

Convenções Coletivas de Trabalho:**Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Setor de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas na Região Autónoma da Madeira - Revisão Global.**

O presente CCT revê o Clausulado publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III série, n.º 6, de 16 de março de 1984 (doravante designado por JORAM) e as posteriores alterações salariais, publicadas no JORAM, III série n.º 6, de 18 de março de 1985, JORAM III série, n.º 8, de 16 de abril de 1986, JORAM, III série, n.º 3, de 02 de fevereiro de 1987, JORAM III série, n.º 5, de 01 de março de 1989, JORAM, III série, n.º 1, de 02 de janeiro de 1990, JORAM, III série, n.º 3, de 01 de fevereiro de 1991, JORAM, III série, n.º 1 de 02 de janeiro de 1992, JORAM, III série, n.º 1 de 04 de janeiro de 1993, JORAM, III série, n.º 2 de 17 de janeiro de 1994, JORAM, III série, n.º 1 de 02 de janeiro de 1995, JORAM, III série, n.º 6 de 18 de março de 1996, JORAM, III série, n.º 2 de 16 de janeiro de 1997, JORAM, III série, n.º 4 de 16 de fevereiro de 1998, JORAM, III série, n.º 4 de 17 de fevereiro de 1999, JORAM III série, n.º 4 de 16 de fevereiro de 2000, JORAM, III série, n.º 4 de 16 de fevereiro de 2001, com retificação publicada no JORAM, III série, n.º 10 de 17 de maio de 2001, e as alterações salariais publicadas no JORAM, III série, n.º 6 de 18 de março 2002, com a retificação no JORAM, III série, n.º 8 de 16 de abril de 2002, e as alterações salariais publicadas no JORAM, III série, n.º 12 de 16 de junho de 2003, JORAM, III série, n.º 19 de 01 de outubro de 2004, JORAM, III série, n.º 7 de 01 de abril de 2005, JORAM, III série, n.º 8 de 17 de abril de 2006, JORAM, III série, n.º 7 de 02 de abril de 2007, JORAM, III série, n.º 7 de 03 de abril de 2008, com retificação publicada no JORAM, III série, n.º 9 de 2 de maio de 2008, e as alterações publicadas no JORAM, III série, n.º 10 de 18 de maio de 2009, JORAM, III série, n.º 09 de 03 de maio de 2010, JORAM, III série n.º 02 de 17 de janeiro de 2018, JORAM, III série, n.º 11 de 07 de junho de 2019, JORAM, III série n.º 01 de 12 de janeiro de 2023, com retificação publicada no JORAM III série, n.º 03, de 9 de fevereiro de 2023 e a última alteração publicada no JORAM, III série n.º 07, de 17 de abril de 2024.

CAPÍTULO I**ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA****Cláusula 1.^a****(Área e âmbito)**

O presente contrato coletivo de trabalho obriga, por um lado, os empregadores que, no território da Região Autónoma da Madeira, prestem serviços regulares e/ou ocasionais de transporte coletivo de passageiros e estejam filiados na Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste instrumento, que estejam filiados no Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 2.^a**(Vigência e revisão)**

- 1 - O presente contrato coletivo de trabalho entra em vigor nos termos legais e vigorará pelo período mínimo de 36 meses.
- 2- Excetua-se do número anterior, a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária que vigorarão pelo período mínimo de 12 meses, a contar desde o primeiro dia do ano a que respeitar.
- 3 - A denúncia da presente convenção pode ser feita decorridos pelo menos 33 meses ou 9 meses sobre a produção de efeitos, conforme se trate de revisão do clausulado ou tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.
- 4 - Em qualquer dos casos referidos no número anterior, a denúncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta negocial global e de fundamentação quanto aos motivos de ordem económica, estrutural e desajustamentos do regime da convenção denunciada.

5 - A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma resposta escrita até 30 dias após a receção da proposta.

6 - Da resposta deve constar contraproposta relativa a todas as cláusulas da proposta que não sejam aceites.

7 - Da proposta e resposta serão enviadas cópias à Direção Regional do Trabalho.

8 - Em caso de não acordo das partes sobre as propostas apresentadas é aplicável o disposto no presente CCT, até à sua substituição global ou parcial.

CAPÍTULO II

ADMISSÃO AO TRABALHO E CARREIRA PROFISSIONAL

Cláusula 3.^a

(Admissão ao trabalho)

Só podem ser admitidos a prestar trabalho os trabalhadores que demonstrem ter capacidade profissional nos termos e condições legalmente previstas.

Cláusula 4.^a

(Categorias profissionais e funções)

As categorias profissionais e respetivas funções são as que constam do Anexo I.

CAPÍTULO III

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

Cláusula 5.^a

(Deveres do empregador)

1 - São deveres do empregador, sem prejuízo de outros consagrados no Código:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;
- b) Tratar com urbanidade e probidade os seus trabalhadores;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria, sem prejuízo do disposto na lei ou neste CCT;
- d) Prestar às associações outorgantes informações relativas a este CCT nos termos da lei;
- e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- g) Possibilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite por escrito;
- h) Facultar o Mapa de Registo de Tempos de Trabalho.
- i) Assegurar e custear a renovação dos títulos de condução dos seus motoristas, sem prejuízo do disposto na Cláusula 3.^a do presente CCT.

2 - No caso previsto na al. i) do número anterior, o trabalhador obriga-se a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação ao empregador pelas despesas avultadas realizadas pela empresa.

3 - O trabalhador pode desobrigar-se do cumprimento do acordo previsto no número anterior mediante pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas.

Cláusula 6.^a**(Deveres dos trabalhadores)**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste CCT;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer ato que prejudique ou possa prejudicar o empregador nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;
- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhes forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;
- d) Obedecer ao empregador ou a quem a represente em tudo o que respeita ao trabalho, sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como executar o seu trabalho segundo as normas técnicas e ética profissional;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa;
- h) Comparecer às ações de formação para as quais forem convocados, agindo com zelo e diligência nas respetivas sessões;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- j) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior;
- k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- l) Zelar e cumprir as normas de higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- m) Cumprir todos os regulamentos internos em vigor na empresa;
- n) Zelar e cumprir por todos os demais deveres decorrentes da legislação laboral em vigor.

Cláusula 7.^a**(Garantias dos trabalhadores)**

1 - É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder o trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.
- k) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

CAPÍTULO IV

PRESTAÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 8.^a**(Período experimental)**

1 - O período experimental previsto será de:

- a) Cento e oitenta dias para os cargos ou postos de trabalho de alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade;
- b) Quarenta e cinco dias, para os Motoristas e o Praticante de Cobrador-Bilheteiro;
- c) Quinze dias, para as restantes categorias.

2 - No contrato de trabalho a termo, aplica-se a duração do período experimental prevista na lei.

3 - No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho, podendo, ainda assim, pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

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

5 - Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experimental para efeitos de antiguidade.

Cláusula 9.^a**(Mobilidade funcional)**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 - As funções não compreendidas na atividade contratada, quando exercidas por um período superior a 30 dias úteis consecutivos, implicam que o trabalhador adquira a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas, desde que superior à categoria em que o trabalhador já se encontra, excetuando casos de substituição de trabalhadores por acidente de trabalho, substituição por férias ou situações de incapacidade temporária para o trabalho e por factos não imputáveis à entidade empregadora.

3 - O disposto nos números anteriores não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

Cláusula 10.^a**(Local de trabalho)**

1 - Por local de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato de trabalho.

2 - Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho a zona de atuação da empresa.

3 - O profissional que trabalha habitualmente na zona onde reside não pode ser transferido para zona que exceda 25 (vinte e cinco) quilómetros, salvo se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador ou haja acordo entre este e a entidade patronal.

Cláusula 11.^a**(Transferência do local de trabalho)**

1 - O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

- a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 - As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3 - O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

4 - No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 12.^a**(Duração e organização do tempo de trabalho)**

1 - 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.

2 - Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.

3 - O período normal de trabalho é de 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário.

4 - O horário de trabalho será móvel, caso em que o empregador deverá facultar ao trabalhador meio adequado para o seu registo ou horário fixo, com as horas de trabalho e descanso a serem previamente determinadas.

5 - O controlo do exato cumprimento do horário de trabalho será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este CCT, mediante o registo constante do Mapa de Registo de Tempos de Trabalho.

6 - O período de trabalho diário poderá ser interrompido por um intervalo de descanso, nos termos e condições legalmente previstas.

7 - 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.

8 - Para os trabalhadores diretamente ligados ao serviço de transportes que trabalham em carreiras constituídas apenas por dois trajetos diários em sentido oposto, o intervalo entre os períodos de trabalho diário poderá ir até 3 horas, salvo outros regimes acordados entre trabalhador e a entidade empregadora.

9 - Aos trabalhadores é garantido um período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

10 - Nos casos em que ocorra acréscimo extraordinário de atividade, não será aplicável o período mínimo de descanso, desde que, salvaguardadas as condições de segurança na condução, o empregador assegure ao trabalhador um período de descanso em falta correspondente, sem prejuízo de acordo de regime diverso entre as partes.

11 - Aos trabalhadores com horário móvel deverá lhes ser informada a hora de início do trabalho após o período de descanso diário ou semanal até às 18h00 do termo de cada dia, salvo situações excecionais ou acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

Cláusula 13.^a**(Limites do período normal de trabalho)**

Considerando as especificidades inerentes ao Setor dos transportes urbanos e interurbanos e o facto de as empresas do setor outorgantes se encontrarem estritamente ligadas ao interesse público, os limites do período normal de trabalho constantes do n.º 3 da Cláusula 12.^a podem ser ultrapassados nos casos em que a sujeição do período normal de trabalho aos referidos limites seja inoportuno.

Cláusula 14.^a**(Intervalo de Descanso)**

O trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso por um período não inferior a 1 hora nem superior a 3 horas, salvo acordo entre as partes em regime diverso.

Cláusula 15.^a**(Condições de Isenção de Horário de Trabalho)**

1 - Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que, para além das situações previstas na lei, se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargo de administração, direção, chefia, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho;
- c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico;
- d) Trabalhadores que exerçam as suas categorias profissionais nas áreas de pessoal embarcado, atendimento ao público e funções de organização e planeamento.

2 - O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica, nos termos e condições legalmente previstas.

Cláusula 16.^a**(Período de Trabalho Noturno)**

Considera-se trabalho noturno o período que assim for definido pela lei.

Cláusula 17.^a**(Duração do trabalho de trabalhador noturno)**

Considera-se trabalhador noturno o que presta, pelo menos, cinco horas de trabalho normal noturno ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a cinco horas por dia.

Cláusula 18.^a**(Trabalho suplementar)**

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado com o consentimento do empregador e fora do horário de trabalho, com as exceções contempladas na lei e neste CCT.

2 - O trabalho suplementar está sujeito ao limite de 175 horas por ano.

3 - O período de trabalho suplementar poderá ultrapassar os limites estipulados na lei e neste CCT nos seguintes casos:

- a) Serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficial;
- b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;
- c) Serviços ocasionais ou transportes eventuais coletivos.

Cláusula 19.^a

(Tempo de disponibilidade)

1 - Considera-se tempo de disponibilidade qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador.

2 - Durante o período referido no número anterior, o trabalhador não está obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade em caso de necessidade.

3 - O tempo de disponibilidade é remunerado, não obstante, o trabalho de disponibilidade pago como trabalho suplementar não será contabilizado para efeitos de descanso compensatório e como retribuição variável para efeitos de subsídio de natal, férias e subsídio de férias.

CAPÍTULO V

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 20.^a

(Descanso semanal)

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório.

2 - Considerando que as empresas representativas do setor se encontram dispensadas de encerrar ou suspender o funcionamento de um dia completo por semana, o dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo.

3 - Os trabalhadores têm ainda direito a um dia de descanso semanal complementar em todas as semanas do ano, devendo este ser gozado no dia anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório.

4 - O gozo do dia de descanso semanal obrigatório será observado de forma fixa ou rotativa de acordo com a escala de serviço periodicamente afixada.

5 - Em caso de observância da forma rotativa no que concerne ao gozo do dia de descanso, a entidade empregadora deverá organizar escalas por forma a que o dia de descanso semanal de cada trabalhador coincida com o domingo pelo menos 8 vezes em cada ano civil.

6 - Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

7 - Sempre que haja lugar a prestação de trabalho nos dias descanso semanal e feriados, essa prestação deverá ter a duração mínima de 5 horas, ou ser remunerada como tal.

Cláusula 21.^a

(Princípio geral)

Aos trabalhadores abrangidos por este contrato é aplicável o regime jurídico de férias, faltas, feriados e de impedimentos prolongados, cabendo aos empregadores observarem as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 22.^a

(Direito a férias)

1 - A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 22 dias úteis, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior.

2 - O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso.

3 - O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

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

6 - Da aplicação do disposto nos números 4 e 5 não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

7 - No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

8 - As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

9 - No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio previsto na lei.

10 - Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

11 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, aplicar-se-á o regime previsto na lei.

Cláusula 23.^a

(Marcação do período de férias)

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

2 - Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3 - Considerando a ligação das empresas do setor com a atividade do turismo, o empregador está obrigado a marcar 25% do período de férias a que os trabalhadores têm direito entre 1 de maio e 31 de outubro, que é gozado de forma consecutiva.

4 - As empresas deverão afixar os mapas de férias nos locais de trabalho até ao último dia útil do mês de março de cada ano.

5 - A marcação das férias deve ser comunicada ao trabalhador com um período mínimo de 30 dias de antecedência do gozo de férias.

Cláusula 24.^a

(Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)

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

Cláusula 25.^a

(Feriados)

1 - São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

- a) O feriado municipal da localidade onde se situa a sede da entidade empregadora;
- b) A terça-feira de Carnaval;

2 - Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhadores.

3 - Os feriados obrigatórios são:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 2 de abril;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 1 de julho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- 26 de dezembro.

1 - O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 26.^a

(Faltas)

Observar-se-á o regime das faltas previsto na lei.

CAPÍTULO VI

RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 27.^a

(Retribuição do trabalho)

As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este Contrato são as constantes da Tabela Salarial (Anexo II deste CCT), devendo ser pagas até ao último dia do mês a que dizem respeito.

Cláusula 28.^o

(Condições especiais de retribuição)

Sempre que um trabalhador, em substituição de outro ou por razões de necessidade imperiosa da empresa, exerça funções inerentes à categoria superior àquela em que está classificado, tem direito a receber a retribuição equivalente à daquela categoria, pelo período em que se mantiver naquelas funções.

Cláusula 29.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho é remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75% da retribuição normal nas horas ou frações subseqüentes.

2 - O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados será pago com o acréscimo de 100%.

3 - O trabalho prestado no dia 25 de dezembro será remunerado com um acréscimo de 200% da retribuição normal.

4 - O trabalho prestado em serviço ocasional, regular, especializado ou eventual, entre as 0 horas e 30 minutos e as 7 horas, será remunerado com um acréscimo de 100% em relação ao normal.

5 - Para efeitos de cálculo do trabalho suplementar, o valor hora será determinado pela seguinte fórmula: (Retribuição Base: RB | Diuturnidades: D)

$$\frac{RB + D \times 12}{\text{Horas de Trabalho Semanal} \times 52}$$

Cláusula 30.^a

(Retribuição do trabalho noturno)

1 - O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, calculado com base na fórmula prevista no n.º 5 da Cláusula anterior.

2 - O acréscimo previsto no número anterior pode ser substituído, mediante acordo com o trabalhador, por:

- a) Redução equivalente do período normal de trabalho;
- b) Aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador.

Cláusula 31.^a

(Subsídio de Natal)

1 - Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, nomeadamente subsídio de agente único.

2 - Se naquela data o trabalhador não tiver um ano de antiguidade, recebe o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração efetiva do contrato.

3 - No ano de cessação do contrato, o subsídio de Natal é devido na parte proporcional aos meses de duração efetiva do contrato naquele ano civil.

4 - Idêntica proporcionalidade é aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que lhe não seja imputável, designadamente, por doença ou acidente de trabalho.

5 - Para os efeitos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as frações do mês são também pagas na proporção dos dias de trabalho efetivamente prestado.

Cláusula 32.^a

(Retribuição das férias e do subsídio de férias)

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, incluindo, nomeadamente, o subsídio de agente único.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas, nomeadamente o subsídio de agente único e demais prestações variáveis que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.

3 - Se o montante de retribuição tiver aumento até ao início do gozo das férias, tal acréscimo é igualmente devido no respetivo subsídio.

4 - Excetua-se da situação prevista no número anterior, o aumento ou a redução da retribuição resultante da modificação do período normal de trabalho.

5 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respetivo subsídio, proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato.

Cláusula 33.^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 retribuição da hora normal, durante o tempo efetivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a 8 horas de trabalho diário nessa situação.

2 - Para efeitos do número anterior, entenda-se como partes integrantes do cálculo da “retribuição da hora normal” a retribuição base e respetivas diuturnidades.

3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, é Agente Único o Motorista que em carreiras de serviço público presta serviço não acompanhado de Cobrador-Bilheteiro e desempenha funções que a este cargo incumbem.

4 - 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 deste apurado em termos médios dos valores auferidos no ano civil anterior.

5 - Os Motoristas que exerçam a sua atividade profissional como agente único, à data em que qualquer empresa proceda a uma automatização integral dos serviços de cobrança, que tenha como consequência o não pagamento do subsídio de agente único, nas condições desta cláusula, manterão o direito a receber o respetivo subsídio, independentemente dessa automatização.

Cláusula 34.^a

(Complemento de Bagagem - Serviços Ocasionais e Regulares Especializados)

1 - Os motoristas que prestem Serviços Ocasionais e Regulares Especializados que envolvam o acondicionamento, carregamento e descarregamento de carga e/ou bagagens têm direito a auferir um complemento de bagagem no montante de € 4 (quatro euros) em serviços até 15 passageiros, inclusive, no montante de € 6 (seis euros) em serviços até 30 passageiros e o montante de € 10 (dez euros) para serviços com mais de 30 passageiros, por cada Serviço Ocasional prestado.

