

S.R. DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

Convenção Colectiva de Trabalho n.º 106/2006 de 12 de Outubro de 2006

CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria – Sectores de construção civil e blocos e vigas, betão, massas asfálticas e agregados e similares – Revisão Global

O presente acordo substitui o CCT publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 7, de 12 de Maio de 1983, para os sectores de construção civil e blocos e vigas, betão, massas asfálticas e agregados e similares, na redacção que consta das alterações publicadas no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 12, de 23 de Junho de 1988, *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 9, de 9 de Junho de 1989, *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 26, de 25 de Setembro de 2003 (inclui na convenção o sector de betão, massas asfálticas e agregados similares), *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 12, de 30 de Setembro de 2004 e *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 27, de 17 de Novembro de 2005.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

Área, âmbito e vigência

O presente contrato colectivo de trabalho – adiante designado apenas por «Contrato» – obriga por um lado, as empresas privadas quer singulares ou colectivas, que se dedicam às actividades de construção civil, blocos e vigas, betão, massas asfálticas e agregados e similares e ainda todas as outras empresas que não se dedicando a estes sectores têm ao seu serviço profissionais das categorias previstas neste contrato, representadas pela Associação Livre dos Comerciantes, Indústrias Importadoras e Exportadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria e por outro lado, todos os trabalhadores representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 - O presente CCT entra em vigor nos termos legais e vigorará por um período de 2 anos, salvo o disposto no número seguinte:

2 - A Tabela Salarial terá um prazo de vigência de 12 meses.

3 - A tabela de remuneração mínima tem efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

4 - O CCT renovar-se-á por períodos iguais e sucessivos se não for denunciado, por qualquer das partes, com antecedência mínima de 60 dias do termo do período de validade que então decorra.

5 - Por denúncia entende-se a proposta de revisão devidamente fundamentada, nos termos da lei, a apresentar à parte contrária que dispõe do prazo de 30 dias, a contar da data de recepção, para dar resposta, também fundamentada.

CAPÍTULO II

Liberdade do exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1 - Os trabalhadores e os Sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver livremente a actividade Sindical dentro da empresa.

2 - À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o Sindicato o solicite, dentro dos limites estabelecidos legalmente.

Cláusula 4.^a

Comunicação às empresas

A direcção do sindicato comunicará às entidades patronais, a identificação dos seus delegados e dos trabalhadores que integram as comissões sindicais de empresa e, bem assim as respectivas alterações, por meio de carta registada com aviso de recepção de que deverá ser afixada cópia nos locais da empresa reservados às comissões sindicais.

Cláusula 5.^a

Comissões sindicais de empresa e direito de reunião

1 - A Comissão Sindical de Empresa (C.S.E.), é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2 - Os delegados sindicais são representantes do sindicato na empresa.

3 - Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

4 - Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

5 - As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais do que um sindicato.

6 - Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

7 - Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6.^a

Condições para o exercício do direito sindical

1 - Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a por à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 - Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores a entidade patronal é obrigada a por à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado, para o exercício das suas funções.

3 - Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízos, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 - Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical da empresa e comissões de trabalhadores, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência, têm direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou de horário de trabalho.

2 - Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 - A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

4 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

5 - O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

6 - Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números 4 e 5 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

7 - As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração como tempo de serviço efectivo.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 8.^a

Condições de admissão

1 - Nenhum trabalhador poderá ser admitido com idade inferior a 16 anos e sem que possua a escolaridade mínima obrigatória.

2 - Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico destinado a comprovar que possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha própria de que será enviada cópia ao sindicato.

3 - O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro a enviar pela empresa ao Sindicato, no caso do trabalhador ser sindicalizado, no prazo máximo de 15 dias, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe, escalão ou grau;
- d) Definição de funções;
- e) Retribuição, subsídio, etc;
- f) Horário de trabalho;
- g) Local de trabalho;
- h) Condições particulares de trabalho;
- i) Resultado do exame médico a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

4 - A falta ou insuficiência do documento a que se refere o número anterior não afecta a validade do contrato, cabendo, porém, à empresa o ónus da prova das condições do contrato.

5 - No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos, em vigor na empresa.

6 - Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica e juridicamente ou tenha administradores comuns, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

7 - As admissões por substituição serão reguladas pela lei geral.

Cláusula 9.^a

Readmissão

1 - As empresas poderão admitir qualquer trabalhador que tenha pertencido aos seus quadros de pessoal.

2 - Se qualquer empresa readmitir um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade o período anterior à rescisão.

3 - A readmissão para a mesma categoria não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas nas categorias e classes profissionais constantes do ANEXO I.

2 - As entidades patronais que à data de entrada em vigor deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores com designações profissionais diferentes da mencionada no ANEXO I e I-A, terão de os reclassificar, no prazo de trinta dias, com comunicação do facto ao sindicato.

3 - A retribuição referida no número anterior só se tomará definitiva, se até 30 dias após a recepção da comunicação da nova categoria atribuída, os trabalhadores não reclamarem dela directamente ou por intermédio do sindicato.

4 - Se o trabalhador executar tarefas susceptíveis de enquadramento em mais do que uma categoria profissional, ser-lhe-á atribuída aquela a que corresponda mais elevada retribuição, desde que neste ocupe a maior parte do seu tempo.

