

**D.R. DO TRABALHO, QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DEFESA DO
CONSUMIDOR**

Convenção Colectiva de Trabalho n.º 27/2009 de 20 de Julho de 2009

**CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o Sindicato dos Operários da
Construção Civil e Ofícios Correlativos da Horta – Alteração salarial e outras e texto
consolidado.**

Alterações ao CCT publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 20, de 16 de Dezembro de 2004,
com últimas alterações constantes do *Jornal Oficial*, II Série, n.º 121, de 30 de Junho de 2008.

Cláusula 1.^a

Âmbito e área do contrato

- 1 - Mantém-se.
- 2 - O número de empregadores abrangidos por este CCT é o de 36, e o de trabalhadores de 150.

Cláusula 38.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de 3,84 € (três euros e oitenta e quatro cêntimos), por cada dia de trabalho efectivo prestado.

Cláusula 79.^a

Diuturnidades

Os profissionais abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade no valor de 13,09 € (treze euros e nove cêntimos) por cada três anos de serviço na entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

ANEXO II

Tabela Salarial

Grupo A:	
Encarregado Geral	535,57 €
Chefe de Oficinas	526,42 €
Encarregado Fiscal	496,63 €
Controlador	472,50 €
Medidor Orçamentista	496,63 €
Desenhador	472,50 €
Ajudante de Desenhador	472,50 €
Grupo B:	
Encarregado de 1.ª	526,42 €
Encarregado de 2.ª	496,63 €
Arvorador ou Seguidor	472,50 €
Capataz	472,50 €
Apontador	472,50 €
Grupo C:	
Armador de ferro, Canalizador, Carpinteiro de limpos e de cofragens Electricista, Ferreiro, Marceneiro, Montador de tubagens, Pedreiro e Pintor	
1.º Oficial	472,50 €
2.º Oficial	472,50 €
3.º Oficial	472,50 €
Grupo D:	
Calceteiro	472,50 €
Condutor de máquinas de escavação e terraplanagem	482,88 €
Espalhador de Betuminosos	472,50 €
Estucador	472,50 €
Grueiro	472,50 €
Vibrador	472,50 €
Manobrador de <i>Dumper</i>	472,50 €
Servente/Trabalhador Indiferenciado	472,50 €
Grupo E:	
Serrador Mecânico	482,88 €
Moto-Serrista	472,50 €

As presentes alterações entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2009.

Horta, 17 de Março de 2009.

Pela Câmara do Comércio e Indústria da Horta, *Fernando Rodrigo Goulart Vargas Guerra*, Presidente da Direcção e *Francisco da Rosa Mateus*, Tesoureiro da Direcção. Pelo Sindicato dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Horta, *Walter Murilo Lavrado*, Membro do Secretariado da USH e *João Alberto Bicudo Decq Motta*, Membro do Secretariado da USH.

Entrado em 7 de Julho de 2009.

Depositado na Direcção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor – Direcção de Serviços do Trabalho, em 10 de Julho de 2009, com o n.º 22, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.

CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o Sindicato dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Horta.

Texto consolidado

CAPITULO I

Âmbito, Área, Vigência, Denúncia e Revogação do Contrato

Cláusula 1.^a

Âmbito e área do contrato

1 - O presente CCT obriga todas as empresas que exerçam a actividade de construção civil nas ilhas do Faial, Pico e Flores, sejam associadas da Câmara do Comércio e Indústria da Horta, bem como os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Horta.

2 - O número de empregadores abrangidos por este CCT é o de 36, e o de trabalhadores de 150.

Cláusula 2.^a

Vigência

O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação e é válido pelo período de 12 meses.

Cláusula 3.^a

Denúncia e Revogação

1 - O presente CCT pode ser denunciado por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, pelo menos com a antecedência de 3 meses, relativamente ao termo do prazo de vigência, desde que seja acompanhado de uma proposta.

2 - A resposta à proposta feita deve ser dada no prazo de 30 dias exprimindo uma posição relativa a todas as suas cláusulas, aceitando, recusando ou contrapondo, sob pena de ser requerida conciliação pela parte proponente.

3 - Durante a vigência do contrato podem ser introduzidas alterações, em qualquer altura, por livre acordo das partes.

4 - Decorrido o prazo de vigência mínimo de um ano o presente CCT pode ser revogado mediante acordo das partes.

CAPITULO II

Admissão e Carreira Profissional

Categorias Profissionais

Cláusula 4.^a

Classificação do pessoal

1 - Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nos grupos e categorias constantes do Anexo I.

2 - O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

Cláusula 5.^a

Graus Profissionais

1 - Os profissionais dos grupos A, B, C e D, poderão ser classificados em 3 classes:

O Primeiro Oficial – É o profissional que conhece a fundo a sua profissão e tem noções genéricas e outras, cuja produtividade se situa acima do normal, sem dificuldade de leitura de desenhos

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

O Terceiro Oficial – É o profissional que conhece a sua profissão e executa com orientação técnica, sem no entanto conhecer desenho.

2 - Será feita uma reclassificação a todo o pessoal operário de acordo com as suas habilitações e aptidões, obedecendo às disposições legais publicadas ou a publicar e sob as instruções do Ministério do trabalho. Em caso de conflito será nomeada uma comissão composta por um elemento do sindicato, um elemento da entidade patronal e outro elemento pelo Ministério do trabalho.

Cláusula 6.^a

Condições gerais de admissão

1 - A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos por este CCT é a prevista na lei.

2 - As habilitações literárias mínimas para admissão dos trabalhadores obrigados pelo presente CCT são as previstas na lei.

Cláusula 7.^a

Trabalho Feminino

Revogada

Cláusula 8.^a

Período Experimental

O período experimental rege-se pelas disposições da lei.

Cláusula 9.^a

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a título eventual, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

Cláusula 10.^a

Quadros das Empresas

1 - Em todas as empresas será constituído um quadro de pessoal permanente e, havendo pessoal a prazo, um quadro de pessoal temporário.

