponto anterior não será aplicada desde que o motivo da suspensão do contrato de trabalho decorra de:

- a) Acidente de trabalho ou doenças profissionais;
- b) Internamento hospitalar por doença ou acidente pelo período desse internamento, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o internamento, a falta do dia anterior ao internamento e os 30 dias subseqüentes à alta hospitalar;
- c) Exercício de atividade sindical no âmbito de requisição, nos termos previstos neste ACT.

Cláusula 49.^a

(Complemento do subsídio por doença)

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a remuneração efetiva e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de acordo com o disposto no número 5 da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- Da aplicação desta cláusula não pode resultar remuneração efetiva mensal líquida superior àquela que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida remuneração efetiva mensal líquida.

4- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o valor correspondente ao subsídio que a Segurança Social vier a liquidar.

5- O empregador pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

6- No caso dos serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença ou outros, este deverá entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o respetivo recebimento.

7- Em caso de incumprimento pelo trabalhador do disposto no número anterior, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, a empresa deixará de estar obrigada a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto no número 1 desta cláusula, constituindo ainda infração disciplinar grave.

8- O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social, nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula, é considerado abono por conta da remuneração do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restituía voluntariamente no prazo indicado no número anterior.

Cláusula 50.^a

(Seguro de saúde)

1- As entidades abrangidas pelo presente ACT ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatorio.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo V.

Cláusula 51.^a

(Seguro de vida)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

- a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo in itinere;
- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 52.^a

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente in itinere, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a remuneração efetiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 53.^a

(Condições nos seguros próprios)

1- Os trabalhadores, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

Cláusula 54.^a

(Quebras de caixa)

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2 500,00 € anuais.

Cláusula 55.^a

(Apoio escolar)

1- Os trabalhadores ao serviço efetivo e, bem assim, aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo, matriculados em creche, estabelecimento de ensino pré-escolar, básico ou secundário, ou para os matriculados no ensino superior, politécnico ou universitário, até aos 25 anos de idade, da rede escolar autorizada do ministério competente, têm direito a receber da empresa uma comparticipação nas despesas escolares do respetivo educando.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado:

- a) Creche, pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico: 78,00 €;
- b) 2.º ciclo do ensino básico: 90,50 €;
- c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário: 130,50 €;
- d) Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos): 133,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, devendo verificar-se as necessárias adaptações no caso de o educando frequentar ensino pré-escolar ou creche;
- b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;
- c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;
- d) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos doze meses, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da comparticipação, salvo se aquela ação vier a ser arquivada ou se a mesma vier a resultar em sanção disciplinar igual ou superior a repreensão registada.

4- Excetua-se da alínea a) do número anterior, os casos em que não há aproveitamento escolar por motivo de doença ou outros que devidamente justificados venham a ser aceites pela entidade empregadora, situações em que pode ser atribuído o respetivo apoio.

5- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo a empresa optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale infância», «vale educação» ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores de empresa signatária do presente ACT o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais, ou padrinhos civis, não reúna as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

8- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

Cláusula 56.^a

(Apoio à Natalidade, adoção ou regime similar)

1- Pelo nascimento, adoção de filhos ou regime similar, os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, têm direito a um prémio no valor de 1000,00 € a ser pago pela empresa, em dinheiro ou através de vale.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores de uma das empresas subscritoras do presente ACT, o benefício será pago em valor correspondente a 50% a cada um deles, salvo se ambos requererem, conjuntamente, o pagamento da totalidade a um deles.

CAPÍTULO IX

Plano de poupança e pré-reforma

Cláusula 57.^a

(Plano Individual de Reforma)

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, acidente de trabalho ou doença profissional, beneficiam de um Plano Individual de Reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo VIII deste ACT.

Cláusula 58.^a

(Início das contribuições)

1- A primeira contribuição anual do empregador para o Plano Individual de Reforma verificar-se-á, para os trabalhadores em efetividade de funções, no ano em que completem 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa, sendo essa contribuição proporcional ao número de meses trabalhados após a data aniversário.

2- O trabalhador que inicie a sua atividade profissional numa das empresas subscritoras do presente ACT, depois de já ter exercido funções na atividade seguradora, tem direito ao Plano Individual de Reforma, a partir do momento que complete dois anos de antiguidade na empresa.

3- No caso previsto no número anterior, o montante do PIR inicial é acumulado com os valores correspondentes aos dois anos iniciais da sua atividade na empresa subscritora do ACT.

Cláusula 59.^a

(Pré-reforma)

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respetivo acordo ser efetuado por escrito e conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais para requerer a reforma por velhice.

3- A contribuição do empregador para o Plano Individual de Reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em sentido contrário.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 60.^a

(Salvuarda da responsabilidade do trabalhador)

1 - O trabalhador pode, para salvuarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa rezear prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 61.^a

(Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2018)

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do instrumento regulamentação coletiva de trabalho («IRCT») aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado na tabela salarial para o grupo organizacional onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com as tabelas de correspondência entre categorias e grupos organizacionais previstas nos anexos VI e VII do presente ACT.

Cláusula 62.^a

(Comissão paritária)

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por representante do sindicato outorgante e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Na primeira reunião a comissão paritária elaborará o seu regulamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 63.^a

(Anterior sistema de prémios de antiguidade)

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, manter-se-á como valor histórico da antiguidade do trabalhador, não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 64.^a**(Anteriores suplementos de remuneração)**

O valor dos suplementos de remuneração atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2018, manter-se-á por incorporação na respetiva remuneração efetiva, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 65.^a**(Anteriores regimes de isenção de horário de trabalho)**

Os regimes de isenção de horário de trabalho pactuados até 15 de janeiro de 2012 e que se mantenham ininterruptamente em vigor desde essa data poderão ser cessados por acordo ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa nos termos do número 2 da cláusula 42.^a, mas nesse caso a respetiva retribuição específica manter-se-á como valor histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

Cláusula 66.^a**(Regime transitório do prémio de permanência)**

1- O definido pelas cláusulas 46.^a, 47.^a e 48.^a produz efeitos para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- Aos trabalhadores que antes da entrada em vigor do presente ACT se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, alterado pelo Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018, e que reúnam as condições para a liquidação do prémio de permanência aí definido, este será liquidado no ano de 2019 nos seguintes termos e condições:

a)

50 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 4 e 9;

40 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 5 e 0;

30 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 6 e 1;

20 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 7 e 2;

10 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 8 e 3;

b) Os valores serão liquidados nos meses em que se completarem as respetivas anuidades.

3- Os trabalhadores que, pela aplicação do acordo coletivo de trabalho, identificado no número anterior, adquiriram direito à utilização de dias de licença com remuneração, mantêm o regime nos termos ali previstos, até 31 de dezembro de 2019.