Cláusula 11.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 - As empresas obrigam-se a enviar à Secretaria Regional do Trabalho e ao sindicato mapas contendo a relação nominal do pessoal ao seu serviço, nos prazos e termos da legislação em vigor.

2 - Logo após o envio, as empresas afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido no número anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro do prazo de três meses a contar do início da afixação do mapa, comunicar, por

escrito, as irregularidades detectadas à Secretaria Regional do Trabalho, de preferência através do sindicato.

3 - As empresas ficam obrigadas a remeter ao sindicato, mensalmente, folhas de quotização sindical, além de cópia das folhas de salários e ordenados enviadas à previdência, as quais deverão mencionar os trabalhadores no serviço militar, na situação de baixa por doença ou acidente profissional e licença sem retribuição.

Cláusula 12.^a

Proporcionalidade de quadros

1 - O número de auxiliares menores acrescido dos aprendizes não pode ser superior ao dobro dos oficiais.

2 - O número de pré-oficiais não exceder igualmente o número de operários qualificados.

Cláusula 13.^a

Aprendizagem – Princípios gerais

1 - Poderá haver nas empresas aprendizes para todas as categorias profissionais.

2 - A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, se as empresas não tiverem serviços autónomos de formação profissional.

Cláusula 14.^a

Condições específicas de admissão e carreira profissional

Aprendizagem

Duração

1 - Poderá haver nas empresas aprendizes para todas as categorias profissionais, excepto serventes.

2 - A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, se as empresas não tiverem serviços autónomos de formação profissional.

3 - Sem prejuízo do disposto nos números 6 e 7, a duração da aprendizagem não poderá exceder 3 anos salvo se o aprendiz for admitido com 18 ou mais anos, ou tiver transitado de auxiliar caso em que a aprendizagem será de 2 anos.

4 - Findo o período de aprendizagem, o aprendiz será promovido a oficial da Letra B nas categorias profissionais de armador de ferro, canteiro, caiador e pintor, e à Letra C nas restantes categorias, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

5 - No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, terá direito a requerer ao Sindicato um exame técnico – profissional a efectuar nos termos da cláusula 16.^a.

6 - Em caso de reprovação, o aprendiz será classificado como servente.

7 - Para efeitos do disposto no n.º 3, contar-se-á o tempo de aprendizagem na mesma categoria profissional da empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, sendo a prova desse tempo de aprendizagem, quando exigida pela entidade patronal, feita através de declaração passada pela entidade patronal anterior, a qual poderá ser confirmada pela nova entidade patronal pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

8 - Deverão igualmente ser tidos em conta, para efeito do n.º 3, os períodos de frequência dos cursos das escolas técnicas ou análogas dos centros de aprendizagem da respectiva profissão, oficialmente reconhecidas.

Cláusula 15.ª

Facilidades a conceder aos aprendizes e auxiliares

Será facilitado aos aprendizes e auxiliares a frequência das escolas técnicas ou centros oficiais de aprendizagem, devendo-lhes ser concedida a possibilidade de saírem, nos idas de aulas, até uma hora antes do termo do serviço, se isso for necessário para a frequência e sem prejuízo da retribuição, desde que mostrem assiduidade e aproveitamento quando essa prova lhes seja exigida.

Cláusula 16.ª

Promoções

1 - Constitui promoção a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponde um nível de retribuição base mais elevado.

2 - Entende-se por:

Categoria profissional – a designação atribuída a cada trabalhador em resultado das suas funções específicas na empresa e das tarefas a elas inerentes.

Classe profissional – a classificação dos trabalhadores dentro da sua categoria profissional.

3 - A promoção do trabalhador está dependente da permanência de dois anos na respectiva classe profissional e da sujeição a um exame técnico – profissional.

4 - O exame referido no número anterior será efectuado no Centro de Formação Profissional das Capelas por uma comissão de exame profissional (CEP), constituída por um representante do sindicato, um representante da Câmara do Comércio e um terceiro nomeado pela Direcção Regional do Emprego e Formação Profissional (DRE e FP).

5 - A partir dos dois meses anteriores ao fim do prazo referido em 3, o trabalhador interessado pode requerer exame ao respectivo Sindicato.

6 - Uma vez na posse do requerimento, o sindicato noticiará à Câmara do Comércio e à DRE e FP que, tal como ele, disporão de um prazo de 10 dias para proceder à nomeação dos seus representantes da CEP.

7 - Após a indicação dos três representantes, o exame será obrigatoriamente efectuado dentro de trinta dias.

8 - A elaboração do exame técnico – profissional é da competência da CEP que deverá ter em conta as funções definidas no ANEXO I.

9 - Os custos do material necessário para o exame que não puder ser fornecido pela Secretaria Regional do Trabalho, serão suportados pelo sindicato e pela Câmara do Comércio, em partes iguais.

Cláusula 17.^a

Deslocação fora do local de trabalho habitual

1 - O trabalhador não poderá recusar-se a realizar trabalho fora do local habitual sempre que se verifiquem em conjunto as seguintes circunstâncias:

- a) Lhe seja fornecido ou pago meio de transporte de ida e regresso para além do percurso habitual para o seu local de trabalho;
- b) O trabalho consinta o regresso diário à sua residência;
- c) O tempo de trabalho e viagem de ida e regresso não seja superior a mais de 2 horas do despendido no trabalho e deslocação habitual;
- d) Tenha sido avisado de véspera, no caso de o tempo consumido no trabalho e deslocações de ida e regresso ser superior ao habitual em mais de 1 hora.