2 - Pertencerão obrigatoriamente ao quadro permanente:

- a) Os profissionais admitidos sem prazo ou termo;
- b) Os profissionais admitidos com prazo certo ou incerto que permaneçam na empresa findos os mesmos, salvo se outra coisa houver sido disposta por escrito.
- c) Os profissionais admitidos para uma obra ou conjunto de obras na mesma localidade que permaneçam na empresa depois da sua conclusão.

Cláusula 11.^a

Liberdade e condicionamento na constituição dos quadros

O preenchimento e envio às entidades interessadas do Mapa do Quadro de pessoal será feito nos termos da lei.

Cláusula 12.^a

Proporcionalidade dos quadros

1 - A proporção entre o número de oficiais de 1.^a e o de oficiais de 2.^a não pode ser inferior a 50% dos primeiros em relação aos segundos. A proporção entre o número de oficiais de 2.^a e o de oficiais de 3.^a não pode ser inferior a 25% dos segundos em relação aos terceiros.

2 - Em qualquer categoria, o número de praticantes não pode ser superior ao de operários especializados.

3 - O número de encarregados de 1.^a não pode ser inferior a 205 dos encarregados de 2.^a.

4 - Em cada obra, o número de auxiliares menores, acrescido do dos aprendizes, não pode ser superior ao dos oficiais.

5 - Com excepção dos auxiliares menores e dos aprendizes, a proporcionalidade respeita ao pessoal em serviço na empresa e abrange, em princípio, o quadro conjunto permanente e o temporário.

6 - A empresa fica dispensada de cumprir estas percentagens uma vez que os candidatos não tenham condições de promoção provadas em exame.

Cláusula 13.^a

Promoções Obrigatórias

1 - Nenhum profissional poderá estar mais de quatro anos na categoria de Oficial de 2.^a e de 3.^a e mais de dois anos na de praticante, tendo de prestar provas.

2 - Para efeito do número anterior considerar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal desde que ele conste de cartão profissional do operário.

Cláusula 14.^a

Promoções da competência da entidade patronal

1 - Quando a entidade patronal possa livremente fazer promoções deverá ter em conta, por um lado, a competência e, por outro, o bom comportamento do trabalhador. Em caso de igualdade de classificação recorrer-se-á ao critério da antiguidade.

2 - É obrigatório para as entidades patronais, a comunicação aos sindicatos, respectivo da promoção dos profissionais.

3 - Esta comunicação acompanhará a primeira folha de pagamento de quotas ao sindicato, em separado ou e coluna própria, subsequente à data das promoções.

CAPITULO III

Direitos, Deveres e Garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, respeitando-os na sua dignidade;
- b) Passar aos trabalhadores, quando deixarem de prestar serviço, certificado de trabalho;
- c) Não impedir aos trabalhadores o desempenho de funções sindicais para que tenham sido eleitos, desde que exercidas nos termos da legislação respectiva;
- d) Remeter ao Sindicato o mapa de quotização durante o mês seguinte aquele em que seja cobrada, com indicação discriminada do pessoal ao seu serviço, sendo obrigatória, em relação aos menores, a indicação da referida idade;
- e) Enviar ao sindicato até ao dia 15 do mês seguinte àquela a que diz respeito, o produto das quotizações sindicais em numerário, vale ou cheque acompanhado do mapa referido na alínea anterior;
- f) Prestar ao Sindicato, quando pedidas, informações necessárias ao exercício das suas funções, relativas a disciplina e prestação de trabalho, sem prejuízo de sigilo que a entidade patronal entenda manter sobre a empresa em questões que considere confidenciais.

Cláusula 16.^a

Deveres do trabalhador

O trabalhador deve:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade, respeitando o respectivo horário de trabalho, e realizar a sua função com zelo e diligência;
- b) Não se ausentar do local de trabalho sem autorização da entidade patronal ou de que a represente;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade todos os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com o estabelecimento em que prestem serviço;
- d) Acatar respeitosamente todas as ordens e instruções que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias, participando à gerência da empresa, directamente ou por meio do delegado sindical as ocorrências que o violem;

- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- f) Manter absoluta compostura em todos os actos em que, directa ou indirectamente, se liguem com a sua vida profissional;

Cláusula 17.^a

Garantias do Trabalhador

1 - É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, de qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe quaisquer outras sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos termos da lei;
- d) Baixar a categoria ou classe do trabalhador, salvo quando for por este, aceite por escrito e autorizado pelo Ministério do Trabalho, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso;
- e) Transferir o trabalhador por motivos disciplinares não devidamente comprovados em processo disciplinar;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada; Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósitos de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Exigir de qualquer profissional o transporte, a dorso, de pesos superiores a 50 Kg, excepto se a distância a percorrer for superior a 4.000 metros, caso em que o limite máximo de peso será de 30 Kg;
- i) Toda a consulta intencional para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;

2 - A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior, bem como no que respeita à transferência do trabalhador para outro local de trabalho considera-se violação do contrato e dá direito ao trabalhador de o rescindir com justa causa.

3 - Constitui violação das leis do trabalho, e como tal, será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula e na cláusula 25.^a.

CAPITULO IV

Prestação de Trabalho

Cláusula 18.^a

Competência da entidade patronal

1 - Compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites consentidos pela lei e por este contrato colectivo de trabalho.

2 - Para o efeito, a entidade patronal poderá expedir ordens ou instruções ou elaborar regulamentos, se as condições de trabalho e o número de trabalhadores ao seu serviço o justificarem, submetendo-os previamente à aprovação da delegação do Ministério do trabalho.

3 - Quando na empresa haja regulamentos aprovados, a entidade patronal deverá dar publicidade ao seu conteúdo, designadamente afixando-os na sede da empresa e nos lugares de trabalho, de modo que os trabalhadores a todo o tempo possam tomar deles inteiro conhecimento.

Cláusula 19.^a

Duração Diária e Semanal do Trabalho

1 - O trabalho normal dos profissionais abrangidos por esta convenção terá a duração máxima estipulada na lei.