4- A partir de 1 de janeiro de 2020, e apenas para os trabalhadores que, pela aplicação do acordo coletivo de trabalho, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, adquiriram direito à utilização de dias de licença com remuneração, se pretenderem manter a utilização dos dias nos pressupostos nele definidos terão de manter esse regime sem qualquer possibilidade de optar no futuro por qualquer das modalidades constantes das cláusulas 46.^a e 47.^a

5- A possibilidade de escolha prevista no número anterior, deverá ocorrer até 31 de dezembro de 2019.

6- A cessação do contrato de trabalho não confere ao trabalhador o direito a auferir o valor correspondente ao prémio de permanência referido no ponto 2, caso a mesma ocorra em data anterior àquela em que se completa a anuidade.

Cláusula 67.^a**(Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)**

1 - A presente ACT substitui na íntegra o ACT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2019, e alterações subsequentes, publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 14, de 15 de abril de 2022, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2023 e Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 34, de 15 de setembro de 2024.

2- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente ACT por este ser globalmente mais favorável.

3- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, porém, diminuição da remuneração efetiva nem da remuneração base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 68.^a

(Políticas internas mais favoráveis)

Por política interna da empresa signatária podem estar ou ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 69.^a

(Normativos internos)

O empregador deve informar a associação sindical outorgante quanto à definição ou alteração de conteúdo dos normativos internos a que o presente ACT faz referência.

Cláusula 70.^a

(Reclassificação profissional)

Os trabalhadores constantes no anexo VI com os níveis XII e XIII são incluídos na a) do número 5 da cláusula 4.^a Esta é uma disposição transitória referente aos trabalhadores que estiveram abrangidos pelo CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008.

Cláusula 71.^a

(Linguagem inclusiva)

Sempre que neste ACT se utilize a expressão «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais.

Cláusula 72.^a

(Produção de efeitos)

Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo III do presente ACT produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam, exceto acordo expresso em contrário.

ANEXO I

Convenção de arbitragem

Os outorgantes do ACT celebrado entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA, a Lusitânia Vida - Companhia de Seguros, SA, e o sindicato SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 1 da cláusula 3.^a do referido ACT, o qual se rege nos seguintes termos:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos do disposto no número 4 infra e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente ACT, nos termos previstos no número 1 da cláusula 3.ª do ACT.

2- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do ACT.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

4- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

- a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pelas empresas e pelo sindicato outorgante do presente ACT;
- b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;
- c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

5- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

8- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

9- Com a publicação do novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.

10- Em tudo o que expressamente não se encontre previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II

Categorias profissionais/Níveis salariais

Grupos	Categoria profissional	Descrição	Categoria profissional	Níveis	Grupo salarial
Gestão	Diretor	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	Diretor	A	GS9
	Gestor	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	Diretor Gestor comercial principal Gestor técnico principal Gestor operacional principal	B	GS8
			Gestor comercial Gestor técnico Gestor operacional	B1	GS7
Técnico	Técnico	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	Técnico sénior	C	GS6
			Técnico	C1	GS5
			Técnico júnior	C2	GS4

Gestão intermédia	Coordenador	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	Gerente sénior	D	GS6
			Gerente coordenador operacional	D1	GS5
Operacional	Especialista operacional	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	Consultor comercial sénior	E	GS5
			Consultor comercial Consultor comercial interno Especialista operacional	E1	GS4
			Consultor comercial júnior Especialista operacional júnior	E2	GS3
	Assistente operacional	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com carácter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	Assistente operacional	E3	GS2

Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades de manutenção e/ou de limpeza e/ou vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, enquadrando funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	Auxiliar geral principal	F	GS2
		É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	Auxiliar geral	F1	GS1

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial

Grupo salarial	2025	%
GS9	2 431,61 €	4,50 %
GS8	2 286,20 €	4,50 %
GS7	1 926,88 €	4,50 %
GS6	1 592,27 €	4,50 %
GS5	1 434,41 €	5,00 %
GS4	1 344,00 €	5,00 %
GS3	1 246,88 €	5,00 %
GS2	1 102,50 €	5,00 %
GS1	1 050,00 €	5,00 %

B - Subsídio de refeição

Subsídio de refeição	2025
	13,00 €

A tabela salarial e o subsídio de refeição ora acordados, entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	2025
Cláusula 44. ^a , número 2	
Diária completa	88,20 €
Refeição isolada	14,70 €
Dormida e pequeno-almoço	58,50 €
Cláusula 44. ^a , número 5	
Valor do km	0,55 €
Cláusula 45. ^a , número 1	
Valor diário (Serviço no estrangeiro)	173,25 €

ANEXO V

Condições de referência do seguro de saúde

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro 30 000,00 €/Ano
Inclui pequena cirurgia em ambiente hospitalar	Capital Seguro 1 500,00 €/Ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1 250,00 €/Ano
Franquias e copagamentos máximos	Internamento:
	100,00 €/Sinistro
	Ambulatório:
	Copagamento: 15,00 €/Sinistro
	Franquia: 40,00 €/Ano
	Reembolso máximo por consulta: 50,00 €
	Estomatologia:
	Franquia: 50,00 €/Ano
	Medicamentos:
	Franquia: 2,5 € por medicamento/embalagem sem participação do Serviço Nacional de Saúde
Estomatologia	350,00 €/Ano
Próteses e Ortóteses	500,00 €/Ano
Aros oculares	75,00 €/Ano
Lentes oculares (par)	125,00 €/Ano
Lentes de contacto	125,00 €/Ano
Medicamentos	150,00 €/Ano
Partos	
Parto normal	500,00 €
Cesariana	1 000,00 €
Períodos de carência	Não aplicáveis

Exclusões gerais	<i>a)</i> Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa;
	<i>b)</i> Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;
	<i>c)</i> Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH);
	<i>d)</i> Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares.
	Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono;
	<i>e)</i> Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;
	<i>f)</i> Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura;
	<i>g)</i> Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;
	<i>h)</i> Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;
	<i>i)</i> Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;
	<i>j)</i> Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta;
	<i>k)</i> Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;
	<i>l)</i> Hemodiálise;
	<i>m)</i> Transplantes de órgãos e suas implicações;
	<i>n)</i> Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa;
	<i>o)</i> Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;
	<i>p)</i> Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de:
	<i>i)</i> Prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos;
<i>ii)</i> Participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (<i>skate</i> , <i>BTT</i> , <i>rafting</i> , <i>asa-delta</i> , <i>parapente</i> e <i>ultraleve</i> incluídos);	

Exclusões gerais	<i>iii)</i> Prática de <i>ski</i> na neve e aquático, <i>surf</i> , <i>snow-board</i> , caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, <i>barrage</i> /saltos em equitação, espeleologia, <i>canyoning</i> , escalada, <i>rappel</i> , alpinismo, <i>bungee-jumping</i> e outros desportos análogos na sua perigosidade;
	<i>iv)</i> Utilização de veículos motorizados de duas rodas;
	<i>v)</i> Cataclismos da natureza, atos de guerra, declarada ou não, ações de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas;
	<i>vi)</i> Consequências da exposição a radiações.
	<i>q)</i> Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa segura;
	<i>r)</i> Enfermagem privativa;
	<i>s)</i> Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios;
	<i>t)</i> Tratamento de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta.
Exclusões específicas da cobertura de internamento	<i>a)</i> Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo:
	<i>i)</i> Queratotomia radial;
	<i>ii)</i> Queratotomia fotorefractiva (queratotomia com <i>laser excimer/lasix</i>);
	<i>iii)</i> Queratomieleusis por <i>laser in situ</i> ;
	<i>iv)</i> Inserção de lentes fáquicas intraoculares.
	<i>b)</i> Tratamento cirúrgico da roncopia;
	<i>c)</i> Plastias mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.
Atos não cobertos (cobertura de internamento)	Exames gerais de saúde (<i>check-up</i>).
Âmbito territorial	O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afeição ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.