2 - A remuneração do trabalho no número anterior obedecerá ao disposto na cláusula 31.^a.

3 - Considera-se como período em que o trabalhador se encontra sujeito à entidade patronal, no caso do número 1, além do período de trabalho efectivo, o tempo de espera e de transporte após apresentação no local determinado pela empresa e ainda o tempo de percurso de e para esse local, que não esteja incluído no percurso habitual entre a residência do trabalhador e o local habitual de trabalho.

4 - As deslocações externas temporárias, sem regresso diário à residência habitual, só poderão ser impostas ao trabalhador se a obrigação constar de contrato escrito e ficarão sujeitas às formas de remuneração descritas na cláusula 32.^a e às normas constantes das cláusulas seguintes.

Cláusula 18.^a

Período de inactividade durante o tempo de trabalho fora do local habitual

As obrigações das empresas para o pessoal deslocado temporariamente em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 19.^a

Inscrição nas folhas de férias dos trabalhadores deslocados temporariamente

As empresas manterão inscritos nas folhas de férias os trabalhadores deslocados temporariamente, por forma, que os benefícios que lhes sejam devidos pela caixa de previdência não sofram qualquer interrupção.

Cláusula 20.^a

Funções de vigilância

1 - As funções de vigilância serão desempenhadas, em regra, por trabalhadores com a categoria de guardas.

2 - Nos locais de trabalho onde não se justifique a permanência de um guarda as funções de vigilância fora do período normal de trabalho poderão ser exercidas por trabalhadores que durante o período normal exerçam outras funções, desde que estes dêem o seu acordo por escrito e lhes sejam fornecidas instalações para o efeito, bem como um acréscimo de 25% sobre a sua remuneração normal.

3 - O disposto no número anterior é aplicável aos guardas a quem sejam fornecidas instalações no local de trabalho e que fora do seu período normal de trabalho exerçam funções de vigilância.

4 - A vigilância que resultar da permanência não obrigatória dos guardas ou de quem faça as suas vezes, nos termos do n.º 2, em instalações fornecidas no local de trabalho durante os dias de descanso semanal ou feriados não confere direito a remuneração para além dos 25% constantes do n.º 2.

5 - O direito ao alojamento e ao acréscimo de remuneração cessa com o termo das funções de vigilância atribuídas.

Cláusula 21.^a

Início e termo do trabalho diário

1 - O trabalho diário normal, excepto quando se efectua em turnos, não poderá ter início antes das 7 horas nem terminar depois das 22 horas.

2 - Haverá sempre um intervalo para descanso não inferior a uma hora nem superior a 2 horas, decorridas 4 ou 5 horas de trabalho seguido.

Cláusula 22.^a

Trabalho em regime de turnos

1 - Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos rotativos, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2 - Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

3 - A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito ao complemento de retribuição fixado na cláusula 34.^a.

4 - O complemento referido no número anterior integra, para todos os efeitos, a retribuição do trabalhador, deixando de ser devido quando cessar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 - Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias, bem como durante qualquer suspensão da prestação de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 - O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Quando a entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 - O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 - Não se considera trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado pelos trabalhadores isentos de horário de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou intervaladas por um domingo ou um feriado, quando essas suspensões tenham sido solicitadas às entidades patronais pelos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 - Os direitos da isenção de horário de trabalho são os expressamente previstos na lei.

3 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial igual a 30% da remuneração mensal.

Cláusula 25.^a

Trabalho em dia de descanso semanal

1 - É permitido trabalhar em dia de descanso semanal.

2 - Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 26.^a

Princípios gerais

1 - Considera-se retribuição tudo aquilo que, nos termos da lei, do presente CCT, do contrato individual de trabalho ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 - A remuneração mensal mínima é a que consta do ANEXO II e é devida a partir de 1 de Janeiro de 2006.

3 - A remuneração mensal será efectuada durante o período de trabalho e no local de trabalho e o seu vencimento será liquidado até ao dia 5 do mês seguinte.

Cláusula 27.^a

Remuneração mensal, diária e horária

Para efeitos do disposto neste CCT, considera-se:

a) Remuneração mensal (*RM*) – o montante correspondente à remuneração devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho cujo valor mínimo é o fixado no ANEXO II.

b) Remuneração horária (*RH*) – o valor determinado segundo a fórmula

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que o *n* é período normal de trabalho semanal.

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalhador deslocado com regresso diário à sua residência

1 - O pessoal que realiza trabalho fora do local habitual, com regresso diário à sua residência, nas condições referidas no n.º 1 da cláusula 17.^a, terá direito, além da sua retribuição habitual:

- a) A um suplemento de ordenado, consoante o número de horas ocupadas a mais além do habitual, as quais, na parte que respeitem a deslocação, serão remuneradas como horas normais de trabalho;
- b) Ao abono de almoço ou jantar, consoante as horas ocupadas, se o aviso não tiver sido feito pelo menos na véspera.

2 - Não se aplica o disposto na alínea a) no número anterior quando o tempo consumido no trabalho e deslocações de ida e regresso não atinja uma hora para além do habitual.