2 - O trabalho distribuir-se-á pelo decurso da semana em cinco dias e meio ou cinco dias, consoante as conveniências das obras e mediante aprovação do respectivo horário pela delegação do Ministério do Trabalho.

3 - Quando esteja autorizado pela Delegação do Ministério do Trabalho o trabalho de turnos, a duração do período diário, considerado e remunerado como trabalho extraordinário o período que vai além do horário normal.

4 - Poderá ser autorizado pela Delegação do Ministério do Trabalho que os guardas, no período da noite e nos dias de descanso do restante pessoal, permaneçam na obra por tempo fixo para além das oito horas, contando que se lhes não exija uma vigilância de pé superior a oito horas. Nesse caso, ser-lhes-á devida uma retribuição especial não inferior a 20% do salário.

5 - Não querendo a entidade patronal este regime, os guardas não poderão fazer mais de oito horas de serviço.

Cláusula 20.^a

Início e termo do Trabalho Diário

1 - O trabalho diário normal, excepto quando se efectue em turnos, não poderá ter início antes das 7 horas, nem terminar depois das 20 horas.

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

3 - Quando o trabalho se efectue por turnos, o início de cada um será estabelecido do modo que pareça mais conveniente para a boa execução de uma obra, mas com observância do n.º 2 desta cláusula.

4 - Não poderá estabelecer-se o horário partido, ou seja, com prestação interpolada, salvo para trabalhos de natureza especial, devidamente justificadas e mediante autorização da Delegação do Ministério do Trabalho.

Cláusula 21.^a

Afixação do Horário de Trabalho

1 - As entidades patronais afixarão, em lugar bem visível de cada obra, os mapas de horário de trabalho que lhes respeitem, devidamente aprovados pela delegação do Ministério do trabalho.

2 - As alterações de horários só poderão ser introduzidas depois de igual aprovação pela Delegação do ministério do trabalho

Cláusula 22.^a

Trabalho Suplementar

1 - Para além do período normal de trabalho diário, com ressalva do disposto neste CCT quanto ao trabalho de turnos, só pode ser prestado trabalho suplementar ou extraordinário nas seguintes circunstâncias:

- a) Em casos de força maior, derivados de acidentes graves;
- b) Nos casos em que a iminência de prejuízos importantes e excepcionais o imponham designadamente os que resultam de exigências de ordem técnica, e
- c) Noutros casos autorizados pela Delegação da Secretaria Regional do Trabalho, mediante prévio requerimento da entidade patronal devidamente fundamentado.

2 - O trabalho extraordinário será sempre remunerado conforme o estipulado nesta convenção.

3 - Os casos das alíneas a) e b) do n.º 1 obrigam a fazer antecipadamente a respectiva anotação do registo de horas de trabalho extraordinário, com indicação do motivo da sua realização.

4 - Não obstante o disposto no n.º 1 o trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando o solicite, invocando motivos atendíveis.

Cláusula 23.^a

Isenção de Horário

Quando seja concedida pela delegação do Ministério do Trabalho isenção de horário de trabalho para um profissional, obrigatoriamente ser-lhe-á dada a uma remuneração suplementar fixa, que não será inferior a 25% do ordenado ou salário, salvo se do contrato escrito constar que a remuneração acordada foi estabelecida em função da isenção.

CAPITULO V

Vicissitudes do Contrato de Trabalho

Secção I

Mudança de categoria

Cláusula 24.^a

Mudança de categoria

1 - A entidade patronal pode, sempre que o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada se tal não implicar modificação da posição substancial do trabalhador.

2 - O disposto no número anterior, não pode implicar diminuição da retribuição e o trabalhador auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

Secção II

Mobilidade Geográfica

Cláusula 25.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 - É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo se:

- a) A transferência não se mostrar desfavorável ao trabalhador e este der o seu acordo por escrito; ou
- b) Tratando-se de mudança total ou parcial do estabelecimento, que implique a transferência do trabalhador, a este não cause prejuízo sério.

2 - Tratando-se de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador poderá não aceitar a transferência pela rescisão do contrato, com direito às indemnizações previstas na lei.

3 - Por prejuízo sério para os efeitos desta cláusula entende-se todo o facto susceptível de causar ao trabalhador perdas ou desvantagens graves do seu património e nas condições de trabalho emergentes de antiguidade, do horário acordado, da categoria profissional e da retribuição, bem como nos casos em que a transferência alterar a sua vida familiar.

4 - Em qualquer situação a entidade patronal custeará as despesas do trabalhador directamente emergentes da transferência, ou sejam as despesas de deslocação face ao aumento da distância da residência ao local de trabalho, deslocação do agregado familiar, bem como todas as despesas ocasionadas com a habitação condigna do trabalhador e respectivo agregado familiar transporte do mobiliário e eventual aumento da renda da casa.

Cláusula 26.^a

Deslocação fora do local de trabalho habitual

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

- a) Seja-lhe 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 regresso diário à sua residência;
- c) O tempo de trabalho de ida e regresso não seja superior em mais de duas horas a despendido no trabalho e deslocação habitual;
- d) Tenha sido avisado na véspera, no caso de o tempo consumido no trabalho e deslocações de ida e regresso seja superior ao habitual em mais de uma hora.

2 - A remuneração do trabalho do número anterior obedecerá ao disposto na cláusula 30.^a.

3 - Considera-se como período em que o trabalhador se encontra sujeito à autoridade patronal, no caso do n.º 1, além do período de trabalho efectivo, o tempo de espera e transporte após a apresentação no local determinado pela empresa e ainda o tempo 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 profissional se a obrigação constar de contrato escrito e ficarão sujeitas às formas de remuneração descritas na cláusula 31.^a e às normas constantes das cláusulas seguintes.

Cláusula 27.^a

Períodos de inatividade durante o tempo de trabalho fora do local habitual

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

Cláusula 28.^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 pela caixa de previdência não sofram qualquer interrupção.