ANEXO VI

Tabela de correspondência entre categorias do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 e as categorias do presente ACT

CCT 2008		ACT LUSITANIA / N SEGUROS / LUSITANIA VIDA		
Categoria Profissional	Nível	Grupo	Categoria Profissional	Grupo Salarial Mínimo
Diretor Coordenador	XVI	Gestão	Diretor	GS9
Diretor de Serviços	XV	Gestão	Diretor Gestor Principal	GS8
Gerente de Hospital	XV XIV	Gestão	Gestor Principal Gestor	GS7
Chefe de Serviços	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Serviços de Formação	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Serviços de Prevenção e Segurança	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Serviços de Análise e Riscos	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Atuário	XIV XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico de Contas	XIV XII	Técnico	Técnico	GS5
Coordenador Geral dos Serviços Comerciais	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Centro	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Análise	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Programação	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Técnico de Software Base	XIV	Técnico	Técnico	GS7
Técnico-coordenador Geral de Radiologia	XIV	Técnico	Técnico	GS7
Técnico-coordenador Geral de Fisioterapia	XIV	Técnico	Técnico	GS7
Chefe de Exploração	XIII	Técnico	Técnico	GS6
Analista Sénior	XIII	Técnico	Técnico	GS6
Chefe de Secção	XII	Gestão Intermédia	Coordenador	GS6
Tesoureiro	XII	Gestão Intermédia	Técnico	GS6
Analista de Organização e Métodos	XII	Técnico	Técnico	GS6
Perito-chefe	XII	Gestão Intermédia	Coordenador	GS6
Técnico Chefe de Formação	XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico Chefe de Prevenção e Segurança	XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico Chefe de Análise e Riscos	XII	Técnico	Técnico	GS6
Coordenador de Zona e/ou Delegações	XII	Gestão Intermédia	Coordenador	GS6
Gerente de Delegação	XII XI	Gestão Intermédia	Coordenador	GS5
Chefe de Operação	XII	Gestão Intermédia	Coordenador	GS6
Programador Sénior	XII	Técnico	Técnico	GS6
Analista	XII	Técnico	Técnico	GS6
Analista Programador	XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico Chefe de Radiologia	XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico Chefe de Fisioterapia	XII	Técnico	Técnico	GS6
Subchefe de Secção	XI	Gestão Intermédia	Coordenador	GS5
Perito Subchefe	XI	Gestão Intermédia	Coordenador	GS5
Técnico de Formação	XI X	Técnico	Técnico	GS4
Técnico de Prevenção e Segurança	XI X	Técnico	Técnico	GS4
Técnico de Análise de Riscos	XI X	Técnico	Técnico	GS4

ANEXO VI

Tabela de correspondência entre categorias do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 e as categorias do presente ACT

CCT 2008		ACT LUSITANIA / N SEGUROS / LUSITANIA VIDA		
Categoria Profissional	Nível	Grupo	Categoria Profissional	Grupo Salarial Mínimo
Inspetor Administrativo	XI	Operacional	Especialista Operacional	G55
Secretário	XI	Técnico	Técnico	G55
Coordenador Adjunto de Zona e/ou Delegações	XI	Gestão Intermédia	Coordenador	G55
Subgerente de Delegação	XI	Gestão Intermédia	Coordenador	G55
Chefe de Equipa	XI	Operacional	Coordenador	G55
Assistente Comercial	XI	Operacional	Especialista Operacional	G55
Programador Sénior	XI	Técnico	Técnico	G55
Preparador de Trabalhos	XI	Operacional	Especialista Operacional	G55
Operador com mais de 3 anos	XI	Operacional	Especialista Operacional	G55
Técnico Subchefe de Radiologia	XI	Técnico	Técnico	G55
Técnico Subchefe de Fisioterapia	XI	Técnico	Técnico	G55
Correspondente Tradutor	X	Técnico	Técnico	G55
Escriturário	X	Operacional	Especialista Operacional	G54
	IX			G53
Regularizador de Sinistros	X	Operacional	Especialista Operacional	G54
Analista Auxiliar de Organização e Métodos	X	Técnico	Técnico	G54
Caixa	X	Operacional	Especialista Operacional	G54
Rececionista	X	Operacional	Especialista Operacional	G54
	IX			G53
Operador de Máquinas de Contabilidade (mais 3 anos)	X	Operacional	Especialista Operacional	G54
Perito	X	Operacional	Especialista Operacional	G54
	IX			G53
Encarregado de Arquivo Geral	X	Apoio	Auxiliar Geral	G54
	IX			G53
Técnico Comercial	X	Operacional	Especialista Operacional	G54
	IX			G53
Operador com menos de 3 anos	X	Operacional	Especialista Operacional	G54
Técnico de Radiologia	X	Técnico	Técnico	G54
Técnico de Fisioterapia	X	Técnico	Técnico	G54
Fiel de Economato	X	Apoio	Auxiliar Geral	G54
	IX			G53
Técnico de Reprografia	X	Apoio	Auxiliar Geral	G54
	IX			G53
Cobrador	IX	Operacional	Assistente Operacional	G52
	VII			
Operador de Máquinas de Contabilidade (menos 3 anos)	IX	Operacional	Especialista Operacional	G53
Coordenador Auxiliar de Posto Médico e/ou Hospital	VII	Apoio	Auxiliar Geral	G51
Telefonista	VII	Apoio	Auxiliar Geral	G51
	VI			
Coordenador dos Serviços Gerais	VII	Apoio	Auxiliar Geral	G52
Encarregado de Arquivo Setorial	VI	Apoio	Auxiliar Geral	G51
Auxiliar de Posto Médico e/ou Hospital	V	Apoio	Auxiliar Geral	G51
Empregado de Serviços Gerais	V	Apoio	Auxiliar Geral	G51
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar Geral	G51
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar Geral	G51
Empregada de Limpeza	III	Apoio	Auxiliar Geral	G51

ANEXO VI

Tabela de correspondência entre categorias do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 e as categorias do presente ACT