Cláusula 29.^a

Remuneração do trabalhador temporariamente deslocado sem regresso diário

1 - O pessoal que seja acidentalmente deslocado para obra que não permita a ida e o regresso diário ao local onde habitualmente pemoita terá direito, não só à retribuição normal, mas também ao pagamento das despesas de transporte e a um abono que será estabelecido por acordo mútuo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 - Na falta de acordo, observar-se-á supletivamente, o seguinte regime:

- a) Sendo o alojamento e a alimentação a cargo da empresa, o trabalhador terá direito a um subsídio correspondente a 20% da retribuição normal;
- b) Sendo a alimentação a cargo do trabalhador, este terá direito a um subsídio correspondente a 60% da retribuição normal.

3 - Se a deslocação se prolongar, o trabalhador terá direito ainda a licença suplementar, com vencimento, com a duração de dois dias úteis por cada noventa dias consecutivos, salvo se a entidade patronal, pelo menos mensalmente, concede transporte para o local da sede, para o da residência para o local em que este haja sido recrutado.

4 - Os dias efectivos de deslocação contam-se após a chegada e até à partida do local efectivo de trabalho.

5 - O tempo de percurso referente à deslocação prevista no número 1 desta cláusula, se for superior a oito horas, dará direito a um suplemento de salário ou ordenado normal, com base na retribuição por hora até ao limite de dez.

Cláusula 30.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal

O trabalho prestado em dia de descanso semanal é remunerado com o acréscimo de 200% sobre a retribuição normal.

Cláusula 31.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso complementar ou feriado

O trabalho prestado em dia de descanso complementar ou feriado é remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal.

Cláusula 32.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

O trabalho suplementar será remunerado com acréscimo de 75% sobre a retribuição normal.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 34.^a

Subsídio de turno

A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito aos complementos de retribuição, calculados com base na retribuição mensal efectiva, seguintes:

- a) Em regime de dois turnos de que apenas um é total ou parcialmente nocturno, 15%;
- b) Em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos 25%.

Cláusula 35.^a

Subsídio de natal

1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão retribuídos até ao dia 20 de Dezembro com um subsídio de Natal no valor da remuneração mensal, com as limitações que em matéria de assiduidade foram impostas pelo regulamento interno de cada empresa.

2 - Os trabalhadores que em 31 de Dezembro não tiverem completado um ano de serviço, apenas terão direito a receber um subsídio correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de serviço.

3 - Quando o trabalhador se encontrar com baixa da Previdência ou acidentado no mês de Dezembro, terá direito a receber o correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de serviço.

4 - Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório terão direito, quer no ano da incorporação, quer no ano da passagem à disponibilidade, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

5 - Cessando o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, será pago ao trabalhador parte proporcional do subsídio, de valor correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de serviço prestado no próprio ano da cessação.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 36.^a

Descanso semanal e feriados

1 - O dia de descanso semanal será o domingo.

2 - Poderá, porém, o dia de descanso semanal ser outro, mas somente quando se trate de laboração contínua ou trabalho em regime de turnos.

3 - Nos dias decretados como feriados obrigatórios, bem como naqueles que lhes são equiparados pelo contrato por força do disposto no número seguinte, deve a entidade patronal suspender o trabalho como se fosse um dia de descanso semanal.

4 - São considerados feriados obrigatórios:

1 de Janeiro

Terça-Feira de Carnaval

Sexta-Feira Santa

25 de Abril

1 de Maio

Corpo de Deus (Festa móvel)

10 de Junho

15 de Agosto

5 de Outubro
1 de Novembro
1 de Dezembro
8 de Dezembro
25 de Dezembro
Feriado municipal do local do trabalho
Feriado regional

Cláusula 37.^a

Duração de férias

1 - O regime de férias é o previsto no código do trabalho, salvo o disposto nos números seguintes.

2 - Apenas as licenças por maternidade e paternidade, não afectam a aquisição do prémio de férias em função da assiduidade. Assim, todas as outras faltas ou licenças previstas na lei têm efeitos na aquisição do referido prémio.

3 - Para efeitos da aquisição do prémio de férias previsto só é considerada a assiduidade registada no ano civil seguinte ao ano de admissão, exceptuando as admissões ocorridas no dia 1 de Janeiro de cada ano.

CAPÍTULO VII

Previdência, segurança, e higiene no trabalho

Cláusula 38.^a

Previdência

Os trabalhadores e as entidades patronais abrangidas pelo presente contrato contribuirão para as instituições que as abranjam, nos termos dos respectivos regulamento.

Cláusula 39.^a

Acidentes de trabalho

As empresas são obrigadas, nos termos da lei, a segurar os trabalhadores ao seu serviço contra os riscos resultantes de acidente de trabalho. No caso de as empresas não efectuarem esse seguro, assumirão integralmente as responsabilidades daí decorrentes.

Cláusula 40.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 - O trabalho deve ser organizado, executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

2 - A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 - Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança do trabalho e denunciar prontamente, por intermédio da comissão de prevenção e segurança ou do encarregado de segurança, qualquer deficiência existente.

4 - Quando a natureza particular do trabalho a prestar exija, a entidade patronal fornecerá o vestuário especial e demais equipamento adequado à execução das tarefas cometidas aos trabalhadores.

5 - É encargo da entidade patronal a deterioração do vestuário especial e demais equipamento, ferramenta ou utensílio, por ela fornecidos, ocasionada sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à actividade prestada.

Cláusula 41.^a

Medicina no trabalho

As entidades patronais deverão assegurar o cumprimento das disposições legais sobre medicina no trabalho com vista à defesa da saúde dos trabalhadores e à verificação das condições de higiene no trabalho.