CAPITULO VI

Retribuição

Cláusula 29.^a

Retribuições mínimas

1 - Os profissionais abrangidos por este contrato serão retribuídos e, no mínimo, pelas tabelas consignadas no Anexo II.

2 - A retribuição hora do trabalho prestado em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à que resulta da aplicação da fórmula: $Vm \times 12$, sendo Vm o vencimento mensal e no número de horas correspondente ao período de trabalho semanal, $52 \times n$.

3 - A retribuição das horas suplementares prestadas para além das horas de trabalho semanal ajustado, será calculada com base no valor da retribuição hora, apurado nos termos do número anterior.

4 - Nenhum trabalhador que à data da entrada em vigor deste contrato esteja a prestar serviço em regime de tempo parcial pode sofrer diminuição do vencimento por virtude da aplicação das regras constantes dos números anteriores.

Cláusula 30.^a

Remuneração do trabalhador deslocado com regresso diário à 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 27.^a, terá direito, além da sua retribuição habitual:

- a) A um suplemento de ordenado ou salário, consoante número de horas ocupadas a mais além do habitual, as quais, na parte que respeite a deslocação, serão remuneradas como horas normais de trabalho;
- b) Ao abono do almoço ou jantar, ou de ambos, consoante as horas ocupadas.

2 - Não se aplicará o disposto no número anterior quando o tempo consumido no trabalho e deslocações de ida e regresso não atinja uma hora além do habitual.

Cláusula 31.^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 pernoita 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, um dos seguintes regimes:

a) Sendo o alojamento e alimentação a cargo da empresa, subsídio de 10% de salário por cada dia efectivo de deslocação;

b) Sendo o alojamento e alimentação a cargo do trabalhador: 60% do salário por cada dia efectivo de deslocação, com limite mínimo de € 0,40;

c) Sendo o alojamento a cargo da empresa e a alimentação a cargo do trabalhador: 30% do salário por cada dia efectivo de deslocação, com o limite mínimo de € 20,00 e o máximo de € 30,00.

2 - Se a deslocação se prolongar, o profissional 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, conceder transporte para o local da sede para o da residência do profissional ou para o local em que este haja sido recrutado.

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

4 - O tempo de percurso referente à deslocação prevista no n.º 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, e até ao limite de doze.

Cláusula 32.^a

Retribuição mista

1 - Sem prejuízo da retribuição global mínima a que se refere a cláusula 36.^a, as entidades patronais, à medida que lhes for sendo possível estabelecer, para além do simples rendimento de trabalho, bases satisfatórias para definição da produtividade, poderão estabelecer sistemas de remuneração consistindo numa parcela fixa e noutra variável.

2 - Estes sistemas terão em conta os elementos que contribuam para a valorização do trabalhador, designadamente as qualidades pessoais com reflexo na comunidade empresarial.

Cláusula 33.^a

Retribuição do trabalho à peça ou à tarefa

A retribuição do trabalho à peça ou tarefa será ajustada entre a entidade patronal e o trabalhador, mas o seu montante não poderá resultar inferior à retribuição estabelecida por este contrato para a respectiva categoria do trabalhador.

Cláusula 34.^a

Profissionais em regime livre

Havendo profissionais em regime livre, a retribuição far-se-á de harmonia com a tabela e proporcionalidade ao tempo de serviço que prestam.

Cláusula 35.^a

Remuneração do trabalho suplementar

A prestação do trabalho suplementar será pago:

- a) Com acréscimo de 50% sobre a remuneração hora auferida nos dias normais de trabalho.
- b) Com 100% em dias de descanso semanal, descanso complementar e feriados obrigatórios.

Cláusula 36.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

1 - Os profissionais abrangidos por este contrato terão direito a receber entre 10 e 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à retribuição normal de um mês de ordenado.

2 - Os profissionais que, excedido o período experimental, não tenham concluído um ano de serviço receberão aquele subsídio em proporção ao tempo de serviço prestado desde a data de admissão.

3 - Aquando da cessação do contrato de trabalho não houver justa causa os trabalhadores têm direito ao fixado no n.º 1, de montante proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

4 - Aquando da suspensão da prestação de trabalho por via do ingresso no serviço militar, bem como no termo da suspensão, aquando do seu regresso, o mesmo terá direito ao referido subsídio, em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em que tais factos ocorreram.

5 - Os trabalhadores que faltarem injustificadamente receberão um subsídio proporcional aos dias em que efectivamente prestaram trabalho.

Cláusula 38.^a

Subsídio de Refeição

Os trabalhadores abrangidos pelo presente C.C.T. têm direito a um subsídio de refeição no montante de 3,84 € (três euros e oitenta e quatro cêntimos), por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

CAPITULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 39.^a

Descanso semanal e feriados

- 1 - O descanso semanal é o Domingo.
- 2 - São feriados os seguintes dias:
 - 1 de Janeiro
 - Sexta-feira Santa
 - 25 de Abril
 - 1 de Maio
 - Corpo de Deus (Festa Móvel)
 - 10 e Junho
 - 15 de Agosto
 - 5 de Outubro
 - 1 de Novembro
 - 1,8,25 de Dezembro
 - Terça-feira de Carnaval
 - Feriado Municipal do concelho onde se encontre situado o estabelecimento.

Cláusula 40.^a

Duração das férias

- 1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a 30 dias de férias em cada ano civil.
- 2 - O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.
- 3 - Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental a um período de férias de 10 dias consecutivos.

Cláusula 41.^a

Doença no período de férias

- 1 - As férias não podem coincidir com períodos da ausência do serviço por doença comprovada, parto ou acidente.
- 2 - Sempre que um período de doença devidamente comprovada coincida, o todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-á estas como não gozadas na parte correspondente, devendo o seu gozo posterior verificar-se sem prejuízo do mapa de férias.
- 3 - Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar por escrito, no prazo de 4 dias, o início da doença, bem como o seu termo possível, a ser posteriormente confirmado.

Cláusula 42.^a

Subsídio e férias

No início das férias os trabalhadores receberão um subsídio equivalente à retribuição do período de férias.