CCT 2008		ACT LUSITANIA / N SEGUROS / LUSITANIA VIDA		
Categoria Profissional	Nível	Grupo	Categoria Profissional	Grupo Salarial Mínimo
Técnico Grau IV	XVI	Técnico	Técnico	G58
	XV			
Técnico Grau III	XV	Técnico	Técnico	G57
	XIV			
Técnico Grau II	XIV	Técnico	Técnico	G56
	XIII			
	XII			
Técnico Grau I	XII	Técnico	Técnico	G54
	XI			
	X			
Escriturário Estagiário	IV	Operacional	Estagiário	75% de G53
Perito Estagiário	IV			75% de G53
Estagiário Comercial	IV			75% de G53
Cobrador Estagiário	III			75% de G52
Telefonista Estagiário	III	Apoio	Auxiliar Geral	G51
Estagiário Serviço Gerais	I	Apoio	Auxiliar Geral	G51

ANEXO VII

Tabela de correspondência entre categorias do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016 e as categorias do presente ACT

Grupos	Categ. Profissional ACT 2016	Banda 2016	Categ. Profissional (novo ACT)	Grupo Salarial
Gestão	Diretor	A	Diretor	GS9
	Gestor Comercial Gestor Técnico Gestor Operacional	B	Diretor Gestor Comercial Principal Gestor Técnico Principal Gestor Operacional Principal	GS8
			Gestor Comercial Gestor Técnico Gestor Operacional	GS7
Técnico	Técnico	C	Técnico Sénior	GS6
			Técnico	GS5
			Técnico Júnior	GS4
Gestão Intermédia	Coordenador Operacional	D	Gerente Sénior	GS6
			Gerente Coordenador Operacional	GS5
Operacional	Especialista Operacional	E	Consultor Comercial Sénior	GS5
			Consultor Comercial Consultor Comercial Interno Especialista Operacional	GS4
			Consultor Comercial Júnior Especialista Operacional Júnior	GS3
	Assistente Operacional	F	Assistente Operacional	GS2
Apoio	Auxiliar Geral	G	Auxiliar Geral Principal	GS2
			Auxiliar Geral	GS1

ANEXO VIII

Plano Individual de Reforma

- 1 - Tendo em conta o disposto na cláusula 57.^a, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.
- 2 - O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.
- 3 - O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.
- 4 - O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 5 - Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.
- 6 - Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma e desde que tenha uma permanência na empresa igual ou superior a 5 anos, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, quando houver lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento, à escolha do trabalhador, que seja externo às empresas subscritoras.
- 7 - As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.
- 8 - Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.
- 9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.
- 10-Caso o Plano Individual de Reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO IX

Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT

- 1 - A empresa, por acordo com os sindicatos, poderá instituir regime de tempo de trabalho em que o período normal de trabalho pode ser aumentado, até ao limite de uma hora diária e 5 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas semestrais.
- 2 - A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita por uma das seguintes modalidades: redução equivalente do tempo de trabalho diário; e/ou aumento do período de férias; e/ou pagamento em dinheiro.
- 3 - A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo deverá ser comunicada pela empresa com uma antecedência mínima de 7 dias.
- 4 - As compensações da prestação de trabalho em acréscimo, em qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, deverão ser definidas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na sua falta, serão comunicadas por iniciativa da

empresa ou do trabalhador, com uma antecedência mínima de 7 dias, desde que, neste último caso, não seja posto em causa o normal funcionamento do serviço em que o trabalhador está integrado.

5 - O período de referência no decurso do qual o período normal de trabalho semanal deverá, em média, corresponder a 35 horas semanais, será de seis meses.

6 - As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, no período de referência indicado no número anterior, serão remuneradas com um acréscimo de 20 %. Lisboa, 4 de junho de 2025.

Pela Lusitânia - Companhia de Seguros, SA:

Maria Dalila Correia Araújo Teixeira, na qualidade de mandatária.

Rui Fernando do Nascimento Alves, na qualidade de mandatário.

Pela Lusitânia Vida - Companhia de Seguros, SA:

Maria Dalila Correia Araújo Teixeira, na qualidade de mandatária.

Rui Fernando do Nascimento Alves, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Paulo Jorge Rodrigues Silva, na qualidade de legal representante.

Luís Filipe Caldeira Castel Branco Antunes, na qualidade de legal representante.

Depositado a 14 de julho de 2025, a fl. 111 do livro n.º 13, com o n.º 205/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Publicado no BTE., n.º 26, de 15/07/2025).

Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração salarial e texto consolidado.

A Liga Portuguesa de Futebol Profissional, associação de entidades empregadoras a que corresponde o NIPC 502 136 219, com sede na Rua de John Whitehead, n.º 69, na freguesia e concelho de Ramalde, Porto, neste ato representada pelos Senhores Dr. Reinaldo Manuel Bernardo Teixeira e Dr. Paulo de Mariz Rozeira, que outorgam, respetivamente, na qualidade de Presidente e Diretor Executivo, com poderes para a obrigar, ao diante abreviadamente designada Liga Portugal ou LPFP;

E o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, pessoa coletiva número 500 965 706, a notificar na Avenida do México, n.º 1, 1000-206, Lisboa, neste ato representado pelos Senhores Dr. Joaquim Manuel Evangelista da Silva e Anselmo Gonçalves Cardoso, que outorgam, respetivamente, na qualidade de presidente e vice-presidente da direção, com poderes para o obrigar, ao diante abreviadamente designado SJPF;

Ambas outorgantes do contrato coletivo de trabalho dos jogadores profissionais (ultimamente publicado no Boletim do Trabalho e do Emprego, n.º 33, de 8 de setembro de 2024 - Doravante, CCT), ao diante abreviada e conjuntamente também designadas partes;

Considerando que:

- Pese embora a Liga Portugal tenha vindo a executar um projeto de sustentabilidade financeira dos clubes, que o SJPF reconhece como adequado, a situação económica nacional, atualmente marcada por um período de forte inflação, continua a gerar dificuldade aos clubes em diversas rubricas de despesa;
- Nas últimas épocas desportivas as partes acordaram um regime retributivo transitório aplicável aos jogadores dos escalões abaixo da Liga Portugal 1, cuja manutenção entendem que se justifica;
- Neste quadro, o SJPF mostra-se disponível para manter um regime transitório, que não comprometa a sustentabilidade financeira dos clubes da Liga Portugal 2;
- O presente acordo aplica-se ao setor do futebol (futebol de 11) e abrange todas as sociedades desportivas e futebolistas profissionais em território nacional em número aproximado de entidades empregadoras de 34 e de jogadores de 5000;

Acordam, livremente e de boa-fé, alterar o artigo 32.º-A do CCT, nos termos das cláusulas seguintes:

Cláusula primeira

Pelo presente instrumento, no que diz respeito ao regime contributivo transitório, as partes acordam alterar o teor do artigo 32.º-A, que passará a ter a seguinte redação:

Artigo 32.º-A

Disposição transitória

1 - O jogador profissional que participe nos escalões competitivos abaixo da Liga Portugal 1 (a cujos jogadores se aplica o disposto na alínea a), do artigo 32.º), tem direito a auferir, na época desportiva 2025-2026 a seguinte retribuição mínima mensal, consoante a competição em que participe:

- a) Liga Portugal 2: 1,75 vezes a RMMG;
- b) Liga 3: 1,5 vezes a RMMG;
- c) Campeonato de Portugal, escalões de formação, campeonatos Sub-23, e outras competições não expressamente previstas: a RMMG.