2 - A entidade empregadora deverá avisar previamente, por escrito, os serviços que envolvam as obrigações e o pagamento constante no número anterior, para efeitos de prova e contabilização.

3 - Os trabalhadores com limitações físicas comprovadas que sejam impeditivas do tratamento de bagagem podem solicitar, por escrito, a dispensa da prestação do serviço à entidade empregadora.

Cláusula 35.^a

(Abono para falhas)

1 - Os trabalhadores encarregados de efetuar, com carácter regular e permanente, pagamentos ou recebimentos predominantemente em numerário, têm direito, pelo exercício efetivo dessa função, a um abono mensal para falhas de € 22,50 (vinte e dois euros e cinquenta cêntimos).

2 - Os trabalhadores referidos no número anterior que exercem aquelas funções a tempo parcial têm direito ao abono para falhas na proporção do tempo efetivo do seu exercício.

Cláusula 36.^a

(Subsídio de alimentação)

Por cada dia que haja prestação de, no mínimo, 4 horas de trabalho efetivo, os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 7,50, pago em dinheiro ou em cartão refeição (ou equivalente).

Cláusula 37.^a**(Diuturnidades)**

1 - Os trabalhadores terão direito a uma diuturnidade, no valor de € 17,36, de três em três anos, até ao limite máximo de cinco, a qual será atribuível em função da respetiva antiguidade na empresa.

2 - Para o limite das diuturnidades fixado no número anterior, contam-se as diuturnidades devidas e vencidas pelo I.R.C.T. anteriormente aplicável ao trabalhador.

Cláusula 38.^a**(Refeições em deslocação e alojamento)**

1 - As empresas procederão ao pagamento de refeições deslocadas, de forma alternativa ao subsídio de refeição, pelos valores seguintes:

- a) Pequeno Almoço: € 1,42
- b) Almoço: 5,32€;
- c) Jantar: 5,32€;
- d) Ceia: 2,81€.

1 - Haverá lugar ao pagamento de uma refeição deslocada a título de reembolso de despesas com a refeição que os trabalhadores tenham efetuado fora do local de trabalho definido nos termos da Cláusula 10.^a.

2 - O motorista que efetue predominantemente serviço regular (transporte de carreira) se efetuar serviço ocasional e regular especializado de duração superior a 8 horas tem direito a um subsídio de saída e alimentação de € 13,82.

3 - No caso de serviço ocasional com pernoita e alojamento, o motorista beneficia de um subsídio total especial de saída e alimentação de € 31,08.

4 - Nos serviços ocasionais e de carreiras regulares com saída para o Porto Santo sem regresso no mesmo dia, quando o trabalhador não seja residente no Porto Santo, tem direito a um subsídio diário de saída no valor de € 42,54, sendo o alojamento, o transporte e a alimentação da responsabilidade do empregador.

5 - Nestes casos, os dias de descanso obrigatório e complementar serão gozados, sempre que possível, no local de residência do trabalhador. 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.

CAPÍTULO VII

TRABALHADORES-ESTUDANTES E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Cláusula 39.^a**(Trabalhadores-estudantes)**

Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei.

Cláusula 40.^a**(Formação profissional)**

1 - A formação profissional é um direito e um dever do empregador e dos trabalhadores, visando o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores em simultâneo com o incremento da produtividade e competitividade da empresa.

2 - Compete ao empregador proporcionar formação profissional aos seus trabalhadores, podendo essa formação ser ministrada pelo próprio empregador, por empresas do mesmo grupo ou por entidades externas.

3 - A formação profissional pode ser realizada em local e tempo adequado, a designar pelo empregador, dentro dos limites legais.

4 - Compete ao empregador definir os programas de formação, escolher o grupo de trabalhadores englobados em cada programa, de forma a abranger todos os trabalhadores que dela necessitem, suportando todos os custos, nomeadamente do transporte coletivo de crianças e mobilidade reduzida.

5 - Os trabalhadores têm o dever de comparecer nas ações de formação e a agir de forma adequada a cumprir a sua finalidade.

6 - Não se situando a formação profissional na sede social da empresa, o empregador deverá garantir o transporte dos trabalhadores destinatários da referida formação.

Cláusula 41.^a

(Formação certificada)

Considera-se formação certificada a que for ministrada por entidades formadoras externas, bem como a formação ministrada pelo próprio empregador, a quem compete, após concluída a formação, emitir o respetivo certificado comprovativo.