Cláusula 43.^a

Escolha da época de férias

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

2 - Não havendo acordo compete à entidade patronal fixar época de férias entre 1 de Abril e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência de 30 dias no mínimo.

3 - Os trabalhadores do mesmo agregado familiar poderão gozar as suas férias simultaneamente, se assim o quiserem.

4 - O trabalhador pode alterar as suas férias por motivos sindicais ou casos de força maior.

5 - Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação. Se tal não for possível, a entidade patronal pagar-lhes-á a retribuição correspondente às férias que usufruiriam, bem como o respectivo subsídio.

7 - Será também de observar o disposto no número anterior no ano em que o trabalhador regresse ao serviço, depois do cumprimento do serviço militar.

8 - A época de férias uma vez fixada por qualquer dos modos previstos nesta cláusula, pode ser alterado mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

9 - A empresa é obrigada a estabelecer, até 31 de Março de cada ano, um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia ao respectivo Sindicato. A retribuição do trabalhador durante o período de férias não pode ser inferior à que receberia se estivesse efectivamente ao serviço e deverá ser paga antes do início, se o trabalhador o desejar.

10 - Se, depois de fixada a época das férias, a entidade patronal, por motivo de interesse da firma, a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 44.^a

Indisponibilidade do direito a férias

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

Cláusula 45.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

O não cumprimento da obrigação de conceder férias, por culpa do empregador, rege-se pelo disposto na legislação vigente.

Cláusula 46.^a

Conceito de Falta

1 - Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 - A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias em que faltou ao trabalho.

3 - Sem prejuízo do disposto na alínea a) da cláusula 16.^a, não se consideram faltas as ausências parciais não superiores a 15 minutos num total de 2 horas por mês.

Cláusula 47.^a

Faltas justificadas

1 - Além dos casos previstos na lei, consideram-se justificadas as faltas dadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em consequência do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar.

b) Parto da esposa por período não superior a 2 dias;

c) Até 5 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou .º grau da linha colateral, bem como por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) Doença ou acidente devidamente comprovado;

e) Até 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por altura do casamento;

f) Prestação de provas escolares de exame, e preparação das mesmas até ao máximo de 2 dias, não podendo faltar simultaneamente por esse motivo mais de 2 trabalhadores em cada estabelecimento.

2 - As faltas motivadas por parto da esposa, luto e casamento não determinam perda de retribuição, nem poderão ser descontadas na antiguidade e no período de férias.

3 - Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais poderão, sem perda de quaisquer direitos conferidos por lei ou por este contrato, ausentar-se do serviço por todo o tempo necessário para o cumprimento do mandato que lhes for confiado através da eleição. De igual modo gozam os delegados sindicais membros das comissões de trabalhadores nas respectivas empresas, sendo vedado às entidades patronais oporem-se, por qualquer meio, ao desempenho das suas funções.

4 - Para o exercício das suas funções cada membro dos corpos gerentes beneficia do crédito de 4 dias por mês e os delegados sindicais de 5 horas por mês, mantendo o direito à remuneração.

Cláusula 48.^a

Participação das faltas

1 - As faltas previstas nas alíneas a) e f) do n.º 1 da cláusula anterior deverão ser participadas à entidade patronal no prazo de dois dias. As faltas por motivo de exame deverão ser participadas com a antecedência de dez dias.

2 - A comunicação do desempenho em funções referidas no n.º 3 da cláusula anterior, deverá ser feita às entidades patronais, pelo organismo sindical, dentro de 15 dias posteriores à eleição.

Cláusula 49.^a

Justificação das faltas

A entidade patronal pode, em qualquer dos casos de faltas justificadas exigir ao trabalhador, prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 50.^a

Interrupção ou suspensão do trabalho por conveniência ou culpa da entidade patronal

A interrupção ou suspensão do trabalho por conveniência ou culpa da entidade patronal rege-se pelo disposto na legislação vigente.

Cláusula 51.^a

Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo nas situações dispostas na legislação vigente.

CAPITULO VIII

Causas da Cessação

Cláusula 52.^a

Causas da Cessação

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia;
- e) Ofensas à integridade física e moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo;
- f) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- g) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;

Cláusula 53.^a

Justa causa para a entidade patronal

Constituem justa causa de despedimento por parte da entidade patronal:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao contrato de trabalho celebrado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática na empresa de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador ou seus representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 54.^a

Justa causa para o trabalhador

Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos:

- a) Falta culposa e não culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante com a continuação ao serviço;
- g) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador.

CAPITULO IX

Trabalho de menores e de trabalhadores estudantes

Secção I

Trabalho de Mulheres

Cláusula 55.^a

Principio Geral

1 - A entidade patronal tem o dever de proporcionar às mulheres condições e trabalho adequadas ao seu sexo, velando de modo especial pela preservação da sua saúde e dignidade.

2 - São garantidas às mulheres trabalhadoras em identidade de tarefas e qualificações e para o trabalho igual os mesmos direitos e garantias que assistem aos trabalhadores do sexo masculino, sem qualquer discriminação, nomeadamente no tocante a promoção, remuneração e acesso a qualquer categoria profissional.

Cláusula 56.^a

Direitos especiais

1 - São designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até decorrido o período de tempo estabelecido na lei em que está por licença de maternidade tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até 1 ano após o parto;

c) Faltar 120 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;

d) Interromper o trabalho diário em 2 períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem prejuízo do período de descanso constante do mapa do horário de trabalho, nem diminuição de retribuição ou redução do período de férias;

e) Ser dispensada, a seu pedido, para ocorrer a encargos de família, da prestação de trabalho extraordinário, excepto o expressamente previsto neste contrato, se que tal implique tratamento menos favorável por parte das empresas.

2 - A entidade patronal que não observe o disposto na alínea *b)* do n.º 1 desta cláusula ficará obrigada a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente à retribuição que venceria até ao fim do período previsto na alínea *b)*, se outra não for devida.