Cláusula 42.^a

Comissões de prevenção e segurança

1 - Nas empresas que tenham ao seu serviço quarenta ou mais trabalhadores, em que as atribuições referidas na cláusula seguinte não sejam desempenhadas pela comissão de trabalhadores, haverá uma comissão de prevenção e segurança.

2 - Cada comissão de prevenção e segurança será composta por um representante da empresa e dois representantes dos trabalhadores.

3 - Nas empresas que tenham ao seu serviço menos de quarenta trabalhadores haverá no mínimo um encarregado de segurança.

4 - As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

5 - As funções dos membros da comissão de prevenção e segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo, das remunerações ou de quaisquer outros direitos e regalias.

6 - Os membros das comissões de prevenção e segurança devem frequentar curso de especialização e actualização em matérias relativas à higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 43.^a

Atribuições da comissão de prevenção e segurança

A comissão de prevenção e segurança e o encarregado de segurança tem as seguintes atribuições:

- a) Zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança em vigor na empresa;
- b) Efectuar inspecções periódicas e a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste CCT e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Propor à administração ou direcção da empresa as soluções julgadas adequadas para uma permanente melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- f) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros quando os houver;
- g) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- h) Apresentarem em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar repetição de outros acidentes idênticos;
- i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez, ou transferidos de postos de trabalho, recebam a formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais da empresa.

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 44.^a

Comissão paritária

1 - Até ao prazo de trinta dias após a entrada em vigor do presente CCT, será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação do sindicato.

2 - Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto no CCT e integrar as suas lacunas;
- b) Deliberar sobre a classificação de trabalhadores, de harmonia com o disposto no CCT;
- c) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

3 - A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões serem fixadas com oito dias de antecedência mínima com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

4 - A comissão Paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos dois representantes de cada parte.

5 - Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três.

6 - As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se parte integrante do presente CCT, logo que publicadas no *Jornal Oficial* da região.

7 - A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Direcção Regional do Trabalho.

Cláusula 45.^a

Remissão

1 - As partes submetem à regulamentação da lei geral as matérias não previstas nesta convenção colectiva.

2 - Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 46.^a

Revogação da regulamentação anterior

São revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis por se entender que o regime contido neste CCT é globalmente mais favorável aos trabalhadores.

CAPÍTULO IX

Cláusula 47.^a

Prevenção e controle de alcoolémia e estupefacientes

1 - Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool ou de estupefacientes.

2 - Para efeitos deste contrato, considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, apresente uma taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l.

3 - O esclarecimento de medidas de controlo de alcoolémia será precedido de acções de informação e sensibilização dos trabalhadores.

4 - O exame de pesquisa de álcool será efectuado no ar expirado.

5 - O controlo de alcoolémia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que evidenciem notório estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6 - O exame de pesquisa de álcool será efectuado pelo superior hierárquico com competência delegada do órgão de gestão, sendo sempre obrigatória a assistência de uma testemunha, trabalhadora ou não, indicada pelo trabalhador que para o efeito, disporá de 30 minutos.

7 - Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se neste caso, um segundo exame em aparelho diferente e devidamente aferido e certificado entre 20 e os 60 minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8 - Caso seja apurada taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l, o trabalhador será impedido, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração referente a tal período, sem prejuízo de eventual sanção disciplinar se a caso couber.

9 - Será constituída uma comissão de acompanhamento permanente a fim de fiscalizar a aplicação das medidas que integram a presente cláusula, constituída por quatro membros, dois designados pela associação patronal e dois pelo sindicato outorgante deste CCT.

10 - Para efeitos deste contrato considera-se estar sob o efeito de estupefacientes o trabalhador que submetido a teste médico apresente efeitos do consumo de estupefacientes.

11 - Sempre que a entidade patronal suspeite de que o trabalhador se encontre sob a influência de estupefacientes, poderá dirigi-lo para os serviços de medicina do trabalho.

12 - O trabalhador que após ter sido sujeito aos testes médicos apresente efeitos de estupefacientes, será impedido de prestar serviço durante o restante.

13 - O trabalhador que se recusar a efectuar os testes de despistagem de estupefacientes sob a direcção de um médico do trabalhador será para todos os efeitos deste contrato considerado como estando sob o efeito de estupefacientes.

14 -. Ao trabalhador cabe sempre o direito à contraprova em estabelecimento de saúde pública, ou laboratório com o qual a entidade patronal tenha celebrado protocolo para o efeito.

ANEXO I

Definição de funções

Construção civil

Técnico de engenharia – grau 3 – É o trabalhador que executa trabalhos técnicos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos técnicos para os quais, embora conte com experiência acumulada disponível, necessita de capacidade de iniciativa e de tomadas frequentes de decisão. Dentro deste espírito executa trabalhos tais como estudo, aplicação, análise e/ou coordenação de técnicas fabris ou de montagens, projectos, cálculos, actividades técnico – comerciais, especificações e estudos. Os assuntos ou decisões difíceis, complexo ou invulgares são usualmente transferidos para um técnico de engenharia de escalão superior. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos. Pode dar orientação a técnicos ou técnicos de engenharia de escalão inferior, cuja actividade pode conjugar ou coordenar.