Cláusula 42.^a

(Formação contínua)

1 - Os trabalhadores têm direito à formação profissional contínua, nos termos da lei e do disposto na presente cláusula.

2 - O direito anual a formação é calculado de forma proporcional para trabalhadores a tempo parcial e para trabalhadores contratados a termo por período igual ou superior a 3 meses.

3 - O direito anual a formação é calculado proporcionalmente aos meses ou fração de meses efetivamente trabalhados:

- a) No ano de admissão do trabalhador bem assim como no ano da cessação do seu contrato de trabalho;
- b) Sempre que se verifique suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador;

4 - O empregador pode diferir até 2 anos ou, desde que o plano de formação assim o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual referida no n.º 1, imputando a formação realizada sempre ao direito vencido mais antigo.

5 - O crédito de horas para formação contínua previsto na lei pode ser utilizado pelos trabalhadores mediante comunicação com 30 dias de antecedência, se esta não for assegurada pelo empregador nos 2 anos seguintes, por motivo que lhe seja imputável.

6 - O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 2 anos sobre a sua constituição.

7 - É aceite e acordado que todas as formações ministradas no âmbito da formação TCC – Transporte Coletivo de Crianças e Mobilidade Reduzida, CAM - Certificação de Aptidão de Motorista, serão pagas pela entidade empregadora e que todas as demais formações profissionais suportadas pela entidade empregadora e serão consideradas para todos os devidos efeitos legais, nomeadamente para a contabilização do direito a formação contínua aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho.

CAPÍTULO VIII

DIREITOS DE PERSONALIDADE

Cláusula 43.^a

(Utilização de meios de vigilância à distância)

1 - A utilização de meios de vigilância à distância dos trabalhadores no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, é admitida sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando seja particularmente exigida pela natureza da atividade.

2 - É especialmente admitida a geolocalização, mediante a instalação de dispositivos em veículos automóveis, no âmbito da gestão de frota em serviço externo, nomeadamente para atividades de assistência técnica externa ou ao domicílio, distribuição de bens, transporte de passageiros e transporte de mercadorias.

3 - Os dados relativos à geolocalização não podem ser usados com vista a controlar o desempenho profissional do trabalhador. A utilização de equipamento referido no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem.

CAPÍTULO IX

SANÇÕES

Cláusula 44.^a

(Sanções disciplinares)

1 - As infrações disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

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

2 - Para efeitos de determinação da sanção e sua graduação, atende à natureza e gravidade da infração, culpabilidade do infrator e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infração.

3 - Considera-se infração disciplinar a violação culposa do dever estabelecido neste CCT ou na lei.

4 - Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem a audiência prévia, por escrito, do trabalhador.

5 - A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

6 - A ação disciplinar só pode exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o empregador teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

7 - A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime, bem como quando cesse o contrato de trabalho.

8 - O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de o empregador exigir indemnização de prejuízos ou de promover a responsabilidade penal a que a infração, eventualmente, dê lugar.

CAPÍTULO X

ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA

Cláusula 45.^a

(Princípios gerais)

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver atividade sindical no interior das instalações do empregador, nos termos da lei.

2 - Ao empregador é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa atividade seja exercida de acordo com a lei e este CCT.

3 - Os órgãos de exercício da atividade sindical no seio do empregador têm a competência e atribuições que a lei e este CCT lhes definem.

Cláusula 46.^a

(Crédito de horas)

1 - Os dirigentes e os delegados sindicais têm direito a crédito de horas para o exercício das suas funções nos termos previstos na lei.

2 - A direção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de janeiro de cada ano e nos 15 dias seguintes à verificação de qualquer alteração, a identidade dos dirigentes e dos delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas.

3 - A direção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro dirigente e/ou delegado sindical, desde que não ultrapasse o montante global dos créditos atribuídos e informe a empresa da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.

4 - O trabalhador que seja membro de mais de uma estrutura de representação de trabalhadores não tem direito, nos termos da lei, a acumular o crédito de horas.

Cláusula 47.^a

(Direito de reunião sindical na empresa)

1 - O empregador é obrigado a permitir:

- a) Aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas pela associação sindical ou por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar;
- b) Sem prejuízo do disposto na parte final da alínea anterior e do funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial, reuniões dos trabalhadores durante o horário normal até ao máximo de quinze horas por ano que contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo;
- c) A participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nas alíneas a) e b), desde que avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de doze horas.

2 - Os promotores das reuniões referidas no n.º 1 são obrigados a comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

3 - Para efeitos da alínea b) do n.º 1, o limite anual de 15 horas é apurado por referência ao cômputo das reuniões realizadas em todos os estabelecimentos/instalações do empregador.