Cláusula 57.^a

Faltas no período de Maternidade

As faltas durante o período de maternidade regem-se pelo disposto na lei.

Cláusula 58.^a

Atentado contra a dignidade da trabalhadora

1 - A prática de qualquer acto atentatório contra a dignidade da trabalhadora constitui justa causa de despedimento do seu autor.

2 - O facto deverá ser imediatamente comunicado ao sindicato que tomará as medidas reputadas convenientes.

Cláusula 59.^a

Direitos especiais

1 - A entidade patronal tem o dever de proporcionar às mulheres condições e trabalho adequadas ao seu sexo, velando de modo especial pela preservação da sua saúde e dignidade.

2 - São garantidas às mulheres trabalhadoras em identidade de tarefas e qualificações e para o trabalho igual os mesmos direitos e garantias que assistem aos trabalhadores do sexo masculino, sem qualquer discriminação, nomeadamente no tocante a promoção, remuneração e acesso a qualquer categoria profissional.

Secção II

Trabalho de Menores

Cláusula 60.^a

Principio Geral

1 - A entidade patronal deve proporcionar ao menor que se encontre ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo e modo especial quaisquer danos ao desenvolvimento físico, cultural e moral.

2 - A entidade patronal procurará criar condições que proporcionem aos jovens trabalhadores melhoria da situação sócio profissional e cultural, devendo facilitar a frequência de quaisquer estabelecimentos de formação profissional ou de qualquer grade categoria de ensino, nos termos previstos na lei e neste contrato.

Cláusula 61.^a

Trabalhos proibidos e condicionados

1 - Fica vedada a possibilidade de exploração do trabalho de menores em condições que prejudiquem o seu normal desenvolvimento físico psíquico, designadamente:

- a) O transporte pelos menores de 16 anos, e a dorso, de pesos superiores a 20 Kg;
- b) A prestação de trabalho nocturno antes de completarem 16 anos;
- c) A execução de trabalhos manifestamente excessivos para a sua capacidade física;
- d) Execução de trabalhos através de qualquer forma de coacção.

Secção III

Trabalhadores Estudantes

Cláusula 62.^a

Direitos Especiais

1 - Os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino, desde que os factos sejam devidamente comprovados, gozarão dos seguintes benefícios:

- a) Faltar quando necessário para a prestação de provas de exames nos estabelecimentos de ensino;
- b) Gozar férias interpoladamente ou não, sempre que o requeiram;
- c) Ter preferência sobre os demais trabalhadores na organização das escalas de férias tendo em conta o seu desejo de as aproveitar para a preparação de exames.

2 - Os trabalhadores nas condições do n.º 1 deverão:

- a) Comprovar, sempre que solicitado, pela entidade patronal, o horário das disciplinas que frequentam, bem como a sua assiduidade a estas;
- b) Programar a frequência às aulas, prestação de provas de exame ou outras, e a preparação dos exames, por forma a, sempre que possível, não perturbar a regularidade do serviço da empresa.

CAPITULO X

Segurança, Saúde e Higiene

Cláusula 63.^a

Princípio da ocupação

1 - O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, quer esta derive de idade, quer de doença ou acidente, deverá ser reconduzido no lugar que ocupava anteriormente após o seu restabelecimento.

2 - Quando se verifique diminuição do rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente, não pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela que vencia à data do acidente, independentemente das indemnizações a que tenha direito.

3 - Os trabalhadores referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula não poderão ser prejudicados no regime de promoção e demais regalias.

Cláusula 64.^a

Princípios gerais

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

2 - À 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 entidade patronal em matéria de higiene e segurança do trabalho e denunciar prontamente qualquer deficiência existente.

4 - Qualquer tipo de fato de trabalho, capacete, luvas, cinto de segurança, máscaras, botas, impermeáveis, etc., encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes a um uso normal.

5 - A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo pelo menos dois fatos de trabalho para cada época.

6 - É encargo da entidade patronal a deterioração dos fatos de trabalho, equipamento, ferramentas ou utensílios, ocasionada por acidente ou uso normal da actividade prestada.

Cláusula 65.^a

Comissões de segurança

- 1 - Nas empresas onde existam mais de 50 trabalhadores será formada uma comissão que assegurará o cumprimento da legislação em vigor.
- 2 - Os elementos designados para esta comissão serão eleitos pelos trabalhadores.
- 3 - Esta comissão terá poderes deliberativos para fazer cumprir as condições de higiene e segurança.

Cláusula 66.^a

Instalações de Segurança

- 1 - As empresas terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições, obrigando-se a entidade patronal à sua limpeza, conservação e manutenção.
- 2 - As empresas são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições.
- 3 - Todas as empresas são obrigadas a possuir vestiários e lavabos para uso dos trabalhadores e providenciar no sentido de cada trabalhador poder guardar a sua roupa e demais pertences pessoais em armário individual e arejado.

Cláusula 67.^a

Exames Médicos

- 1 - Pelo menos duas vezes por ano a entidade patronal deve assegurar a inspeção médica dos trabalhadores ao seu serviço a fim de se verificar se o seu trabalho é executado sem prejuízo para a saúde.
- 2 - Serão obrigatórios os exames médico periódicos e essenciais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista os expostos riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados nomeadamente os trabalhadores que estejam sujeitos a intoxicações que provoquem danos à saúde e que deverão ser convenientemente protegidos através de todas as medidas preventivas medicamente aconselhadas.
- 3 - Todos os trabalhadores que estejam sujeitos às condições do número anterior terão direito ao fornecimento de leite ou outro desintoxicante, desde que seja comprovada a necessidade, através de prescrição médica.

CAPITULO XI

Infracções e Sanções Disciplinares

Cláusula 68.^a

Conceito de Infracção

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo trabalhador com violação, por acção ou omissão, dos deveres da lei e deste contrato.