Técnico de engenharia – grau 2 – É o trabalhador que executa trabalhos técnicos não rotineiros, podendo utilizar experiências acumuladas pela empresa, dando assistência a técnicos de

engenharia de um escalão superior em trabalhos tais como projectos, cálculos, estudos, aplicação e análise de técnicas fabris ou de montagem, especificações e actividade técnico – comercial. Pode ocasionalmente tomar decisões dentro da orientação recebida. Recebe instruções detalhadas quanto à aplicação dos métodos e processos. o seu trabalho é controlado frequentemente quanto à aplicação de métodos e processos e permanentemente quanto a resultados. Não tem funções de coordenação, embora possa orientar técnicos numa actividade comum.

Técnico de engenharia – grau 1 – É o trabalhador que executa trabalhos técnicos simples e, ou, de rotina, tais como cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudos, normas, especificações e estimativas. Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementamente definidas. O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Desenhador projectista – É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto, ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que não sendo específicos de engenharia sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento.

Desenhador – É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimento de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais, requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Medidor orçamentista – É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessárias para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descrita e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços, simples e compostas, que utiliza.

Encarregado-geral – É o profissional que superintende na execução de um conjunto de obras da empresa.

Encarregado – É o profissional que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de obra e bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

Chefe de oficina – É o profissional que exerce funções de direcção e chefia nas oficinas da empresa.

Arvorado ou seguidor – É o profissional que dirige um conjunto de operários de qualquer das categorias profissionais incluídas nos grupos, auxilia o encarregado no exercício das suas funções ou dirige pequenas obras.

Apontador – É o profissional que executa as folhas de ponto e de ordenados e salários da obra, o registo de entradas, consumos e saídas de materiais, ferramentas e máquinas, e bem assim o registo de quaisquer outras operações efectuadas nos estaleiros das obras ou em qualquer estaleiro da empresa. Executa todas as tarefas descritas no n.º 2-35-25 da classificação nacional de profissões.

Capataz – É o profissional que dirige um grupo de trabalhadores não diferenciados.

Carpinteiro de limpos – É o profissional que, exclusiva e predominantemente executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos. Executa todas as tarefas descritas no n.º 7-71-21 da classificação nacional de profissões.

Carpinteiro de tosco ou cofragem – É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão. Executa todas as tarefas descritas nos n.ºs 7-71-22 e 7-71-23 da classificação nacional de profissões.

Pedreiro – É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos, de manilhas, tubos ou cantariuas, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares. Executa todas as tarefas descritas no n.º 7-91-00.

Canalizador – É o trabalhador que executa a ligação, monta e conserva, em várias obras, tubos, acessórios e aparelhos para distribuições de água ou de aquecimento, bem como para as instalações sanitárias.

Armador de ferro – É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa e coloca as armaduras para betão armado.

Caiador – É o trabalhador que aplica sobre as paredes, aguadas de cal gorda, utilizando uma broxa, prepara uma solução à base de cal apagada e água nas proporções convenientes, molha o líquido preparado o pincel e maneja-o com movimentos rectilíneos, de forma a recobrir a superfície tratada, com uma película deste induto. Pode usar um aparelho próprio para cair, adicionar pigmentos à aguada ou aplicar tintas de água.

Pintor – É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

Cabouqueiro – É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, realiza trabalhos de desmonte e preparação de pedras nas pedreiras e nas obras. Executa todas as tarefas descritas em n.º 5-12-20 da classificação nacional de profissões.

Canteiro – É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa e assenta cantarias nas obras ou em oficinas.

Carregador de fogo – É o profissional que, devidamente credenciado, transporta, prepara, faz cargas explosivas e introdu-las nos furos fazendo-os explodir, também podendo trabalhar com martelos perfuradores.

Calceteiro – É o profissional que, exclusiva ou predominantemente executa pavimentos de calçada.

Condutor manobrador de veículos industriais – É o trabalhador que conduz e manobra equipamentos mecânicos, tais como:

Bulldozer,

Motoscraspers;

Niveladoras;

Gruas móveis;

Pás carregadoras;

Transportes do estaleiro;

Escavadoras;

Centrais de betonagem;

Centrais de betuminosos;

Centrais de britagem;

Pavimentos de betuminosadora

Dumper,

Tractores agrícolas;

Retro-escavadoras;

Pás carregadoras;

Auto-cilindros estáticos e autocilindros vibradores;

Dresines;

Gruas fixas.

Operador de máquinas ligeiras – É o trabalhador que conduz e/ou manobra equipamentos mecânicos, tais como:

Dumper até 1 t, inclusive;

Compressor;

Betuneira móvel;

Guincho.

Batedor de maço – É o trabalhador que auxilia e completa o trabalho do calceteiro, percutindo com o maço de madeira as pedras já devidamente implantadas, a fim de uniformizar a superfície formada e garantir a requerida estabilização do empedramento. Executa ainda as tarefas descritas em 7-99-20 da classificação nacional de profissões.

Marteleiro – É o trabalhador que manobra marteleiros perfuradores ou demolidores e todas as tarefas descritas em 5-11-10 da c.n.p.

Ferramenteiro – É o trabalhador que distribui as ferramentas e recolhe as mesmas nas obras.

Guarda – É o trabalhador que exerce funções de vigilância ou de plantão nos estaleiros, na obra ou em qualquer outra dependência da empresa, velando pela defesa e conservação das instalações ou de outros valores que lhe estejam confiados.

Servente – é o profissional sem qualquer qualificação ou especialização profissional, maior de 18 anos.