2- Sem prejuízo do disposto no número 1, na época desportiva 2025-2026, para as equipas participantes na Liga 3, fixa-se a retribuição base mínima mensal no valor correspondente à RMMG, condicionada à obrigação do clube ou sociedade desportiva garantir que, pelo menos 50% dos jogadores que compõe o seu plantel principal, celebrarão contrato de trabalho desportivo objeto do respetivo registo na Federação Portuguesa de Futebol.

Verificando-se o incumprimento do disposto neste número 2, o clube ou sociedade desportiva fica obrigado a atualizar o valor salarial de todos os seus atletas que auferam a RMMG para o coeficiente fixado no número 1.

3- O jogador profissional com idade até 23 anos considerado formado localmente, que celebre o seu primeiro contrato de trabalho desportivo na época desportiva 2025-2026 tem direito, nos dois primeiros anos de vigência do contrato, à RMMG.

4- O jogador que, enquadrando-se na situação prevista na alínea a) ou c), do número 1, seja utilizado, por 45 minutos ou mais, em pelo menos 5 jogos da equipa principal ou equipa B da sociedade desportiva, passa a ter direito, a partir do mês seguinte ao da quinta utilização, à retribuição prevista para a competição em que participou.

No caso de o número de jogos em que o jogador participa ser repartido entre jogos nos campeonatos em que a equipa principal e a equipa B participam, a retribuição do jogador será a correspondente à do campeonato da equipa B, sem prejuízo de quando atingir o mínimo de cinco jogos no campeonato da equipa principal, ter direito a receber a remuneração mínima para essa competição no mês seguinte à realização desse jogo.

5- Os jogadores que, enquadrando-se na situação de recebimento da retribuição mínima prevista no CCT por força do regime transitório acordado entre a LPFP e o SJPF, sejam transferidos, na época 2026-2027, para outro clube, terão direito a 12 % do montante líquido pelo qual se efetue a transferência.

6- A LPFP compromete-se a enviar ao SJPF, após o fecho das inscrições, respetivamente a 31 de dezembro e 31 de março, uma listagem dos jogadores inscritos, duração e valor dos contratos de trabalho registados.

Cláusula segunda

Em tudo o mais, mantém-se inalterado e em vigor o teor do CCT.

Feito em duas vias originais, ficando cada parte outorgante na posse de uma.

Porto, 1 de julho de 2025.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

Reinaldo Teixeira, presidente.
Paulo de Mariz Rozeira, diretor executivo.

Pelo Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol:

Joaquim Evangelista, presidente.
Anselmo Cardoso, diretor executivo.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito funcional

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

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

Artigo 2.º

Âmbito pessoal

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

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

Artigo 3.º

Âmbito territorial

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

Artigo 4.º

Regime jurídico

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

Artigo 5.º

Forma

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

2 - Do contrato de trabalho desportivo deverá constar:

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

3- A falta de redução a escrito do contrato determina a sua nulidade.
(Junta-se, como anexo I ao presente CCT, o modelo de contrato tipo.)

Artigo 6.º

Promessa de contrato de trabalho

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

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

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

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

5- No caso de outra indemnização não ser prevista a título de cláusula penal o incumprimento culposo da promessa de contrato de trabalho a que se refere o número 1 implica o dever de indemnizar o promitente não faltoso, pelos prejuízos sofridos, em quantia igual a 70 % do montante que o clube ou sociedade desportiva houver entregue como antecipação do contrato prometido, sem prejuízo da obrigação de reembolso ou do direito de a fazer sua, consoante a violação seja do jogador ou do clube.

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

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

Artigo 7.º

Prazo

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

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

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

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

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

Artigo 8.º

Registo

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

Artigo 9.º

Cedência temporária

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 10.º

Transferências a meio da época

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

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

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

Artigo 11.º

Período experimental

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Artigo 12.º

Deveres do clube

O clube ou sociedade desportiva deve:

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

Artigo 13.º

Deveres do jogador

O jogador deve:

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

Artigo 14.º

Garantias do jogador

É proibida à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o jogador exerça os seus direitos, bem como rescindir o contrato ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o jogador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei do trabalho ou desta convenção;
- d) Afetar as condições de prestação do trabalho, nomeadamente, impedindo-o de o prestar inserido no normal grupo de trabalho, exceto em situações especiais por razões de natureza médica ou técnica;
- e) Impor ao jogador a prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato;
- f) Prejudicar, por qualquer forma, o exercício do direito ao trabalho após a cessação do contrato;
- g) Impedir a participação do jogador nos trabalhos das seleções nacionais.

Artigo 15.º

Poder disciplinar

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

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

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

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

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

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

Artigo 16.º

Exercício do poder disciplinar

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

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

3- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infração e a execução da eventual sanção disciplinar só poderá ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

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

Artigo 17.º

Sanções abusivas

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

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

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

Artigo 18.º

Liberdade de trabalho

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

Artigo 19.º

Outras atividades na vigência do contrato

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

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

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

Artigo 20.º

Garantia do cumprimento das obrigações contratuais

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

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

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Artigo 21.º

Trabalho normal

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

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

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

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

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

Artigo 22.º

Horários

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

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

Artigo 23.º

Trabalho suplementar

1- Todo o trabalho prestado para além dos limites estabelecidos nos artigos antecedentes só poderá ser prestado com o acordo prévio dos jogadores, salvo caso de força maior, e será remunerado com o aumento correspondente a 50 % da retribuição normal.

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

Artigo 24.º

Descanso semanal e feriados obrigatórios

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

2- Têm ainda os jogadores direito ao descanso nos dias 1 de janeiro, Domingo de Páscoa, 1 de Maio e 24 e 25 de dezembro.

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

Artigo 25.º

Férias

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 26.º

Escolha de férias e retribuição

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

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

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

Artigo 27.º

Exercício da atividade futebolística durante as férias

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

Artigo 28.º

Faltas - Princípios gerais

- 1- As faltas podem ser justificadas ou não justificadas.
- 2- A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do jogador a importância correspondente aos dias em que ele faltou ao trabalho sem justificação.
- 3- A justificação da falta deve ser apresentada no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar da reapresentação ao serviço.
- 4- A entidade patronal poderá descontar no período de férias as faltas não justificadas ocorridas na época a que as férias respeitam, salvo se tais faltas tiverem motivado a aplicação de sanção disciplinar igual ou superior à fixada na alínea c) do número 3 do artigo 15.º
- 5- O desconto a que se refere o número anterior far-se-á à razão de um dia de férias por cada falta, até ao máximo de um terço das férias a que o jogador teria direito.

Artigo 29.º

Faltas justificadas

- 1- Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao jogador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar.
- 2- Nas hipóteses abrangidas no número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime do artigo 30.º
- 3- As faltas autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.
- 4- O jogador pode faltar pelo tempo estritamente indispensável à prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções sindicais ou outras a estas inerentes.
- 5- O jogador pode faltar até 11 dias consecutivos na altura do seu casamento, pagando a entidade patronal a retribuição correspondente a todo o período de faltas.
- 6- O jogador pode faltar até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha reta, ou até dois dias consecutivos, por falecimento dos restantes parentes ou afins na linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral. A entidade patronal pagará a retribuição correspondente aos períodos previstos.
- 7- No caso de prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, o jogador pode faltar durante os dias em que tenham lugar as respetivas provas.

Artigo 30.º

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento do jogador

- 1- Quando o jogador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o cumprimento do serviço militar obrigatório, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressupõem a efetiva prestação de trabalho.
- 2- Se o impedimento do jogador resultar de doença ou lesão contraídas ao serviço do clube, é inaplicável o disposto no número anterior e o clube fica obrigado a pagar-lhe a diferença das prestações da Segurança Social até perfazer as remunerações acordadas.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Artigo 31.º

Remuneração

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

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

Artigo 32.º

Remuneração mínima

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4, os jogadores profissionais têm direito às remunerações base mínimas correspondentes a:

- a) 1.ª Divisão Nacional - Três vezes o salário mínimo nacional;
- b) 2.ª Divisão de Honra - Duas vezes e meia o salário mínimo nacional;
- c) 2.ª Divisão B - Duas vezes o salário mínimo nacional;
- d) 3.ª Divisão - Uma vez e meia o salário mínimo nacional.

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

- a) 1.ª Divisão Nacional - Uma vez e meia o salário mínimo nacional;
- b) Restantes divisões - Salário mínimo nacional.

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

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

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

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

Artigo 32.º-A

Disposição transitória

1- O jogador profissional que participe nos escalões competitivos abaixo da Liga Portugal 1 (a cujos jogadores se aplica o disposto na alínea a), do artigo 32.º), tem direito a auferir, na época desportiva 2025-2026, a seguinte retribuição base mínima mensal, consoante a competição em que participe:

- a) Liga Portugal 2: 1,75 vezes a RMMG;
- b) Liga 3: 1,5 vezes a RMMG;
- c) Campeonato de Portugal, escalões de formação, Campeonato Sub-23, e outras competições não expressamente previstas: A RMMG.

2- Sem prejuízo do disposto no número 1, na época desportiva 2025-2026, para as equipas participantes na Liga 3, fixa-se a retribuição base mínima mensal no valor correspondente à RMMG, condicionada à obrigação do clube ou sociedade desportiva garantir que, pelo menos 50 % dos jogadores que compõe o seu plantel principal, celebrarão contrato de trabalho desportivo objeto do respetivo registo na Federação Portuguesa de Futebol.

Verificando-se o incumprimento do disposto neste número 2, o clube ou sociedade desportiva fica obrigado a atualizar o valor salarial de todos os seus atletas que auferam a RMMG para o coeficiente fixado no número 1.

3- O jogador profissional com idade até 23 anos considerado formado localmente, que celebre o seu primeiro contrato de trabalho desportivo na época desportiva 2025-2026, tem direito, nos dois primeiros anos de vigência do contrato, à RMMG.

4- O jogador que, enquadrando-se na situação prevista na alínea a) ou c), do número 1, seja utilizado, por 45 minutos ou mais, em pelo menos 5 jogos da equipa principal ou equipa B da sociedade desportiva, passa a ter direito, a partir do mês seguinte ao da quinta utilização, à retribuição prevista para a competição em que participou.

No caso de o número de jogos em que o jogador participa ser repartido entre jogos nos campeonatos em que a equipa principal e a equipa B participam, a retribuição do jogador será a correspondente à do campeonato da equipa B, sem prejuízo de quando atingir o mínimo de cinco jogos no campeonato da equipa principal, ter direito a receber a remuneração mínima para essa competição no mês seguinte à realização desse jogo.

5- Os jogadores que, enquadrando-se na situação de recebimento da retribuição mínima prevista no CCT por força do regime transitório acordado entre a LPFP e o SJPF, sejam transferidos na época 2026-2027, para outro clube, terão direito a 12 % do montante líquido pelo qual se efetue a transferência.

6- A LPFP compromete-se a enviar ao SJPF, após o fecho das inscrições, respetivamente a 31 de dezembro e 31 de março, uma listagem dos jogadores inscritos, duração e valor dos contratos de trabalho registados.

Artigo 33.º

Subsídios de férias e de Natal

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

Artigo 34.º

Prémios de jogos

Quando a retribuição compreenda a atribuição aos jogadores de prémios de jogos ou de classificação, em função dos resultados obtidos, consideram-se essas prestações vencidas salvo acordo escrito em contrário, com a remuneração do mês seguinte àquele em que esses resultados se verificarem.

Artigo 35.º

Cláusulas contratuais especiais

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

Artigo 36.º

Forma, tempo e lugar de cumprimento

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

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

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

Artigo 37.º

Compensação e desconto

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

2- O disposto no número anterior não se aplica:

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

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

Artigo 38.º

Direito de imagem

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

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

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

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

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

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

6- Os clubes, sociedades desportivas e a LPPF permitem ao SJPF fotografar os jogadores do seu plantel principal, com equipamento oficial, até 31 de agosto, para divulgação exclusivamente no âmbito das cadernetas de cromos exploradas pelo SJPF.

CAPÍTULO V

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 39.º

Causas de extinção do contrato de trabalho desportivo

O contrato de trabalho desportivo pode cessar por:

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

Artigo 40.º

Revogação por mútuo acordo

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

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

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

Artigo 41.º

Caducidade

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

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

2- A caducidade do contrato de trabalho desportivo não confere ao jogador o direito à compensação fixada no número 3 do artigo 46.º do Decreto-Lei n.º 64-A/1989.

Artigo 42.º

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

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

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

Artigo 43.º

Justa causa de rescisão por iniciativa do jogador

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

- a) Falta de pagamento da retribuição que se prolongue por mais de 30 dias, desde que o jogador realize o pré-aviso ao clube ou sociedade desportiva conferindo-lhe o prazo de três dias úteis para proceder ao pagamento das retribuições cuja falta lhe é imputada;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida, nos termos previstos no número 5 do artigo 394.º do Código do Trabalho;
- c) Violação das garantias do jogador nos casos e termos previstos no artigo 12.º;
- d) Aplicação de sanções abusivas;
- e) Ofensa à integridade física, honra ou dignidade do jogador praticada pela entidade patronal ou seus representantes legítimos;
- f) Conduta intencional da entidade patronal de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2- A falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período superior a 30 dias confere ao jogador direito à rescisão prevista na alínea a) do número anterior, desde que o jogador comunique a sua intenção de rescindir o contrato, com conhecimento à LPFP, por carta registada com aviso de receção e o clube ou sociedade desportiva não proceda, dentro do prazo três dias úteis, ao respetivo pagamento.