Cláusula 69.^a

Sanções Disciplinares

- 1 - As infracções disciplinares aos deveres referidas na cláusula precedente são passíveis de penalidade:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição;
- e) Despedimento imediato sem qualquer compensação ou indemnização

2 - As multas aplicadas a um trabalhador por infracção praticada no mesmo dia não pode exceder $\frac{1}{4}$ da retribuição diária e em cada ano civil a retribuição correspondente a 10 dias.

A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil um total de 30 dias.

3 - A sanção disciplinar deve ser proporcionada à natureza do facto praticado, aos seus resultados, ao grau da intenção e culpa manifestados, aos motivos da infracção e a personalidade do infractor.

Cláusula 70.^a

Exercício da Acção disciplinar

1 - A infracção disciplinar prescreve a partir de 1 ano a contar do momento em que foi cometida ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2 - O procedimento disciplinar prescreve ao fim de 60 dias, a contar da data em que a entidade patronal, ou quem com competência disciplinar a represente, teve conhecimento da infracção.

3 - Às sanções disciplinares prescrevem passados 3 meses sobre a data da sua decisão.

Cláusula 71.^a

Nomeação do Instrutor

Para a prática dos actos de instrução ordenados ao exercício do poder disciplinar a entidade patronal pode nomear um instrutor.

Cláusula 72.^a

Anulação das sanções disciplinares

Não pode aplicar-se ao mesmo tempo e ao mesmo trabalhador mais de uma pena disciplinar por cada infracção ou pelas infracções acumuladas que sejam apreciadas num processo só.

CAPITULO XII

Comissão Paritária

Cláusula 73.^a

Comissão Paritária

É criada uma comissão paritária à qual caberá além do que for expressamente cometido, a resolução das questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato.

Cláusula 74.^a

Composição

1 - A comissão será constituída por membros efectivos, em representação do sindicato e da associação patronal.

2 - Poderão participar nas reuniões da comissão paritária dois assessores técnicos designados um por cada parte.

3 - Os assessores a que se refere o número anterior tomarão parte, sem direito de voto, nas reuniões a fim de prestarem esclarecimentos técnicos julgados necessários.

4 - Os vogais serão nomeados pelas partes no prazo de 10 dias contados da data da entrada em vigor do presente contrato.

Cláusula 75.^a

Casos omissos

Sempre que se suscitem questões não previstas no presente contrato, competirá à comissão paritária deliberar sobre a omissão, criando clausulado que a preencha, o qual se considera parte integrante do presente contrato após publicação no respectivo boletim oficial.

Cláusula 76.^a

Deliberações

1 - A comissão paritária deliberará a pedido de qualquer das partes que para o efeito dirigirá aviso registado à restante, com indicação da data, hora e local da reunião, bem como o motivo concreto da mesma, que não poderá ter lugar antes de decorridos 15 dias sobre a expedição do aviso.

2 - As deliberações tomadas pela comissão paritária, de cada parte ficará com cópia escrita, obrigam os trabalhadores, sindicatos e empresas.

CAPITULO XIII

Regalias e Tratamento mais Favorável

Cláusula 77.^a

Proibição da diminuição das Regalias

Para efeito da aplicação das disposições deste contrato não poderá resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, diminuição de vencimento ou de regalias de carácter permanente, anteriormente estabelecidas pela entidade patronal para além das mínimas impostas em anterior regulamentação colectiva.

Cláusula 78.^a

Aplicação de normas mais favoráveis ao trabalhador

O presente contrato não prejudica a aplicação de quaisquer normas legais ou convencionais de regulamentação de trabalho, publicadas ou a publicar, na parte que disponham mais favoravelmente ao trabalhador.

CAPITULO XIV

Diuturnidades

Cláusula 79.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade no valor de 13,09 € (treze euros e nove cêntimos) por cada três anos de serviço na entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

ANEXO I

Grupo A:

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

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

Encarregado fiscal – É o profissional da confiança do industrial que fiscaliza e orienta os trabalhos a executar, segundo o caderno de encargos, e verifica os materiais empregados.

Controlador – É o profissional que tem a seu cargo o controlo da produção.

Medidor orçamentista – É o profissional que determina as quantidades e custos dos materiais e de mão-de-obra necessários para a execução da obra. Analisa as diversas partes componentes do projecto, a memória descritiva e os cadernos de encargos. Efectua as medições e determina as quantidades de materiais, de mão-de-obra e de serviços necessários utilizando os seus conhecimentos de desenho dos materiais e dos processos e métodos de execução de obras; calcula os valores globais utilizando, nomeadamente, tabelas de preços, organiza os orçamentos e indica os materiais a empregar nas operações a efectuar, providencia no sentido de manter as tabelas de preços actualizadas.

Desenhador – É o profissional que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por eles recolhidos (por exemplo: o croquis) concebe e executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização 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, e efectua cálculos complementares dimensionares requeridos pela natureza do projecto acerca das modificações que julgue necessárias ou convenientes.

Ajudante de desenhador – É o profissional não praticante e normalmente com prática de outra profissão, que, sob solicitação de um desenhador executa trabalhos auxiliares, tais como construção de modelos, especificação de materiais e cálculos de pesos, ou decalca desenhos e elementos gráficos definidos

Grupo B:

Encarregado de 1.^a – É o profissional que conhece a fundo as tarefas necessárias à construção de uma obra e que chefia um grupo de operários na execução da mesma.

Encarregado de 2.^a – É o profissional que chefia um grupo de operários na execução de uma obra.

Arvorador ou seguidor – É o profissional que dirige um grupo de operários de qualquer das profissões incluídas nos grupos C e D e auxilia o encarregado no exercício das suas funções ou dirige pequenas obras.

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

Apontador – É o profissional que executa as folhas de ponto e de ordenado e salários das obras, o registo de entradas, consumo e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e, bem assim, o registo de qualquer outras operações efectuadas nos estaleiros das obras ou em qualquer estaleiro da empresa. Executa todas as tarefas descritas na classificação nacional de profissões.

Grupo C:

Armador de ferro – É o profissional que exclusiva e predominantemente executa e coloca as armaduras para betão armado. Executa todas as tarefas descritas na Classificação Nacional de Profissões.