Tirocinante – É o trabalhador que coadjuvando os trabalhadores nas categorias superiores dos técnicos de desenho, faz tirocínio para ingresso nas categorias superiores.

Praticante desenhador – É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os trabalhos da sala de desenha e executa trabalho simples e operações auxiliares.

Auxiliar – É o profissional sem qualquer especialização profissional, com idade inferior a 18 anos.

Aprendiz – É o profissional que inicia a aprendizagem na empresa, em qualquer profissão, sendo para tal acompanhado por um profissional qualificado.

Profissional da letra C – É o profissional que completou a sua aprendizagem e que executa as tarefas simples da sua arte, mas que necessita de explicações prévias e acompanhamento para desempenho correcto das mesmas. não sabe ler desenhos. Produtividade a melhorar.

Profissional da letra B – É o profissional que conhece bastante da sua profissão e executa, por simples ordem, sem defeitos, as tarefas inerentes com boa produtividade e capaz de entender algo de desenho.

Profissional da letra A – É o profissional que conhece a fundo a sua profissão e tem noções bastante genéricas das outras, cuja produtividade se situa acima do normal e não tem dificuldade na leitura de desenho.

Blocos e vigas

Encarregado – É o trabalhador que dirige o pessoal na fabricação de blocos e vigas, conhecendo todos os processos de fabrico.

Ajudante de encarregado – É o trabalhador que representa o encarregado nas suas ausências e ajuda o mesmo nas suas tarefas, sob a directa vigilância do mesmo não lhe cabendo em caso algum substituir permanentemente o encarregado.

Moldador – É o trabalhador que fabrica, tais como, postes, anéis, manilhas ou outros artigos como blocos, vigas por moldação manual ou mecânica, de massas compostas de materiais aglomerados por meio de cimento.

Operador de máquinas industriais – É o trabalhador que opera, conduz e/ou manobra equipamentos mecânicos tais como *dumper*, centrais e instalações fixas de betonagem ou britagem e máquinas automáticas ou semi-automáticas de fabrico de blocos e similares.

Operário de pré-esforçados – É o trabalhador que executa tarefas inerentes ao fabrico de produtos de betão pré-esforçados, nomeadamente corte de varões metálicos e respectiva amarração às armaduras, colocação destas nos moldes e vibração manual de betão, utilizando ferramentas e dispositivos adequados.

Prensador – É o trabalhador que confecciona ladrilhos, mosaicos e pequenas lages, por moldação e prensagem manual de massas de cimento.

Betumador – É o trabalhador que regulariza com argamassa de cimento, as superfícies de blocos, mosaicos e outros artigos que representem deficiências e prepara a massa a utilizar misturando cimento e água nas proporções requeridas.

Pré-oficial – É o trabalhador que tendo completado o período de prática na profissão, coadjuva os oficiais, acima referidos preparando-se para ascender a categoria de oficial, a qual será no período de 3 anos.

Trabalhador indiferenciado ou servente – É o trabalhador que executa tarefas de transporte de materiais, cargas e descargas, limpezas e arrumação e outras para as quais não é necessária qualquer preparação específica.

Praticante – É o trabalhador menor que, sob a orientação permanente dos oficiais acima referidos os coadjuva nos seus trabalhos.

Betão, massas asfálticas e agregados

Técnico de laboratório – É o trabalhador qualificado que orienta e coordena a execução de todos os ensaios e demais tarefas inerentes a um laboratório de betão; de massas asfálticas e agregados, analisa os resultados e programa o trabalho; responde às solicitações exteriores de casos técnicos; redige laboratórios e elabora processos de aquisição de material e equipamento; estuda e interpreta novas técnicas de ensaio, procede ao estudo tecnológico de novas curvas granulométricas do betão, de modo a introduzir melhoramentos no seu fabrico e, conseqüentemente, a contribuir para o desenvolvimento técnico e económico da empresa.

Encarregado de central – É o trabalhador que orienta os trabalhadores de uma central de betão, ou de massas asfálticas e agregados, com excepção dos trabalhadores administrativos. Compete-lhe assegurar o bom funcionamento dos serviços, podendo, ainda, executar as tarefas do expedidor-controlador.

Operador de central – É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, de massas asfálticas e agregados, manual, automática ou informatizada, assegurando-se com o maior cuidado da execução do produto fabricado segundo as dosagens estabelecidas; prepara os programas para utilização nas centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias-primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas; orienta e colabora nas limpezas das dependências a seu cargo; é responsável pela conservação e pequenas reparações das instalações a seu cargo; poderá ainda exercer funções de controlo de distribuição e respectivas tarefas acessórias; em caso de necessidade, poderá operar com *drag-line* ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas.

Expedidor/controlador – É o trabalhador que controla e assegura, recorrendo aos meios de comunicação existentes, o fornecimento de betão, de massas asfálticas e agregados dentro do horário previsto, bem como o respectivo planeamento segundo as possibilidades de produção e meios, de distribuição. Pode ser responsável pelo preenchimento das guias de fornecimento e outro expediente. Pode ainda executar tarefas de manobrador da central.

Preparador de laboratório – É o trabalhador que executa as tarefas inerentes ao preparador auxiliar e efectua cálculos mais desenvolvidos e procede a compilações; arquiva e elabora processos; sob a orientação do técnico de laboratório, procede às operações preliminares relativas ao cálculo do betão; de massas asfálticas e agregados; para trabalhar no exterior poderá conduzir, com o seu acordo, veículos ligeiros.