Artigo 44.º

Comunicação da cessação do contrato

1- A eficácia da cessação do contrato de trabalho depende da sua comunicação à LPFP, ao SJPF e à FPF.

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

Artigo 45.º

Ausência de justa causa

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

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

Artigo 46.º

Resolução por iniciativa do jogador sem justa causa quando contratualmente convencionada

- 1- Pode clausular-se no contrato de trabalho desportivo o direito de o jogador fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor mediante o pagamento ao clube de uma indemnização fixada para o efeito.
- 2- O montante da indemnização deve ser determinado ou determinável em função de critérios estabelecidos para o efeito.
- 3- A eficácia da resolução depende do pagamento efetivo da indemnização ou convenção de pagamento.
- 4- Tem força liberatória o depósito na LPFP da quantia indemnizatória.

Artigo 47.º

Rescisão por decisão unilateral sem justa causa

- 1- É ilícita a rescisão por decisão unilateral sem justa causa quando não seja contratualmente convencionada.
- 2- Considera-se rescisão sem justa causa quando esta não for alegada, ou, tendo-o sido, vier a revelar-se insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação aos factos imputados.

Artigo 48.º

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

- 1- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no artigo 43.º confere ao jogador o direito a uma indemnização correspondente ao valor das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo, deduzidas das que eventualmente venha a auferir pela mesma atividade a partir do início da época imediatamente seguinte àquela em que ocorreu a rescisão e até ao termo previsto para o contrato.
- 2- As retribuições vincendas referidas no número anterior abrangem, para além da remuneração base, apenas os prémios devidos em função dos resultados obtidos até final da época em que foi promovida a rescisão do contrato com justa causa pelo jogador.
- 3- Se pela cessação do contrato resultarem para o jogador prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no número 1, poderá aquele intentar a competente ação de indemnização para ressarcimento desses danos.

Artigo 49.º

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

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

Artigo 50.º

**Responsabilidade do jogador em caso de rescisão unilateral
sem justa causa**

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

2- Se pela cessação do contrato resultarem para a entidade empregadora prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no número anterior, poderá aquela intentar a competente ação de indemnização para ressarcimento desses danos, sem prejuízo da produção dos efeitos da rescisão.

Artigo 51.º

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

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

2- Ao montante da indemnização da responsabilidade do jogador poderá ser deduzida a vantagem patrimonial que a entidade empregadora venha efetivamente a colher da rutura antecipada do contrato.

Artigo 52.º

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

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

2- O jogador que opere a rescisão do contrato de trabalho desportivo, com a invocação de justa causa, deverá fazê-lo por carta registada com aviso de receção dirigida ao empregador, na qual se invoquem expressamente os motivos que fundamentam a rescisão.

3- Quando para a rescisão tenha sido invocada como fundamento a falta de pagamento da retribuição nos termos previstos na alínea a) do número 1 do artigo 43.º, o jogador deverá também notificar a LPFP, por carta registada com aviso de receção, da sua declaração rescisória.

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

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

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

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

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

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

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

11- O processo terá natureza urgente e será organizado, processado e decidido em conformidade com as normas constantes do anexo II do CCT, que regula o funcionamento da comissão arbitral.

Artigo 53.º

Abandono do trabalho

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

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

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

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

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

Artigo 54.º

Conflitos entre as partes

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

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

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

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

Artigo 55.º

Comissão arbitral paritária

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

- a) Reconhecer a desvinculação desportiva do jogador em caso de rescisão unilateral por sua iniciativa nos termos estabelecidos no n.º 2 do artigo 54.º;
- b) Interpretar a aplicação das cláusulas do presente CCT;
- c) Vigiar o cumprimento do regulamentado;
- d) Estudar a evolução das relações entre as partes contratantes;
- e) Outras atividades tendentes à maior eficácia prática deste CCT.

2- A comissão arbitral é composta por três membros:

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

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

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

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

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

Artigo 56.º

Atividade sindical

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

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

Artigo 57.º

Enquadramento competitivo

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

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

Artigo 58.º

Fundo de Solidariedade Social

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

Artigo 59.º

Jogo anual

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

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

Artigo 60.º

Acessos aos campos

1- Durante a vigência do presente CCT, os jogadores profissionais das 1.ª, 2.ª, 2.ª-B e 3.ª Divisões Nacionais filiados no SJPF terão livre entrada em qualquer jogo particular ou oficial em que intervenha o clube a que se encontram vinculados.

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

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

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

ANEXO I

Modelo do contrato de trabalho entre clubes e jogadores profissionais

1.º contratante (daqui em diante denominado clube):

Nome do clube: [...], com sede em [...] representado por [...]

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

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

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

1.ª

O jogador obriga-se a prestar com regularidade a atividade de futebolista ao clube, em representação e sob a autoridade e direção deste, mediante retribuição.

2.ª

O clube compromete-se a pagar ao jogador, até ao dia 5 do mês seguinte àquele a que disser respeito, a remuneração mensal líquida de [...] \$ [...].

3.ª

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

4.ª

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

5.ª

Nos casos de mudança de divisão do clube, e em observância dos limites máximos do CCT em vigor, o total das remunerações do Jogador poderá ser alterado nas percentagens seguintes:

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

6.ª

O presente contrato tem duração determinada por via de:

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

7.^a

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

8.^a

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

9.^a

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

10.^a

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

11.^a

Para dirimir os conflitos entre si emergentes, as partes acordam em submeter a respetiva solução à comissão arbitral constituída nos termos do artigo 55.º do contrato coletivo de trabalho para os profissionais de futebol.

[...] de [...] de 19[...]

Assinaturas dos diretores do clube:

[...]

(Carimbo ou selo branco.)

Assinatura do jogador [...]

Notas:

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

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

ANEXO II

Comissão arbitral paritária

SECÇÃO I

Constituição e competência

Artigo 1.º

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

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

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

[Revogado.] Artigo 2.º

[Revogado.] Artigo 3.º

SECÇÃO II

Funcionamento

Artigo 4.º

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

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

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

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

Artigo 5.º

[Revogado.]

Artigo 6.º

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

Artigo 7.º

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

Artigo 8.º

[Revogado.]

SECÇÃO III

Do processo de resolução de conflitos

Artigo 9.º

[Revogado.]

Artigo 10.º

[Revogado.]

Artigo 11.º

[Revogado.]

Artigo 12.º

[Revogado.]

Artigo 13.º

As partes devem estar representadas por advogado no procedimento.

Artigo 14.º

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

Artigo 15.º

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

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

Artigo 16.º

[Revogado.]

Artigo 17.º

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

Artigo 18.º

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

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

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

Artigo 19.º

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

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

Artigo 20.º

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

SECÇÃO IV

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

Artigo 21.º

[Revogado.]

Artigo 22.º

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

Artigo 23.º

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

ANEXO III

Regulamento de formação dos jogadores profissionais de futebol

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

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

Artigo 2.º

Conceitos

Para efeitos do presente regulamento, entende-se por:

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

CAPÍTULO II**Contrato de formação****SECÇÃO I****Requisitos de validade****Artigo 3.º****Forma**

- 1- O contrato de formação desportiva está sujeito a forma escrita e deve ser elaborado em triplicado.
- 2- Os três exemplares são assinados pelo representante da entidade formadora, pelo formando e pelo seu representante, quando aquele for menor.
- 3- Dos três exemplares um é para a entidade formadora, outro fica na posse do formando ou seu representante legal e o terceiro é entregue nos serviços da FPF para registo.
- 4- O contrato incluirá, obrigatoriamente:
 - a) A identificação das partes, incluindo a nacionalidade e a data de nascimento do praticante;
 - b) A data de início de produção de efeitos do contrato;
 - c) O termo de vigência do contrato;
 - d) O montante da retribuição, subsídios ou apoios a que o formando tenha eventualmente direito.
- 5- Quando a retribuição for constituída no todo, ou em parte, por prestações em espécie, do contrato deverá constar a forma que aquelas podem revestir, bem como os critérios em função dos quais são calculados.

Artigo 4.º**Capacidade**

- 1- Podem ser contratados como formandos os jovens que, cumulativamente, tenham:
 - a) Cumprido a escolaridade obrigatória;
 - b) Idade compreendida entre os 14 e 18 anos;
 - c) Aptidão física e psíquica, comprovada por exame médico a promover pelo clube formador.
- 2- Podem celebrar contratos de formação como entidades formadoras os clubes que disponham de centros de formação profissional.
- 3- A verificação do disposto no número anterior é certificada mediante documento comprovativo a emitir pela FPF ou pela LPFP.

Artigo 5.º**Registo**

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

Artigo 6.º

Duração

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 7.º

Direito dos formandos

O formando tem direito a:

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

Artigo 8.º

Deveres dos formandos

Constituem, em especial, deveres dos formandos:

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

Artigo 9.º

Direitos das entidades formadoras

São direitos das entidades formadoras:

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

Artigo 10.º

Deveres das entidades formadoras

Constituem, em especial, deveres das entidades formadoras:

- a) Cumprir o contrato de formação;
- b) Proporcionar ao formando os conhecimentos necessários à prática de futebol;
- c) Não exigir do formando tarefas não compreendidas no objeto do contrato;

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

Artigo 11.º

Tempo de trabalho

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

Artigo 12.º

Férias

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

Artigo 13.º

Garantias do formando

É proibido ao clube formador:

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

Artigo 14.º

Garantias do clube formador

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

Artigo 15.º

Poder disciplinar

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

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

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

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

Artigo 16.º

Exercício do poder disciplinar

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

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

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

4- A instauração do processo de inquérito suspende o prazo de promoção da ação disciplinar referido no anterior número 3.

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

Artigo 17.º

Sanções abusivas

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

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

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

SECÇÃO III

Cessação do contrato de formação

Artigo 18.º

Causas de cessação

O contrato de formação cessa por:

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

Artigo 19.º

Cessação por mútuo acordo

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

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

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

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

Artigo 20.º

Caducidade

1- O contrato de formação caduca:

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

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

Artigo 21.º

Rescisão pela entidade formadora

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

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

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

Artigo 22.º

Processo

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

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

3- O formando dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

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

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

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

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

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

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

Artigo 23.º

Rescisão do contrato de formação pelo formando

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

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

Artigo 24.º

Ausência de causa justificativa

Embora os factos alegados correspondam objetivamente a alguma das situações configuradas nos precedentes artigos a parte interessada não poderá invocá-los como causa justificativa de extinção unilateral do contrato de formação:

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

Artigo 25.º

Comunicação da cessação do contrato de formação

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

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

Artigo 26.º

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

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

Artigo 27.º

Responsabilidade do clube formador em caso de rescisão sem causa justificativa

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

CAPÍTULO III

Compensação pela formação ou promoção

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 28.º

Compensação pela formação ou promoção

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

Artigo 29.º

Liberdade de trabalho

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

Artigo 30.º

Resolução por iniciativa do jogador sem justa causa quando contratualmente convencionada

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

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

Artigo 31.º

Liberdade de contratar

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

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

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

Artigo 32.º

Compensação

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

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

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

4- A compensação pode ser satisfeita pelo jogador.

SECÇÃO II

Compensação no caso de celebração do primeiro contrato de trabalho desportivo

Artigo 33.º

Compensação no caso de celebração do primeiro contrato de trabalho desportivo

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 34.º

Direito à compensação em caso de rescisão

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Compensação nos demais casos

Artigo 35.º

Compensação nos demais casos

1- A celebração pelo jogador de um contrato de trabalho desportivo com outra entidade empregadora após a cessação do anterior, confere ao clube de procedência o direito de receber do clube contratante a compensação pelo montante que aquela tenha estabelecido nas listas organizadas, para o efeito, pela LPFP.

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

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

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

Artigo 36.º

Listas de compensação

1- Anualmente, a LPFP elaborará uma lista dos jogadores a quem os clubes ou sociedades desportivas tenham enviado a carta a que se refere a alínea a) do número 2 do precedente artigo 35.º Dessas listas constarão, além dos nomes dos jogadores, o respetivo número de licença desportiva, o clube ou sociedade desportiva de origem e o valor da compensação pretendida pelo clube ou sociedade desportiva pelo mesmo jogador.

2- A LPFP deverá enviar, até 15 de junho de cada ano, ao SJPF e à FPF as listas definitivas.

Artigo 37.º

Obrigações do clube contratante

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

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

Artigo 38.º

Direitos do jogador incluído na lista de compensação

O jogador incluído na lista de compensação tem o direito de celebrar novo contrato de trabalho desportivo, artigo 35.º, com o antigo clube ou sociedade desportiva se, cumulativamente:

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

Artigo 39.º

Participação do jogador na compensação

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

Artigo 40.º

Extinção do direito à compensação

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

Artigo 41.º

Celebração de compromisso desportivo como amador ou contrato com clube estrangeiro

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

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

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

Artigo 42.º

Direito à compensação em caso de rescisão

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

Depositado a 25 de julho de 2025, a fl. 112 do livro n.º 13, com o n.º 216/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
(Publicado no BTE., n.º 29, de 08/08/2025).

CORRESPONDÊNCIA

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

PUBLICAÇÕES

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

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

EXEMPLAR

A estes valores acresce o imposto devido.

ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

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

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

EXECUÇÃO GRÁFICA
IMPRESSÃO
DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho
Departamento do Jornal Oficial
Número 181952/02

Preço deste número: 24,37 € (IVA incluído)