Canalizador – É o profissional que monta, conserva e repara tubos, acessórios e aparelhos de distribuição de água aquecimento, águas frias ou para instalações sanitárias: Interpreta desenhos ou outras especificações técnicas; corta e enforma tubos manual ou mecanicamente, roscando as suas extremidades; solda as ligações de acessórios e tubagens de chumbo ou plástico; marca e faz furos ou roços nas paredes para a passagem de canalizações; liga os diferentes elementos, utilizando parafusos, outros acessórios ou soldadura, intercalando o elemento da vedação; testa a estanquicidade, nomeadamente pesquisa de fugas da canalização e reaperto de acessórios; monta válvulas, esquentadores, filtros, torneiras, termo-esquentadores e louças sanitárias; corrige deficiências de fabrico; repara elementos de tubagem danificados e verifica o seu funcionamento.

Pode montar e reparar depósitos, revestimentos, tubagens, pavimentos e outras instalações e equipamentos de chumbo e ser designado em conformidade.

Carpinteiro de limpos – É o profissional que exclusiva e predominantemente executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, e executa todas as tarefas descritas na Classificação Nacional das Profissões.

Carpinteiro de toscos ou cofragens – É o profissional que exclusiva e predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão. Executa todas as tarefas descritas na Classificação Nacional das profissões.

Electricista de construção civil – É profissional que instala circuitos e aparelhagem eléctrica nas obras de construção civil. Executa todas as tarefas descritas na Classificação Nacional de Profissões.

Ferreiro – É o profissional que fabrica e repara artigos em metal como artigos de cutelaria, ferros forjados artísticos e ferros de corte para ferramentas utilizando ferramentas manuais.

Executa todas as tarefas descritas na Classificação Nacional das Profissões.

Marceneiro – É o profissional que fabrica, monta, transforma e repara mobiliário diverso e outros artigos de madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas. Executa todas as tarefas descritas na Classificação Nacional das Profissões.

Montador de tubagens – É o profissional que assenta tubos e acessórios de fibrocimento destinados à instalação de redes de abastecimento de água, rega ou saneamento. Executa todas as tarefas descritas na Classificação Nacional de Profissões.

Pedreiro – É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa alvenaria de tijolos, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares. Executa todas as tarefas descritas na Classificação Nacional das Profissões.

Pintor – É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura de obras. Executa todas as tarefas descritas na Classificação Nacional das Profissões.

Graus profissionais

1.º Oficial – É o profissional que conhece a fundo a sua profissão e tem noções genéricas de outras, cuja produtividade se situa acima do normal, sem dificuldade de leitura de desenhos.

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

3.º Oficial – É o profissional que conhece a sua profissão e executa com orientação técnica, sem no entanto conhecer desenho.

Grupo D:

Calceteiro – É o profissional que exclusiva ou predominantemente executa pavimento de calçada. Executa todas as tarefas descritas na Classificação Nacional das Profissões.

Condutor de máquinas de escavações e terraplanagem – É o profissional que conduz e manobra uma máquina automóvel destinada a escavar, transportar e /ou carregar terras e materiais diversos. Executa todas as tarefas descritas na Classificação Nacional das Profissões.

Espalhador de betuminosos – É o profissional que exclusiva ou predominantemente realiza manualmente rega ou espalhamento de betuminoso. Executa todas as tarefas descritas na Classificação Nacional de Profissões.

Estucador – É o profissional que trabalha exclusiva ou predominantemente em estuques. Executa todas as tarefas descritas na Classificação Nacional de Profissões.

Grueiro – É o profissional que é responsável e executa diversos trabalhos com uma grua.

Vibrador – É o profissional que homogeneiza e compacta massas de betão fresco incorporadas em elementos constituintes de edifícios, transmitindo vibrações ao metal por meio de um dispositivo mecânico. Executa todas as tarefas descritas na Classificação Nacional de Profissões.

Manobrador de Dumper – É o profissional que é responsável pela manobra e condução de um dumper.

Servente/ trabalhador indiferenciado – É o profissional sem qualquer classificação ou especialização profissional, maior de 18 anos.

Grupo E:

Serrador mecânico – É o profissional que regula e vigia o funcionamento de uma ou várias máquinas utilizadas na transformação de troncos em vigas e tábuas ou no corte de peças de madeira. Executa todas as tarefas descritas na Classificação Nacional de Profissões.

Moto-serrista – É o profissional que abate árvores, corta tábuas, barrotes ou vigas a partir dos toros obtidos para o que utiliza moto serra e outras ferramentas apropriadas. Executa todas as tarefas descritas na Classificação Nacional de Profissões.

ANEXO II

Tabela Salarial

Grupo A:	
Encarregado Geral	535,57 €
Chefe de Oficinas	526,42 €
Encarregado Fiscal	496,63 €
Controlador	472,50 €
Medidor Orçamentista	496,63 €
Desenhador	472,50 €
Ajudante de Desenhador	472,50 €
Grupo B:	
Encarregado de 1. ^a	526,42 €
Encarregado de 2. ^a	496,63 €
Arvorador ou Seguidor	472,50 €
Capataz	472,50 €
Apontador	472,50 €
Grupo C:	
Armador de ferro, Canalizador, Carpinteiro de limpos e de cofragens Electricista, Ferreiro, Marceneiro, Montador de tubagens, Pedreiro e Pintor	
1. ^o Oficial	472,50 €
2. ^o Oficial	472,50 €
3. ^o Oficial	472,50 €
Grupo D:	
Calceteiro	472,50 €
Condutor de máquinas de escavação e terraplanagem	482,88 €
Espalhador de Betuminosos	472,50 €
Estucador	472,50 €
Grueiro	472,50 €
Vibrador	472,50 €
Manobrador de <i>Dumper</i>	472,50 €
Servente/Trabalhador Indiferenciado	472,50 €
Grupo E:	
Serrador Mecânico	482,88 €
Moto-Serrista	472,50 €