CAPÍTULO XI

DISPOSIÇÕES DIVERSAS

Cláusula 48.^a

(Trabalhadores e empresas abrangidas)

O número de trabalhadores e empresas abrangidos é estimado em 131 e 19 respetivamente.

Cláusula 49.^a

(Transportes)

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

- a) aos trabalhadores ativos de cada entidade empregadora;
- b) aos trabalhadores que estão ou passem à situação de reformados, desde que não trabalhem por conta própria ou de outrem, sujeito à emissão de declaração apropriada por cada operador;

Cláusula 50.^a

(Denúncia do CCT)

1 - Qualquer das partes pode denunciar o presente CCT, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

2 - A denúncia deve ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime do CCT denunciado.

3 - No prazo de 10 dias a contar da data da denúncia, a parte autora da denúncia deve remeter ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral cópia da mesma e da proposta negocial global referida no n.º 1.

4 - Não se considera denúncia a mera proposta de revisão do CCT, não determinando a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade.

Cláusula 51.^a

(Sobrevivência e caducidade do CCT)

1 - A cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho caduca decorridos três anos sobre a verificação de um dos seguintes factos:

- a) Última publicação integral do presente CCT;
- b) Denúncia do CCT;
- c) Apresentação de proposta de revisão do CCT que inclua a revisão da referida cláusula.

2 - Havendo denúncia, o CCT mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

3 - Sempre que se verifique uma interrupção da negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, por um período superior a 30 dias, o prazo de sobrevivência suspende-se.

4 - Para efeitos dos ns. 3 e 4 o período de negociação, com suspensão, não pode exceder o prazo de 18 meses.

5 - Decorrido o período referido nos n.ºs 3 e 5, consoante o caso, o CCT mantém-se em vigor durante 45 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, produzindo a caducidade efeitos:

- a) No dia seguinte à publicação referida no n.º 9 do artigo 502.º; ou
- b) Decorridos 90 dias daquela comunicação, devendo, neste caso, a entidade empregadora publicitar o facto nos termos do n.º 1 do artigo 480.º e informar os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral da data dessa publicitação.

6 - Na ausência de acordo anterior sobre os efeitos decorrentes do CCT em caso de caducidade, o ministro responsável pela área laboral notifica as partes, dentro do prazo referido no número anterior, para que, querendo, acordem esses efeitos, no prazo de 15 dias.

7 - Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pelo presente CCT nos contratos de trabalho no que respeita à retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde, de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho.

8 - Além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficia dos demais direitos e garantias decorrentes da legislação do trabalho.

9 - As partes podem acordar, durante o período de sobrevivência, a prorrogação da vigência do CCT por um período determinado, ficando o acordo sujeito a depósito e publicação.

10 - O acordo sobre os efeitos decorrentes do CCT em caso de caducidade está sujeito a depósito e publicação.

Cláusula 52.^a

(Favorabilidade global)

O presente contrato é considerado como globalmente mais favorável no conjunto dos instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, revogando e substituindo o contrato anterior para todos os devidos efeitos.

Cláusula 53.^a

(Casos omissos)

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

Categorias Profissionais - Definição de funções e acesso

GRUPO A

Transportes Públicos

Motorista - É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança, respeitando os percursos estabelecidos e cumprindo, de acordo com as condições de tráfego, os horários. Pode, ainda, conduzir outros veículos automóveis e vender bilhetes a bordo quando trabalha como agente único, efetuando o controlo de todos os títulos de transporte apresentados pelos passageiros. Zela pela manutenção, procede ao abastecimento das viaturas que se lhe encontram adstritas e procede ao acondicionamento da carga/bagagens que transporta nos termos do disposto da cláusula 34.^a do presente CCT.

Chefe de Estação - É o trabalhador responsável pela coordenação de execução do serviço de transporte público previamente planeado para os motoristas e as viaturas adstritas a uma estação, terminal de passageiros ou ponto de controlo da rede, acompanhando a evolução do tráfego e tomando as decisões que sejam impostas em cada momento pelas circunstâncias, orientando os controladores de tráfego no desempenho da sua missão e fazendo cumprir as normas da empresa e observando a disciplina necessária.

Expedidor - É o trabalhador que numa estação, terminal de passageiros ou ponto de controlo da rede procede à fiscalização do cumprimento das normas da empresa no âmbito do serviço estabelecido e do cumprimento de horários, à orientação da chegada e partida dos autocarros, à informação e atendimento de forma correta e delicada do público e à resolução de anomalias de tráfego que surjam, sob orientação do Chefe de Estação.

Escalador - O profissional que, a partir de uma base dada pelos serviços de exploração (Tráfego), elabora os horários e carreiras tendo em conta os tempos de percurso, número de chapas e aproveitamento das mesmas, desde a saída das respetivas estações, secções ou praças de embarque e desembarque de passageiros, até à sua recolha. Pode elaborar outras tarefas similares.

Fiscal - É o trabalhador que verifica todo o serviço de cobrança a bordo dos autocarros, através da revisão dos títulos de transporte e das folhas de cobrança, e o cumprimento dos horários, das normas de serviço e das normas técnicas e de segurança necessárias a uma boa condução, orienta o serviço na via pública e informa e atende de forma correta e delicada o público.

Bilheteiro-Despachante - O profissional que nas estações de camionagem, postos de despacho ou filiais efetua a venda de bilhetes e o despacho de mercadorias ou de quaisquer volumes a transportar em veículos automóveis e faz marcação de lugares nos autocarros.

Controlador-Bilheteiro - O profissional que procede à verificação das folhas de ponto, recebe e confere receitas de tráfego e outras, vende assinaturas e senhas de transporte, prepara e efetua pagamentos, fornece bilhetes e verifica os bilhetes existentes na posse dos Cobradores-Bilheteiros; elabora folhas de serviço de tráfego e ainda executa outros serviços afetos à mesma atividade.

Praticante de Bilheteiro-Despachante - O profissional que executa o trabalho de Bilheteiro-Despachante, mas sob a orientação deste. Após um ano de serviço será promovido a Bilheteiro-Despachante.

Cobrador-Bilheteiro - O profissional que nas viaturas de carreira de serviço público efetua a venda de bilhetes aos passageiros, carrega e descarrega os volumes nelas transportados e que na via pública auxilia o motorista sempre que necessário.

Praticante de Cobrador-Bilheteiro - O profissional que faz a aprendizagem para a categoria de Cobrador-Bilheteiro. Após dois meses de aprendizagem ascende a essa categoria.

Servente - O profissional que carrega e descarrega as mercadorias dos veículos de serviço público e faz a entrega e levantamento das mesmas na secção de despacho.

GRUPO C

Garagens

Lubrificador - O profissional que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda de óleos do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com óleos indicados.

Lavador - O profissional que procede à lavagem dos veículos automóveis, abastece de água, óleo e gasóleo ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquinas.

Montador de Pneus - O profissional que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras-de-ar.

Ajudante de Lubrificador - O profissional que ajuda no serviço de lubrificação.

Ajudante de Lavador - O profissional que ajuda no serviço de lavador.

Ajudante de Montador de Pneus - O profissional que ajuda no serviço de montador.

Aprendiz de Bilheteiro-Despachante - Quem faz a aprendizagem para praticante de Bilheteiro- Despachante - entre os 16 e 18 anos de idade.

Aprendiz de Lavador, de Montador de Pneus ou de Lubrificador - Quem adquire em teoria e na prática os ensinamentos de que necessita para bem desempenhar uma destas profissões - entre os 16 e 18 anos de idade.

Guarda - É o trabalhador que vigia as instalações locais, equipamentos e outros bens das empresas, os protege contra incêndios ou roubos e proíbe o acesso a pessoas não autorizadas, podendo ainda exercer as funções que competem aos rondistas ou vigilantes.

TABELA SALARIAL

CATEGORIAS PROFISSIONAIS	SALÁRIOS
Motorista	1025,00 €
Chefe de Estação	1025,00 €
Bilheteiro-Despachante	1000,00 €
Controlador-Bilheteiro	980,00 €
Expedidor	980,00 €
Escalador	980,00 €
Fiscal	1000,00 €
Cobrador-Bilheteiro	950,00 €
Praticante de Bilheteiro-Despachante	950,00 €
Praticante de Controlador-Bilheteiro	950,00 €
Servente	950,00 €
Lubrificador	1000,00 €
Montador de Pneus	950,00 €
Lavador	1000,00 €
Guarda	915,00 €
Ajudante de Lavador	915,00 €
Ajudante de Montador de Pneus	915,00 €
Ajudante de Lubrificador	915,00 €
Aprendiz dos 16 a 18 anos	915,00 €

Funchal, 2 de setembro de 2025.

Pela ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira.

Paulo Pereira
Fernando Lopes

Pelo STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira

Lino Gonçalves
Ernesto Bernardo
Danilo Pereira
José Serrado
Cláudio Vieira
João Olim Júnior
João Ornelas

Depositado em 23 de setembro de 2025, a fl.ºs 92, do livro n.º 2, com o n.º 24/2025, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.