Auxiliar de laboratório – É o trabalhador que executa, segundo instruções, todos os trabalhos inerentes ao controlo do betão, massas asfálticas e agregados e seus constituintes. Procede à limpeza e conservação das máquinas, do equipamento e das instalações. Algumas destas tarefas são executadas no exterior, nomeadamente a colheita de provetes de betão nas obras, podendo com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros nas deslocações exteriores.

Servente – É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica e servindo-se do equipamento adequado, executa, predominantemente, tarefas que requeiram esforço físico, incluindo as de carga, descarga e remoção de anos materiais, de arrumação e limpeza e conservação das instalações, e que tenham mais de 18 anos de idade.

Aprendiz – É o trabalhador que, sob a orientação de um profissional qualificado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

ANEXO II

Tabela salarial

Construção civil

Técnico de engenharia – grau 3	728,99
Técnico de engenharia – grau 2	649,84
Técnico de engenharia – grau 1	590,49
Desenhador-projectista	561,33
Desenhador	530,08
Medidor orçamentista	530,08
Encarregado-geral	712,33
Encarregado	594,65
Chefe de oficina	535,29
Arvorado ou seguidor	541,54
Apontador	450,93
Capataz	535,29
Carpinteiro de limpos:	
Letra A	535,29
Letra B	453,47
Letra C	411,77
Carpinteiro de tosco ou cofragem:	
Letra A	535,29
Letra B	453,47
Letra C	411,77
Pedreiro:	
Letra A	535,29
Letra B	453,47
Letra C	411,77
Canalizador:	
Letra A	535,29
Letra B	453,47
Letra C	411,77
Armador de ferro:	
Letra A	479,85
Letra B	405,30
Caiador:	
Letra A	449,40

Letra B	405,30
Pintor:	
Letra A	449,40
Letra B	405,30
Cabouqueiro:	
Letra A	449,27
Letra B	426,18
Letra C	414,63
Canteiro:	
Letra A	426,18
Letra B	405,20
Carregador de fogo	411,00
Calceteiro	410,00
Condutor manobrador de veículos industriais	411,00
Operador de máquinas ligeiras	411,00
Batedor de maço	407,00
Marteleiro (a)	410,00
Ferramenteiro	405,20
Guarda	405,20
Servente	405,20
Tirocinante 2.º ano	400,29
Tirocinante 1.º ano	333,25
Praticante desenhador 3.º ano	411,66
Praticante desenhador 2.º ano	400,29
Praticante desenhador 1.º ano	331,26
Auxiliar/aprendiz com mais de 1 ano	400,29
Auxiliar/aprendiz do 1.º ano	331,26
a) Cada hora com o martelo tem mais 0,99 €.	

Blocos e vigas

Encarregado	535,29
Ajudante de encarregado	418,10
Moldador	405,20
Operador de máquinas industriais	405,20
Operário de pré-esforçados	405,20
Prensador	405,20

Betumador	405,20
Pré-oficial	405,20
Trabalhador indiferenciado ou servente	405,20
Praticante 3.º ano	405,20
Praticante 2.º ano	405,20
Praticante 1.º ano	331,26

Betão, massas asfálticas e agregados

Técnico de laboratório	663,39
Encarregado de central	643,60
Operador de central	545,70
Expedidor/controlador	535,29
Preparador de laboratório	503,67
Auxiliar de laboratório	448,90
Servente	405,20
Aprendiz 2.º ano	405,20
Aprendiz 1.º ano	331,26

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1. Técnico de Engenharia – Grupos II e III

2.1 Técnico de Engenharia – Grupo I

3. Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Alvorado

Chefe de Oficinas

Encarregado

Ajudante de Encarregado

Encarregado Geral

4.2 Desenhador Projectista

5. Profissões qualificadas:

5.3 Desenhador:

Medidor orçamentista

Produção

Apontador

Canalizador

Canteiro

Carpinteiro de limpos

Carpinteiros de tosco ou cofragem
Carregador de fogo
Condutor manobrador de veículos industriais
Pedreiro
Pintor

6. Profissionais semi-qualificados (especializados):

6.2 Produção:

Armador de Ferro
Batedor de Maço
Cabouqueiro
Calceteiro
Caiador
Capataz
Ferramenteiro
Marteleiro
Operador de máquinas ligeiras
Moldador
Prensador
Betumador
Operador de Máquinas Industriais
Operário de Pré-esforçados

7. Profissionais não qualificados (Indiferenciados):

7.2 Produção:

Guarda
Servente

A – Praticantes e Aprendizizes:

A – 4 Aprendizizes da Produção:

Aprendiz
Auxiliar Menor
Praticante

Este contrato abrange 52 entidades empregadoras associados à Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e 300 trabalhadores associados do Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria

Esta Tabela Salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

Pela Câmara do Comércio e Indústria, *Hélder Alberto Martins Fialho* e *Nuno Couto*, mandatários. Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria, *Gualberto do Couto Rodrigues*, Presidente da Direcção, *Serafim Manuel Machado*, Presidente da Assembleia-Geral e *José Jorge da Silva Tavares*, Vice-Presidente da Assembleia Geral.

Entrado em 21 de Setembro de 2006.

Depositado na Direcção Regional do Trabalho e Qualificação Profissional – Direcção de Serviços do Trabalho, em 6 de Outubro de 2006, com o n.º 26, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho.