Acordo de Empresa celebrado entre a Horários do Funchal - Transportes Públicos S.A. e o Sindicato Nacional dos Motoristas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 - O presente Acordo de Empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Horários do Funchal, S.A., doravante designada por empresa, prestadora de serviço público de transporte coletivo rodoviário de passageiros no Concelho do Funchal e aluguer de viaturas com condutor na Região Autónoma da Madeira e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste instrumento, representado pelo Sindicato Nacional dos Motoristas.

2 - O presente AE abrangerá cerca de 68 trabalhadores

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 - O presente acordo de empresa entra em vigor 5 (cinco) dias após a sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira e vigorará pelo período mínimo de 120 meses, exceto a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária que produzem efeitos a 1 de janeiro até 31 de dezembro de cada ano civil.

2 - O presente AE, após o período de vigência de 10 (dez) anos, é automaticamente renovado por períodos sucessivos de 12 (doze) meses enquanto nenhuma das partes o denunciar por escrito.

3 - A denúncia implicará a apresentação, por escrito, de uma proposta negocial parcial ou global até 60 dias do termo do período de vigência do presente AE.

4 - O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído, no seu todo ou em parte, por outro AE.

5 - Em qualquer dos casos referidos no número anterior, a denúncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta de revisão, nos prazos e termos referidos na cláusula 3.ª.

6 - Da proposta e resposta serão enviadas cópias à Direção Regional do Trabalho e Acão Inspetiva.

7 - Em caso de não acordo das partes sobre as propostas apresentadas é aplicável o disposto no Código do Trabalho no que se reporta à cessação da vigência de convenção coletiva.

Cláusula 3.ª

(Revisão)

1 - A revisão far-se-á quando uma das partes tomar a iniciativa de rever ou substituir total ou parcialmente o presente AE.

2 - A revisão implicará a apresentação, por escrito, de uma proposta negocial parcial onde constem apenas as alterações pretendidas ao AE, até 60 dias ou 120 dias do termo do período de vigência, consoante se trate de denúncia das tabelas ou do restante clausulado.

3 - A resposta à proposta negocial global ou parcial deverá ser feita, por escrito, até 30 dias úteis após a apresentação da proposta e deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas propostas, aceitando ou contrapropondo em caso de recusa.

4 - Findo o período de negociações estabelecido no número anterior, sem que estas estejam concluídas, entrar-se-á, logo que uma das partes o proponha, na fase de conciliação, a qual deverá ficar concluída no prazo de 30 dias úteis.

CAPÍTULO II

DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Cláusula 4.ª

(Deveres da Empresa e garantias dos trabalhadores)

1 - Observar todas as disposições e respeitar os princípios definidos neste AE.

2 - Garantir aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, de salubridade e segurança como moral.

3 - Proporcionar aos trabalhadores, apoiando-se nas suas organizações, dentro das possibilidades da empresa, indicações de aprendizagem, de formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos, salas de reuniões e atividades culturais.

4 - Facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte da comissão sindical ou intersindical, bem como os representantes sindicais, prestar-lhes todos os esclarecimentos e condições necessárias ao exercício das suas atividades, por estes solicitados e nos termos da lei em vigor.

5 - Facilitar aos delegados sindicais o exercício da sua atividade, nomeadamente através:

a) Permitindo facilidade de circulação nas instalações, mediante conhecimento prévio ao Conselho de Administração e respeitando as regras de segurança no trabalho;
b) Cedendo à comissão sindical uma sala para reuniões, sempre que solicitado;
c) Instalando a comissão sindical em sala própria.

6 - Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite por escrito, bem como atestar, a pedido do trabalhador, a sua situação profissional.

7 - Emitir recibo de remunerações e subsídios em suporte físico ao trabalhador que o solicite.

8 - Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissional.

9 - Ter em atenção os reportes elaborados pelos seus colaboradores, no que respeita às anomalias de serviço que afetem ou possam afetar significativamente a segurança e eficiência do serviço público que a empresa presta, através dos procedimentos adotados internamente para esses efeitos.

10 - Disponibilizar a versão digital do presente AE a cada trabalhador, no prazo de 60 dias após a data da sua publicação integral.

11 - Sempre que tal se justifique, a empresa poderá prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da sua profissão, assistência judiciária e pecuniária, sem prejuízo do direito de regresso a que a empresa terá direito caso o trabalhador seja efetivamente condenado.

12 - Garantir os exames de saúde, sem prejuízo do disposto em legislação especial, nos seguintes termos:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão justificar, nos 15 dias seguintes;
b) Exames periódicos, anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;
c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.

13 - Pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores, locais para afixação de documentos formativos e informativos e não opor dificuldades à sua entrega e difusão, desde que promovidas pela comissão sindical.

14 - Garantir, na Empresa, meios que permitam efetuar os primeiros socorros.

15 - A concessão de equipamento de proteção individual, deve ser eficiente e adaptado ao trabalhador, e não poderá ser utilizado por outros trabalhadores sem que seja previamente submetido a uma desinfeção que garanta a sua assepsia, em cumprimento das normas de segurança no trabalho.

16 - Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria, ressalvando os casos previstos na lei.

17 - Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, ressalvando os casos previstos na lei.

18 - Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que sejam Bombeiros Voluntários em situações consideradas de emergências e posteriormente comprovadas.

19 - Cessando o contrato de trabalho, a Empresa deve entregar ao trabalhador um certificado de trabalho e outros documentos destinados a fins oficiais, quando solicitados.

20 - Preencher os postos de trabalho vagos, a vagar ou a criar no âmbito do AE por trabalhadores da empresa, desde que estes o pretendam e satisfaçam os requisitos exigidos.

21 - Adquirir o livrete ou caderneta de controlo de horário de trabalho na entidade competente para a sua emissão.

22 - Assinar na semana imediatamente posterior àquela a que digam respeito os resumos semanais dos livretes do horário de trabalho.

23 - A concessão de novos fardamentos, por colaborador, será efetuada gratuitamente nas seguintes situações:

a) De 2 (dois) em 2 (dois) anos;
b) Verificada a sua deterioração, quando a mesma não tenha sido causada por culpa do colaborador.

24 - Na concessão de novo fardamento será efetuada a contraentrega dos anteriores.

25 - Quando ocorram furtos e/ou extravios a Empresa não poderá proceder a descontos no vencimento, sem apuramento da responsabilidade respetiva, através de inquérito circunstanciado ou decisão judicial, quando a esta haja lugar.

26 - Enviar gratuitamente em duplicado, até ao dia 10 de cada mês, aos respetivos sindicatos, os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço, que tenha declarado desejar pagar as suas quotas através da Empresa, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das mesmas, desde que se salvaguarde o regime legal da proteção de dados pessoais.

Cláusula 5.ª

(Obrigações dos Trabalhadores e garantias da Empresa)

1 - Fornecer à empresa o trabalho para que foi contratado nas condições estabelecidas neste AE.

2 - Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade, realizando com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja distribuído dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com os regulamentos e instruções de serviço da Empresa.

3 - Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe forem confiadas, respeitando para tal a estrutura hierárquica internamente definida, desde que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias.

4 - Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores, iguais ou inferiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em contato com a empresa, nomeadamente o público e as autoridades.

5 - Prestar a todos os colegas de trabalho os conselhos e ensinamentos que lhes sejam solicitados.

6 - Proceder com justiça e sensatez em relação às infrações disciplinares e faltas profissionais praticadas pelos seus subordinados, participando as que exijam intervenção superior.

7 - Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

8 - Guardar compostura em todos os atos da sua vida profissional e atuar por forma a não comprometer a honra dos restantes trabalhadores ou da empresa.

9 - Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes foram confiados pela entidade patronal, bem como a documentação com eles relacionada.

10 - Executar com eficiência e espírito de camaradagem as funções que tenham de exercer no desempenho de funções de chefia.

11 - Participar aos superiores hierárquicos qualquer ocorrência anormal de serviço, mesmo que já por si solucionada.

12 - Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança no trabalho.

13 - Informar sempre os superiores com verdade e lealdade sobre questões relacionadas com a vida da empresa.

14 - Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

15 - Prestar, uma vez por semana, contas das importâncias de cuja cobrança foram incumbidos ou estejam confiados à sua guarda, no período normal de trabalho quando instruído para o efeito pelo superior hierárquico, sendo que:

a) Em situação de baixa, deverá efetuar a prestação aquando da entrega do documento justificativo da sua situação;
b) Em caso de férias, deverá prestar contas no seu último dia útil de trabalho antes do início das mesmas.

16 - Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos da produção ou negócios.

17 - Participar os acidentes de trabalho com a maior brevidade possível e até ao 3.º dia após a ocorrência.

18 - Os motoristas não devem terminar o seu serviço sem se informarem do serviço ulterior junto do expedidor/SAE (Sistema de Apoio à Exploração), que se anotará na caderneta, ou através de outro meio que a Empresa disponha, a hora e entrada no dia seguinte, salvo os casos especiais.

19 - Os trabalhadores que utilizem a farda disponibilizada pela HF, não poderão usá-la, assim como, qualquer peça que faça parte desse uniforme, fora do serviço, sendo que se considera neste contexto, serviço o período correspondente ao respetivo horário de trabalho nas instalações da empresa, que compreendem todos os locais em que o trabalhador se encontre no exercício das suas funções, bem como as deslocações efetuadas entre a residência e o local de trabalho e vice-versa.

Cláusula 6.ª

(Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviço)

A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou coletivos, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

Cláusula 7.ª

(Proteção da Maternidade e da Paternidade)

1 - São assegurados aos trabalhadores os direitos legalmente admissíveis no que concerne à maternidade e paternidade, nomeadamente:

Licença parental inicial - poderá ser gozada pelo pai e pela mãe, por nascimento do filho, num período de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, recaindo sobre o trabalhador o dever de informar a Empresa até 7 dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta;

Licença parental inicial exclusiva da mãe - é obrigatório o gozo de 6 semanas de licença a seguir ao parto e pode ser gozada até 30 dias da licença parental inicial, antes do parto, devendo para o efeito informar a Empresa e apresentar atestado médico, que indique a data previsível do parto, com antecedência de 10 dias ou, em casa de urgência, comprovada pelo médico, logo que possível;

Licença parental exclusiva do pai - é obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao parto. Tendo direito após este gozo de licença a mais 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe. Devendo em ambas as situações avisar a Empresa com a antecedência possível, não devendo ser inferior a 5 dias.

2 - Os trabalhadores podem faltar ao trabalho, desde que devidamente justificado à Empresa, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, ou independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano, ou durante todo o período de eventual hospitalização.

CAPÍTULO III

ADMISSÕES - CARREIRA PROFISSIONAL - FORMAÇÃO

Cláusula 8.ª

(Admissões)

Só podem ser admitidos os trabalhadores que tenham capacidade para celebrar o contrato de trabalho, nos termos previstos na legislação em vigor.

Cláusula 9.ª

(Categorias profissionais)

1 - As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são as constantes do anexo II.

2 - A classificação profissional será efetuada de acordo com as funções desempenhadas.

3 - O enquadramento de novas categorias será da competência da comissão paritária, a qual compete também a correção das definições de funções constantes do anexo deste AE, sempre que se verifique qualquer desajustamento.

Cláusula 10.ª

(Quadros de pessoal)

1 - O quadro de pessoal engloba todos os trabalhadores.

2 - Compete à Empresa a criação ou supressão de postos de trabalho, nos termos legalmente exigíveis.

Cláusula 11.ª

(Formação)

1 - O direito ao acesso profissional implica a criação e manutenção de condições de aprendizagem, formação e aperfeiçoamento para todas as funções, de acordo com o desenvolvimento das respetivas carreiras profissionais.

2 - A Empresa obriga-se a suportar os custos inerentes com a obtenção e renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM) e do certificado de Transporte Coletivo de Crianças (TCC), assim como, 25% no primeiro cartão de tacógrafo digital, ficando o trabalhador obrigado, se o Conselho de Administração o entender, a um período mínimo de permanência na Empresa coincidente com a validade dos títulos obtidos.

3 - Caso o contrato de trabalho cesse antes do período previsto no número anterior, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver à Empresa o valor proporcional dos custos das obtenções ou renovação por esta, tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade desses títulos.

4 - Em caso de introdução de novas técnicas, deverá a empresa proporcionar os indispensáveis cursos de formação ou estágios aos trabalhadores que com ela venha a ficar em contato.

5 - Os formadores serão, em princípio, recrutados de entre os trabalhadores da empresa de reconhecida competência e formação moral, apenas podendo recorrer-se ao exterior em caso de impossibilidade de recrutamento interno.

6 - Compete à Empresa estabelecer os programas e o início e a duração dos cursos de formação, sendo que para a elaboração desses programas poderão ser ouvidos os representantes dos trabalhadores e comunicadas as decisões à parte outorgante no presente AE.

Cláusula 12.ª

(Acesso a níveis superiores)

Os trabalhadores da empresa que concluam cursos em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados poderão, a seu pedido, ingressar em categoria profissional correspondente às suas novas habilitações, se a empresa necessitar de trabalhadores com o curso em questão, após 6 meses de estágio e parecer favorável do superior hierárquico.

Cláusula 13.ª

(Trabalhador-estudante)

1 - Considera-se trabalhador estudante, o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como, curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda, curso de formação profissional, ou programa de ocupação de jovens com duração igual ou superior a 6 meses.

2 - A manutenção do estatuto de trabalhador estudante depende de aproveitamento escolar do ano letivo anterior, devendo ser entregue à Empresa comprovativo do mesmo.

3 - O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

4 - Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho.

5 - A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

Cláusula 14.ª

(Período experimental)

1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse da sua manutenção.

2 - A admissão dos trabalhadores na Empresa será feita a título experimental, salvo se for acordado o contrário.

3 - O período experimental terá uma duração conforme a legislação em vigor, podendo o mesmo ser reduzido por acordo entre as partes.

4 - Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

5 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte da Empresa depende de aviso prévio de sete dias.

6 - Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte da Empresa depende de aviso prévio de 15 dias.

7 - Em qualquer caso será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efetivo.

8 - Findo o período experimental, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade desde a data do início do período experimental.

Cláusula 15.ª

(Contratos a termo)

1 - O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2 - Os contratos a termo resolutivo ficam sujeitos ao regime estabelecido neste AE em tudo o que lhes for aplicável.

3 - A empresa obriga-se a entregar ao trabalhador interessado um exemplar do contrato individual de trabalho no prazo de 10 dias.

4 - O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a empresa ou o trabalhador comunique à outra parte, por escrito, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, a vontade de não o renovar.

CAPÍTULO IV

LOCAL E PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 16.ª

(Local de trabalho)

1 - Considera-se local de trabalho a sede social da Empresa, sem prejuízo das deslocações inerentes ao desempenho das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2 - Considera-se ainda local de trabalho a zona de atuação da empresa, nomeadamente, nas carreiras regulares de transporte público de passageiros no Concelho do Funchal definidas no âmbito do contrato concessão de serviço público de transporte de passageiros, celebrado com a autoridade de transportes competente na Região Autónoma da Madeira, em nome próprio e sob a sua responsabilidade.

3 - Sempre que haja necessidade de prestação de serviço fora do local habitual de trabalho, a empresa transportará o trabalhador de e para o local de trabalho.

Cláusula 17.ª

(Duração e organização do tempo de trabalho)

1 - Os horários de trabalho e as escalas de serviço são elaborados pela empresa.

2 - Denomina-se período normal de trabalho o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

3 - Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

4 - O período normal de trabalho é de 39 horas semanais, no mínimo 7 e no máximo 8 horas diárias, sem prejuízo de outros com menor duração já em vigor.

5 - O horário de trabalho será fixo, com as horas de trabalho e descanso previamente determinadas, ou móvel, devendo neste caso o empregador facultar ao trabalhador meio adequado para o seu registo, o qual substituirá para todos os efeitos o horário de trabalho.

Cláusula 18.ª

(Descanso semanal obrigatório e complementar)

1 - Os trabalhadores têm direito a um descanso semanal obrigatório e a um descanso complementar, os quais serão, em princípio, o domingo e o sábado, respetivamente.

2 - A entidade empregadora deverá organizar escalas de modo a que o dia de descanso semanal de cada trabalhador coincida com o Domingo pelo menos 8 vezes seguidas em cada ano civil, devendo ainda:

a) facultar aos trabalhadores impresso próprio (feito em duplicado) para pedido do usufruto do aludido direito.
b) A empresa, após a receção do pedido, devolverá cópia devidamente assinada ou comprovativo de entrega eletrónica, tendo 30 dias para proferir decisão e notificar expressamente o trabalhador.
c) Caso a empresa não notifique o trabalhador nos termos na alínea anterior, esse pedido será automaticamente aceite.
d) O presente Direito não poderá colidir com o disposto no n.º 4 do Art.º 217.º do CT.

3 - Os trabalhadores do tráfego pela sua antiguidade na categoria terão acesso ao descanso fixo ao domingo, na medida em que as vagas no referido descanso se forem dando de acordo com o alargamento do quadro de pessoal.

4 - Sempre que possível a empresa deve proporcionará aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 19.ª

(Escalas)

1 - O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2h e 30 minutos, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 - Para os motoristas de serviço público o intervalo de descanso acima indicado deve verificar-se entre as 10 e as 15 horas ou, para os serviços que terminem depois das 22 horas e 30 minutos, entre as 18 horas e as 22 horas e 30 minutos. Excetuam-se os casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores justifiquem outro regime e este tenha obtido concordância do trabalhador interessado.

3 - O intervalo entre 2 dias de trabalho não poderá ser inferior a 11 horas.

4 - Os horários dos trabalhadores de tráfego serão organizados de forma que o seu início tenha sempre lugar 7 minutos antes do horário de saída.

5 - Será considerado contínuo todo o período de trabalho que não comporte uma interrupção de, pelo menos, 15 minutos consecutivos.

6 - Nas estações sempre que se verifique o abastecimento e limpeza das viaturas no ato da recolha e o veículo para esse fim seja conduzido pelo motorista, a empresa obrigar-se-á a elaborar quadros horários de forma que os correspondentes serviços tenham 15 minutos destinados àquelas operações durante o período que seja menos penalizador para a empresa os quais são contabilizados como período de trabalho.

7 - Os trabalhadores que prestam serviço em regime de horário seguido, nomeadamente as 8 horas, terão direito a um intervalo de 30 minutos.

Cláusula 20.ª

(Rendições)

1 - Os trabalhadores diretamente ligados ao serviço de transportes só poderão abandonar os seus postos de trabalho depois de substituídos, salvo no caso em que motivos graves de interesse para o trabalhador, devidamente justificados, não lhe permitam continuar ao serviço.

2 - A substituição, para os Motoristas, deverá estar assegurada no ato de render, caso tal não se verifique observar-se-á o seguinte:

a) Se se tratar de uma rendição intermédia (durante o percurso), continuará o trabalhador com o autocarro até ao términus da carreira e aí pode recolher imediatamente à Estação, se assim o entender, depois de comunicar à central do SAE (Sistema de Apoio à Exploração), podendo no limite efetuar mais uma viagem/frequência;
b) Se se tratar de uma rendição no términus da carreira, pode recolher imediatamente à Estação, se assim o entender, depois de comunicar à central do SAE (Sistema de Apoio à Exploração), podendo no limite efetuar mais uma viagem/frequência.

Cláusula 21.ª

(Apreensão de licença de condução)

1 - Ao(s) motorista(s) a que(m) tenha(m) sido apreendida(s) temporariamente a(s) licença(s) de condução, ser-lhes-á garantido o trabalho em qualquer outro sector da Empresa compatível com as suas aptidões e mantendo a sua remuneração base mais diuturnidades ou, em alternativa, será concedida licença sem vencimento enquanto se mantiver tal apreensão.

2 - O disposto no número anterior, não terá aplicação quando o motivo, da apreensão da licença, tenha sido a condução de veículo sob efeito de álcool e/ou substâncias psicotrópicas.

Cláusula 22.ª

(Trabalho suplementar)

1 - Considera-se, trabalho suplementar, o prestado fora do horário de trabalho, o qual será remunerado em frações

mínimas de 15 minutos, arredondadas para o múltiplo mais próximo.

2 - O trabalho suplementar, desde que prévia e devidamente autorizado, só poderá ser prestado:

a) quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;
b) por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 - O limite de duração do trabalho suplementar será de 200 horas anuais para cada trabalhador.

Cláusula 23.ª

(Trabalho Noturno)

1 - Entende-se por trabalho noturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição horária equivalente ao trabalho prestado durante o dia.

3 - Os trabalhadores que atinjam os 62 anos de idade em regime de trabalho noturno ou de turnos que o incluam, serão dispensados a seu pedido, sempre que possível, da prestação de trabalho noturno.

CAPÍTULO V

RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 24.ª

(Retribuição do trabalho)

1 - A retribuição do trabalho compreende:

- a remuneração base mensal;
- e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2 - A base de cálculo de prestação complementar ou acessória é constituída pela remuneração base mensal e diuturnidades.

3 - Para o efeito do disposto no número anterior, entende-se por:

- remuneração base mensal: corresponde à remuneração mínima mensal dos trabalhadores;
- diuturnidade: a prestação de natureza retributiva a que o trabalhador tenha direito com fundamento na antiguidade.

4 - As remunerações mensais dos trabalhadores abrangidos por este acordo serão pagas até ao último dia do mês a que dizem respeito.

5 - Aos trabalhadores deverá ser entregue, no ato de pagamento, um recibo de vencimento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

6 - Em caso de promoção, o vencimento do trabalhador será o praticado na categoria a que ascender, aplicando-se o estabelecido no Regulamento de Gestão de Carreiras Profissionais.

7 - O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{\mathbf{RM \times 12}}{\mathbf{52 \times n}}$$

Em que **RM** é o valor da remuneração base mensal mais diuturnidades e **n** o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 25.ª

(Diuturnidades)

1 - Os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas entre si, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na Empresa, a saber:

Antiguidade	**Valor consoante o escalão da antiguidade**
mais de 3 anos	€ 17,10
mais de 6 anos	€ 34,20
mais de 9 anos	€ 51,30
mais de 12 anos	€ 68,40
mais de 15 anos	€ 85,50

2 - O valor de cada diuturnidade será atualizado nos mesmos termos que a retribuição base.

Cláusula 26.ª

(Agente Único)

1 - A todos os Motoristas que venham a trabalhar em regime de Agente Único será atribuído um subsídio de 18% sobre a remuneração da hora normal (remuneração base mensal + diuturnidades), durante o tempo efetivo de serviço prestado nessa qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a oito horas de trabalho diário nessa situação.

2 - Para efeitos do número anterior é agente único o motorista que em carreiras de serviço público presta serviço de cobrança sem qualquer acompanhamento.

3 - O valor do subsídio de agente único será pago igualmente na remuneração de férias e respetivo subsídio, bem como no subsídio de Natal, tendo por referência o valor de agente único, apurado em termos médios dos valores auferidos no ano civil anterior.

4 - No ano de admissão o valor do subsídio de agente único será pago igualmente na remuneração de férias e respetivo subsídio, bem como, no subsídio de natal, proporcionalmente ao tempo de trabalho.

Cláusula 27.ª

(Serviço Ocasional/ Regular Especializado)

1 - Em serviço ocasional/regular especializado de duração igual ou superior a 8 horas, o motorista goza diariamente de subsídio de saída e alimentação de €13,71(treze euros e setenta e um cêntimo).

2 - No caso de serviço ocasional/regular especializado com pernoita e alojamento, o motorista beneficia de um subsídio total especial de saída de €20,00 (vinte euros).

3 - Nos serviços ocasionais/ regulares e especializados com saída para o Porto Santo, sem regresso no mesmo dia, o trabalhador tem direito a um subsídio diário de saída no valor de €41,91 (quarenta e um euros e noventa e um cêntimo), com alojamento em pensão mínima de 3 estrelas com WC privativo, mais o transporte e a alimentação da responsabilidade do empregador.

4 - Nestes casos, os dias de descanso obrigatório e complementar serão gozados, sempre que possível, no local da residência do trabalhador, sendo que em caso de impossibilidade, o trabalhador manterá nestes dias o direito ao subsídio respetivo, ao alojamento e à alimentação como se de dias normais de trabalho se tratasse.

Cláusula 28.ª

(Subsídio de Alimentação)

1 - A Empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de € 5,08 (cinco euros e oito cêntimos) sempre que haja prestação de trabalho de no mínimo 4 horas.

2 - O valor do subsídio será atualizado nos mesmos termos que a retribuição base.

Cláusula 29.ª

(Ajudas de custo)

Conforme a legislação em vigor aplicada aos trabalhadores em funções públicas.

Cláusula 30.ª

(Subsídio de insularidade)

1 - Todos os trabalhadores, abrangidos por este AE, têm direito a receber anualmente, um subsídio de insularidade, conforme e nos termos estipulados na legislação em vigor para os trabalhadores em funções públicas da Região Autónoma da Madeira, a exercer funções na ilha da Madeira.

2 - O referido subsídio será pago no mês seguinte após o período mais longo de férias.

Cláusula 31.ª

(Abono para falhas)

1 - Os Motoristas de Serviço Público encarregados de efetuar, com carácter regular e permanente, pagamentos ou recebimentos, têm direito, pelo exercício efetivo dessa função, a um abono mensal para falhas de €17,58 (dezassete euros e cinquenta e oito cêntimos), nos 11 meses.

2 - Os Motoristas de Serviço Público referidos no número anterior que exerçam aquelas funções a tempo parcial têm direito ao abono para falhas na proporção do tempo efetivo do seu exercício.

3 - O aludido abono será atualizado nos mesmos termos que a retribuição base.

Cláusula 32.ª

(Acidente de trabalho/retribuição por baixa de acidente de trabalho)

1 - É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e tempo de trabalho, produzindo, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

2 - Em caso de acidente de trabalho, o deverá ser feita comunicação à empresa no prazo máximo de 48 horas.

3 - A retribuição normalmente recebida é a retribuição média do trabalhador calculado com base nos dias de trabalho e correspondente retribuição auferidas pelo trabalhador nos 12 meses anteriores à data do acidente.

4 - A empresa disponibilizará ao trabalhador a declaração de remuneração à data do acidente, entretanto enviada à seguradora, sempre que solicitada.

5 - O seguro de acidentes de trabalho abrange, ainda, o trabalhador nas seguintes situações:

a) No trajeto da ida e de regresso para o local de trabalho, entre a sua residência habitual ou ocasional, desde a porta de acesso para as áreas comuns do edifício ou para a via pública, até às instalações ou local, que constituem o seu local de trabalho.

b) Entre qualquer dos locais referidos na alínea precedente, e o local do pagamento da retribuição, enquanto o trabalhador aí permanecer para esse efeito, e o local onde ao trabalhador deva ser prestada qualquer forma de assistência ou tratamento por virtude de anterior acidente e enquanto aí permanecer para esses fins.
c) Entre o local de trabalho e o local da refeição.
d) Entre o local onde por determinação da entidade empregadora presta qualquer serviço relacionado com o seu trabalho e as instalações que constituem o seu local de trabalho habitual.
e) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para a Empresa.
f) No local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de atividade de representantes dos trabalhadores, nos termos da lei.
g) No local de trabalho quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa da entidade empregadora para tal frequência.
h) Em atividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso.
i) Fora do local de trabalho ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pela entidade empregadora ou por esta consentidos.

6 - Não deixa de se considerar acidente de trabalho o que ocorrer quando o trajeto normal tenha sofrido interrupções ou desvios determinados pela satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador, bem como por motivo de força maior ou por caso fortuito.

Cláusula 33.ª

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1 - O trabalhador e os seus familiares têm direito à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2 - A empresa manterá atualizado o vencimento do trabalhador durante o tempo em que o trabalhador estiver ausente devido ao acidente de trabalho e doença profissional, desde que este se encontre devidamente comprovado por atestado médico.

3 - A lesão corporal, perturbação funcional ou a doença não incluídas na lista organizada e publicada no Diário da República, sob parecer da Comissão Nacional de Revisão da Lista de Doenças Profissionais, são indemnizáveis desde que se prove serem consequência, necessária e direta, da atividade exercida e não representem normal desgaste do organismo.

4 - A lei estabelece as situações que excluem o dever de reparação ou que agravam a responsabilidade.

Cláusula 34.ª

(Assistência na Doença)

A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados gratuitamente aos trabalhadores na sede da Empresa.

Cláusula 35.ª

(Reconversão)

1 - O empregador é obrigado a ocupar o trabalhador que, ao seu serviço, ainda que a título de contrato a termo, sofreu acidente de trabalho ou contraiu doença profissional que tenha resultado qualquer incapacidade temporária parcial, ou incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual, em funções e condições de trabalho compatíveis com o respetivo estado, nos termos previstos na legislação em vigor.

2 - Quando o empregador declare impossibilidade de assegurar ocupação e função compatível com o estado do trabalhador, a situação deve ser avaliada e confirmada pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional nos termos previstos na legislação em vigor.

3 - Ao trabalhador reclassificado, em virtude de acidente de trabalho, são devidas as retribuições e demais regalias da nova categoria, não podendo em caso algum ser diminuída a sua retribuição, definida nos termos do presente AE.

4 - A Empresa fará a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por acidente de trabalho, que se incapacitem.

5 - Da reconversão, quando efetivamente seja uma necessidade na reestruturação da Empresa e após verificação da situação pela Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva, não pode resultar baixa da retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

6 - A Empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter, a sua inscrição para o preenchimento do lugar e aqueles deverão informar por escrito e no prazo de 8 dias, se aceitam ou não a oferta do lugar, e neste último caso, quais as razões da recusa.

7 - O trabalhador não poderá recusar mais de 2 ofertas de postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa de 3 postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e/ou qualificações profissionais do trabalhador, constitui infração disciplinar, sendo punível nos termos do presente AE.

Cláusula 36.ª

(Licença sem retribuição)

1 - Aos trabalhadores poderá ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, sem prejuízo de antiguidade, até 90 dias, prorrogável por igual período, desde que considerado oportuno pelo conselho de administração.

2 - Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, podendo ser contratado um substituto para o trabalhador ausente.

3 - O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino, exceto nas seguintes condições:

a) O trabalhador tenha tido formação ou licença para tal nos últimos 24 meses;
b) O trabalhador tenha uma antiguidade na empresa inferior a 3 anos;
c) O trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 90 dias face à data de início da formação;
d) O trabalhador faça parte da direção, chefia, quadro ou pessoal qualificado e não seja possível substitui-lo durante o período de licença, sem causar prejuízo sério para o funcionamento da empresa.

4 - Sem prejuízo do número anterior, o trabalhador tem ainda direito a pedir Licença sem Vencimento pelo período que entender. A empresa poderá, no entanto, indeferir esse pedido.

5 - A licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no Art.º 295 do Código do Trabalho.

Cláusula 37.ª

(Retribuição do trabalho suplementar em dia útil)

1 - As horas suplementares serão remuneradas da seguinte forma:

- Acréscimo de 50% sobre a retribuição horária, na primeira hora;
- Acréscimo de 75% sobre a retribuição horária, nas horas ou frações subsequentes.

2 - O trabalho prestado, pelos Motoristas de Serviço Público, em serviço ocasional/ regular especializado, entre as zero horas e trinta minutos e as sete horas, será remunerado com um acréscimo de 100% em relação à retribuição horária.

Cláusula 38.ª

(Retribuição do trabalho em dias feriados)

1 - O trabalhador que preste serviço normal em dias feriado tem, para além da sua retribuição horária, direito a um acréscimo de 100% sobre a mesma, sem que a Empresa os possa compensar com trabalho suplementar.

2 - O serviço normal prestado no dia 25 de dezembro terá um acréscimo de 200% sobre a retribuição horária.

Cláusula 39.ª

(Retribuição do trabalho suplementar Descanso Semanal)

1 - As horas de serviço prestadas de descanso semanal obrigatório ou complementar, serão pagas pelo valor equivalente à remuneração base mensal mais diuturnidades devidas pela hora normal, acrescida de 100% sobre a mesma, adicionando-se o respetivo montante à remuneração mensal.

2 - Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório terão direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

Cláusula 40.ª

(Feriados e tolerâncias de ponto)

1 - São Feriados Nacionais obrigatórios os que a lei estabelece e que, à data da assinatura são os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Sexta-feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2 - São Feriados Regionais à data da assinatura os seguintes dias:

- 1 de julho;
- 26 de dezembro.

3 - Além dos feriados indicados supra, serão observados como feriados, a Terça-feira de Carnaval e o Feriado Municipal do Funchal no dia 21 de agosto, sendo que os trabalhadores que, por motivo de serviço, não possam ser dispensados ficarão sujeitos ao regime previsto na cláusula referente à retribuição do trabalho em dias feriados.

4 - As tolerâncias de ponto concedidas pelo Governo Regional no caso dos trabalhadores que pela natureza do seu serviço não possam descansar nos respetivos dias gozarão igual período em data a acordar entre o trabalhador e a Empresa.

Cláusula 41.ª

(Subsídio de Natal)

1 - O trabalhador tem direito a Subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 30 de novembro de cada ano, sem prejuízo do disposto no último ponto da cláusula referente ao agente único.

2 - Os trabalhadores que tenham excedido o período experimental, mas não tenham ainda concluído um ano de serviço até 31 de dezembro, receberão a importância proporcional aos meses de serviço.

3 - Para efeitos da atribuição do Subsídio de Natal, consideram-se com assiduidade os profissionais cujas faltas, durante o ano em referência, não excedem 1/15 (vinte e um dias) dos dias de trabalho nele compreendidos.

4 - Na apreciação de assiduidade não serão computadas as faltas seguintes:

a) Doença devidamente comprovada pelo médico, até ao limite de 180 dias;
b) Acidente de trabalho;
c) As faltas consideradas justificadas nos termos do presente AE.

5 - Cessando o contrato de trabalho a entidade patronal pagará ao trabalhador proporcionalmente o subsídio de Natal.

Cláusula 42.ª

(Retribuição do período de férias e subsídio)

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 - O referido subsídio de férias deverá ser pago antes do gozo do maior período de férias marcado, nomeadamente antes do gozo dos 10 dias úteis consecutivos.

4 - No ano da cessação do contrato de trabalho receberá, além das férias não gozadas e respetivo subsídio não recebido, a parte percentual correspondente ao tempo trabalhado nesse ano.

CAPÍTULO VI

FÉRIAS E FALTAS

Cláusula 43.ª

(Férias)

1 - O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence a 1 de janeiro.

2 - O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3 - O período anual de férias tem duração mínima 25 dias úteis, com exceção no ano da admissão.

4 - No ano em que se verifique qualquer aumento das retribuições o mesmo terá incidência no subsídio de férias, independentemente de nesse ano já terem sido gozadas as férias.

Cláusula 44.ª

(Marcação do período de férias)

1 - O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 - A época de férias deverá ter preferencialmente lugar entre 1 de abril e 31 de outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa poderão as férias ser gozadas fora deste período.

3 - Na falta de acordo, compete à entidade empregadora marcá-las para qualquer altura do ano, dada a especial natureza da atividade exercida pela empresa.

4 - A empresa deverá afixar nos locais de trabalho até 15 de abril de cada ano o mapa de férias, de forma a que os trabalhadores possam tomar conhecimento do seu período de férias com a antecedência mínima de um mês.

5 - Caso exista marcação de férias para o primeiro trimestre do ano, a Empresa deverá informar até dia 31 de dezembro do ano anterior, desde que o mesmo seja comunicado ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias sobre o início das suas férias.

6 - Na marcação do período de férias será assegurado, mediante acordo prévio entre as partes, o gozo de um período máximo de 15 dias seguidos em simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa.

Cláusula 45.ª

(Gozo de férias)

1 - As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo no disposto no número seguinte.

2 - As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre trabalhador e empregador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

4 - Quando, pela natureza específica do serviço, não possa todo o período de férias ser concedido na época normal será assegurado o gozo de metade naquela época.

5 - Salvo pedido expresso do trabalhador em contrário, as ferias iniciar-se-ão no dia seguinte ao seu descanso semanal.

6 - No caso de a empresa obstar, culposamente, ao gozo das férias, nos termos dos números anteriores, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta.

Cláusula 46.ª

(Casos especiais de duração do período de férias)

1 - No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato.

2 - No caso do ano civil terminar antes de decorrido o prazo do número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

3 - Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, do mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

4 - No caso de cessação de impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 47.ª

(Impedimento prolongado)

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de 30 dias nomeadamente por doença ou, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2 - O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador o direito ao lugar com a categoria que lhe seria atribuída se tivesse continuado ao serviço.

3 - Terminado o impedimento o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço.

Cláusula 48.ª

(Proibição do exercício de outra atividade durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade renumerada, salvo se a viesse exercendo cumulativamente, ou a empresa o autorizar sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respetivo.

Cláusula 49.ª

(Faltas)

1 - Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia e está obrigado a desempenhar a sua atividade, durante o período normal de trabalho diário.

2 - Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 - Para efeitos do número anterior considerar-se-á, as 8 horas como um dia de trabalho completo.

4 - As faltas devem ser comunicadas no próprio dia ou no dia imediato e pelo meio mais rápido ou, caso sejam previsíveis, com a maior antecedência possível, por forma a evitar perturbações de serviço.

5 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, até ao máximo de 10 dias úteis, sob pena de a falta ser considerada injustificada.

6 - Os pedidos de justificação serão feitos em impresso próprio fornecido pela Empresa, sendo devolvido, na altura da sua apresentação, duplicado ao trabalhador, depois de devidamente rubricado pelo responsável pela justificação.

7 - As faltas deverão ser classificadas no ato da comunicação ou nos 15 dias úteis subsequentes, podendo o trabalhador apresentar reclamação da classificação atribuída, para o superior hierárquico de quem as classificou. A falta considera-se justificada e remunerada sempre que não exista classificação expressa da mesma dentro do aludido prazo.

8 - No caso em que a falta determine perda de vencimento, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que não ponha em causa o gozo de 20 dias úteis a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 50.ª

(Faltas justificadas)

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com antecedência mínima de 5 dias, salvo se outro prazo for estabelecido.

2 - Quando imprevisíveis serão comunicadas à Empresa logo que possível.

3 - O não cumprimento no disposto nos pontos anteriores torna as faltas injustificáveis.

4 - Em qualquer caso de falta justificada a empresa pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 - A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, no prazo máximo de 5 dias, designadamente os referidos no quadro do n.º 7 desta cláusula.

6 - No caso da alínea b) do n.º 7 desta cláusula o trabalhador, além dos dias aí designados, pode faltar até três dias sem retribuição, sempre que sejam necessárias deslocações.

7 - Sem prejuízo das consagradas por lei, considera-se sempre justificadas todas as faltas dadas nas seguintes condições:

NATUREZA DA FALTA	DOCUMENTO COMPROVATIVO
a) Doença e acidente de trabalho.	Boletim dos serviços médicos-socais, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos ou enteados e do cônjuge não separado de pessoas e bens, durante cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoas com que o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b), c) e e), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Morte de sobrinhos e tios ou afins do mesmo grau, durante o dia do funeral.	Documento idóneo.
f) Parto de esposa ou pessoas com quem viva em união de facto (comunhão de vida e habitação), durante o dia	Documento emitido pelo estabelecimento hospitalar ou exibição da cédula de nascimento
g) Casamento, durante 15 dias seguidos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
h) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei, pelo tempo necessário.	Contra-fé ou aviso.
i) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, no dia da prestação.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
j) Desempenho de serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comando do quartel.
k) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores.	Requisição da associação ou organismo respetivo, com justificação prévia ou posterior.
l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
m) Doação benévola de sangue, durante o dia da colheita e seguinte, até quatro doações por cada ano civil.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou de estabelecimento hospitalar.
n) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente.	

Cláusula 51.ª

(Efeitos de falta justificada)

1 - A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença;
b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
c) Falta para assistência a cônjuge ou pessoa que viva em união de fato ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral;
d) A que por lei seja considerada falta justificada, quando excedam 30 dias por ano;
e) A autorizada ou aprovada pela Empresa.

3 - Não determina perda de retribuição a falta justificada que se destine à realização de tratamentos médicos oncológicos ou de hemodiálise.

Cláusula 52.ª

(Faltas injustificadas)

1 - Consideram-se faltas injustificadas as dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido neste Acordo.

2 - As faltas injustificadas poder ter as seguintes consequências:

- Perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.
- Possibilidade de aplicação de uma das sanções disciplinares previstas no presente AE.

3 - No caso de reincidência as sanções previstas no presente AE poderão ser agravadas.

4 - No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

- sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
- sendo superior a 30 minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

5 - As faltas injustificadas não contam para efeitos de antiguidade

Cláusula 53.ª

(Abandono do trabalho)

1 - Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador do serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelam a intenção de não o retomar.

2 - Presume-se o abandono do trabalho em caso de ausência de trabalhador do serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador seja informado do motivo da ausência.

3 - O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato, só podendo ser invocado pelo empregador após comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo, por carta registada com aviso de receção para a última morada conhecida deste.

4 - A presunção estabelecida no n.º 2 pode ser contestada pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação ao empregador da causa da ausência.

5 - Em caso de abandono do trabalho, o trabalhador deve indemnizar o empregador nos termos do Art.º 401.º do CT.

CAPÍTULO VII

COMISSÃO PARITÁRIA

Cláusula 54.ª

(Constituição da Comissão Paritária)

1 - Será constituída uma Comissão Paritária composta por 2 elementos nomeados pela empresa e outros 2 elementos nomeados pelo Sindicato Nacional dos Motoristas, devidamente credenciados para o efeito.

2 - Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 5 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respetivos representantes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

3 - Por cada representante efetivo será designado um substituo para o desempenho das funções no caso de ausência do efetivo.

4 - A Comissão Paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros serem substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

5 - Os representantes dos outorgantes poderão fazer-se acompanhar por assessores, no máximo 2 (dois), os quais não terão direito a voto.

6 - Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa.

7 - Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com indicação das questões relevantes do AE, até 10 dias antes da data da reunião.

8 - Será elaborada ata de cada reunião e assinada lista de presenças.

Cláusula 55.ª

(Competência da Comissão Paritária)

Compete à Comissão Paritária:

a) interpretar as cláusulas do presente AE;
b) analisar a forma como o AE é aplicado na prática e sempre que se apurem deficiências ou irregularidades transmitir às direções dos organismos outorgantes para que o AE seja escrupulosamente cumprido;
c) integrar os casos omissos;
d) proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
e) deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
f) solicitar, sempre que não seja possível, por maioria, formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas, a intervenção conciliatória da Secretaria Regional que à data tiver a tutela dos assuntos laborais.

Cláusula 56.ª

(Funcionamento da Comissão Paritária)

1 - A Comissão Paritária funcionará a pedido de qualquer uma das partes e só poderá deliberar desde que esteja presente pelo menos metade dos membros efetivos representantes de cada parte.

2 - As deliberações tomadas por unanimidade, desde que não contrariem a legislação em vigor, serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e considerando-se para todos os efeitos como parte integrante do presente AE.

3 - A pedido da Comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Secretaria Regional que à data tiver a tutela dos assuntos laborais.

4 - A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

CAPÍTULO VIII

PODER DISCIPLINAR

Cláusula 57.ª

(Poder disciplinar)

1 - A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 - O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 58.ª

(Processo disciplinar)

1 - O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3 - Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

4 - O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

5 - Os prazos de prescrição indicados nos números anteriores são interrompidos se para fundamentar a nota de culpa, caso se mostre necessário, iniciar um procedimento prévio de inquérito, desde que o mesmo ocorra nos 30 dias seguintes ao conhecimento da suspeita de comportamentos irregulares.

6 - As responsabilidades serão sempre apuradas mediante processo disciplinar, conduzido por um instrutor nomeado pela Empresa, que após a realização das diligências probatórias elaborará a nota de culpa, devendo a mesma ser reduzida a escrito e enviada por carta com aviso de receção ou entregue pessoalmente através do protocolo interno, no prazo de 60 dias após o conhecimento dos factos.

7 - O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

8 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infração.

9 - A Empresa tem que proferir a decisão nos 30 dias após:

- a resposta da nota de culpa;
- na ausência de resposta, do termo do prazo para essa resposta;
- a contar da conclusão da última diligência.

10 - A aplicação de sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

Cláusula 59.ª

(Sanções Disciplinares)

1 - A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula infra, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

a) Repreensão;
b) Repreensão registada;
c) Sanção pecuniária;
d) Perda de dias de férias;
e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

3 - A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 60.ª

(Limite à aplicação das sanções disciplinares)

1 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração doze dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

2 - A sanção pecuniária por infrações praticadas no mesmo dia, não podem exceder ¼ da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 25 dias.

3 - A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo mínimo de 20 dias úteis

Cláusula 61.ª

(Repreensão Registada)

1 - A sanção de repreensão registada é aplicada aos casos, que pela sua pouca gravidade, não justifiquem uma penalização que implique a suspensão ou cessação da relação de trabalho.

2 - Poderão, nomeadamente, constituir motivos para repreensão registada, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) A inobservância de instruções superiormente dadas ou os erros por falta de atenção devida, se desses factos não resultar prejuízo para a Empresa ou para terceiros;
b) A desobediência a ordens superiores que não afete, por si, a prestação da atividade por parte do trabalhador;
c) A falta de zelo ou diligência no serviço;
d) A falta de cortesia nas relações com o público;
e) As atitudes pouco respeitosas para com qualquer outro trabalhador da Empresa.

3 - Na aplicação da sanção prevista nesta cláusula, atender-se-á ao comportamento anterior do trabalhador, nomeadamente no que respeita à falta de que é acusado.

Cláusula 62.ª

(Sanção pecuniária e perda de dias de férias)

A sanção pecuniária ou a perda de dias de férias é aplicada aos casos em que, não se justificando uma penalização que implique a suspensão ou a cessação da relação de trabalho, se impõe, pela gravidade da conduta, sanção mais gravosa do que a repreensão registada.

Cláusula 63.ª

(Suspensão do trabalho com perda de retribuição)

1 - A suspensão do trabalho com perda de retribuição é aplicável nos casos em que a infração cometida, não tornando praticamente impossível a manutenção de relações de trabalho, prejudica seriamente as mesmas.

2 - Poderão, nomeadamente, constituir motivos de suspensão sem vencimento, os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) O abandono injustificado do posto de trabalho, desde que daí não resultem consequências graves;
b) A recusa da prestação de qualquer serviço que lhe compita;
c) A resistência passiva e injustificada a ordens recebidas dos seus superiores hierárquicos;
d) Quatro faltas injustificadas seguidas, ou oito dadas interpoladamente no mesmo ano civil;
e) Aceitação de gratificação de terceiros por serviços prestados no exercício das suas funções;
f) A prestação de informações erradas, em matéria de serviço interno, por falta da devida diligência;
g) O desconhecimento de normas essenciais em matéria de serviço, das quais tenha sido feita a devida divulgação e de que resultem prejuízos importantes para a Empresa ou para terceiros;
h) A desobediência às ordens de serviço que, prejudicando o normal desempenho das tarefas que competem ao trabalhador, não impeçam a manutenção da relação de trabalho;
i) A provocação de conflitos durante o serviço;
j) A participação com má-fé, de que resulte a injusta punição de trabalhador da Empresa;

k) A apresentação ao serviço com uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,20g/l até 0,49g/l;
l) A adoção, em serviço, de atitude de incorreção para com o público;

3 - Caso a suspensão determinada pela Empresa seja igual ou inferior a 5 dias, poderá o trabalhador requerer que a mesma seja convertida em perda de igual número de dias de férias, sujeito à aprovação do Conselho de Administração.

Cláusula 64.ª

(Justa Causa de Despedimento)

1 - Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 - Poderão, nomeadamente, constituir motivos de justa causa, os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência às ordens dadas pelos responsáveis, hierarquicamente superiores;
b) Violação de direitos e garantias de qualquer trabalhador da Empresa;
c) Provocação repetida de conflitos com os colegas de trabalho;
d) O desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
e) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da Empresa ou de qualquer pessoa que na mesma trabalhe;
f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
h) A inobservância repetida das regras de segurança no trabalho;
i) A agressão ou ofensa grave à honra e dignidade de qualquer pessoa, quando praticada pelo trabalhador que se encontra ao serviço da Empresa;
j) O abandono do posto de trabalho sem motivo justificado e com consequências graves para o serviço público ou para a empresa;
k) Prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
l) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
m) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
n) Reduções anormais de produtividade;
o) A recusa da oferta de 3 postos de trabalho, a que se refere o n.º 7 da cláusula 16.ª
p) A apresentação ao serviço com uma taxa de alcoolemia superior a 0,50g/l.

Cláusula 65.ª

(Agravantes)

1 - As sanções disciplinares têm, nomeadamente, carácter dissuasor, pelo que, serão considerados os antecedentes disciplinares do trabalhador-arguido, principalmente quando estiver em causa infrações que versem sobre a mesma matéria.

2 - Verificadas as circunstâncias referidas no número anterior, ou seja, havendo reincidência, poderá ser aplicada sanção mais gravosa do que as elencadas nas cláusulas anteriores.

3 - Sempre que o facto ilícito disciplinar preencha os pressupostos de um ilícito criminal, poderá ser igualmente aplicada sanção mais gravosa do que as elencadas nas cláusulas anteriores.

CAPÍTULO VIII

CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 66.ª

(Modos de Cessação do Contrato de Trabalho)

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo entre as partes;
b) Caducidade;
c) Revogação;
d) Despedimento com justa causa;
e) Despedimento coletivo;
f) Extinção de posto de trabalho;
g) Rescisão por parte do trabalhador;
h) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 67.ª

(Cessação do Contrato de Trabalho por Mútuo Acordo)

1 - É sempre lícito à Empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, independentemente do prazo estabelecido.

2 - O acordo de revogação deve constar de documento assinado por ambas as partes, devendo mencionar expressamente a data de celebração e início de produção do mesmo, ficando cada uma com um exemplar.

3 - As partes podem, simultaneamente, acordar outros efeitos, dentro dos limites legais.

Cláusula 68.ª

(Cessação do Contrato de Trabalho por Despedimento com justa causa)

1 - Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, independentemente do prazo estipulado no contrato.

2 - A justa causa tem que ser apurada mediante processo disciplinar e respeitando os trâmites legais em vigor.

Cláusula 69.ª

(Extinção do Contrato de Trabalho por Decisão do Trabalhador)

1 - O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente da justa causa, mediante comunicação escrita, com antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à Empresa, uma indemnização de valor igual à retribuição correspondente ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio.

3 - Ao trabalhador é ainda facultada a rescisão por sua iniciativa sem aviso prévio, ocorrendo justa causa, nos termos previstos na legislação em vigor.

Cláusula 70.ª

(Devolução de instrumentos de trabalho)

1 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objetos pertencentes a este, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

2 A Empresa poderá não liquidar as importâncias entretanto vencidas, sem que o trabalhador previamente lhe entregue os instrumentos em causa, desde que os mesmos estejam devidamente listados em documento escrito e assinado pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

DIREITO COLETIVO E ATIVIDADE SINDICAL

Cláusula 71.ª

(Direito à atividade sindical na empresa)

1 - Os delegados sindicais da Horários do Funchal têm direito a afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado disponibilizado pelo empregador, textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 72.ª

(Direito de reunião)

1 - Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;
b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2 - Os promotores devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

3 - No caso da reunião se realizar durante o horário de trabalho, os promotores devem apresentar uma proposta que vise assegurar o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

4 - Os membros de direção de associações sindicais representativas dos trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar na reunião, mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 73.ª

(Instalações da comissão sindical)

A comissão sindical tem direito a utilizar, a título permanente, uma sala no interior da empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 74.ª

(Reuniões com órgãos da administração da empresa)

A comissão sindical, ou delegado sindical quando aquela não exista, pode reunir-se com o Conselho de Administração, ou com quem estes designarem para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente,

nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

Cláusula 75.ª

(Quotização sindical)

A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar de forma gratuita ao Sindicato Nacional dos Motoristas, na mesma data em que proceder ao pagamento dos vencimentos, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização total.

Cláusula 76.ª

(Crédito de horas)

1 - Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas, não inferior a 8 (oito) por mês.

2 - Os dirigentes, para o exercício das suas funções, têm direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas nos termos definidos no Código do Trabalho.

3 - O crédito de horas estabelecido nos números anteriores diz respeito ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

4 - Os dirigentes e delegados, sempre que pretendam exercer os direitos previstas nesta cláusula, deverão comunica-lo por escrito, com antecedência, sempre que possível, de dois dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 77.ª

(Proteção especial dos representantes dos trabalhadores)

1 - Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2 - A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

Cláusula 78.ª

(Direito à informação)

A empresa obriga-se a prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa, respeitando os trâmites e requisitos estipulados na legislação em vigor.

CAPÍTULO X

DISPOSIÇÕES DIVERSAS

Cláusula 79.ª

(Transportes)

A entidade empregadora facultará transporte gratuito nas carreiras regulares da empresa:

a) Trabalhadores efetivos;
b) Trabalhadores reformados, e desde que não trabalhem por conta própria ou de outrem;
c) Trabalhadores impossibilitados de trabalhar devido a doença própria ou acidente de trabalho, desde que tais situações estejam devidamente comprovadas pelas entidades competentes;
d) Para os filhos dos trabalhadores, com idade inferior ou igual a 24 anos, que frequentem estabelecimentos de ensino até e inclusive ao grau superior de ensino, durante o período de férias da páscoa, verão e natal.
e) Para filhos dos trabalhadores com mobilidade reduzida, através do serviço especial de transporte para PMR e nas condições definidas pela Empresa.

Cláusula 80.ª

(Proteção de dados pessoais)

1 - Na execução e cumprimento do presente Acordo, as Partes Outorgantes observam escrupulosamente o regime legal da proteção de dados pessoais, procedendo a todo o tratamento de dados pessoais, que venha a mostrar-se necessário, no estrito e rigoroso cumprimento da Lei.

2 - Ao abrigo do disposto no número anterior, as Partes Outorgantes obrigam-se, nomeadamente a:

a) Tratar e usar os dados pessoais nos termos legalmente permitidos, em especial recolhendo, registando, organizando, conservando, consultando ou transmitindo os mesmos, apenas e somente nos casos em que o seu titular tenha dado o consentimento inequívoco;
b) Tratar os dados de modo compatível com as finalidades para os quais tenham sido recolhidos;
c) Conservar os dados apenas durante o período necessário à prossecução das finalidades da recolha ou do tratamento posterior, garantindo sempre a sua confidencialidade.

3 - O trabalhador obriga-se a informar imediatamente a Empresa, devendo prestar toda a colaboração necessária a qualquer investigação que venha a ser realizada, caso exista alguma quebra de segurança, ou suspeita da mesma, no acesso a dados pessoais.

4 - Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pela Empresa para tratamento de dados pessoais do trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais.

Cláusula 81.ª

(Comunicações entre as partes)

Todas as comunicações necessárias ou referidas, entre as partes, no âmbito do presente AE deverão ser efetuadas por escrito, preferencialmente por carta com aviso de receção.

Cláusula 82.ª

(Igualdade de género)

As disposições do presente Acordo de Empresa consideram-se aplicáveis a todos/as os/as trabalhadores/as sem discriminação, em função do género, independentemente da terminologia usada.

Cláusula 83.ª

(Casos omissos)

As matérias que não estejam reguladas no presente AE ficam subordinadas à legislação em vigor.

Cláusula 84.ª

(Carácter mais favorável)

O presente AE é considerado como globalmente mais favorável no conjunto dos instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis.

Horários do Funchal, S.A.:

Alejandro Marcelino Gonçalves Gonçalves, na qualidade de Presidente do Conselho de Administração.

Susana Maria Florença Pinto Correia, na qualidade de Vogal do Conselho de Administração.

Duarte Leovigildo de Faria Sousa, na qualidade de Vogal do Conselho de Administração.

SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas:

Manuel Jorge Mendes de Oliveira, na qualidade de Vice-Presidente do SNM.

Roberto Carlos Jesus Freitas, na qualidade de Vogal da Direção do SNM

Edgar Carvalho Rocha, na qualidade de Vogal da Direção do SNM

Funchal, 28 de janeiro de 2019.

Depositado em 14 de fevereiro de 2019, a fl.as 67 do livro n.º 2, com o n.º 3/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

ANEXO I

(TABELA DE RETRIBUIÇÃO)

CATEGORIAS PROFISSIONAIS	Retribuição-base
Motorista Serviço Público	€804,46
Motorista Ligeiros	€714,97

ANEXO II

(CATEGORIA PROFISSIONAL/CONTEÚDO FUNCIONAL)

CATEGORIAS PROFISSIONAIS	DESCRIÇÃO FUNÇÃO	CONDIÇÕES GERAIS E ESPECÍFICAS DE ACESSO
Motorista Serviço Público **-** **MSP**	É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados de passageiros, cumprindo o horário definido e as normas de segurança. Compete-lhe a verificação do estado de operacionalidade dos veículos que conduz.	Habilitações literárias com qualificação: Nível 2 (3.º ciclo do ensino básico). Habilitação carta de condução: categoria D, acrescida do CAM e TCC.
Motorista Ligeiros **-** **ML**	É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros, cumprindo com os serviços definidos diariamente. Compete-lhe a verificação do estado de operacionalidade e segurança dos veículos que conduz.	Habilitações literárias com qualificação: Nível 2 (3.º ciclo do ensino básico). Habilitação carta de condução: categoria B.